



**Universidad
Abierta
Interamericana**

FACULTAD DE DERECHO

Trabajo Final de la carrera de Abogacía

**“Factibilidad de cobro de los acreedores
laborales según la ley concursal”**

Alumna: Rossi María Celia

2004

INDICE

PROLOGO	6
INTRODUCCION	7
<u>CAPITULO I</u>	
EL DERECHO LABORAL	
I.1 La ley de Contrato de Trabajo.....	8
I.2 El Orden Público Laboral.....	9
I.3 Los Principios Protectivos del Trabajo.....	10
<u>CAPITULO II</u>	
LA EMPRESA	
II.1 Diferencia entre Derecho Comercial y Derecho Laboral.....	13
II.2 La empresa en la actualidad.....	14
II.3 Concepto de Empresa.....	15
II.3.1 La Empresa como Objeto de Derecho.....	16
II.3.2 La Empresa como Sujeto de Derecho.....	16
<u>CAPITULO III</u>	
CRISIS ECONOMICO - FINANCIERA DE LA EMPRESA	
III.1 Introducción.....	17
III.2 Evolución de la Ley Concursal y la Ley Laboral.....	17
III.3 La Ley Actual de Concursos y Quiebras.....	21
III.4 Diferencia entre Concurso Preventivo, Quiebra y Acuerdo Pre – ventivo Extrajudicial.....	22
III.4.1 El Concurso Preventivo.....	22
III.4.2 La Quiebra.....	23
III.4.3 El Acuerdo Preventivo Extrajudicial.....	23
III.5 Presupuestos de la Ley 24.522.....	23
III.6 Efectos Generales que Producen la Apertura del Concurso Pre- ventivo y la Declaración de Quiebra.....	26
III.7 Principios Laborales que Incorpora la Ley de Concursos y	

Quiebras.....	29
---------------	----

CAPITULO IV

COMPETENCIA JUDICIAL Y FUERO DE ATRACCION

IV.1 Competencia y Jurisdicción.....	33
IV.2 Competencia del Juez Concursal.....	34
IV.3 Fuero de Atracción	35
IV.4 Acreedores laborales y fuero de atracción.....	36

CAPITULO V

CONCURSO PREVENTIVO Y PRONTO PAGO

DE CREDITOS LABORALES

V.1 Pedido de Concurso Preventivo.....	39
V.2 Pronto Pago de Créditos Laborales.....	42
V.2.1 Concepto de Pronto Pago.....	42
V.2.2 Naturaleza Jurídica.....	44
V.2.3 Antecedentes Normativos.....	44
V.3 Pronto Pago en la Ley de Contrato de Trabajo.....	45
V.4 Modificaciones Introducidas en la Ley 20.744.....	47
V.5 Regulación del Pronto Pago en la Ley 24.522.....	48
V.5.1 Diferencias de Rubros Incluidos y Excluidos en el Concurso Preventivo y en la Quiebra.....	50
V.6 Situaciones en las que no Procede el Pronto Pago.....	55
V.7 Procedimiento del Pronto Pago.....	56
V.8 Resultado de la Explotación.....	58

CAPITULO VI

VERIFICACION DE CREDITOS LABORALES

VI.1 El Proceso de Verificación en General.....	61
VI.2 La Verificación de Créditos Laborales.....	62
VI.3 Los Principios Laborales y los Créditos Controvertidos	64

CAPITULO VII

PRIVILEGIOS

VII.1 Concepto.....	67
VII.2 Legislación en Materia de Privilegios.....	67
VII.3 Principios Generales.....	69
VII.4 Características.....	70
VII.5 Extensión y Contenido de los Privilegios Laborales.....	71
VII.6 Orden de los Privilegios.....	74
VII.7 Renuncia al Privilegio Laboral.....	79
VII.7.1 Características de la Renuncia a los Privilegios.....	81
VII.8 Concurrencia de Créditos Laborales y Créditos Prendarios.....	82
<u>CAPITULO VIII</u>	
ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL	
Y ACREEDORES LABORALES	
VIII.1 Características del Acuerdo Preventivo Extrajudicial.....	87
VIII.2 Los Acreedores Laborales y la Suspensión de las Acciones de Contenido Patrimonial.....	91
<u>CAPITULO IX</u>	
EFFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO	
Y DE LA QUIEBRA EN LAS RELACIONES LABORALES	
IX.1 En el Concurso Preventivo.....	93
IX.2 En la Quiebra.....	98
IX.2.1 El Contrato de Trabajo.....	98
IX.2.2 Quiebra sin continuación de la Empresa.....	100
IX.2.3 Continuación de la Empresa.....	101
IX.2.4 Continuación con Nuevo Adquirente	104
<u>CAPITULO X</u>	
CONCLUSION	105
BIBLIOGRAFIA	114

INTRODUCCION

La empresa y el trabajo, desarrollan juntas su existencia porque cuando la empresa está en marcha, ésta organiza la fuerza productiva, en tanto el trabajo constituye el motor para el desarrollo económico.

El derecho debe acompañar entonces esta relación, para poder delimitar con sus normas el ámbito de la relación empleador – trabajador, con el fin de tutelar los intereses que la ley confiere a ambas partes.

El derecho laboral, con su fuerza de orden público, va a resguardar lo que es inherente al trabajador, en tanto que el derecho comercial hará lo propio en lo que concierne a la empresa.

Este trabajo tiene la finalidad de esclarecer que es lo que ocurre cuando la relación existente entre la empresa y sus trabajadores se ve afectada porque la primera ingresa en un proceso concursal o falimentario y los segundos dejan de percibir su remuneración, convirtiéndose en acreedores de la misma.

Y a la par sugerir la forma de hacer factible el cobro de los mencionados créditos a aquellos que con justo derecho reclaman lo que le corresponde.

Para poder lograr este objetivo, es necesario primero mencionar las bases normativas sobre las que se asienta el derecho laboral al igual que aquellas que sustentan el derecho concursal, y sus principios esenciales.

CAPITULO I

EL DERECHO LABORAL

I. 1. La ley de Contrato de Trabajo

Los principios del derecho laboral, se han asentado en nuestro país con la Ley 20.744, sancionada en 1974 (en adelante LCT).

El espíritu de esta ley, ha sido considerar el trabajo como una actividad eminentemente humana, que rechaza que se lo aborde como un mero instrumento para percibir un salario, por este motivo la finalidad económica ha quedado subordinada a la consideración de la dignidad humana del trabajador.

De acuerdo entonces, a lo que establece la LCT, en el trabajo hay una relación de subordinación, por lo cual sus normas solo abarcan a aquellos trabajadores que están en relación de dependencia, entendiéndose que su actividad no hace a una obligación de resultado, sino que es un medio que consiste en poner la capacidad de trabajo a disposición de otro para que sirva de sus frutos dentro de los términos del contrato, en compensación deberá abonarle un salario, prescindiendo del éxito logrado en la utilización de esa capacidad.¹

En coincidencia con ello, el artículo 4º de LCT, manifiesta: “ Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

¹ Vazquez Vilard A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 2º Ed. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1981. (p- 13)

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

Del artículo precedentemente citado se derivan también otras particularidades de la relación laboral:

- ✓ Hay un elemento imprescindible, y es que haya una dirección.
- ✓ Siempre hay onerosidad.
- ✓ El carácter del contrato que se realiza entre el trabajador y el empleador es *intuitu personae*.

I. 2. El Orden Público Laboral

El derecho del trabajo nació como fruto de una necesidad de crear instrumentos jurídicos que partiendo del reconocimiento de situaciones desiguales, contribuyeran a la búsqueda de un equilibrio entre las partes, protegiendo con mayor énfasis a los económicamente más débiles, quienes para la satisfacción de sus necesidades dependen del producto del trabajo.²

Los derechos que se han otorgado a los trabajadores constituyen normas de Orden Público, ya que su finalidad no es solo tutelar al trabajador sino que también abarca a su núcleo familiar.

Es importante entonces recordar el carácter de irrenunciable e indisponible que es de índole esencial en el Orden Público.

La autonomía de la voluntad, principio rector de todo contrato, queda en estos casos restringida al máximo, dado que de no existir un Orden Público Laboral, la desigualdad económica y cultural que

² Junyent Bas F., Flores F. M. Las relaciones laborales ante el concurso y la quiebra. 6º Ed. Editorial Abaco de Rodolfo de Palma S.R.L. Buenos Aires. 2004 (p. 58)

existe entre las partes, podría transformarse en una unilateralidad que favoreciera al empleador, quien podría fijar en el contrato de trabajo las normas que le fueran más convenientes.

I. 3. Los Principios Protectivos del Trabajo

La LCT ha incluido en su texto principios de protección para el trabajador, con la finalidad de tutelar la desigual relación que se establece entre empleado y empleador.

Entre ellos cabe enunciar los siguientes:

1. IN DUBIO PRO OPERARIO:

El principio "in dubio pro operario" implica que cuando haya interpretaciones diversas sobre una norma, será de aplicación la que más favorezca al trabajador, en oposición a lo que sucede en otras ramas del derecho donde en caso de duda siempre se favorece al deudor.

2. LA NORMA MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

Este principio se diferencia del anterior porque es una regla de aplicación y no de mera interpretación.

Implica entonces, que en caso de que exista una controversia no se va a aplicar la norma de mayor jerarquía en el orden piramidal, sino la que sea más favorable al trabajador.

Así, lo ha establecido la Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, "...conforme a los principios "protectivo" de la norma más favorable y de la "jerarquía de las fuentes" debe prevalecer una norma legal

sobre una convencional, si aquella fuere más favorable al trabajador.³

3. LA CONDICION MAS BENEFICIOSA

La condición más beneficiosa, implica que los trabajadores no pueden pactar en sus contratos individuales condiciones menos favorables que las que rigen para la actividad en general.

4. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

Ya se ha mencionado, que esta irrenunciabilidad es una de las características del Orden Público, pero la LCT la ha dejado asentada en su artículo 12 específicamente, por lo cual aún en el caso de que por ignorancia o necesidad el trabajador renuncie a sus derechos, esta renuncia se tendrá por no válida.⁴

En aquellos casos en que el trabajador decida hacer una transacción, una conciliación o una liberación de una deuda por un acuerdo que realice con su empleador, éste únicamente podrá ser válido con intervención judicial, ya que será el juez quien con prudencia podrá establecer si corresponde homologar ese convenio.

5. PRIMACIA DE LA REALIDAD

Este principio se sustenta en el artículo 23 LCT, e implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que

³ CNT. Sala I. Carlos Alvarez A. Y otros c/Compañía Colectiva Costera Criolla S.A. 17/3/84. D.T. T. 1986-B (p. 1127)

⁴ Art. 12, Ley 20.744: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

surge de los documentos, debe darse preferencia a lo que ha sucedido en el mundo de los hechos.⁵

6. INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA

A diferencia de otros procesos judiciales, en el caso de que exista un conflicto entre el trabajador y el empleador, será este último quien con deberá probar con su negativa los hechos que se le imputan.

⁵ Art. 23, Ley 20.744: El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven demuestren lo contrario...”

CAPITULO II

LA EMPRESA

II 1. Diferencia entre el Derecho Comercial y el Derecho Laboral

El derecho comercial, va a asistir con sus normas todos los vínculos jurídicos que se relacionan con la actividad empresarial.

Es necesario tener en cuenta que existe entre el derecho mercantil y el derecho laboral una clara falta de armonía legislativa, además de características diferenciales propias que tiene cada una de estas disciplinas.

Esta particularidad motivó que Mario Levy Deveali, sostuviera que son concepciones sustancialmente distintas las del derecho comercial, que es necesariamente formal y atribuye fuerza de ley a los contratos, y la del trabajo, que se preocupa de otorgar un justo amparo a todos los que trabajan profesionalmente, con prescindencia casi absoluta de la naturaleza y contenido del esquema conceptual y legal adoptado por las partes.⁶

En la actualidad el derecho comercial ha ido abandonando esa formalidad que le imputaba Deveali, y el derecho del trabajo está sometido a revisión en muchos de sus principios y conceptos que antes fueran los más significativos.

Esto ocurre no solo por la constatación de serios abusos cometidos en perjuicio de los empleadores, sino también y

⁶ Levy Deveali M. Lineamientos del derecho del trabajo . Buenos Aires. 1948. Cap XVI, (p. 307)

principalmente por la consecuencia de los impactos que causaron en el tantos años de crisis.⁷

II. 2. La Empresa en la Actualidad

En los países occidentales, la empresa privada se constituyó en el principal instrumento de desarrollo económico y también de cambio social, desde el inicio de la Revolución Industrial y continuando hasta nuestros días.⁸

Luego de la segunda guerra mundial, la empresa también tuvo importantes transformaciones, ya que al generarse nuevas necesidades ésta debió adaptarse a ellas, ejerciendo también una función social, para lo cual tuvo que adoptar nuevos valores y normas que respondieran a esta nueva realidad.

De lo precedente resulta obvio que de la empresa dependen diversos sectores sociales, ya sea su personal, o sus proveedores, o los destinatarios de los bienes y servicios que produce.

A raíz de esta influencia, el Estado ha tomado mayor intervención en los procesos de crisis empresaria, ya que es aquí cuando se encuentran comprometidos un sinnúmero de intereses que exceden el solo marco particular del empresario.

Modernamente, se sostiene que debido al poder que ejercen las grandes empresas, y a los efectos sociales que pueden implicar las decisiones que adopten –dentro del enfoque de las mismas como un

⁷ Martorell E. E. Concurso y Quiebra de la empresa. Ley 24.522. Problemática Laboral. Editorial Ad-Hoc. Buenos Aires. 1996. (p. 113)

sub-sistema social sus intereses deben compatibilizarse con los otros grupos que integran el contexto.

Por consiguiente, no es suficiente que las empresas busquen en sus decisiones como objetivo único maximizar el lucro, sino que, además en el ejercicio de su poder, deben completar otros objetivos derivados de un criterio de responsabilidad social.⁹

II. 3. Concepto de Empresa

La empresa presenta una compleja realidad que distintos juristas han intentado definir con el fin de regular su situación jurídica, ya que dentro de ella hay diversos roles y funciones de parte de sus integrantes, que convierte el tema en algo difícil de abordar desde una sola disciplina.

Según la opinión de Le Pera, todo intento por definir o describir la empresa está condenado al fracaso, porque no hay tal noción absoluta para captar.¹⁰

Sin embargo, la doctrina ha intentado esa definición, y lo ha hecho de acuerdo a dos posturas diferentes:

- Una de ellas se asienta en el Código Civil italiano de 1942, según el cual la empresa es una actividad organizada para producir o intercambiar bienes o servicios, con preeminencia de empleo humano.

Por lo cual, para esta posición, la empresa es la actividad que realiza una persona física o jurídica a quien se denomina “empresario”.

⁹ Vitolo D. Lex Mercatoria. 1º Ed. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo De Palma. Buenos Aires. 1988. (p-39)

¹⁰ Le Pera S. Cuestiones de Derecho Comercial Moderno. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1974 (p. 77)

De lo que se deduce que el acento está puesto en la actuación o ejecución, lo que puede traer aparejada una confusión entre empresa y empresario.

➤ Según otra corriente de pensamiento, que parte de la faz pasiva de la empresa, la noción de la misma se liga con la hacienda, entendiéndose a ésta como un patrimonio especial ligado al ejercicio de la actividad empresarial.

En conclusión, una de estas posturas está asentada sobre un punto de vista objetivo, y la otra subjetivo.

II.3.1. La Empresa como Objeto de Derecho

Cuando la empresa es conceptualizada como objeto de derecho, no tiene personalidad propia, sino que está conformada por una universalidad de bienes cuya dirección es ejercida por una persona, el cual es su titular, y debe asumir el riesgo que trae aparejado la actividad comercial.

Siguiendo esta noción, se corre el riesgo de confundir la sociedad comercial con la empresa, y es necesario que la comunidad de trabajo no se confunda con el empresario, titular de la empresa.

II.3.2. La Empresa como Sujeto de Derecho

Desde este punto de vista, la noción se subjetiviza y entonces la empresa tiene la facultad de adquirir derechos y contraer obligaciones, con lo cual no es el empresario la figura principal, sino la empresa la que adquiere personalidad.

Vista desde esta óptica, la empresa aparece como una realidad jurídica – económica institucional que comprende a sus propietarios,

directivos, empleados y un patrimonio autónomo, cuyo fin no es el lucro sino el desarrollo de actividades productivas.

CAPITULO III

CRISIS ECONOMICO – FINANCIERA DE LA EMPRESA

III. 1 Introducción

Habiendo determinado cual es el marco normativo del Derecho Laboral y sus principios, y cual es la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas empresariales

Con la finalidad de comenzar a ingresar en el punto central del tema, es necesario analizar que es lo que sucede cuando la empresa ingresa en un proceso de “Insolvencia”; “Cesación de pagos” o “Crisis financiera”.

Estos términos indudablemente se interrelacionan, ya que sin importar su nombre, cualquiera de estas situaciones la conducen indefectiblemente a recurrir a la intervención judicial, ya sea porque se encuentra en la necesidad de realizar un acuerdo con todos sus acreedores y el mismo necesita ser homologado judicialmente, o porque realiza un pedido de concurso preventivo o porque pide o le es pedida la quiebra.

Considero necesario, hacer en principio, una breve reseña de la evolución de las leyes laborales y falimentarias con el fin de comprender como llegamos a la normativa actual.

III. 2. Evolución de la Ley Concursal Y la Ley Laboral

Antes de la sanción del Código de Comercio, el primer régimen aplicado en nuestro territorio en materia falimentaria, fue el

contenido en las Ordenanzas de Bilbao las cuales en el Capítulo XVII disponían la forma de tratamiento de los atrasos, fallidos o quebrados, y el procedimiento en caso de quiebra.

El Código de Comercio redactado en 1862, otorgó al procedimiento de quiebra carácter oficial e incluyó al Ministerio Público como sujeto legitimado para pedir la quiebra del comerciante en los supuestos de fuga u ocultación.

En 1902 fue sancionada la ley 4.156, la cual tuvo un carácter netamente privatista, pasando las facultades de contralor que tenía el Estado, a los acreedores del fallido.

Por esta razón, tanto las quiebras como las convocatorias, estuvieron rápidamente en manos de falsos acreedores, que habían sido creados por mala fe del deudor, lo que trajo aparejado la producción de innumerables abusos.

A raíz de esto, se sucedieron varios proyectos de modificación, hasta que en 1933 fue sancionada la ley 11.719

Durante el tiempo que estuvo vigente la ley 4.156 (artículo 94) y la ley 11.719 (artículo 129), los créditos laborales solo contaron con un privilegio general, que en forma parcial protegía los salarios de los factores, dependientes y obreros del fallido.

En tanto que los derechos que asistían a los trabajadores eran analizados en sede laboral y no en sede comercial.

Después de la segunda guerra mundial, con el avance del Estado social de derecho, el mundo del trabajo se modificó y como consecuencia de ello surgió la necesidad de darles a los trabajadores mayor protección jurídica.

Este proceso de cambio se reflejó en la modificación tanto de la Constitución como de la de las leyes laborales. Estas últimas encontraron en el fenómeno de la empresa, el punto de contacto con

el derecho comercial y en consecuencia con el derecho concursal, cuando aquella se ve afectada por la quiebra económica.¹¹

La ley concursal 11.719, dictada en 1933 fue modificada en 1972 por la ley 19.551.

Esta ley amplió la protección de los créditos laborales, y reguló el “pronto pago”, en caso de concurso preventivo, mientras que en caso de quiebra les otorgó a los mismos privilegio especial y general.

Así, el artículo 17 otorgaba privilegio especial sobre las materias primas y maquinarias existentes en poder del deudor en el momento de la apertura del concurso a los créditos por sueldos, remuneraciones o salarios de los dependientes del fallido por seis meses anteriores al concurso y protegía también los casos que se presentaran por accidentes de trabajo.

En tanto que el artículo 270, Inc. 1, daba privilegio general a los créditos por remuneraciones y subsidios familiares que correspondían a remuneraciones y subsidios familiares correspondientes a los 6 meses anteriores a la apertura del concurso y los que provenían de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, y falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro que se derivara de la relación laboral. Incluyendo los intereses desde dos años contados desde la fecha de inicio de la mora y los importes generados por costas judiciales.

Uno de los objetivos queridos por esta ley, era la continuidad de la empresa, como modo de preservación de la relación laboral, considerando prioritaria la venta de la empresa. Es por ello que estableció en el artículo 189, que en caso de venta de la empresa, el adquirente era sucesor del fallido en todo lo concerniente a los

¹¹ Junyent Bas F., Flores F.M. Op. Cit, N° 2 . P. 104

contratos de trabajo que hubieran existido a la fecha de la transferencia de la empresa.

Durante ese período las relaciones laborales fueron regidas por la ley 11.729 sancionada en 1934. Esta fue modificada en 1974 por la ley 20.744, la cual, amplió aún más la protección del trabajador, estableciendo que en caso de concurso o quiebra del empleador, no había fuero de atracción en lo referente a cuestiones laborales, estableció la irrenunciabilidad de los créditos derivados de los contratos de trabajo.

A la vez que el artículo 268 LCT reconocía privilegio especial laboral a las indemnizaciones por antigüedad, despido, falta de preaviso, fondo de desempleo, o indemnizaciones por accidentes de trabajo. También, esta ley, amplió el asiento del privilegio laboral especial al fondo de comercio, dinero, títulos de crédito, depósitos en cuentas bancarias u otro tipo de depósitos que provengan de la explotación, siempre que no estuvieran a nombre de un tercero.

La protección que otorgaba a los trabajadores era más amplia que la que establecía la propia ley falencial (19.551), ya que una de sus características era favorecer en todos los aspectos posibles a la parte más débil en la relación de trabajo.

Con la reforma introducida en el artículo 266 de la LCT por la ley 23.472, sancionada en 1987 se incorporó a ésta el pronto pago de los créditos laborales, por lo cual, el trabajador podía presentarse para el cobro ante el juez concursal, terminando así con la competencia laboral obligatoria para los procesos laborales comprendidos en el pronto pago.

Esta modificación no tuvo gran aceptación en la jurisprudencia concursal, y en general los fallos mantuvieron el criterio anterior de

verificar previamente, desvirtuando en gran parte la normativa laboral.

III. 3. La Ley actual de Concursos y Quiebras

La ley 24.522 (en adelante LCQ), es la que rige desde 1995 todo lo concerniente a los procesos de concurso preventivo, quiebra y acuerdo preventivo extrajudicial, con las modificaciones introducidas por las leyes 25.563 y 25.589 ambas del año 2002.

Esta ley, ha mantenido en su esencia el régimen de quiebra de su antecesora, la ley 19.551, y los cambios más notorios fueron los realizados en los casos de concursos preventivos.

Lo más novedoso que trajo esta legislación fue:

- La flexibilización del procedimiento del concurso preventivo, con el fin de ofrecer mayores facilidades para superar la crisis de la empresa.
- El otorgamiento de un rol más activo a los acreedores, acotando el poder del juez.
- La disminución de plazos y la reorganización del procedimiento de liquidación.
- El dar mayor estabilidad a los actos del deudor, con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica a los acreedores, esencialmente en lo que se refiere al período de sospecha y sus efectos.
- La eliminación de la calificación de conducta y del régimen sancionatorio.

- La introducción de la figura conversión de quiebra en concurso preventivo.

- Una reestructuración de la función sindical.

- Un tratamiento particular de las relaciones laborales, facilitando los trámites de verificación de créditos, incorporando normas en el fuero de atracción, y dando mayor elasticidad en las negociaciones que realizan las empresas concursadas.

III. 4. Diferencia entre **Concurso Preventivo, Quiebra** **y Acuerdo Preventivo Extrajudicial**

III.4.1 EL CONCURSO PREVENTIVO

El concurso preventivo tienen como finalidad lograr que la empresa continúe en marcha.

Puede ser solicitado hasta que la quiebra no haya sido declarada.

Para lograr este objetivo, el deudor deberá negociar con todos y cada uno de los acreedores cuyos créditos sean anteriores a la fecha de presentación del concurso.

La negociación la hará haciendo propuestas de pago a los acreedores, a los cuales primero deberá dividirlos por categoría. Si las propuestas son aceptadas dentro del período que la ley otorga al deudor con esta finalidad, le permitirá al mismo continuar ejerciendo su actividad comercial y podrá dar así cumplimiento a lo acordado.

III.4.2 LA QUIEBRA

El proceso de quiebra, tiene como objetivo liquidar el patrimonio del deudor, para poder satisfacer con lo producido por la misma a todos los acreedores, de acuerdo al principio de la “par conditio creditoria”.

Según lo que afirman Bonfanti y Garrone, la quiebra es un proceso especial con características exclusivas y excluyentes, con matices que lo diferencian tanto en el mecanismo como en las consecuencias. Porque no solo mira la liquidación de un patrimonio sino que también tiene efectos y caracteres que le son particulares.

III.4.3 EL ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL

El acuerdo preventivo extrajudicial es una convención entre el deudor y los acreedores en el cual no hay intervención judicial.

Tiene como finalidad evitar la presentación del deudor en un concurso preventivo, o en una quiebra.

No requiere el presupuesto de la cesación de pagos por lo cual bastará que se configuren dificultades económicas o financieras de carácter general para que el deudor pueda intentar acordar una forma de pago conveniente con sus acreedores para evitar una situación más gravosa.

Si bien la homologación judicial no es obligatoria en este proceso, resulta por demás importante como recaudo para hacer el acuerdo plenamente oponible a terceros.

III. 5. Presupuestos de la Ley 24.522

Antes de que el deudor ingrese en un proceso de concurso preventivo o de quiebra, es necesario que se cumplan básicamente dos presupuestos que exige la ley, y que deberá merituarlos el Juez

ante cualquier presentación hecha por el deudor o acreedor, estos son el estado de cesación de pagos o insolvencia, que es el presupuesto objetivo, y la calidad que debe reunir el deudor, que es el presupuesto subjetivo.

A) CESACION DE PAGOS

La legislación vigente, tal como lo hizo la anterior, prevé que para que la empresa ingrese en un pedido de concurso preventivo o de quiebra, es necesario que se cumpla un presupuesto fundamental, y es que haya ingresado en cesación de pagos.¹²

Este estado, ya había sido calificado por Yadarola en la década de lo treinta como el estado de un patrimonio que se manifiesta impotente para afrontar el cumplimiento de las obligaciones exigibles.¹³

Lo que implica, que el deudor ha ingresado en una crisis económico-financiera de tal magnitud, que no es que ha dejado de cumplir con el pago de obligaciones aisladas o que existe solo una compleja situación financiera, sino que hay una situación generalizada, permanente y exteriorizada de desatención en forma regular de todas las obligaciones exigibles que gravan el patrimonio.

La LCQ en el artículo 79 establece que hay hechos reveladores de la cesación de pagos, que deberán ser merituados por el juez, ellos son

1. El reconocimiento judicial o extrajudicial realizado por el mismo deudor.
2. La mora en el cumplimiento de una obligación.

¹² Ley 24.522. Art. 1: El estado de cesación de pagos cualquiera sea su causa la naturaleza de las obligaciones que afecte es presupuesto para la apertura de los concursos regulados en esta ley (...).

¹³ Yadarola M. Algunos Aspectos fundamentales de la nueva ley de quiebras. Revista Crítica de Jurisprudencia. 1934. N° 19 (P. 433)

3. La ausencia u ocultación del deudor o administradores en caso de sociedades comerciales, sin dejar representantes con facultades o medios suficientes para cumplir con las obligaciones.
4. La clausura de la sede de la administración o establecimiento donde el deudor realiza sus actividades.
5. La venta de bienes a precio vil, o la entrega de bienes en pago.
6. La revocación judicial de actos realizados por el deudor en fraude a los acreedores.
7. Que el deudor utilice cualquier medio ruinoso o fraudulento para obtener recursos.

B) SUJETOS LEGITIMADOS PARA PEDIR CONCURSO PREVENTIVO O QUIEBRA.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 2 LCQ, son sujetos pasibles de ser declarados en concursos:

- ◇ Todas las personas físicas o jurídicas, sean o no comerciantes.
- ◇ El patrimonio del fallecido, mientras se mantenga separado del patrimonio de sus sucesores,
- ◇ Los deudores domiciliados en el extranjero, respecto de los bienes existentes en el país.

Quedan exceptuados de la normativa de la LCQ aquellas personas jurídicas cuyo funcionamiento es regulado por las leyes 20.091, 20.321 y 24.241 así como las que estén excluidas por leyes especiales.¹⁴

C) EL PEDIDO DE CONCURSO O DE QUIEBRA

¹⁴ Ley 24.522. Art. 2: Ley 20.091: Entidades aseguradoras. Ley 20.321 Asociaciones Mutuales. Ley 24.241 Administradoras de fondos de Jubilaciones y Pensiones. Ley 21.526 Entidades Financieras.

El pedido de un concurso preventivo solo podrá hacerlo el deudor, no quedando legitimado para realizar esta solicitud ningún acreedor, no importa cual sea la naturaleza de su crédito.

El otorgamiento del pedido, no implica que con posterioridad, uno o más acreedores no puedan solicitarle la quiebra, ya sea por:

- ✓ incumplimiento del acuerdo,
- ✓ no haber logrado las mayorías requeridas
- ✓ sentencia de nulidad de acuerdo,
- ✓ impugnación del acuerdo,
- ✓ porque el deudor no cumplió con el pago de los honorarios correspondientes.

En tanto, según lo establece los artículos 80, 81 y 82 LCQ están legitimados para pedir la quiebra, el propio deudor o los acreedores.

La petición de quiebra realizada por el propio deudor va a prevalecer sobre cualquier pedido de los acreedores, aunque tengan créditos exigibles y sin importar sea cual fuere la naturaleza de sus créditos.

III.6 Efectos Generales que producen la Apertura del Concurso Preventivo y la Declaración de la Quiebra

Si bien cada uno de estos procesos genera sus propios efectos, es intención en este trabajo indicar solo aquellos que puedan ser de utilidad para la prosecución del mismo.

Por lo cual algunos efectos generales que producen la apertura del Concurso preventivo y la Quiebra son:

A. DISPOSICION Y ADMNISTRACION DE LOS BIENES:

En el concurso preventivo, el concursado puede administrar pero no disponer de sus bienes.

En la quiebra, el fallido no dispone ni administra.

En ambos casos, la disposición de los bienes queda en manos del síndico.

B. SUSPENSION DE INTERESES

Se suspenden todos los intereses de los créditos reclamados hasta ese momento, excepto los que corresponden a los acreedores privilegiados y a los acreedores laborales, hasta dos años desde de la mora.

C. FUERO DE ATRACCION

El fuero de atracción obliga a que todas las acciones patrimoniales sean realizadas ante el mismo Juez, quedando solo excluidos de él, los procesos de expropiación, los procesos de accidentes de trabajo y los que se fundan en las relaciones de familia.

D. MASA CONCURSAL

Es la porción de bienes de la que es desapoderado el fallido, sobre los que no tendrá libre disposición y que serán de utilidad para la cancelación del pasivo.

E. SUSPENSION DE LAS EJECUCIONES CON GARANTÍAS REALES

Que no podrán continuarse hasta que los acreedores no presenten el pedido de verificación de sus créditos, ya que estos juicios también quedan atraídos por el Juez del concurso.

F. OBLIGACION DE VERIFICAR CREDITOS.

Todos los acreedores deben verificar sus créditos ante el Síndico

Quedan exceptuados los trabajadores que se presenten a requerir ante el Juez el pago de sus créditos.

Pero en el caso de que el crédito presentado sea dudoso o controvertido, también tendrá la obligación de verificar ante el Síndico.

G. NOVACION DE LAS OBLIGACIONES

En el concurso preventivo, una vez homologado el acuerdo al que se ha arribado con los acreedores, se considera que hay novación de todas las obligaciones que nacieron del mismo.

Esta novación alcanza a los acuerdos efectuados con los acreedores laborales, quienes en caso de quiebra posterior, deberán reclamar por estos nuevos montos y no por los originarios del concurso.

H. SUSPENSION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Esta suspensión opera por un plazo de 3 años o el que dure el cumplimiento del concurso, si fuere menor.

La empresa concursada y la asociación sindical tienen la facultad de negociar por el mismo período un convenio colectivo de crisis.

III. 7. Principios Laborales que Incorpora la Ley de Concursos y Quiebras

Los principios laborales que se mencionaron anteriormente se encuentran contenidos en la LCQ, teniendo en cuenta la naturaleza de orden público de la ley 20.744.

Ellos son:

1) Competencia concursal:

El juez del concurso será quien entienda en todo lo concerniente a los créditos laborales y a la protección del contrato de trabajo, de acuerdo a lo que determinan los artículos 20, 21 Inc. 5, 132 y 196 de la ley 24.522.¹⁵

Solo quedarán fuera de su competencia los juicios que deriven de accidentes de trabajo.

2) Gratuidad del procedimiento:

Del mismo modo que el procedimiento laboral es gratuito para el trabajador, también lo es la solicitud de verificación de créditos, ya que el artículo 32 de la LCQ concordando con el artículo 20 de la ley 20.744 otorgan al trabajador el beneficio de la gratuidad en los procesos judiciales.

3) Carácter alimentario del salario:

Este, intenta concretarse en el pronto pago de los créditos laborales, que se enuncia en el artículo 16 LCQ.

¹⁵ Ley 24.522. Art, 20: (...) La apertura del concurso preventivo deja sin efecto los convenios colectivos vigentes por el plazo de 3 años, o el del cumplimiento del acuerdo preventivo, el que fuera menor.(...) La finalización del concurso preventivo por cualquier causa, así como su desistimiento firme impondrán la finalización del convenio colectivo de crisis que pudiera haber acordado, recuperando su vigencia los convenios que correspondieren. Art. 21 Inc. 5: Cuando no procediera el pronto pago de los créditos laborales, el acreedor deberá verificar su crédito (...). Art. 132: La declaración de la quiebra atrae al juzgado en el que ella tramita todas las acciones judiciales iniciadas contra el fallido por el que se reclamen derechos patrimoniales (...). Art, 196: (...) si dentro de este término se decide la continuación de la empresa, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo, con derecho por parte del trabajador de solicitar la verificación de los rubros indemnizatorios devengados.

En estos casos el Juez del concurso debe aplicar el principio “in dubio pro operario”, ya sea que surjan dudas en la interpretación legal, como en los casos que deban probarse los extremos de la relación laboral, de acuerdo a lo que establece el artículo 273 Inc. 9 LCQ.¹⁶

4) Inversión de la carga de la prueba:

En caso de que haya que probar créditos laborales controvertidos por medio de la verificación de los créditos que se rige por el artículo 32 de LCQ y en concordancia con lo establecido por la ley 20.744 será carga del empleador.

5) Renuncia a los privilegios:

Si bien los privilegios laborales son irrenunciables, la Ley 24.522 otorga a los trabajadores la facultad de renunciar hasta 20% de sus créditos, otorgándole con ello el beneficio de participar en del acuerdo preventivo o de integrar el comité de acreedores.

En opinión de Rivera, Roitman y Vítolo, la participación de los trabajadores en la solución de la crisis resulta beneficiosa para esta finalidad, y naturalmente para ellos, en cuanto les permite capitalizar sus acreencias, participar de la dirección de los negocios y sumar su esfuerzo al mejoramiento de la producción de bienes y servicios. Por otra parte, se otorga al trabajador la más amplia libertad para elegir respecto del destino de su crédito, en relación con las propuestas que el deudor pueda ofrecer en su momento.¹⁷

¹⁶ Ley 24.522. Art, 273 Incc. 9: La carga de la prueba en cuestiones contradictorias, se rige por las normas comunes a la naturaleza de la relación de que se trate.

¹⁷ Rivera J., Roitman H., Vítolo D.. Concursos y Quiebras. Ley 24.522. Rubinzal – Culzoni. Santa Fe. 1995. (p.44)

6) Convenio de Crisis:

El artículo 20 de LCQ dispone la suspensión de los convenios Colectivos de trabajo, pero con el objeto de negociar un convenio de crisis, teniendo como finalidad el saneamiento de la empresa.¹⁸ Mientras se negocian estos convenios los trabajadores se encuentran amparados por la Ley 20.744.

7) Suspensión del contrato de trabajo:

La LCQ permite la suspensión del contrato de trabajo, con el fin de analizar la situación de la empresa y sus posibilidades de continuar en marcha, o sea su transferencia en marcha como unidad.

En los casos de continuidad de la empresa, la relación laboral se reconduce, respecto de los trabajadores que, a elección del síndico continúen en ella.

Los salarios deben ser pagados en los términos que establece la ley 24.522, ya que en caso contrario los trabajadores podrán dar por finalizada la relación laboral y pedir el pronto pago o verificar sus acreencias, de acuerdo a la situación de cada uno.¹⁹

8) Las cooperativas de trabajo:

La ley 25.589/02 (modificatoria de la ley 24.522), en su artículo 190, ofrece a los trabajadores en relación de dependencia, la

¹⁸ Ob. Cit. Pag. 19.

¹⁹ Ley 24.522. Art. 198: Los sueldos, jornales y demás retribuciones que en lo futuro se devenguen con motivo del contrato de trabajo, deben ser pagados por el concurso dentro de los plazos legales (...) con la preferencia del artículo 240. (...) En los supuestos de despido por el síndico, o adquisición por un tercero de ella o de la unidad producida en la cual el dependiente cumple su prestación, el contrato de trabajo se resuelve definitivamente. El incremento de las indemnizaciones que pudieren corresponder por despido o preaviso por el trabajo durante la continuación de la empresa gozan de la preferencia del artículo 240 (...).

Art. 240: Gastos de conservación y Justicia: (...) El pago de estos créditos debe hacerse cuando resulten exigibles y sin necesidad de verificación (...).

alternativa de continuar la explotación de la empresa en forma de cooperativa.

9) Solidaridad del nuevo adquirente:

En aquellos casos que la empresa sea adquirida por un tercero, este no se solidariza no es considerado sucesor del fallido ni del concurso.

A raíz de esta modificación, introducida por la ley 24.522 en el artículo 199, en los casos de extinción del contrato de trabajo ya sea por el síndico o el nuevo adquirente el contrato laboral se extingue en forma definitiva.

Por lo cual, los pasivos laborales van a ser objeto de verificación y pago por el concurso, dejando al nuevo adquirente liberado de esas obligaciones.²⁰

²⁰ Art. 199: El adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado no es considerado sucesor del fallido y del concurso respecto de todos los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia.

CAPITULO IV

COMPETENCIA JUDICIAL Y FUERO DE ATRACCION

IV. 1. Competencia y Jurisdicción

Según la definición de Palacios, la competencia es la capacidad o aptitud que la ley reconoce a cada órgano o conjunto de órganos judiciales para ejercer sus funciones con respecto a un conjunto de órganos judiciales o a una determinada categoría de asuntos o durante una determinada etapa del proceso. La competencia se presenta en este orden de ideas como la medida de la función judicial.²¹

Couture por su parte ha considerado que la competencia es una medida de jurisdicción, ya que todos los jueces tienen jurisdicción, pero no tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un Juez competente es, al mismo tiempo un juez con jurisdicción, pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia. La competencia es el fragmento de Jurisdicción atribuida a un juez.²²

En resumen la jurisdicción otorga al juez la potestad de administrar justicia, mientras que la competencia limita el ámbito dentro del cual el juez puede realizar dicha administración.

²¹ Palacios L.E. Alvarado Bellosos A. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, comentado y anotado. Rubinzal-Culzoni. Santa Fe. 1997. T.I. (p.266)

IV. 2. Competencia del Juez Concursal

La competencia del juez concursal tiene tres características, a saber:

- **Es improrrogable:**

La improrrogabilidad se vincula con la obligatoriedad del procedimiento de la ley 24.522, y su carácter de orden público.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que: “Las normas de la Ley de Concursos son de orden público, en particular aquellas referidas a la competencia. Consecuentemente, solo en aquellos supuestos contemplados por la ley corresponderá el desplazamiento de la competencia del juez que debe entender en el concurso.”²³

- **Es indelegable:**

La indelegabilidad se encuentra prevista en la LCQ. La misma, establece que no pueden ser delegadas las funciones de los órganos y funcionarios que actúen en los procesos concursales. Tal como resulta de los artículos 3, 252, 274 y concs.²⁴

- **Es exclusiva:**

Porque atrapa todas las acciones de contenido patrimonial, ya sea sobre el concursado o sobre el fallido.

El juez es quien dirige el proceso, mientras que el síndico, por un lado sustituye al deudor y a los acreedores, administrando o liquidando el patrimonio desapoderado.

²² Couture E. J. Fundamentos del derecho procesal civil. 3º Ed. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1969. (p. 29)

²³ CSJN. 17/3/92. “Savico S.A. c/Tietar. C.D.C. t. 641-B. (P.11)

²⁴ Ley 24.522. Art. 252: Las atribuciones conferidas por esta ley a cada funcionario son indelegables, sin perjuicio del desempeño de los empleados.

IV.3. El Fuero de Atracción

El fuero de atracción es un instituto que se presenta como la asignación de competencia hecha a favor del órgano que conoce en un proceso universal con respecto al conocimiento de cierta clase de pretensiones vinculadas con el patrimonio o los derechos sobre los que versa el proceso.²⁵

La apertura del concurso preventivo produce una excepción en materia de competencia.

Esta excepción que es el denominado fuero de atracción tiene la finalidad de que todas las acciones patrimoniales contra el concursado queden radicadas ante un único juez.

El derecho igualitario que tienen los acreedores en estos procesos, requiere que sean suspendidos todos los juicios de carácter patrimonial que pudieran haberse iniciado en forma individual.

La LCQ en el artículo 21, establece que el actor tiene la facultad de verificar sus créditos ante el síndico (según el procedimiento del artículo 32), o de continuar el trámite de los procesos de conocimiento hasta que se dicte la sentencia, que va a dictar el juez del concurso. Esta, ingresará luego como un crédito verificado.

El mismo artículo establece algunas excepciones al fuero de atracción. Estas son mencionadas taxativamente por la ley y se refieren a procesos de expropiación, a las acciones que se funden en las relaciones de familia y a los juicios por accidentes de trabajo que se hayan promovido, debido a la especialidad de la materia.

²⁵ Richard E.H., Maldonado C. y Alvarez N. Suspensión de acciones y fuero de atracción en los concursos. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1994. (P. 25).

El fuero de atracción que rige tanto para el concurso como para la quiebra, se inicia cuando se dictan las sentencias respectivas que abren ambos procedimientos, sin necesidad de que se hayan publicado los edictos correspondientes.

En la quiebra, el cese del mismo, se produce cuando una sentencia dispone la revocatoria de la misma, como consecuencia de la interposición de un recurso de reposición, o cuando hay avenimiento, pago total o carta de pago.

En el concurso preventivo se produce una confusión, ya que de acuerdo al artículo 50 que textualmente dice: “Una vez homologado el acuerdo y tomadas y ejecutadas las medidas tendientes a su cumplimiento, el juez debe declarar finalizado el concurso, dando por concluida la intervención del síndico”, parecería que cesa la competencia judicial, y el fuero de atracción, pero esto no ocurre en esta etapa, sino que será una vez que se halla declarado el cumplimiento del acuerdo, ya que hasta que esto no haya ocurrido, el deudor podría no cumplir con el acuerdo y cualquier acreedor está facultado para pedirle la quiebra, en cuyo caso el mismo juez continuará con las acciones correspondientes.

IV.4 Acreedores Laborales y Fuero de Atracción

Al amparo de los principios de universalidad y concursalidad propios del derecho concursal, la ley 24.522 reguló la competencia sobre la relación laboral y sus consecuencias en caso de insolvencia, ya sea porque se resuelva el vínculo contractual y el trabajador ocupe el rol de un acreedor especial, o que, por el

contrario, se intente la continuidad de la relación de empleo a través del convenio colectivo de crisis que se negocie con la empresa.²⁶

Si bien existen divergencias entre la doctrina que cuestiona que los créditos laborales sean atraídos por el juez concursal, este hecho se fundamenta en la universalidad del proceso y en la igualdad para todos los acreedores.

El concurso preventivo impone que todos los acreedores que tengan créditos por causa o título anterior a la presentación del mismo, verifiquen sus créditos o se presenten ante el juez del mismo, sin importar cual sea su causa.

Es importante destacar que los únicos créditos que pueden presentarse son los anteriores al pedido del concurso, los otros serán considerados créditos post-concursales, aún en el caso de que fueran créditos laborales.

Así lo ha ratificado la Corte Suprema de Justicia de la Nación al decir que:

“No opera el fuero de atracción si la causa se origina en un despido posterior a la presentación del concurso”²⁷

Los procesos atraídos son todos aquellos en que se discuta el pago de los rubros indemnizatorios que emergen de la relación laboral, contra una persona física o jurídica que se encuentra en proceso concursal. Por lo cual, el Tribunal laboral en que se tramite cualquier causa de esta naturaleza, deberá remitirlo al juzgado donde se trate el proceso preventivo o liquidatorio”.

Cabe recordar que no son atraídos, como se mencionó en párrafo anterior, los juicios por accidentes de trabajo de acuerdo a lo que dispone el Inc. 5, Artículo 21 LCQ, por lo cual en estos casos no va

²⁶ Junyent Bas F. , Flores F. M. Op. Cit. N° 2 (P. 162)

²⁷ CSJN. 23/2/99. “Cioffi Miguel c/Maspro S.A.” J.A. 26/1/00

a entender en la causa Juez laboral, debido a su especialidad en la materia.

CAPITULO V

CONCURSO PREVENTIVO Y PRONTO PAGO **DE CREDITOS LABORALES**

V.1 Pedido de Concurso Preventivo

En páginas anteriores se mencionaron los objetivos del concurso preventivo, los presupuestos de su solicitud y los sujetos legitimados a tal efecto.

Es necesario entonces recordar cual es la forma en que se debe realizar la solicitud del mismo, recordando que este es un proceso “voluntario”, porque concierne al deudor la iniciativa del procedimiento, por lo cual él deberá presentar su solicitud ante el juez competente cumplimentando los requisitos sustanciales y formales con el fin de que el juez pueda corroborar la verosimilitud del pedido.

El artículo 11 LCQ enumera los requisitos formales de la petición de concurso preventivo, siendo los mismos:

1- Para los deudores matriculados y las personas de existencia ideal regularmente constituidas, acreditar su inscripción en los registros respectivos.

Las sociedades deberán acompañar los respectivos instrumentos de constitución y en caso de modificaciones las constancias de las inscripciones pertinentes.

En el caso de que el comerciante no se halle matriculado, deberá presentar una contabilidad organizada con seriedad, aunque no esté

rubricada, con el fin de permitir realizar la reconstrucción de los negocios y el movimiento del patrimonio.

De igual modo, las sociedades no constituidas regularmente podrán solicitar su concurso acompañando sus instrumentos constitutivos y modificaciones aunque no estuvieren inscriptos.

2- Explicar las causas concretas que han llevado a esta petición, la fecha en que se produjo la cesación de pagos y los hechos por los cuales ésta se ha manifestado.

3- Acompañar estado de activo y pasivo actualizado a la fecha de la presentación, valuación y gravámenes de los bienes y otros datos que se consideren necesarios para poder evaluar debidamente la situación patrimonial. Se requiere también que los estados patrimoniales sean avalados por dictamen suscripto por Contador Público Nacional.

4- Acompañar los balances correspondientes a los tres últimos ejercicios contables.

5- Acompañar nómina de acreedores, con domicilios, monto de las sumas adeudadas, causas, codeudores, fiadores o responsables o privilegios, juntamente con la documentación que lo sustenta. A la vez se debe agregar el detalle de los procesos judiciales o administrativos de carácter patrimonial en trámite o con sentencia no cumplida.

6- Enumerar los libros de comercio y los de otra naturaleza que lleve el deudor, con expresión del último folio usado y ponerlos a disposición del juez.

En este punto en particular, cabe destacar que el Código de Comercio impone a los comerciantes la obligatoriedad de llevar un determinado número de libros que van a depender de la importancia y naturaleza de sus actividades, pero en forma expresa aclara que es indispensable que lleve “ Libro Diario” y “Libro de Inventario y Balances”.

Por su parte, la LCT, establece como requisito indispensable que aquellos personas, sean comerciantes o no, que tengan empleados a su cargo, deberán llevar un libro especial registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros de comercio, en el que deberán consignar los datos de individualización del personal en relación de dependencia, a la vez que se asentará el monto de la remuneración y cualquier otro dato que permita una evaluación exacta de las obligaciones que tiene a su cargo el empleador.²⁸

La misma ley aclara que en caso de omisión de exhibir este libro, se establecerá una presunción iuris tantum a favor de las afirmaciones del trabajador o sus derechohabientes sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.²⁹

7- Denunciar si hubo un concurso anterior, si en el caso no entra dentro del período de inhibición establecido por el artículo 59, que es de un año desde que ha cumplido con el acuerdo anterior.

Una vez que el deudor ha realizado la presentación de los elementos citados precedentemente, el juez merituará el pedido y en caso de que lo considere procedente dictará la resolución de

²⁸ Ley 20.744. Artículo 52.

²⁹ Ley 20.744. Artículo 55

apertura del concurso, momento a partir del cual comenzarán a generarse efectos para las partes.

V.2. Pronto Pago de Créditos Laborales

Respecto de los trabajadores, uno de los efectos que produce la mencionada presentación es la factibilidad de que cobren sus créditos en forma más rápida que los otros acreedores, por medio del uso del instituto del “pronto pago”.

V. 2. 1- Concepto de Pronto Pago

El pronto pago es en el derecho de los acreedores laborales – en virtud del carácter alimentario de sus créditos - a ser pagados con los primeros fondos que se generen en el concurso preventivo, sin tener que esperar al cumplimiento de la propuesta, o bien sin necesidad de tener que esperar la distribución final en caso de quiebra.³⁰

La Cámara Civil y Comercial de Santa Rosa ha expresado, en el mismo sentido, que el pronto pago en el concurso preventivo es una autorización judicial para que se apliquen los fondos disponibles a saldar un crédito no controvertido.³¹

Constituye, entonces este instituto un medio que otorga un tratamiento preferencial y procesalmente distinto de los otros créditos, a aquellos que provienen de trabajadores de una empresa concursada.

La solicitud de cobro de un crédito mediante pronto pago, no requiere que subsista la relación laboral.

³⁰ Cicherio. Consideraciones respecto de la verificación de créditos laborales en la nueva ley concursal. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Profesionales de Ciencias Económicas. Provincia de Tucumán. 1996.

³¹ C.Civ.Com. Santa Rosa. Causa 7969. 3/3/97. Boletín Cámara de Apelaciones Nro. 39. Fallo N°2

Se lo caracteriza como un trámite rápido, que para ser cobrado requiere la verificación del síndico, sin necesidad de que se forme un incidente.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha expresado por su parte que los privilegios que otorga la ley concursal no son suficientes para tutelar los derechos de los trabajadores si a ello no se adiciona el pronto pago.³²

A pesar de los beneficios que brinda la norma a simple vista, ésta ha sido criticada por parte de la doctrina que la ha denominado "superprivilegio"³³

En oposición a esta denominación, Negre de Alonso justifica la existencia de este instituto fundamentándose en el carácter alimentario del crédito de los trabajadores, adhiriendo Vázquez Vialard con una postura de igual fundamento.³⁴

Rivera, por su parte, ha considerado que "el pronto pago constituye el modo ordinario del acceso de los trabajadores al pasivo concursal".³⁵

De lo expuesto, puede deducirse que casi unánimemente la doctrina y la jurisprudencia han considerado que los créditos laborales exigen una tutela propia, y que no debe ser considerado un superprivilegio, dado el carácter alimentario del salario.

V. 2. 2- Naturaleza Jurídica

³² CSJN. 25/9/86. Bernalesa S.R.L. s/Quiebra. LL. 1996. E-556

³³ Tonon A. Derecho Concursal, Instituciones generales. Depalma. Buenos Aires. 1988. (p. 46).

³⁴ Negre de Alonso L. Los acreedores laborales en el proceso concursal. Rubinzal –Culzoni. Santa Fe. 1996. (P. 73), Vazquez Vialard A. Efectos de los concursos sobre las relaciones laborales. En la reforma de la ley concursal 24.522. Homenaje a Hector Cámara. Rev. Derecho y Empresa. Nro. 4. (P. 287).

Al no tener carácter controversial, ya que si lo tiene se deriva a otro trámite concursal, se puede afirmar que la naturaleza jurídica del pronto pago es la de “una autorización de pago”, ya que el concursado se encuentra, por expreso imperativo legal, impedido de satisfacer cualquier deuda por causa u origen anterior al concurso.³⁶

Maza y Lorente, lo consideran un instituto bifronte, ya que por un lado es una especie de verificación de crédito, y por otro, habilita su satisfacción en forma anticipada.³⁷

V. 2. 3- Antecedentes Normativos.

El pronto pago de créditos laborales fue introducido en nuestra legislación por el artículo 17 de la ley 19.551 de Concursos y Quiebras, sancionada en el año 1972, constituyendo una excepción a la prohibición de realizar determinados actos al deudor.

El mencionado artículo enunciaba: “El deudor no puede realizar determinados actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación. Sin embargo, el juez del concurso debe autorizar el pago de los salarios e indemnizaciones por accidentes de trabajo que tengan el privilegio del artículo 270 Inc. 1, previa comprobación de los importes por el síndico, los que deben ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación”.

Los privilegios a que hace referencia el artículo citado precedentemente (art. 270 Inc. 1), son los llamados privilegios generales, considerando la misma ley que estos créditos serían pagados con los primeros fondos que se recauden o con lo producido por los bienes que eran asiento de ese privilegio.

³⁵ Rivera J. C. Instituciones de derecho concursal. Rubinzal – Culzoni. Santa Fe. Tomo I (P. 101).

³⁶ Vitolo D.R. Comentarios de la ley de Concursos y Quiebras N° 24.522. Rubinzal Culzoni. 1995. (p.99)

³⁷ Maza A.J., Lorente J.A. Créditos Laborales en los Concursos. Astrea. Buenos Aires. 1996. (P. 33).

Al tiempo que la prohibición que enunciaba respecto de los actos prohibidos al deudor se fundamentaba en el mantenimiento de la integridad del patrimonio del mismo, lo cual se ha sustentado en la igualdad de tratamiento de todos los acreedores por causa o título anterior a la presentación del deudor en concurso.

Al momento de sancionarse la mencionada ley 19.551, aún no estaba había sido sancionada la ley de Contrato de Trabajo, por lo cual es destacable en ella, que haya priorizado el pago de los créditos laborales, no teniendo estos su propia normativa.

V.3. El Pronto Pago en la Ley de Contrato de Trabajo

La ley 20.744 fue sancionada en 1974, y en su artículo 266 reguló el instituto del pronto pago.

Este artículo repetía casi textualmente lo mencionado en el artículo 17 LCQ vigente a dicha fecha.³⁸

Pero el artículo 268 de la mencionada ley, que se integraba con el 17, establecía los alcances concebidos por el legislador para aplicar la figura del pronto pago. Consideraba este que eran privilegios especiales:

- Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis meses.
- Los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo.

³⁸ Ley 20.744. Art. 17: El juez laboral debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones pro accidentes de trabajo y las previstas en los artículos 232 y 245 a 254 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el art. 268, previa comprobación de los importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

Estos privilegios se asentaban en las mercaderías, materias primas y maquinarias que se encontraban en el establecimiento donde el trabajador prestaba servicios, o que servían para la explotación.

También constituían asiento de los mismos, el fondo de comercio, el dinero, títulos o créditos o depósitos, ya sea en cuentas bancarias o de otro tipo que hayan sido resultado directo de la explotación.

Al quedar integrado lo normado por los artículos 17 y 268, se producen algunas contradicciones entre el significado del pronto pago que introdujo la ley 19.551 y el de la LCT, dado que:

- Por una parte, privilegio es la prerrogativa dada por la ley a un acreedor para que se le pague con preferencia a otro, pero el derecho de pronto pago no debe ser considerado como tal a pesar de que otorgue una ventaja a su beneficiario sobre los demás acreedores.
- Por otra parte, los créditos sujetos a pronto pago no están sujetos a la aprobación de la liquidación definitiva, criterio sostenido por la Corte en el caso “Complejo Textil Bernalesa S.R.L.”.³⁹
- Respecto de su operatividad, el instituto fue concebido para que sea aplicable subsista o no la relación laboral.

Desde otro orden de ideas, la ley 20.744 establecía en Contradicción con la ley 19.551, el fuero laboral obligatorio para todos aquellos créditos que no hubieran recorrido previamente las instancias del proceso laboral. Por lo cual, el derecho de pronto pago concursal, se limitaba exclusivamente a aquellos créditos con sentencia laboral firme, que se hubiera pronunciado con anterioridad

³⁹ C.S.J.N. Complejo Textil Bernalesa S.R.L. 2/4/1985. L T. XXXIII-548.

a la fecha de presentación del concurso y que no habían sido ejecutadas.

V.4. Modificaciones Introducidas en la Ley 20.744

La ley 23.472, sancionada en 1987, introduce modificaciones a la LCT.

Entre ellas, surge el artículo 266, con el cual, renace la posibilidad de acudir directamente al fuero concursal para reconocer el crédito y solicitar el pronto pago.

Pero, por otra parte, esta ley amplía el pronto pago a otros rubros, no contenidos en el artículo 17 LCQ 19.551, que como se mencionó anteriormente, comprendía remuneraciones por seis meses y las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

La ley 23.472, incorpora:

- 1) La ampliación del concepto de remuneración, incluyendo en él:
 - licencias especiales,
 - vacaciones por seis meses,
 - horas suplementarias,
 - descanso no gozado,
 - sueldo anual complementario.

- 2) En tanto que las Indemnizaciones por accidentes de trabajo van a comprender:
 - Las emergentes de la Ley de Accidentes,
 - las provenientes del derecho común,

- 3) Ampliación de la antigüedad por despido:
- Indemnización sustitutiva del preaviso,
 - Indemnización por despido por justa causa no acreditada,
 - Indemnización por antigüedad,
 - Indemnización por extinción del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor o disminución del trabajo,
 - Indemnización por muerte del empleador,
 - Indemnización por extinción del contrato por jubilación sin el cumplimiento de los requisitos legales,
 - Indemnización por incapacidad del trabajador,
 - Indemnización por despido por causa de embarazo.

La vía de insinuación de los créditos laborales quedaba entonces abierta por tres opciones, a elección del acreedor:

- a) Presentándose ante el juez del concurso, antes de que fuera abierto el período de verificación.
- b) Presentándose ante el síndico o ante el juez durante el período de verificación.
- c) Presentándose ante el juez una vez vencido el período de verificación.

V.5. Regulación del Pronto Pago en la Ley 24.522

La sanción de la LCQ 24.522 puso orden a lo legislado anteriormente, regulando en los artículos 16 y 183 el pronto pago de los créditos laborales, derogando con su nuevo texto la ley 19.551 y modificando también la ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Dice textualmente el artículo 16, en su segundo párrafo: "(...) El juez del concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas

al trabajador, las indemnizaciones por accidentes, sustitutivo de preaviso, integración del mes de despido, y las previstas en los artículos 245 a 254 de la Ley de Contrato de Trabajo, que gocen de privilegio general o especial, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación.

Para que proceda el pronto pago no es necesaria la verificación del crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral previo(...)⁴⁰

En tanto que el artículo 183 LCQ expresa: “Fondos del concurso. Las sumas de dinero que se perciban deben ser depositadas a la orden del juez (...).

(...) Las deudas comprendidas en los artículos 241, Inc. 2, y 246 Inc. 1, se pagarán de inmediato con los primeros fondos que ser recauden o con lo producido de los bienes sobre los cuales recae el privilegio especial, con reserva de las sumas para atender los créditos preferentes. Se aplican las normas del art. 16 segundo párrafo.(...)⁴¹

V.5.1 Diferencias de Rubros Incluidos y Excluidos

⁴⁰ Ley 20.744: Art. 245: Indemnización por antigüedad o despido.

Art. 246: Despido Indirecto.

Art. 247: Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. Monto de la Indemnización.

Art. 248: Extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador. Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.

Art. 249: Extinción del contrato por muerte del empleador. Condiciones. Monto.

Art. 250: Extinción del contrato por vencimiento del plazo. Monto de la Indemnización.

Art. 251: Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador. Monto de la Indemnización.

Art. 252: Extinción del contrato por jubilación del trabajador.

Art. 253: Trabajador jubilado.

Art. 254: Extinción del contrato por incapacidad o inhabilidad física del trabajador. Monto de la indemnización.

⁴¹ Ley 24.522: Art. 241 Inc. 2: Créditos con privilegio especial.

Art. 246 Inc. 1 : Créditos con privilegios generales.

en el Concurso Preventivo y en la Quiebra

De acuerdo a los artículos precedentemente citados, puede observarse que la ley 24.522, reserva exclusivamente el Instituto del Pronto pago a los créditos laborales privilegiados ya que los rubros quirografarios deberán ser objeto de verificación.

Los rubros que incluyen el artículo 16 y 183 para la procedencia del pronto pago no tienen igual extensión en el concurso que en la quiebra. Pero debe hacerse notar que de acuerdo al texto del segundo de ellos hay una correlación de normas.

Es por esto, que la doctrina ha sostenido una controversia, ya que mientras que para un sector alcanza a todos los rubros que gozan de privilegio especial y general, para otros el artículo 16 se limita a los rubros que menciona, mientras que el 183 se refiere a las deudas comprendidas en los artículos 241 Inc. 2 y 246 Inc. 1.

Maza y Lorente, en una posición intermedia interpretan que el artículo 16 sienta el principio general, y por ende, el pronto pago solo alcanza a los créditos en él enumerados, y no a todos los que se refieren los artículos 241 inc. 2 y 246 inc. 1, ya que corresponde adoptar la tesis restrictiva por el carácter excepcional de la vía procesal.⁴²

La jurisprudencia por su parte ha considerado en el fallo emanado de la Cámara Nacional Comercial, Sala E del 15 de setiembre de 1995, que el beneficio de pronto pago no alcanza a los créditos laborales de naturaleza quirografaria.⁴³

⁴² Maza A. J., Lorente J.A. ob. Cit. P. 33 (p. 37).

⁴³ Autos: Supermercados Hawai S.A. s/Concurso preventivo s/Incidente de verificación por E. O. Tapia.

En tanto que en el dictamen del caso Veresit S.A., se estableció que el régimen de pronto pago del artículo 16 de la ley 24.522 se extiende, inclusive a los acreedores con privilegio general.⁴⁴

Es importante, entonces analizar cuales son los rubros incluidos y cuales los excluidos del pronto pago, y diferenciar cuales corresponden al concurso y cuales a la quiebra.

Rubros incluidos:

A) En el concurso preventivo:

✓ Las remuneraciones adeudadas al trabajador que gocen de privilegio especial o general, que se hayan devengado dentro de los 6 meses anteriores a la presentación de la demanda de concurso preventivo.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 16 no establece un límite temporal, por lo cual la determinación del plazo queda establecida por la frase "que gocen de privilegio especial o general", lo que hace necesario remitirse a los artículos 241, inc. 2 y 246, inc. 1, para encontrar en ellos el límite de 6 meses.

Por lo cual, en el caso de que hubiera períodos adeudados mayores a seis meses, éstos entrarán dentro del rubro de los acreedores quirografarios.

✓ Indemnizaciones por accidentes de trabajo en todos los supuestos, ya que éstas siempre reconocen privilegio general o especial.

✓ Indemnización sustitutiva de preaviso, calculada de acuerdo a lo que establece el artículo 232 de la LCT.⁴⁵

⁴⁴ C.N. Comercial. Sala 8. Fallo 8/8/97. E.D. 17/12/97

✓ Indemnización por antigüedad o despido incausado de acuerdo a lo que establece el artículo 245 de la LCT 20.744, para trabajadores ingresados antes del 2 de Octubre de 1998, o el artículo 7 de la ley 25.013 para los trabajadores ingresados con posterioridad a la fecha mencionada.⁴⁶

✓ Indemnización por extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o falta o disminución del trabajo, o quiebra del empleador.

En estos casos la indemnización por antigüedad será del 50% de lo que corresponde al artículo 245 (ley 20.744), o de 1/18 parte de lo que establece el artículo 7 (ley 25.013).

✓ Indemnización por despido arbitrario, de acuerdo a lo regulado por el artículo 11 de la ley 25.013.⁴⁷

B) En la quiebra:

Tienen pronto pago todos los rubros que conforman el crédito laboral que reconozcan privilegio especial o general, en conformidad con lo reglamentado por el artículo 183 LCQ, a saber:

✓ Remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses.

⁴⁵ Ley 20.744. Art. 232: La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231.

⁴⁶ Ley 20.744: Art. 245: En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa (...) éste deberá abonar una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses (...).

Ley 25.013: Art. 7: (...) éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 parte de la remuneración (...) por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 días.

⁴⁷ Ley 25.013. Art. 11: Despido discriminatorio. Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, orientación sexual o religión. En este supuesto (...), la indemnización prevista en el art.7 se incrementará en un 30% (...).

- ✓ Indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- ✓ Indemnizaciones por antigüedad o despido por cualquier causa.
- ✓ Indemnización por antigüedad en caso de muerte del trabajador o del empleador.
- ✓ Indemnización por extinción del contrato de trabajo del jubilado que presta servicios.
- ✓ Indemnización por extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad sobreviniente del trabajador.
- ✓ Indemnización sustitutiva por falta de preaviso o integración del mes de despido. En caso de que el despido se hubiera producido antes o después de la quiebra, estos rubros no están cuestionados. Pero no proceden en caso de disolución del contrato de trabajo por quiebra una vez transcurridos los 60 días desde que ésta se dictó, según lo dispone el artículo 196 LCQ.
- ✓ Importes correspondientes a fondo de desempleo.
- ✓ Vacaciones no gozadas.
- ✓ Sueldo anual complementario.
- ✓ Intereses por el plazo de dos años
- ✓ Las costas cuando sean por causa o título anterior a la presentación del concurso preventivo.

Rubros excluidos:

Se consideran excluidos del pronto pago, aquellos créditos que no reconocen privilegio especial o general.

Ellos son:

- ✓ Indemnización por antigüedad en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por muerte del dependiente que no se haya producido por un accidente de trabajo.
- ✓ Indemnización por extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo del mismo.

- ✓ Indemnización por extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador.
- ✓ Indemnización por inhabilidad o incapacidad del trabajador que no derive de un accidente de trabajo.
- ✓ Las sumas en concepto de vacaciones, sueldo anual complementario e importes que deriven del fondo de desempleo, que si bien tienen privilegios especiales en unos casos y generales en otro, se excluyen del pronto pago por no estar taxativamente enumerados en el artículo 16 LCQ.

Sobre este punto en particular se han producido algunas opiniones en contrario, tal es la opinión de Aída Kemelmajer de Carlucci, que expresa que el pronto pago protege todos los créditos a los cuales se concede privilegio especial y general, por lo cual solo quedarían excluidos de él los intereses por más de dos años y los salarios por más de seis meses.⁴⁸

En tanto que Martorell ha expresado que por un lado no existe diferencia entre el alcance del pronto pago en el concurso preventivo y la quiebra, y enumera como rubros comprendidos en ambos casos las vacaciones, el sueldo anual complementario y el fondo de desempleo.⁴⁹

De lo mencionado precedentemente es posible destacar cuales son las diferencias de los rubros abarcados en el concurso preventivo y en la quiebra:

⁴⁸ Kemelmajer de Carlucci A. Primera aproximación a las modificaciones producidas por el régimen de las prioridades concursales por la ley 24.522. En: La reforma concursal. Revista Derecho y Empresa. 1995. N° 4. (p. 300).

⁴⁹ Martorell E. E. Tratado de Concursos y Quiebras. Tomo II-B Del Concurso Editorial De Palma. 1° Ed. 2001. (Ps. 177 y 178).

- 1- En la quiebra hay una mayor extensión ya que abarca todos los conceptos que incluyen los artículos 241 Inc. 2 y 246 Inc. 1, en tanto que en el concurso preventivo solo abarca los rubros que menciona el artículo 16.

- 2- En la quiebra debe primero liquidarse el patrimonio del deudor para que el pronto pago pueda hacerse efectivo, siempre que existan bienes para liquidar sobre los cuales recaiga el asiento de los privilegios, y en el caso de que no los hubiera deberán concurrir a la distribución general y se habrá perdido la posibilidad de cobrar pronto.
En tanto que en el concurso preventivo, el pago podrá efectivizarse con los primeros resultados de la explotación.

V.6. Situaciones en las que No Procede el Pronto Pago

Dentro del mencionado artículo 16 Tercer párrafo y en concordancia con el artículo 21 Inc. 5 LCQ, quedan asentados cuales son las situaciones en que el beneficio del pronto pago puede denegarse.

Taxativamente la norma menciona que el beneficio será denegado cuando se produzcan siguientes supuestos:

- ◇ Que los créditos no surjan de la documentación legal y contable del empleador.

- ◇ Cuando la acreencia del trabajador fuere controvertida, ya sea al momento de la petición o por opinión fundada del síndico.

- ◇ En el caso de que existieran dudas razonables respecto de la subsistencia y legitimidad del crédito, y las mismas sean fundadas.
- ◇ Cuando existieren sospechas de connivenca dolosa entre el peticionante y el concursado.

En estos casos, el trabajador deberá verificar sus créditos bajo el procedimiento que establece el artículo 32 LCQ.

V.7. Procedimiento de Pronto Pago

El acreedor laboral deberá presentar ante el juez del concurso toda la documentación que acredite su pedido a fin de que se pueda determinar si es procedente o no.

La mencionada petición deberá incluir la identificación del trabajador, su domicilio real y constitución de domicilio especial, la causa del crédito y el monto que solicita.

Este trámite en concordancia con lo establecido por el artículo 20 LCT está exento del pago de gastos judiciales.

Según opinión de Rivera, nada obsta a que la iniciativa de presentación la tome el propio concursado. Ya que puede suceder que con motivo de la presentación en concurso, salarios adeudados con anterioridad a la presentación tengan la calidad de créditos preconcursales, en ese caso el empleador puede solicitar lo que en definitiva es una autorización para pagar ciertos créditos preconcursales en función de su carácter alimentario.⁵⁰

⁵⁰ Rivera J. C. Ob. Cit . 2º Ed. 2003. T. I (p. 359).

Expresa Junyent Bas al respecto, que en este caso debería instrumentarse mediante la presentación de una planilla que refleje la comprobación de los créditos comprendidos para su adecuado control por la sindicatura.⁵¹

De acuerdo a lo que establece el artículo 16, el juez dará vista al síndico de la presentación, para que éste resuelva dentro del término de 10 días la aceptación o denegación del crédito.

La mencionada norma no establece que el deudor deberá ser notificado del pedido ni por el juez ni por el síndico, por lo cual será solo éste último quien determine el carácter de controvertido o no del crédito.

Esta omisión ha suscitado desigualdad de opiniones, que la jurisprudencia resolvió acertadamente, así el Juzgado Nacional Comercial N° 4, consideró “El pronto pago tiene lugar previa vista del deudor, a fin de que ejerza su derecho de defensa”.⁵²

Del mismo modo, la doctrina mayoritaria sustenta la participación del deudor tomando como base el derecho constitucional de defensa en juicio y la garantía del debido proceso.

También es importante tener en cuenta, que al no tratarse de un proceso de quiebra, el deudor continúa en la administración de la empresa, aunque tenga la vigilancia del síndico.

V. 8. Resultado de la Explotación

El artículo 16 LCQ, al final del segundo párrafo aclara específicamente que los créditos que queden incluidos dentro del pronto pago deberán “ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación”

⁵¹ Junyent Bas F., Flores Fernando M. Ob. Cit. N° 2. (P. 255)

⁵² C.N. Comercial N° 4. Pexse S.A. 15/3/96

Es muy importante en primer término considerar cual es la realidad económica de la empresa concursada, en principio debe tenerse en cuenta que la misma debió haber ingresado en cesación de pagos para tener que solicitar el concurso preventivo, situación que puede llevarla a la quiebra en el caso, entre otros, que no logre acordar con sus acreedores.

Por esto es vital que los ingresos que tenga la empresa en ese “nuevo” comienzo logren formar un flujo de fondos suficientes que le permitan cancelar las deudas y gastos post-concursales, ya que no puede haber ninguna duda de que la misma ha perdido toda posibilidad de crédito, sin importar su monto, ya sea a corto o a mediano plazo.

Por otra parte y siguiendo en la misma línea de pensamiento, si la finalidad del concurso preventivo es que la empresa continúe en marcha, quien deba tomar las decisiones, deberá elegir entre comprar materias primas para hacer crecer la producción, pagar los servicios y realizar el mantenimiento de la actividad productiva, impuestos más los salarios que se generen por la continuidad o pagar el dinero que adeuda a los trabajadores, aunque éste tenga carácter alimentario y la ley diga que debe ser satisfecho prioritariamente.

Desde el punto de vista jurídico, cuando la ley dice “con el resultado de la explotación” deja un marco sin límites para resolver como se pagan los créditos afectados al pronto pago, ya que no hay límite ni temporal ni material.

Además parecería sugerir que solo podría existir un pronto pago en la medida en que exista un resultado de la explotación que permita atender los créditos que gozan de este derecho.

Sin embargo el juez concursal Miguel Bargalló sostiene que el cobro del crédito laboral no está supeditado a un resultado positivo de la explotación, pues el texto legal solo alude al resultado, sin adjetivarlo ni definirlo. Entiende que resultado no es similar a beneficio, o sea ingreso menos costo, y que esta interpretación obstaría a la efectivización del pronto pago.

En síntesis el Magistrado sostiene que el pronto pago debe efectuarse prioritariamente con el producido por la explotación sin condicionamiento alguno.⁵³

De dicha opinión se podría entonces llegar a la conclusión de que diferir el pago del crédito que goza de derecho de pronto pago implicaría desvirtuar el principio esencial de este instituto.

Desde otra posición, cabe analizar, que la ley no aclara tampoco si en los casos en que hubiera fondos producidos por la explotación se deben considerar netos o brutos. Parecería ser más válida la segunda opción, ya que solo así se podría asegurar el resultado de la continuidad del funcionamiento de la empresa, que hace el curso normal de los concursos preventivos.⁵⁴

A pesar de considerar más adecuada esta segunda opción, en el fallo Valle de Uco S.R.L. s/Incidente por Luna O., se fijó un porcentaje de pago sobre los ingresos brutos de la concursada, a fin de que se imputen a la atención del pronto pago.⁵⁵

Resulta todavía más incierta la solución cuando lo producido no alcanza para el pago de la totalidad de los créditos que gozan del derecho del pronto pago, ya que no existe tampoco una distinción

⁵³ Bargalló M. Ponencia presentada en las Jornadas de Derecho Concursal. Mar del Plata. 1999.

⁵⁴ Flaibani C.C. Concursos y Quiebras. Los concursos en General. El concurso Preventivo. T. I. 1º Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1999. (P. 385)

⁵⁵ Juzgado 3º de Procedimientos concursales y Registros, 1ra. Circ. Judicial de Mendoza. 2/4/1996. R.D.C.O. 30-830.

entre ellos, solo en apariencia, podría ser factible repartir ese producto en forma proporcional al valor de los créditos.

CAPITULO VI

VERIFICACION DE CREDITOS LABORALES

En el capítulo anterior, se enumeraron los casos en que el pronto pago no es admitido, o sea que ha habido un rechazo total o parcial del crédito por estar controvertidos, por ello, el artículo 21 Inc. 5 impone la obligación de verificar los créditos según el procedimiento que establece el artículo 32 LCQ.

En opinión de Martorell, la vía verificatoria para los créditos laborales controvertidos constituye un acierto de la ley y afirma que es indudable que ante un crédito discutido, cuando el derecho o el quantum de la suma no sean claros, no se podrá prescindir de la actividad contenciosa.⁵⁶

VI. 1 El Proceso de Verificación de Créditos en General

Según opinión de Junyent Bas y Molina Sandoval, el proceso de verificación de créditos es aquel que tiene por finalidad determinar la composición de la masa de acreedores, monto y graduación, reuniendo la calidad de ser contencioso, causal, típico, necesario y excluyente.⁵⁷

Los artículos 32 y s.s. LCQ establecen el procedimiento que deben seguir todos los acreedores que tengan deudas exigibles por causa o título anterior a la presentación, deben formular ante el síndico el pedido de verificación de sus créditos, indicando el monto de los mismos, la causa que los generó y el privilegio que invocan.

⁵⁶ Martorell E.E. Concurso y quiebra de la empresa. La ley 24.522, la problemática laboral. Ed. Ad-Hoc. Buenos Aires. 1996. (p. 184)

⁵⁷ Junyent Bas F. Y Molina Sandoval C. Verificación de créditos, fuero de atracción y otras cuestiones conexas. Edit. Rubinzal – Culzoni. Santa Fe. 2000. (ps. 148 y s.s.)

Esta petición debe hacerse por escrito, en duplicado y acompañar a ella los títulos causales del pedido (también con copias), debiendo el acreedor constituir domicilio a los efectos del juicio.

El pedido de verificación produce los mismos efectos que una demanda judicial, interrumpe la prescripción e impide que caduque el derecho y la instancia.

Tanto la sentencia que declara la quiebra como la que dispone la apertura del concurso preventivo impone la carga de verificar y no la obligación. Dado que la insinuación en el pasivo concursal depende de la voluntad del acreedor de insinuarse o no el mismo.

La fecha hasta la cual los acreedores deben presentarse a verificar queda establecida en la sentencia de apertura del concurso.

El lugar donde los acreedores deberán presentarse es ante el domicilio del síndico, el mismo, es publicado previamente en los edictos tal como lo establece el artículo 27 LCQ.

El síndico deberá formar un legajo por cada acreedor, y hacer un análisis de cada uno de los créditos reclamados a fin de presentar ante el juez el informe individual y el general.

El crédito que no haya sido observado ni por el deudor, ni por otros acreedores, ni por el síndico, se considera crédito verificado, si el juez considera que corresponde.

Los créditos que pudieran haber tenido observaciones necesitarán del pronunciamiento judicial que los declare admisibles o inadmisibles.

VI.2. La Verificación de Créditos Laborales

La ley 20.744 de Contrato de Trabajo, excluía en su artículo 265 la posibilidad de que el juez del concurso interviniera en la verificación de los créditos que hubieran nacido de relaciones laborales y solo le otorgaba la facultad de proseguir la ejecución de

acuerdo con los procedimientos previstos por las leyes que regulan el concurso preventivo, la quiebra u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador.

La ley 24.522 sustituyó el régimen anterior, por un lado incorporó el pronto pago, y en caso de controversia del crédito, estableció la obligación de verificar.

En los casos en que el acreedor laboral tuviera un juicio de conocimiento ya iniciado, la nueva LCQ le otorgó la facultad de seguirlo hasta su finalización ante el juez del concurso, valiendo la sentencia como procedimiento verificadorio o de verificar su crédito ante el síndico conforme a lo que establecen los artículos 32 y ss.

Según señala Rivera la pretendida protección al crédito del trabajador bajo el régimen derogado, no era tal, por cuanto se debía recurrir a dos procesos de conocimiento: el que competía a la justicia laboral (art. 265) y el que correspondía al juez del concurso, de acuerdo a lo que establecía el artículo 33 de la vieja ley 19.551. En consecuencia en ese sistema se producía un atentado contra la celeridad con que deben reconocerse los créditos laborales.⁵⁸

En concordancia con el régimen anterior, la Suprema Corte de Buenos Aires resolvió: “(...) el acreedor que ha transitado la vía del proceso de conocimiento obteniendo decisión favorable, no queda relevado por esa circunstancia de presentarse en el juicio universal de su deudor y verificar su acreencia a fin de lograr su cobro(...)”⁵⁹

Entretanto con la reforma que introdujo la ley 24.522 la Cámara Nacional Comercial consideró en un pronunciamiento, que existiendo bajo el inciso 1 del artículo 21 de la ley 24.522 la opción de decidir entre el procedimiento verificadorio y la continuación del juicio de conocimiento ya entablado, al haberse acogido el acreedor

⁵⁸ Rivera J. C. Cuestiones laborales en la ley de concursos. Buenos Aires. 1982. (P. 39)

⁵⁹ S.C.B.A. Fallo 22/11/81. D.J.B.A. 121-345

al proceso verificadorio, se considera renunciada la posibilidad de continuar el juicio suspendido, aún en el caso de los créditos laborales.⁶⁰

VI.3. Los Principios Laborales y los Créditos Controvertidos

Cuando un crédito laboral es controvertido y por lo tanto inicia el proceso de verificación, se torna necesario que los principios del derecho laboral y los de las leyes concursales estén en armonía.

- Inversión de la carga de la prueba

Con esta finalidad, la LCQ en el artículo 273 Inc 9 establece que en caso de cuestiones contradictorias, la carga de la prueba se rige por las normas comunes de la naturaleza de la relación de que se trate, en consecuencia, deberán aplicarse los principios protectorios de la LCT “in dubio pro operario” e “inversión de la carga de la prueba”, ya que la misma normativa concursal reconoce que la pretensión laboral debe juzgarse por las normas laborales.

- Caducidad de instancia

En el caso de la perención de instancia, se produce una situación opuesta a la descripta precedentemente, pues en tanto que la ley laboral dispone que los únicos plazos de caducidad serán los que resulten de ella, la ley concursal establece claramente en el artículo 277 que no perime la instancia en el concurso, en tanto

⁶⁰ C.N.Com. Sala E. Vicente Robiles S.A. 10/11/97. Doctrina Societaria Errepar. N° 128. (P. 50).

que en todas las demás actuaciones y en cualquier instancia la perención va a operar dentro de los 3 meses.⁶¹

- Intereses de los créditos laborales

Por una parte, la ley 20.744 nada dice respecto de la suspensión de intereses de créditos laborales en los casos de concurso o quiebra.

Por otra, la LCQ en su artículo 19 establece la suspensión de los intereses que devenguen los créditos de causa o título anterior a la presentación del concurso, con excepción de los que estén garantizados con hipoteca o prenda.

En conclusión al no mencionar expresamente a los acreedores laborales, se entiende que ellos quedan incluidos entre aquellos a quienes se les suspenden los intereses.

Esta conclusión ha originado posturas doctrinarias opuestas, ya que por una parte se ha sostenido que es inaplicable la suspensión de intereses de los créditos laborales dado el carácter alimentario del crédito, y aunque no lo exprese en su articulado la ley 24.522⁶²

Mientras que, por otra parte se ha sostenido que dado que el acreedor laboral es un acreedor concurrente en el concurso que puede llegar a participar del acuerdo preventivo, su crédito resulta alcanzado por lo que dispone el artículo 19 LCQ.⁶³

En el mismo sentido Negre de Alonso a afirmado que la nueva ley ratifica el principio general del no devengamiento de intereses y

⁶¹ Ley 20.744. Art. 259: No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley. Ellos son: 30 días cuando no se cuestiona la sanción disciplinaria (art. 67), 90 días para iniciar la acción de responsabilidad por daños producidos por el trabajador (art. 135).

⁶² Fassi S. Y Gebhardt M. Concursos y quiebras. 5º Ed. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1996. (p. 82), Maza A. Y Lorente J.A. ob. Cit p. 44 (ps. 98 y 99)

⁶³ C. N. Com. Sala D. "Gomez, Haydee y otros s/Incidente de verificación en La Sudamericana S.A. s/concurso preventivo". 20/08/03. LL Suplemento Concursos y quiebras, diario del 19/12/03. (p. 71).

que la única tutela del trabajador radica en el instituto del pronto pago.⁶⁴

Por su parte, Barbieri afirmó que el privilegio de los acreedores laborales se extiende al capital y también a los intereses de dichos créditos, pero con un límite determinado, dado que solo revestirán dicho carácter aquellos devengados dos años antes de la mora del empleador agregando que es necesario dejar expresa constancia de que los intereses beneficiados son previos a la fecha de la sentencia de quiebra o de presentación de la demanda de concurso preventivo, dado que, en estos momentos, los mismos deben suspenderse.⁶⁵

⁶⁴ Negre de Alonso L. Efectos de la sentencia de apertura del concurso preventivo. Revista de Derecho privado y comunitario. Edit. Rubinzal – Culzoni, N° 10 (p.77)

⁶⁵ Barbieri P.C. Relaciones laborales en la nueva ley de concursos. U. B. A. 1996. (p. 109).

CAPITULO VII

PRIVILEGIOS

VII. 1 Concepto

De acuerdo a lo definido en el artículo 3875 del Código Civil, “privilegio es el derecho dado por la ley a un acreedor, para ser pagado con preferencia a otro”.

A partir de lo antedicho, los privilegios pueden caracterizarse de la siguiente manera:

- Solo pueden resultar de una disposición legal. Solo pueden ser establecidos por leyes nacionales, no pudiendo crearse otros por los estados provinciales al margen de la legislación general.
- Son accesorios de un crédito, por lo cual van a seguir inexorablemente su suerte.
- Son indivisibles, ya que el privilegio se asienta sobre la totalidad de la cosa, afectándola íntegramente al total y a cada parte de ella.
- Son de interpretación restrictiva, por lo tanto no pueden declararse por analogía. Por otra parte cuando ocurren situaciones confusas o existen dudas respecto de su existencia, cabe pronunciarse por la negativa, ya que constituyen una excepción al principio de universalidad.

VII. 2. Legislación en Materia de Privilegios

Los privilegios tienen distintos receptáculos legislativos. De esta forma el Código Civil los regula en forma generalizada, pero también aparecen reglas específicas en la Ley de Navegación, en el Código

Aeronáutico, en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Ley de Seguros y en Leyes Impositivas.

Debido a ello se ha hablado de un caos legislativo en lo referente a esta materia.

La anterior ley de Concursos y Quiebras 19.551, pretendió unificar los privilegios, razón por la cual dispuso en su artículo 263 que en materia de concurso, los mismos, solo serían regidos por dicha ley.

Pero esta intención se vio frustrada porque la mencionada norma admitía la vigencia de privilegios especiales creados por otras leyes, y en otros casos remitía a otros ordenamientos.⁶⁶

Así, la Cámara Nacional Comercial en Noel y Cia. resolvió: “(...) que si bien en principio los privilegios en materia concursal se rigen exclusivamente por la ley 19.551, atento a que ésta admite su creación por leyes especiales (artículo 265 in fine, 270, ap. 1º), los privilegios laborales deben ser regulados por la ley 20.744. Ello en mérito a que la Ley de Contrato de trabajo es posterior y ha innovado con relación a las disposiciones de la ley de Concursos, modificándola en todo lo que aquella pudiera oponérsele, en virtud de que una ley posterior deroga a la anterior”.⁶⁷

Por otra parte, en los autos Cuenca c/ Italar se resolvió que los privilegios que reconoce la ley de Contrato de Trabajo resultan de aplicación mientras no exista colisión con la ley de concursos.⁶⁸

Con la sanción de la ley 24.522 se pretendió unificar el régimen con mayor énfasis, es por ello, que al iniciar el capítulo correspondiente a este tema la ley aclara en forma específica, que “(...)solo gozarán de privilegio los créditos enumerados en ella y de

⁶⁶ Ley 19.551. Artículo 265 in fine.

⁶⁷ C.N. Com. Sala A. Noel y Cia. S.A. 29/04/83. ED 104-499.

⁶⁸ C.N. Com. Sala E. Cuenca Rolando c/ Italar S.A.. 26/02/86. JA 1987- I - 497

acuerdo a sus disposiciones(...)", eliminando la referencia a los privilegios creados por otras leyes.⁶⁹

Por lo cual, quedaría establecido como principio general que tanto en el concurso preventivo como en la quiebra solo pueden hacerse valer los privilegios que reconoce la Ley respectiva.

Sin embargo, esta regla no fue lo necesariamente cerrada como hubiera sido necesario, ya que estableció la obligatoriedad de recurrir a otras legislaciones en materia de privilegios especiales, tal es el caso de la Hipoteca, la Prenda, las Entidades Financieras, Seguros, Navegación y Aeronaves.

VII.3. Principios Generales

En materia de privilegios, la LCQ establece algunos principios generales que cabe mencionar:

a) Conservación del privilegio

El artículo 239 establece que los créditos privilegiados en el concurso, mantienen su graduación en la quiebra que posteriormente pudiera decretarse.

No ocurre lo mismo si la quiebra concluye por avenimiento, en esos casos los créditos contra el concurso nacidos de esa quiebra no conservan esa calidad en un concurso posterior con el mismo deudor.⁷⁰

b) Acumulación

El mismo artículo establece que los créditos a los que solo se reconoce privilegio por un período anterior a la presentación en

⁶⁹ Ley 24.522. Artículo 239

⁷⁰ Rivera J.C, Roitman H., Vitolo D.R. Tratado de Concursos y Quiebras Tomo III. 1º Ed. Rubinzal-Culzoni. 2000. (P. 256)

concurso, pueden acumular preferencia por el período que corresponde al concurso preventivo y a la quiebra.

Tal es el caso de los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador que tienen un límite de seis meses anteriores al concurso preventivo o a la quiebra.

c) Orden

En primer lugar se pagan los créditos con privilegio especial que enumera el artículo 241, teniendo en cuenta que los titulares de los mismos deben soportar la reserva de gastos prevista por el artículo 244.

En segundo lugar están los créditos de conservación y justicia, los cuales no deben esperar a la distribución final ya que deben ser pagados en el momento en que sean exigibles.

En tercer término se encuentran los créditos con privilegio general.

VII.4 Características

A) Clasificación:

- Generales:

Cuando se asientan sobre un conjunto de bienes de cualquier tipo y naturaleza.

- Especiales:

Cuando recaen sobre ciertos bienes en particular, y no solo comprenden el valor de la cosa sobre la cual recaen, sino también los frutos o intereses que la misma pueda producir.

B) Forma de hacerlos efectivos:

Los privilegios generales solo se pueden hacer valer frente al concurso o la quiebra del deudor, en tanto que los especiales pueden ejecutarse con independencia del concurso en general.⁷¹

C) Carácter excluyente de la legislación:

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza ha establecido que los principios o normas generales sobre privilegios se aplican tanto en materia civil como comercial. El orden y enumeración de privilegios generales y especiales que establece la ley concursal no excluyen en absoluto las disposiciones del Código Civil que se refieren a dichos principios. Pero en la quiebra, solo pueden reconocerse aquellos privilegios que la misma ley establece, porque ésta es un cuerpo normativo de legislación especial que contiene normas propias al respecto, sin que pueda aplicarse la ley civil con carácter supletorio para reconocer otros privilegios.⁷²

VII.5 Extensión y Contenido de los Privilegios Laborales

La ley 24.522 ha modificado sustancialmente el régimen de privilegios laborales.

El artículo 241, Inc. 2 establece un conjunto de privilegios especiales, mientras que el artículo 246, Inc. 1, establece privilegios generales para los créditos laborales.

A su vez, los artículos 16 y 183 regulan el régimen de pronto pago a favor de los créditos laborales privilegiados.

⁷¹ CC Com. De Morón. Sala 2. "Cabello Julio Cesar c/ Zurita Oscar s/Ejecución de Honorarios. 4/3/96. BA B2352291

⁷² CSJ de Mendoza, Sala I, 25/10/88. J.R> Tunica S.A. en Zifar S.R.L. p/concurso comercial preventivo s/Incidente de revisión. Casación. MZA 44.103, IJ documento N° 346.009.

Por su parte, la ley de contrato de trabajo determina que el trabajador tiene derecho a cobrar sus créditos con preferencia a otros acreedores del empleador.⁷³

En amplia coincidencia con el artículo 241 Inc. 2 de la LCQ, la norma mencionada anteriormente, dispone en el artículo 268 el alcance de las preferencias otorgadas al trabajador, estableciendo que los créditos laborales que se originen por:

- Remuneraciones debidas por seis meses al trabajador
- Indemnizaciones provenientes de accidentes de trabajo, antigüedad o despido y fondo de desempleo.

Gozan de privilegio especial sobre:

- Las mercaderías,
- Las materias primas,
- Las maquinarias que integren el establecimiento donde se ha prestado servicio o que se utilizan para la explotación.

Haciendo remisión a lo mencionado en el punto V.5.1(diferencia de rubros incluidos y excluidos), ha quedado establecido que el alcance de los créditos laborales no es igual en el concurso que en la quiebra.

Pero en este punto es importante recordar que si bien el salario que percibe el empleado constituye la contraprestación en el marco de la relación laboral, no toda contraprestación tiene carácter remuneratorio.

Es por ello que la doctrina ha considerado como prestación remuneratoria aquella que es debida al trabajador como consecuencia de su efectivo servicio y que constituye una ganancia que ingresa en su patrimonio.⁷⁴

⁷³ Ley 20.744. Art. 261

⁷⁴ Junyent Bas F. , Flores, F.M. Ob. Cit Nro. 49. (Pag. 280)

De manera que se hace necesario diferenciar lo percibido como remuneración por las tareas efectuadas en virtud del contrato de trabajo, de aquellos otros rubros, que si bien son percibidos por el trabajador, reconocen un origen o una causa ajena al contrato que lo vincula con el empleador.

Por lo cual **tienen carácter remuneratorio**:

- 1) El sueldo básico.
- 2) El adicional por antigüedad.
- 3) El sueldo anual complementario
- 4) Los honorarios.
- 5) Los premios, incentivos y gratificaciones.
- 6) Las comisiones.
- 7) La participación en las utilidades
- 8) Las propinas que se otorguen con habitualidad y no estén prohibidas.
- 9) Los viáticos sin rendición de cuentas, exceptuando la parte que ha sido pagada efectivamente y que se acreditó por medio de una rendición de cuentas.
- 10) Las prestaciones complementarias que puedan relacionarse con Alimentos, vivienda, etc.

En tanto que, **no tienen carácter remuneratorio**:

- 1) Las asignaciones familiares, dado que la causa que origina su pago, no es la existencia del contrato de trabajo, sino que existen cargas de familia en cabeza del trabajador.
- 2) Los viáticos que se han pagado efectivamente.
- 3) Las vacaciones no gozadas.

- 4) Los servicios que ofreció el empleador tales como comedor, merienda, transporte al lugar de trabajo, etc., pues su finalidad era otorgar al trabajador mejores condiciones en su empleo.
- 5) Los beneficios o bonificaciones percibidos por ejemplo por matrimonio, nacimiento, mudanzas, etc.
- 6) Los tickets para alimentos.

En lo referente al punto 6) (Ticketes por alimentos), la opinión doctrinaria se encuentra dividida, ya que para una segmento son parte integrante del rubro remuneración, tal como se estableció entre otras causas, en “Tello Esteban c/Casa Petrini” y en “Della Franca c/ Industrias Pescarmona S.A.”⁷⁵

Por su parte, la Sala X de la Cámara de Trabajo de Córdoba sostuvo que teniendo en cuenta que los tickets no tienen carácter remunerativo, no deben ser tenidos en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido.⁷⁶

La importancia de analizar el carácter de remuneratorio del salario, radica en que solo sobre estos rubros recae el privilegio.

VII.6 Orden de los Privilegios

La normativa concursal ha establecido diversas reglas destinadas a determinar el orden de los privilegios que reconoce.

Es por ello, que dispone lo siguiente:

⁷⁵ Cámara de Trabajo de Córdoba, Sala IX. Tello Esteban c/Casa Petrini S.A.C.I.F., 11/04/03. Rev. Semanario Jurídico de Córdoba. N° 1408 de 15/05/03. (Pag. 455), Corte Suprema de Justicia de la Nación. Della Franca c/Pescarmona S.A.. 1998.

⁷⁶ Cámara de Trabajo de Córdoba. Sala X. García Osvaldo c/Ligget Argentina S.A.

a) Gastos de Conservación y Justicia:

El artículo 240 LCQ dispone que estos gastos, que nacen de la conservación o de la liquidación de los bienes que forman parte del patrimonio desapoderado a liquidar, son pagados con preferencia a los créditos contra el deudor, salvo que éstos tengan privilegio especial.

En concordancia con lo dicho por Velez Sarsfield en la Nota del artículo 3875 del Código Civil, la doctrina en general coincide en que estos créditos no son privilegiados en sentido estricto.⁷⁷

Estos gastos, están sometidos a un régimen especial, ya que es innecesaria su verificación, por lo cual el acreedor de ellos deberá presentarse ante el juez del concurso solicitando el reconocimiento de su crédito y reclamar el pago en el momento en que el mismo sea exigible, por este motivo no deberán esperar para hacerse efectivos al momento de la distribución final.

Es importante destacar que la ley mantiene una diferencia entre la “reserva de gastos”, regulada en el artículo 244 y los “gastos de conservación y justicia”, ya que mientras los primeros prevalecen sobre los privilegios especiales, los segundos son postergados por éstos cuando deben ser atendidos en el momento de la distribución final.

b) Créditos con Privilegio Especial.

Son aquellos cuyos acreedores concurren en primer lugar, pero con lo producido por la venta de los bienes afectados a la preferencia.

Dentro de ellos se encuentran los créditos con garantías reales, por lo que será necesario analizar cuales tienen además prelación temporal.

Y también, entre otros, son parte de los créditos con privilegio especial, los créditos laborales que han sido reconocidos por el instituto del pronto pago.

Como regla general, y de acuerdo a lo que estipula el artículo 243, los privilegios especiales tienen la prelación que resulta del orden de los incisos del artículo 241. .⁷⁸

Resultando de esto que si sobre la misma cosa concurren acreedores incluidos en el mismo inciso, se aplica la regla del prorrateo.

La misma reconoce dos excepciones:

- que cuando juegan privilegios de créditos amparados por garantías reales (art. 241, Inc. 4), o los previstos por leyes especiales (art. 241, Inc. 6), rigen sus respectivos ordenamientos.

- que el crédito del retenedor prevalece sobre los créditos con privilegio especial si la retención comenzó a ejercerse antes de nacer los créditos privilegiados.

⁷⁷ Código Civil. Nota artículo 3875: (...) los gastos de justicia, más que un privilegio son un pago anticipado y necesario hecho del conjunto de los valores destinados a los acreedores(...).

⁷⁸ Ley 24.522. Artículo 241: **Créditos con privilegio especial**. Tienen privilegio especial sobre el producido de los bienes que en cada caso se indica:

- 1) Los gastos hechos para la construcción, mejora, o conservación de una cosa, sobre ésta, mientras exista en poder del concursado por cuya cuenta se hicieron los gastos.
- 2) Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias, que siendo de propiedad del concursado, se encuentren en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación.
- 3) Los impuestos y tasas que se aplican particularmente a determinados bienes, sobre éstos.
- 4) Los créditos garantizados con hipoteca, prenda, warrant, y los correspondientes a debentures y obligaciones negociables con garantía especial o flotante.
- 5) Lo adeudado al retenedor por razón de la cosa retenida a la fecha de la sentencia de quiebra. El privilegio se extiende a la garantía establecida en el art. 3943 del Código Civil.
- 6) Los créditos indicados en el Título III del Capítulo IV de la Ley 20.094, en Título IV del Capítulo VII del Código Aeronáutico (Ley 17.285), los del art. 53 de la Ley N° 21.526, los de los artículos 118 y 160 de la ley N° 17.418.

No gozan de privilegio especial los importes derivados de las vacaciones no adeudadas, ya que tienen carácter eminentemente indemnizatorio de acuerdo a lo que explícitamente establece el artículo 156 de la LCT.

Respecto de los intereses, el artículo 242 establece que, como regla general el privilegio se extiende solo a capital, exceptuando:

- Los créditos laborales, cuyo privilegio se extiende a los intereses hasta por dos años, anteriores a la quiebra y devengados a partir de la mora del empleador.
- Los créditos con garantía real, en los que la preferencia se extiende a las costas, los intereses por dos años anteriores a la quiebra y los compensatorios posteriores a ella hasta el efectivo pago.
- Los créditos mencionados en el artículo 241, Inc. 6, cuyo privilegio se extiende a lo que estipule el ordenamiento que los regula.

c) Créditos con Privilegio General:

El privilegio general se ejerce sobre la masa de dinero que queda en la quiebra luego de satisfechos los créditos con privilegio especial y los créditos contra el concurso y los acreedores incluidos en esta categoría son aquellos mencionados en el artículo 246.⁷⁹

⁷⁹Ley 24.522. Artículo 246. Créditos con privilegio general:

- 1) Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes por indemnizaciones de accidentes de trabajo, por antigüedad, despido, y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral. Se incluyen los intereses por el plazo de 2 años contados a partir de la mora y las costas judiciales en su caso.
- 2) El capital adeudado a organismos de los sistemas nacional, provincial o municipal de seguridad social, de subsidios familiares y fondo de desempleo.
- 3) Si el concursado es persona física: a) los gastos funerarios, b)) los gastos de enfermedad durante los últimos 6 meses, c) los gastos de necesidad de alojamiento, alimentación y vestimenta del deudor y su familia durante los 6 meses anteriores a la presentación del concurso o declaración de quiebra.

Pero la ley establece para los privilegios generales una limitación, ya que del remanente disponible una vez pagados los créditos mencionados en párrafo anterior, solo el 50% será destinado al pago de los acreedores con privilegio general, en tanto que el resto se destinará a los acreedores quirografarios.

Sin embargo, el artículo 247 concede una mayor extensión a los créditos por sueldos, salarios y remuneraciones con privilegio general, y una vez pagados íntegramente éstos, el remanente se asigna al pago de los demás privilegiados generales.

El privilegio general establecido a favor de los acreedores laborales, comprende los intereses devengados por sus créditos por dos años, desde el momento en que éstos se tornaron exigibles.

En materia de intereses, es conveniente distinguir dos cuestiones diferenciales:

- 1) el curso de los intereses
- 2) el privilegio sobre el que recaen.

Los intereses por créditos laborales corren desde la mora hasta la fecha declarativa de la quiebra en que quedan suspendidos, por el término de dos años, a fin de igualar a los acreedores laborales al resto de los acreedores, y se pagan en forma privilegiada.

Los que excedan ese tiempo, hasta el auto que declara la quiebra, son quirografarios.

El artículo 249 dispone en tanto que de no haber fondos suficientes para cubrir los créditos con privilegio general, los que hubiere, serán distribuidos a prorrata.

d) Créditos quirografarios o comunes

-
- 4) El capital por impuestos y tasas adeudados al fisco nacional, provincial o municipal.
 - 5) El capital por facturas de crédito aceptadas por hasta \$20.000, por cada vendedor o locador (...).

Son todos aquellos que no están unidos a un privilegio especial o general.

Son de interpretación estricta, por lo que debe entenderse que en caso de duda el crédito va a pertenecer a esta categoría.

e) Créditos subordinados

Se denominan también negocios jurídicos de subordinación crediticia, y son aquellos en que un acreedor (subordinado) consiente que otro acreedor (superior) goce de mayores derechos para el cobro de su crédito respecto de un deudor común a ambos.⁸⁰ Estos créditos serán satisfechos atendiendo a sus respectivas condiciones de subordinación.

VII.7 Renuncia al Privilegio Laboral

La ley 24.522 contempla la posibilidad de renuncia al privilegio, para todo tipo de acreedor privilegiado, estableciendo que esta renuncia no puede ser inferior al 30%, y que ese acreedor se incorpora dentro de alguna categoría de acreedores quirografarios. Por lo cual la renuncia puede ser total o parcial, con el piso que se ha establecido.

Esta posibilidad ya había sido contemplada anteriormente por la ley 19.551, pero exceptuaba de la renuncia a sus privilegios a los acreedores laborales, fundamentándose en la necesidad de evitar que el empleado pudiera sufrir algún tipo de presión por parte del empleador con el fin de renunciar a su preferencia, y quedar incorporado así en alguna categoría de acreedores comunes.

Haciendo una modificación sustancial respecto del tema, la nueva LCQ dispone en el artículo 43, que los acreedores laborales pueden

hacer renuncia de sus preferencias (no inferior al 20% del crédito), y luego incorporarse a la categoría de acreedores quirografarios laborales por el monto del crédito a cuyo privilegio hubieren renunciado.

Según opinión de una parte de la doctrina, esta renuncia deberá ser realizada hasta el momento en que queden definitivamente fijadas las categorías y los acreedores comprendidos en ellas.⁸¹

Para Maffía en cambio, no hay límite alguno impuesto por la ley, por lo cual, ésta es válida durante todo el período conciliatorio.⁸²

Por su parte, Heredia sostiene que la renuncia debe formalizarse antes de prestar la conformidad a la propuesta, o sea con posterioridad a la resolución del artículo 42 y con anterioridad al período de exclusividad.⁸³

Finalmente, en opinión de Junyent Bas, al no existir límite legal expreso, la renuncia es viable hasta la audiencia prevista por el artículo 45, o sea hasta cinco días antes de que finalice el período de exclusividad, o hasta la conformidad con el acuerdo preventivo.⁸⁴

VII.7.1 Características de la Renuncia a los Privilegios

Debido a las características especiales que revisten los créditos laborales, la ley falimentaria ha establecido para ellos un tratamiento

⁸⁰ Alegría H., Buey Fernández P. Negocios jurídicos de subordinación crediticia. LL 1999 191-D-1040.

⁸¹ Mosso G. Categorías mínimas, renuncia a los privilegios y posibilidad de acuerdo. ED. T. 178 (p. 895). En el mismo sentido: Villanueva, J. Concurso preventivo. Buschi Bs. As. 1997 (p. 213).

⁸² Maffía O.J. Temas y variaciones sobre la famosa categorización. LL t. 1996-E. (p. 1425)

⁸³ Heredia P> Tratado exegético de derecho concursal. Abaco. Buenos Aires. 2000. T. II (p. 83).

Ley 24.522. Art. 42: Dentro de los 10 días siguientes a la finalización del plazo fijado por el artículo 40 (observaciones al informe), el juez dictará resolución fijando definitivamente las categorías y los acreedores comprendidos en ellas.

⁸⁴ Junyent Bas F., Flores F.M. Ob. Cit. P. 66

específico en el trámite de la renuncia, ya que la misma debe hacerse ante el juez del concurso con citación del sindicato respectivo, para evitar cualquier abuso del empleador al trabajador.

⁸⁵

Pesa así sobre el deudor la carga de hacer comparecer al trabajador y al sindicato.

La razón que motiva la renuncia del privilegio por parte del trabajador, se fundamenta no solo en la formación de una categoría nueva de acreedores que son los denominados “quirografarios laborales”, sino también en la posibilidad de que los trabajadores voten en el acuerdo y participen en la posibilidad de continuidad de su fuente de trabajo.

Por otra parte, a diferencia de lo que sucede con el resto de los créditos privilegiados, la ley ha previsto también el renacimiento de la preferencia de los acreedores laborales en caso de fracaso de acuerdo o de falta de homologación del mismo con la consecuente declaración posterior de quiebra.⁸⁶

Pero en el caso que plantea el artículo 64, que es la declaración de quiebra por falta de incumplimiento del acuerdo preventivo, no se hace remisión al artículo 62, incisos 2 y 4, que otorga la facultad de recuperar el privilegio, sino que solo remite al comienzo de trámite de quiebra, trayendo entonces como consecuencia, que en estos casos, todo los acreedores, incluyendo los laborales, concurrirán en la quiebra con la consecuente novación de las obligaciones lograda

⁸⁵ Ley 24.522. Art. 43: (...) el privilegio que proviene de la relación laboral es renunciable, debiendo ser ratificado ante el juez del concurso, con citación a la asociación gremial legitimada. Si el trabajador no se encontrare alcanzado por el régimen de Convenio Colectivo, no será necesaria la citación de la asociación gremial. La renuncia al privilegio no podrá ser inferior al 20% del crédito y los trabajadores se incorporarán a la categoría de privilegiados laborales (...)

en el acuerdo realizado en el concurso preventivo, por lo cual el privilegio quedará perdido definitivamente.⁸⁷

Maffía ha afirmado al respecto que constituye una “tentación diabólica alcanzar un acuerdo al 50%, incumplir, y dejar así el pasivo achicado para siempre.”.⁸⁸

VII.8 Concurrencia de Créditos Laborales y de Créditos Prendarios

Precedentemente, se citó que el acreedor laboral tiene preferencia para cobrar frente otros acreedores, asentada en lo producido por bienes específicamente determinados.

Sin embargo esta preferencia, cede ante el acreedor con garantía prendaria y ante el retenedor de las cosas, por lo adeudado en razón de las mismas.

Esta excepción permitiría llegar a la conclusión de que cuando no se trate de saldo de precio o deuda contraída sobre los bienes que son objeto de ejecución, el acreedor laboral se elevará al rango de preferencial por encima de cualquier otro acreedor, incluyendo a aquellos que tengan garantías prendarias o hipotecarias sobre los bienes utilizados en la explotación de la empresa.

⁸⁶ Ley 24.522. Art. 43.

⁸⁷ Ley 24.522. Art. 62: La nulidad del acuerdo produce, además los siguientes efectos:
(...)2) Los acreedores recuperan los derechos que tenían antes de la apertura del concurso (...).
4) Los acreedores recuperan el privilegio al que han renunciado para votar el acuerdo (...).
6) Abre un nuevo período de información (...)
7) Los bienes deben ser realizados sin más trámite.

Art. 64: Quiebra pendiente de cumplimiento del acuerdo. En todos los casos en que se declare la quiebra estando pendiente de cumplimiento un acuerdo preventivo, se aplican los incisos 6) y 7) del artículo 62.

⁸⁸ Maffía, O. J. Manual de Concursos. La Rocca. Buenos Aires. 1997 (P. 361)

Pero en aquellos casos en que hay concurrencia entre un crédito prendario o hipotecario, se han construido dos posiciones antagónicas a fin de solucionar el tema.

Para una parte de la doctrina el privilegio especial de origen laboral se funda en la normativa de la LCT, por lo cual el acreedor laboral tiene preeminencia sobre el acreedor prendario o hipotecario en lo producido por los bienes. Esta postura se sustenta en los artículos 268 y 270 de la ley 20.744, que otorgan al acreedor laboral un mejor derecho sobre cualquier otro acreedor privilegiado sobre mercaderías, materias primas o maquinarias donde éste presta sus servicios, superando en rango a todo otro privilegio.

Quienes impulsan esta teoría sostienen que lo antedicho constituye una regla general, que solo reconoce como excepción al acreedor cuyo crédito está tutelado con una garantía real por saldo de precio de mercadería subastada.

Otros autores postulan, que en aquellos casos en que exista un proceso concursal, el régimen de privilegios se establece por aplicación de la ley concursal, desplazando a todo otro ordenamiento.

Esta posición se sustenta en que la ley 24.522 ha sido dictada con posterioridad a la ley 20.744, por lo cual las normas referentes a privilegios de ésta última, están derogadas.

Agregando a este fundamento que el artículo 241 Inc. 4 y 243 Inc. 1 LCQ otorgan prelación en el cobro a los acreedores prendarios cuando el bien es liquidado.

Ante este conflicto, también la jurisprudencia se ha pronunciado en diferente forma:

- A favor del acreedor prendario e hipotecario:

- La Cámara Nacional de Comercio, Sala C, sostuvo:

“...dentro del actual régimen concursal, y salvo el supuesto de acreencias fundadas en sueldos o salario devengados en la conservación de los bienes prendados, el conflicto de preferencias entre el acreedor prendario y los acreedores laborales sobre lo producido del bien gravado debe ser resuelto a favor del primero de ellos.

El artículo 243, LCQ, debe ser interpretado en el sentido de que el legislador ha tenido la intención de modificar el sistema de privilegios concursales hasta entonces vigentes, pues la consagración del crédito prendario como excepción a la regla general de la prelación se rige por el orden de los incisos del artículo 241 carecería de sentido si la finalidad no fuera la de otorgar preferencia al acreedor prendario sobre los laborales; de lo contrario hubiera bastado la simple aplicación del orden de los incisos del mencionado artículo 241, sin necesidad de consagrar excepción alguna.

El conflicto entre el crédito prendario y los laborales se resuelve conforme a lo dispuesto por el art. 43 del decreto 15.348, a cuyo tenor la garantía real solo es postergada por sueldos y salarios pagados con motivo de la conservación de los bienes prendados”.⁸⁹

Con temperamento similar, la Sala D, ha dicho que: “procede la apelación del acreedor prendario contra la decisión del a quo que determinó que su crédito resultaba postergado por los créditos laborales con privilegio especial, por aplicación del art. 43 de la ley 15.348/46 y art. LCT. Ello, pues el art. 243 Inc. 1 LCQ, dispone que los privilegios especiales tienen la prelación que resulta del orden de los incisos, pero deja a salvo los Incs. 4 y 6 que se rigen por sus respectivos ordenamientos. La falta de mención de la LCT descarta su aplicación. Ello implica que el conflicto entre el acreedor prendario y los laborales se resuelve conforme a lo dispuesto por el

⁸⁹ CN Com., Sala C, 15/9/00. Diario del 12/3/01 N° 10.212 (Ps. 1 a 3).

art. 43 de la ley 15.348 a cuyo tenor la garantía real solo es postergada por sueldos y salario pagados con motivo de la conservación de los bienes prendados”.⁹⁰

Con igual fundamento, sustentan los criterios anteriormente citados Eduardo Martorell, Julio Rivera y Aída Kemelmajer de Carlucci, quien ha expresado: “La mejor posición del acreedor con garantía real deriva de que el art. 243 Inc. 1, modificando su redacción originaria, remite a los respectivos ordenamientos el rango de los créditos mencionados en el art. 241, Inc. 4.

Ante la falta de norma expresa, pues ahora no es válido recurrir a la Ley de Contrato de Trabajo, no cabe hoy distinguir según la causa del crédito al que accede la garantía (si por saldo de precio u otra razón).

La vía para mantener el rango del trabajador es, solo a través del derecho de retención si se comenzó a ejercer antes del nacimiento del derecho real”.⁹¹

- A favor de la preferencia del crédito laboral

En la causa “G. Hendler y Cia. S.A.”, en voto en minoría, el vocal Monti, se expidió de la siguiente forma: “La ley 24.522 no derogó en forma expresa – ni implícita- el art. 270 LCT, que se encuentran en plena vigencia, sino que la remisión al respectivo ordenamiento de prenda con registro contenida en el art. 241 Inc. 1 LCQ, comprende ese régimen con la modificación introducida por el citado art. 270, que establece la preferencia de determinados créditos laborales con respecto al acreedor prendario, a menos que se trate de prenda constituida para garantizar el saldo de precio de las maquinarias o bienes prendados que integran el establecimiento.

⁹⁰ CN Com., Sala D. Cayetano Gerli S.A. s/Quiebra s/Incidente de prelación de créditos. Por Acosta M. Cita del trabajo de Roitman H. Y Di Tullio (P. 485).

⁹¹ Kemelmajer de Carlucci A. Modificaciones producidas por la ley 24.522 al régimen de las prioridades concursales no excluyentes. En Revista de Derecho Privado Comunitario. Nº 11. Concursos y quiebras II. (P. 172)

En consecuencia, esta es la solución actual que debe aplicarse en caso de concurrencia o convergencia de créditos prendarios con créditos laborales sobre bienes afectados al privilegio especial del citado art. 241”.

Dado lo conflictivo del tema que se ha analizado precedentemente, hasta el momento no se ha arribado a un acuerdo que ponga fin a esta controversia, debido a que ambas posiciones están sustentadas disposiciones establecidas por la ley de Concursos y Quiebras.

CAPITULO VIII

EL ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL Y LOS ACREEDORES LABORALES

VIII.1 Características del Acuerdo Preventivo Extrajudicial

Durante la vigencia de la ley 19.551, este acuerdo presentaba un rasgo de marcado favorecimiento al deudor. Y en la práctica las dos modalidades que se seguían eran la quita y la espera, implicando ambas una reestructuración del pasivo de la empresa en detrimento de los acreedores, ya sea porque cobrarían menos o porque se alargarían los tiempos para hacer efectivos sus créditos.

Con la modificación introducida por la ley 24.522 se debilitó la posición negociadora de los deudores, fortaleciendo correlativamente la de los acreedores, al privar al deudor concursado de su monopolio en materia de propuestas de acuerdos preventivos, creando asimismo ciertas opciones adicionales a las de rechazar el acuerdo y conducir al deudor a la quiebra, con la consiguiente liquidación.

La sanción de la ley 25.589 de mayo de 2002, introdujo reformas muy importantes a estos acuerdos, tendientes a otorgar mayor seguridad jurídica, y a su vez permitir su utilización con el fin de brindar una herramienta que posibilite a las empresas solucionar los problemas económicos y financieros que deben afrontar.

De conformidad con lo dispuesto por la ley 25.589 el acuerdo preventivo extrajudicial tienen las siguientes características:

a) Naturaleza Jurídica:

Si bien la ley no lo define, de su articulado se desprende que el acuerdo preventivo extrajudicial tiene naturaleza contractual.

Como contrato, tiene entonces un objeto, que es el programa de autocomposición activa y pasiva que se establece entre el deudor y sus acreedores.

También hay un contenido, constituido por diversos actos jurídicos tales como reconocimiento de obligaciones preexistentes, novación, transacción, etc.

En tanto que la causa fin es la renegociación del pasivo para lograr superar las dificultades económicas o financieras del titular de la empresa, mediante la formulación de un plan de saneamiento.

Por lo tanto, de acuerdo a la opinión de Grispo, puede considerarse que el acuerdo preventivo extrajudicial es un contrato nominado, plurilateral, consensual y a título oneroso.

b) Presupuesto Subjetivo:

Los sujetos activos legitimados para formular el acuerdo preventivo extrajudicial son todos aquellos que se encuentren en dificultades económicas o financieras de carácter general.

No siendo la ley 25.589 específica en la enumeración de los mismos, cabe remitirse a aquellos que se encuentran comprendidos en los artículo 2 y 5 de la ley 24.522.

Quedando excluidos los deudores que se encuentren en concurso preventivo, con acuerdo preventivo homologado en etapa de cumplimiento, los deudores que hayan sido declarados en quiebra y los que no pudieran pedirlo por estar encuadrados dentro de leyes especiales.

De acuerdo a lo que enuncia el artículo 69 LCQ, los sujetos pasivos son los acreedores. Dado que el mencionado artículo no hace ninguna otra aclaración al respecto.

El deudor tiene la obligación de denunciar a la totalidad de sus acreedores para solicitar la homologación del acuerdo.

c) Presupuesto Objetivo:

Del artículo 69, antes mencionado, se deduce que el presupuesto objetivo, es que el deudor se encuentre en dificultades económicas o financieras.

Por lo cual no es necesario que el mismo arribe al gravoso estado de cesación de pagos para lograr un acuerdo con sus acreedores que le dará la oportunidad de sanear su empresa.

d) Libertad de Contenido:

El artículo 71 de la ley 24.522 expresa que las partes pueden darle al acuerdo el contenido que ellas consideren conveniente a sus intereses.

De lo cual se desprende que los únicos límites que deberán respetarse, son los impuestos por el Código Civil, y que son exigibles para todos los contratos.

Según la opinión de Truffat, la libertad de contenido requiere el principio de no-discriminación en el tratamiento de los acreedores, para eliminar toda posibilidad de maniobra fraudulenta.⁹²

e) Categorización de Acreedores:

No es obligatorio para el deudor categorizar a los acreedores, si bien tiene la facultad de hacerlo.

En el caso de que se hiciera la mencionada categorización, cabe aclarar que en este tipo de acuerdos no puede hacerse renuncia a

⁹² Truffat D. El nuevo acuerdo preventivo extrajudicial. Editorial Ad-Hoc. Buenos Aires. 2002. (p. 54).

los privilegios, por lo cual no podrá existir una categoría de “acreedores quirografarios laborales”.

f) Mayorías

A los fines de su homologación, el deudor debe obtener la conformidad de la mayoría absoluta de los acreedores quirografarios que representen las dos terceras partes del pasivo quirografario total.

g) Suspensión de las Acciones de Contenido Patrimonial:

El artículo 72 Inc. 5 LCQ dispone que a partir de la presentación del pedido de homologación del acuerdo, se suspenden todas las acciones de contenido patrimonial en contra del deudor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 21, Inc. 2 y 3.⁹³

Si bien una lectura literal del artículo llevaría a entender que la sola presentación produce la suspensión de los juicios de contenido patrimonial, el artículo 72 establece una serie de requisitos para que el acuerdo sea homologado, la jurisprudencia ha entendido que es necesario que se cumplan los requisitos formales y que se admita judicialmente el pedido, para que se inicie el efecto suspensivo de las acciones, que se prolongará hasta la homologación del acuerdo.⁹⁴

⁹³ Ley 24.522. Art. 21. Inc. 2: Quedan excluidos de la radicación ante el juez del concurso los procesos de expropiación y los que se funden en las relaciones de familia. Las ejecuciones de garantías reales se suspenden, o no podrán deducirse hasta tanto se haya presentado el pedido de verificación respectivo; si no se inició la publicación o no se presentó la ratificación prevista en los arts. 6 y 8, solamente se suspenden los actos de ejecución forzada.

Inc. 3: La prohibición de deducir nuevas acciones de contenido patrimonial contra el concursado por causa o título anterior a la presentación, excepto las que no sean susceptibles de suspensión según el inciso 1).

⁹⁴ Juz. Regs. Y Concs. N° 2. Mendoza. “Bodega Jorge Nahiem p/homologación acuerdo preventivo extrajudicial”. Epte. 57916. Sentencia del 31/10/02. RDCP, T. 2003-2. Concursos P. 520.

También cabe destacar que los juicios suspendidos no son atraídos por el juez que deberá homologar el acuerdo, ya que en este caso no existe el desplazamiento de la competencia judicial.

VIII.2. Los Acreedores Laborales y la Suspensión de las Acciones de Contenido Patrimonial

Es importante destacar que dentro del Título II, Capítulo VII de la ley 24.522, con la modificación introducida por la ley 25.589, donde es regulado el acuerdo preventivo extrajudicial nada ha quedado establecido respecto de los acreedores laborales ni de aquellos que tienen créditos con garantías reales.

Según expresa Molina Sandoval, la situación de los acreedores laborales queda excluida de la suspensión ya que no hay remisión alguna al artículo 21 Inc. 5, que permita entender que este tipo de acuerdo pueda afectar los créditos laborales.⁹⁵

En efecto, por lo dispuesto por el artículo 73, el deudor solo está obligado a acompañar las mayorías de los acreedores quirografarios, lo cual excluye la obligación de acordar con los privilegiados, aunque esta situación no esté prohibida.

Por lo que cabe considerar que en el caso que fueran suspendidos los juicios laborales, éstos encontrarán protección más allá del plexo normativo de la ley 24.522 ya que con relación a ellos, la ley 24.285 ratificó el convenio 173, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo, que elaboró la recomendación 180, llamada “Recomendación sobre la Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador”, que establece la

⁹⁵ Junyent Bas F y Molina Sandoval C.A. Reformas concursales. Rubinzal Culzoni. Santa Fe. 2002. (P. 187).

obligación de éste, en los casos de crisis económicas, de asegurar una vía de pronto pago de los créditos alimentarios de los trabajadores.

Por lo cual, solo queda por agregar que la suspensión de un juicio laboral se torna inconstitucional, puesto que deja el derecho del trabajador sin tutela jurídica, y tomar como válido que lo único que podría caber es la exclusión de la suspensión en atención al carácter alimentario de dichos créditos.

CAPITULO IX

EFFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO Y DE LA QUIEBRA SOBRE LA RELACION LABORAL

Con la finalidad de dar un cierre a los temas abordados en capítulos anteriores, es necesario enunciar cuales son los efectos que surgen sobre la relación laboral luego de que la presentación del pedido de concurso preventivo o de la sentencia de declaración de quiebra.

IX.1 En el Concurso Preventivo

SUSPENSION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y CONVENIO COLECTIVO DE CRISIS

Entre las principales reformas que introdujo la ley 24.522 en materia laboral, se destaca lo dispuesto en el artículo 20, el mismo establece que la presentación y apertura del concurso preventivo deja sin efecto los convenios colectivos vigentes por el plazo de tres años o con el cumplimiento del acuerdo, si éste fuere menor.

Esto, implica que durante este período las relaciones laborales serán regidas por los contratos individuales y la ley de contrato de trabajo.

Entretanto, agrega la misma norma, que la concursada y la asociación sindical legitimada negociarán un convenio colectivo de crisis por el tiempo que dure el concurso, y hasta un plazo máximo de tres años.

La finalización del concurso preventivo por cualquier causa, o su desistimiento, impondrán la finalización del convenio antes mencionado.

De lo antedicho surge que la suspensión de la convención colectiva no permite al empresario modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, las remuneraciones u otros aspectos de la relación laboral, sino que todo deberá hacerlo a través de una nueva convención colectiva con el sindicato, especial para la situación de crisis.

Debe tenerse en cuenta que los contratos vigentes al momento de la presentación del concurso estaban amparados por disposiciones de convenios colectivos, por lo cual nada autoriza a modificar los derechos adquiridos por los trabajadores bajo los contratos individuales.

De acuerdo con lo dispuesto en el fallo “ATC S.A. s/Concurso preventivo s/ Incidente por U.T.P.B.A s/Condiciones Laborales”, la jurisprudencia ha sostenido que una medida cautelar consistente en que la concursada debía mantener los métodos y criterios de liquidación de salarios vigentes al momento de la apertura del concurso preventivo, de conformidad con las pautas de una convención colectiva preexistente, no se ajustaba al art. 20 de la ley 24.522. Se tuvo en cuenta que la suspensión de los convenios colectivos, bajo dicho artículo, no podía soslayarse por la circunstancia de que los contratos individuales contuvieran condiciones menos favorables que las exigidas por el convenio colectivo. Rechazó también la posibilidad de que el concurso hiciera recuperar vigencia a un convenio colectivo anterior a la apertura del concurso.⁹⁶

⁹⁶ C.N. Comercial, Sala B. 19/11/96.

El marco legal en el cual queda asentada la relación laboral a partir de la presentación del pedido del concurso preventivo y hasta la finalización del mismo es:

- ◆ La ley de Contrato de trabajo, que protege el orden público laboral
- ◆ La Ley Nacional de empleo
- ◆ La Ley de Contrato de trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas.

Julio Rivera y Daniel Vítolo, autores de la ley 24.522 han sostenido que el aditamento de esta norma responde a la necesidad de incorporar como actores de solución de crisis empresaria, no solamente al deudor y a los acreedores, sino también a los trabajadores, por lo cual el bien que tutela es la preservación de la fuente de trabajo.

Por otra parte, teniendo en cuenta que los convenios colectivos de trabajo pueden concertar acuerdos de los más variados aspectos que hacen a las relaciones laborales, tales como licencias o feriados especiales, categorías, escalas salariales, etc. Y la LCT crea solo un marco regulatorio general, sin discernir categorías ni montos de haberes, se ha planteado el interrogante acerca de si todos los aspectos que no alcanza la ley 20.744 continúan siendo regulados por las cláusulas convencionales, hasta que se acuerde el convenio colectivo de crisis previsto en el artículo 20 Inc. 6.

En respuesta a ello, la doctrina y la jurisprudencia se encuentran divididas, así, de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en el fallo “Nordensthol” surge que si se parte de la idea de que la suspensión no es inmediata y que solo resultará operativa una vez acordado con la asociación sindical un convenio colectivo de crisis,

las cláusulas normativas se incorporan al contrato individual del trabajo, integrando el derecho de propiedad del trabajador, de manera que al continuar rigiéndose la relación por el contrato individual se mantendría la vigencia de aquella, de manera que solo puede ser suplantada por otra convención colectiva.

Desde otro punto de vista, Fernandez Campón, y Vazquez Vialard, han considerado que “la teoría de la incorporación automática de las cláusulas normativas del convenio colectivo de trabajo a la relación individual, en nuestro derecho no tiene fundamento válido. El hecho que por esa vía se fijen determinados parámetros que deben ser respetados en el negocio individual mientras aquel esté vigente, no significa que esas condiciones que se fijan en función del bien común no puedan variarse si se dan determinadas condiciones que no permiten que aquellos se mantengan. Lo contrario sería absurdo”.⁹⁷

La suspensión de los convenios colectivos de trabajo, ha planteado también otro interrogante respecto al quantum de los haberes, ya que según lo mencionado en párrafos anteriores la ley de Contrato de Trabajo solo contempla pautas genéricas, por lo cual surge el planteo acerca de si el obrero va a percibir el salario de convenio o el salario mínimo vital y móvil, que constituye el piso de la remuneración.⁹⁸

Sobre este punto en particular, Maza y Lorente señalan que no obstante el concursamiento del empleador y lo dispuesto por el artículo 20 LCQ, los salarios convencionales deben ser mantenidos, por lo que una modificación que implique reducción de los mismos

⁹⁷ Fernandez Campón H. Y Vazquez Vialard R. La derogación de un convenio colectivo de trabajo por uno posterior y la teoría de la incorporación de sus cláusulas. LT. T. XXVII (ps. 1001 y ss).

⁹⁸ Ley 20.744. Art. 116: Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación (...).

podría constituir una injuria laboral suficiente para denunciar el contrato de trabajo, considerándose entonces el trabajador en situación de despido.⁹⁹

Si bien la doctrina mayoritaria ha sostenido esta postura, otros han opinado que las cláusulas de convenio son siempre convencionales y no se incorporan a los acuerdos individuales, por lo cual, con la suspensión de los convenios colectivos, la concursada puede sujetarse a la obligación de pagar solo el salario mínimo, vital y móvil.

Desde una postura intermedia, Foglia sostiene que la ley 24.522 ha dejado un vacío normativo, que deberá ser llenado recurriendo a lo establecido por el artículo 114 de la LCT, que faculta a los jueces a fijar la remuneración, ya que es la forma más prudente a los efectos de salvaguardar la empresa y su continuidad futura, como fuente de empleo de los trabajadores, implica esto ajustar las distintas circunstancias, variables y costos a las reales posibilidades de la empresa, ya que si la misma desaparece, también se extingue la fuente de trabajo.¹⁰⁰

Como se expresó anteriormente, la empresa concursada y la asociación sindical van a negociar un convenio colectivo de crisis, cuyo contenido no puede estar predeterminado, ya que el mismo dependerá de las características de la empresa y del trabajo que realicen los operarios en ella.

⁹⁹ Maza A.J. y Lorente J.A. ob. Cit. (p. 115).

¹⁰⁰ Foglia R.A. El concurso y la quiebra del empleador. Efectos de la crisis sufrida y su influencia en las relaciones laborales. DT y SS. T. 5. 2000. (p.142)

Ley 20.744. Art. 114: Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o emanadas de autoridad competente o fijadas por las partes, su cuantía será fijada por los jueces (...).

Este convenio, tiene validez por sí mismo, no está sujeto a homologación judicial, ni a aprobación por el Ministerio de Trabajo, como los convenios colectivos normales.

El síndico no es parte de la negociación, pero no puede permanecer ajeno a la misma, ya que de acuerdo a lo que la ley 24.522 establece, dentro de sus obligaciones se encuentra la de controlar que el concursado no realice actos que alteren su situación patrimonial en perjuicio de los acreedores, a la vez que deberá informar al juez de los resultados de la nueva convención.

IX.2 En la Quiebra

La declaración de quiebra implica la convocatoria de todos los acreedores del deudor a un proceso de carácter universal que produce efectos personales y patrimoniales, cuyo contenido y alcance se encuentran delimitados en la ley 24.522.

IX. 2. 1 El Contrato de Trabajo

Respecto de los contratos laborales, la ley concursal asume que está en presencia de contrataciones con características especiales, por lo cual le da un tratamiento especial en los artículos 196 a 199.

El artículo 196 prescribe que la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos, vencidos los cuales sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha en que fue declarada la misma y los créditos que deriven de ella podrán ser verificados según lo dispuesto por el artículo 241 Inc. 2 y 246 Inc. 1.

Si dentro del término de esos 60 días se decidiera la continuación de la explotación de la empresa, se va a considerar que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios que se han devengado en ese período, que se adicionarán a los que se devenguen durante el período de continuación de la explotación, aunque el trabajador no reinicie efectivamente su labor.

Respecto del artículo mencionado en el párrafo anterior, caben las siguientes aclaraciones:

◇ Suspensión de pleno derecho:

La suspensión de pleno derecho implica que no es necesaria la actuación judicial, ya que la misma se enlaza con la declaración de quiebra.

Así, la relación laboral queda en un impase hasta tanto se decida o no la continuación de la explotación de la empresa. El nexo contractual, no se rescinde sino que se paraliza.

En los casos en que se advierta la necesidad de sostener algunos sectores de la empresa, se puede requerir que los trabajadores se ocupen de las tareas que cumplan con ese fin, para lo cual el personal requerido deberá ser notificado debidamente.

◇ Plazo de la suspensión

Los 60 días que menciona la norma son corridos y los mismos deben ser contados desde a partir de la hora cero del día siguiente de la declaración de quiebra.

La importancia del vencimiento del plazo está dada por la perentoriedad de los mismos en el proceso concursal, por lo cual una vez que éste haya concluido sin que el juez resuelva sobre la continuidad de la empresa se producirá directamente la resolución del contrato laboral.

IX.2.2 Quiebra sin Continuación de la Empresa

En los casos en que habiendo transcurrido el plazo de los sesenta días sin que una resolución jurisdiccional avale la continuación de la explotación de la empresa, el contrato laboral se resuelve de pleno derecho.

Y si bien, lo antedicho contradice los principios laborales contenidos en los artículos 240 a 242 sobre la forma de informar la causal del fin de la relación laboral es necesario recordar que la LCQ se introduce en la ley laboral, debiendo dejar de lado algunas de sus normas, debido a su especificidad.¹⁰¹

Desde el vencimiento de la suspensión se hace exigible la indemnización devengada a favor del trabajador, la cual deberá ser objeto de verificación, sin perjuicio del derecho del pronto pago que la LCQ establece en el artículo 16.

IX.2.3 Continuación de la empresa

¹⁰¹ Ley 20.744. Art. 240: La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico cursado personalmente por el trabajador a su empleador (...).

Art. 241: Las partes por mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá realizarse mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa de trabajo (...)

Art. 242: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo (...)

En aquellos casos en que se decida la continuidad de la empresa fallida, se produce también la reanudación de los contratos de trabajo.

Los salarios que se hubieran devengado con motivo de dicha continuación, así como el incremento de las indemnizaciones por despido u omisión de preaviso que le corresponda al trabajador por la tarea que ha cumplido durante la continuación de la empresa, deberán ser pagados con la preferencia de los artículos 240, o sea como gastos de conservación y justicia, sin que sea necesaria verificación previa.

Si la sindicatura no llegara a satisfacer oportunamente estos créditos, el trabajador deberá requerir el pago de ellos en el concurso, pero no puede solicitar un embargo sobre los bienes del concurso ya que esta medida cautelar no corresponde en el proceso concursal, en el cual la seguridad de que se le pague a un acreedor lo que legítimamente le corresponde no depende de la traba de una medida de esa naturaleza.

El artículo 197 LCQ, dispone que en los casos en los que se decida la continuación de la empresa, el síndico debe decidir, dentro de los diez días de dictada la resolución jurisdiccional, quienes son los trabajadores que deben cesar definitivamente en sus tareas para reorganizar la empresa.¹⁰²

En los casos de despido se debe respetar la normativa común, por cual le van a corresponder las indemnizaciones que prevé la LCT cuando la relación laboral se extinga por quiebra o concurso del empleador. Si la falencia se hubiera producido por causas no imputables al empleador, situación que deberá merituar el juez, le corresponderá cobrar el 50% de las indemnizaciones por antigüedad

¹⁰² Ley 24.522. Art. 191: La autorización para continuar con la actividad de la empresa del fallido (...) será dada por el juez solo en caso de que de su interrupción pudiera emanar una grave disminución del valor de realización o se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse(...)

(art. 247 LCT), en el supuesto de que se le imputen al empleador las causales de la quiebra o del concurso, la indemnización aplicable será la que corresponde por aplicación del artículo 245 LCT.¹⁰³

Por ello, en el fallo “Alvarez A. c/Centuria Cia. de Seguros S.A.”, se resolvió que frente al reclamo de indemnización en los términos del artículo 245 LCT, efectuado por el acreedor laboral por extinción del contrato de trabajo como causa de quiebra de la empleadora, esta no puede exigir la reducción de las indemnizaciones previstas en el artículo 247 de la LCT, alegando que la quiebra se debió a la pérdida de su principal cliente, en estado de falencia, ya que ello no resulta un hecho imprevisible, pues constituye un hecho propio del riesgo empresario, imputable al empleador.¹⁰⁴

Respecto del preaviso la tendencia mayoritaria es adversa a su exigibilidad, ya que no se advierte como sería posible cumplir con los plazos previstos en la LCT 30 o 60 días antes de la conclusión de la relación laboral, cuando el síndico solo dispone de diez días para reorganizar la empresa, según lo dispuesto por el artículo 197 LCQ.¹⁰⁵

Los dependientes que sean dejados cesantes en sus actividades deberán verificar sus créditos. Y para todos los efectos legales deberá entenderse que la cesación de la relación laboral se ha producido por causa de la quiebra. Por lo cual la extinción contractual es retroactiva a la fecha de la sentencia.

¹⁰³ Ley 20.744. Extinción del Contrato de Trabajo por fuerza mayor, o por falta o disminución de trabajo. Art. 247: (...) el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el art. 245 de esta ley(...). Art. 245: (...) despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses (...)

¹⁰⁴ C.N.Com. Sala C. 29/10/96.

¹⁰⁵ Ley 20.744 Art. 231: El contrato no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso, o en su defecto indemnización(...) por el empleador, de 1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años y de 2 meses cuando fuera superior.

Para los casos en que los dependientes continúen prestando servicios en la empresa, después del auto que declara la quiebra, el artículo 267 de la LCT dispone que las remuneraciones y las indemnizaciones que le correspondan en razón de su antigüedad, u omisión de preaviso debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de la resolución que declara la continuación de la empresa, se consideran gastos de justicia.

Por lo cual éstas sumas deberán ser pagadas en la medida que resulten exigibles de acuerdo a lo que establece el artículo 240 LCQ.

Cuando los resultados de la explotación no fueran exitosos, ni el activo concursal suficiente, los trabajadores concurrirán a prorrata sobre el activo concursal junto con aquellos créditos amparados por el artículo 240 LCQ.

En estos casos, el dependiente no puede accionar contra el concurso, ya que no existe un patrimonio coercible para hacer efectiva la eventual condena.

Con relación a esta situación, Quintana Ferreyra ha expresado que “si el concurso no satisface los salarios por haber llegado con la continuidad de la explotación a una insolvencia que consumiera también el restante activo concursal, de nada serviría contar con vías de apremio inútiles ante la ausencia de bienes para ejecutar. Tal situación generará responsabilidades subjetivas del síndico y del administrador, ante el concurso y ante los terceros perjudicados; porque fue prestación funcional de éstos urgir la cesación de la actividad empresaria antes de llegar a esa crisis”.¹⁰⁶

IX.2.4. Continuación con nuevo adquirente

1- Convenios Colectivos

Los convenios colectivos de trabajo relativos al personal que se desempeñe en el establecimiento se extinguen de pleno derecho,

¹⁰⁶ Quintana Ferreyra F. Concursos Ley 19.551. Buenos Aires. Editorial Astrea. 1985.

cuando haya un adquirente para la empresa, según lo dispone el artículo 198 LCQ.

2- Obligaciones Laborales

En el supuesto de la continuación de la empresa con nuevo adquirente, la ley concursal prevé que los créditos de los dependientes serán pagados por el fallido o por el concurso.

Ya que en lo referente a las relaciones laborales propiamente dichas, el adquirente no es considerado sucesor del fallido y del concurso, de acuerdo a lo que dispone la ley 24.522, por lo tanto no podrán computarse los años de antigüedad, ni la naturaleza del cargo, etc.

Los importes que se adeuden a los trabajadores del fallido que tengan carácter indemnizatorio o que deriven de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con causa u origen anterior a la indemnización serán objeto de verificación o pago en el concurso, quedando el nuevo adquirente liberado de toda obligación sobre los mismos.

CAPITULO X

CONCLUSION

En los capítulos precedentes he dado el amplio marco dentro del cual se desarrollan los procesos falimentarios, y como se relacionan los mismos con los acreedores laborales.

Considero necesario elaborar en este capítulo una breve síntesis de lo anteriormente expuesto, con la finalidad de arribar a la solución más adecuada para que los mencionados acreedores surgidos de dichos procesos puedan percibir sus haberes.

Para ello, me voy a remitir a los puntos centrales que se han abordado a lo largo de este trabajo, en relación con los mismos:

Pronto Pago de Créditos Laborales:

Es la primer vía de insinuación que tienen los acreedores laborales para hacer valer sus créditos contra el concurso, para llegar a obtenerlo, deberán presentarse ante el juez con la documentación que avale su pedido.

La oportunidad procesal de esta solicitud, será encontrada luego de que el juez haya meritado el pedido de Concurso del deudor y dictado el auto de apertura del mismo.

El mencionado beneficio podrá ser alcanzado por el trabajador, si del análisis del pedido que luego realiza el síndico, surge que el crédito no es ni controvertido ni dudoso.

Si el trabajador logra el reconocimiento del crédito por esta vía, que sería el mejor de los casos, podrá hacer efectivo su crédito con “el resultado de la explotación”.

Resultado de la explotación

Al tratar el tema en particular, se manifestó que nada dice la ley de Concursos y Quiebras respecto de él o del tiempo en el que puede obtenerse. Lo más razonable sería entonces considerar que el “resultado de la explotación” está representado por las ganancias que se obtienen de la actividad comercial.

Por lo cual va a representar la tenencia de fondos suficientes para abonar los créditos debidos a los trabajadores que va a generarse sin límite temporal.

Es en cabeza del propio concursado, sobre quien pesa la carga de obtener los mencionados fondos, junto con la de hacer continuar la actividad de la empresa para pagar en tiempo y forma las obligaciones post-consursales y los acuerdos que logre con la homologación de las propuestas de pago.

Pero no es en vano recordar que para haber llegado a pedir un Concurso Preventivo, el deudor tuvo que haber ingresado en estado de “cesación de pagos”, y si bien el derecho conoce el alcance del mismo, desde el ámbito comercial ésta situación representa una ausencia total de crédito y aún de credibilidad hacia el deudor, por parte de los proveedores, y de las entidades bancarias o financieras.

Consecuentemente la prioridad de uso que tendrán los fondos que ingresan será para lograr continuar la explotación de la empresa

Surge entonces una primera pregunta: “Cuándo paga el “pronto pago?”

No existe una respuesta concreta a esta pregunta.

Por ello, tal vez, sea oportuno recordar en estas circunstancias las palabras de Martorell al hacer mención a este instituto, quien considera que del modo en que está regulado “el derecho al pronto pago no es ni tan pronto, ni tan pago”.

Unificando los dos puntos tratados en párrafos precedentes, nos encontramos con acreedores laborales, que tiene una decisión Judicial a su favor para cobrar sus acreencias pero desconocen en que momento podrán hacerse efectivas.

Si bien en el caso de que el concursado no abone el mencionado beneficio, existiendo decisión judicial a su favor, el trabajador tiene la facultad de accionar judicialmente contra él, o solicitarle la quiebra, ninguna de estas acciones le sería de utilidad para obtener en forma rápida las remuneraciones adeudadas.

Verificación de Créditos

La ley de Concursos y Quiebras, prevé también, que en los casos en que el acreedor laboral solicite el pronto pago, y éste le sea denegado en razón de que el monto de sus créditos resulte dudoso, controvertido, que no surja de la documentación legal del empleador, o exista sospecha de que hay connivencia dolosa entre el trabajador y el empleador, debe realizar la verificación del crédito ante el síndico, al igual que lo harán el resto de los acreedores.

Una vez ingresado en esta etapa, deberá aguardar el informe individual que el síndico debe realizar ante el juez, para que éste último declare el crédito verificado o admisible o no.

Si el crédito es declarado verificado o admisible, el acreedor laboral va a tener la posibilidad de hacer efectivas sus acreencias, con renuncia o no de sus privilegios, pero antes deberá en primer lugar atravesar el período de exclusividad en el que tendrá que escuchar y aceptar alguna de las propuestas del deudor, y luego aguardar a que el acuerdo sea homologado, lo que traerá indefectiblemente para él una novación del importe originario que se le adeudaba y un período de espera para su cobro.

En el caso de que el juez declare la inadmisibilidad del crédito, el trabajador deberá continuar indefectiblemente la vía judicial, e interponer un recurso de revisión, con la finalidad de obtener una respuesta favorable a su solicitud.

Privilegios en la Quiebra:

En el proceso liquidatorio que implica la quiebra, el acreedor laboral posee privilegios especiales y generales.

Los privilegios especiales se asientan sobre un bien en particular, según lo que se manifestó al tratar el tema en forma amplia, que en los casos de acreedores laborales, recaen sobre las materias primas, mercaderías y maquinarias que se utilizan en la explotación y que sean de propiedad del concursado.

De lo antedicho, surge en este punto del análisis formular el siguiente cuestionamiento:

- Si el producido de la liquidación de las materias primas, mercaderías o maquinarias que pudieran existir al momento de la declaración de quiebra, previo pago de los gastos de conservación y justicia no es suficiente para cubrir los créditos laborales adeudados.

Cómo podrá cobrar el acreedor laboral?.

- Si concurren sobre las bienes, asiento del privilegio, un crédito laboral y un derecho real de prenda.

Cobrará el acreedor laboral?

Lamentablemente las respuestas a estas preguntas conducen a considerar que en ambos casos el mencionado acreedor va a cobrar un importe muy reducido o nada.

Cuando el monto a percibir tenga privilegio general, no existiendo asiento de bienes para el mismo, el importe resultará de la liquidación de otros bienes, previo pago de gastos de conservación y justicia y el resultante deberá ser distribuido a prorrata.

Luego de haber analizado la totalidad del tema con amplitud y de realizar este breve resumen, surge que si bien no se ha legislado en detrimento de los acreedores laborales, han quedado espacios en blanco que las leyes vigentes aún no pueden resolver.

Y esos espacios en blanco, son concretamente la factibilidad de cobro que tiene el acreedor laboral dentro del actual marco normativo, dado que éste ha previsto los institutos a través de los cuales se podrán cancelar las acreencias debidas, pero no ha podido prever los mecanismos necesarios para hacerlas efectivas.

Es por todo lo expuesto, que considero que no se resuelve el problema planteado con reformas a la ley de Concursos y Quiebras, sino que la solución debe encontrarse más allá de la misma y es creando un **“Fondo de Garantía para Empresas en Crisis”**, con la finalidad de que el mismo sea utilizado para cancelar los pasivos laborales en forma efectiva ante procesos falimentarios.

Si bien, la creación de un fondo similar al propuesto no es novedosa en nuestro país, ya que hubo un intento de instrumentación del mismo con la ley 23.472 sancionada en 1987, éste nunca llegó a formarse, debido a que la mencionada ley no llegó a reglamentarse.

Y aunque años más tarde, específicamente en 1993, fue sancionada la ley 24.285 ratificando el Convenio 173 de la Conferencia Internacional del Trabajo (LXXIX Reunión, 1992) sobre “Protección de los Créditos laborales en caso de Insolvencia del Empleador”

realizando un nuevo intento de crear un fondo comparable al anterior, dado que establecía que el crédito adeudado a los trabajadores por sus empleadores, debería ser asegurado por una institución de garantía cuando no pueda ser efectuado por el empleador debido a su insolvencia, la norma corrió la misma suerte que la anterior.

Si se analiza el tema en relación con otros países, me parece muy acertada la conclusión a la que arriba Martorell, quien considera que lo únicos casos en que los acreedores laborales pueden cobrar algo, se da en aquellos países que tienen regímenes de cobertura de pago por medio de una agencia de seguridad estatal o existe un posicionamiento del crédito del trabajador de un nivel tan alto que resulta prácticamente imposible que no cobre.

Como ejemplo de países con fondos de garantía puede citarse a Suecia, que ha establecido por ley 741 de 1970 la garantía del Estado en materia de salarios, por los créditos de los obreros de los patronos fallidos, según la cual es el Estado quien abona los mencionados créditos subrogándose en la quiebra, y a España, que ha establecido un régimen similar por aplicación del Decreto Real 505/1985.

En tanto que en otros casos, países como Brasil o Luxemburgo han establecido la prioridad absoluta al crédito de los trabajadores en caso de quiebra del empleador ante toda acreencia, inclusive la del Estado.

Estableciendo una comparación entre nuestras normas y la de los países mencionados, considero que la opción de establecer un rango prioritario de pago para los trabajadores traería aparejada una nueva reforma de la ley de Concursos y Quiebras e inclusive de la Ley Laboral, lo cual consistiría en un procedimiento más lento e inclusive cuestionable por parte de la doctrina.

En tanto que la “constitución de un fondo de garantías para empresas en crisis”, podría hacerse mediante una ley independiente, cuya única finalidad sea concretar la creación del mencionado fondo e instrumentar los medios para ponerlo en práctica.

En mi opinión, la ley que a dictarse, debería contener esencialmente los siguientes puntos:

- **Constitución del fondo**

El fondo de reserva debe constituirse por medio de un fideicomiso que el Estado Nacional formará con ingresos que provengan de Rentas Generales.

- **Creación del Ente Administrador**

A la par será necesaria la creación de un ente autárquico cuya finalidad sea la administración de los mencionados fondos, la realización de los pagos laborales, y la obtención de rentas de las reservas a través de su colocación en el mercado de capitales.

- **Pago a los acreedores laborales**

El ente deberá pagar a los trabajadores que obtuvieron el beneficio del pronto pago inmediatamente después del dictado de la resolución judicial que lo otorga, debiendo proceder del mismo modo con los créditos que tuvieron que atravesar por el procedimiento verificadorio, una vez que por resolución judicial se declaren verificados o admisibles.

- **Pagos realizados por Concursos Preventivos**

En el caso de que los créditos pagados por el fondo provinieran de un Concurso Preventivo, teniendo en cuenta que la empresa continúa en funcionamiento el empleador deberá reintegrar el

100% de los fondos que se pagaron a los trabajadores mediante el pago de un importe mensual, que se determinará en función de la situación particular de cada empresa, pero nunca podrá ser en un período mayor que el del acuerdo general que realizó con todos los acreedores.

- **Pagos realizados en casos de Quiebras.**

Cuando los montos a pagar surgieran de una quiebra, los trabajadores cobrarán en forma inmediata, quedando el órgano recaudador subrogado en sus derechos, a fin de que perciba los montos de que éstos hubieran podido ser acreedores.

- **Casos de concurrencia de acreedores prendarios y laborales sobre un mismo bien.**

En estos casos, el fondo de garantía cubrirá los importes que correspondan al trabajador.

- **Casos de Créditos Controvertidos**

Cuando el crédito fuera controvertido, exceptuando cuando que el hecho proviniera de dudas de connivencia dolosa entre el trabajador y el empleador, el fondo de garantía pagará el 50% de la indemnización prevista en el artículo 247 de la Ley 20.744, hasta la resolución judicial que decida el correcto monto indemnizatorio, que en caso de ser mayor deberá hacerse efectivo con la presentación de la mencionada resolución.

La creación de este fondo, además de cumplir con su finalidad esencial que es el resguardo del crédito del trabajador en función del carácter alimentario de su salario, traería como beneficios:

1- Sobre el empleador-concursado

- ◇ No cargaría con el pago rápido y total de los créditos considerados aptos para hacerse acreedores al beneficio del pronto pago.
- ◇ Financieramente se vería beneficiado, tanto en las negociaciones con los acreedores pre-concursales, como en los pagos a realizar por obligaciones post-concursales, pues no debería abonar en forma inmediata la masa salarial adeudada.
- ◇ A la vez que favorecería la continuidad de la empresa en marcha, ya que se reducen los riesgos de que los acreedores laborales le pidan la quiebra por falta de pago de sus acreencias.

2- Judicialmente, se reducirían los costos procesales y se evitarían demoras por incidentes, no solo por cuestiones estrictamente laborales sino también en los casos de concurrencia de privilegiados especiales sobre un mismo bien.

Habiendo arribado a la finalización de este trabajo, quedo en la convicción de que el medio propuesto como solución es el único viable dentro del marco normativo actual que puede hacer factible el cobro de las acreencias laborales en los procesos falimentarios.

BIBLIOGRAFIA

Ley 24.522 Concursos y Quiebras

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y modificatorias

Casadío Martinez, Claudio Alfredo.

Insinuación al pasivo concursal. Alternativas para la verificación del crédito. Editorial Astrea. Buenos Aires. 2001. 1ra. Edición.

Fernandez Madrid Juan Carlos, Caubet Amanda Beatriz.

Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones. Editorial Errepar. Buenos Aires. 2001. 5ta. Edición.

Flaibani, Claudia Cecilia.

Tomo I: Los concursos en general. El concurso preventivo.

Tomo II: La quiebra. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1999. 1ra. Edición.

Junyent Bas Francisco; Flores, Fernando M.

Las relaciones laborales en el concurso y en la quiebra. Editorial Abaco de Rodolfo de Palma. Buenos Aires. 2004. 1ra. Edición.

Martinez de Petrazzini, Verónica.

Ley 24.522 de Concursos y Quiebras, comentario analítico y comparativo de la reforma. Ediciones Macchi. Buenos Aires. 1995. 1ra. Edición.

Martorell, Ernesto Eduardo

Tratado de Concursos y Quiebras. Editorial De Palma. Buenos Aires. 2001. 1ra. Edición.

Molina Sandoval, Carlos.

Acuerdo Preventivo Extrajudicial. Alternativas para la superación de las dificultades empresarias. Editorial Abaco de Rodolfo de Palma. 2003. 1ra. Edición.

Negre de Alonso, Lilita Teresita

Los acreedores laborales en el proceso concursal. Editorial Rubinzal Culzoni. 1992. 1ra. Edición.

Rivera, Julio Cesar; Roitman. Horacio; Vítolo Daniel Roque.

Tratado Ley de Concursos y Quiebras. Editorial Rubinzal-Culzoni. 2000. 1ra. Edición.

Rivera, Julio Cesar; Roitman. Horacio; Vítolo Daniel Roque

Concursos y Quiebras ley 24.522. Análisis exegetico. Concordancia con la ley derogada. Buenos Aires. Editorial Rubinzal Culzoni. 1995. 1ra. Edición.

Artículos:

Doctrina: "Comentario a la nueva ley concursal 25.589.

Hector J. Miguens. 21 de Agosto 2002.

La Ley: "Privilegios concursales y breve reseña acerca de las decisiones de nuestros tribunales".

Andrea F. Andradade y Juan A. Garciarena. 4 de Julio de 2000.

La Ley: "El pronto pago laboral en el concurso y en la quiebra"

L. F. A. Rizzo Amorino, Raquel Elena Rodriguez, Vanesa Roncolato.
17 de Abril de 2000.

