

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA  
ESPECIALIZACION SINDICATURA CONCURSAL



**El Crédito Laboral en el proceso falencial — Funciones del Sindico**  
**Trabajo Final**

**Alumno: Alberto Javier Parma**

**Tutor: Dr. Ricardo Sabor**

**Titulo: Especialista en Sindicatura Concursal**

**ABRIL DE 2018**

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN:</b> .....	2
<b>EL CREDITO LABORAL EN LA ETAPA LIQUIDATORIA</b> .....	4
EFECTOS DE LA QUIEBRA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO .....	4
PRONTO PAGO LABORAL .....	6
ANTECEDENTES: .....	6
EN EL CASO DE QUIEBRA.....	8
CREDITOS SUJETOS AL REGIMEN DE PRONTO PAGO LABORAL: .....	9
REQUISITOS PARA GOZAR DEL PRONTO PAGO:.....	10
LABOR DE LA SINDICATURA: .....	12
<b>MULTA ARTICULO 132 BIS LEY 20.744</b> .....	14
ANALISIS .....	14
REQUISITOS PARA SU APLICACIÓN: .....	15
EL DEUDOR PUEDE PEDIR UNA REDUCCION DE LA MULTA EN ATENCION A SU ESTADO FAENCIAL? .....	17
<b>PRIVILEGIOS</b> .....	18
QUE ES UN PRIVILEGIO? .....	19
ASIENTO DEL PRIVILEGIO. ....	20
PRIVILEGIO ESPECIAL DEL CREDITO LABORAL .....	20
PAGO POR SUBROGACION.....	22
PROYECTO DE DISTRIBUCION DEL CREDITO LABORAL .....	25
JURISPRUDENCIA APLICABLE .....	29
<b>CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	35

## INTRODUCCIÓN:

El trabajo es la actividad humana por la cual los individuos obtienen un salario y pueden cubrir sus necesidades. Por otra parte, el trabajo es tan importante en un sentido global que, en gran medida, toda la sociedad se organiza a partir de la actividad laboral.

*El Derecho al Trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado. El Derecho al Trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: "el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido".*

*El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.*

*El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

*El Derecho del Trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la Revolución Industrial. Frente al poder económico y político que adquirieron los industriales capitalistas -grandes empresarios-, van surgiendo primero de forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos) que demandaban mejoras socioeconómicas que no podían conseguirse a título individual. Por parte de los nuevos capitalistas se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores, por lo que en primera instancia el Estado intervenía en los conflictos laborales limitándose durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar; por parte de los sindica-*

tos y trabajadores se demandaban mejoras tanto salariales como en las condiciones de trabajo y una regulación que protegiera a la parte más débil en la supuesta libertad de contratación, esto es, al trabajador.

El trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. Por eso, el Derecho Laboral tiende a limitar la libertad del empleador a fin de proteger al involucrado más débil. Es por ello que el Derecho Laboral se basa en un principio PROTECTOR a diferencia del Derecho Privado que se sustenta en un principio de "igualdad jurídica".

Otros principios del Derecho Laboral al ya enunciado son "razonabilidad" y es "no renunciable". Este último al establecer que, ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación vigente.

**Cuando una empresa se insolventa, el derecho pone a disposición todo un sistema para intentar salvaguardar que a todos los acreedores se les pague de manera más o menos pareja, salvo algunos con privilegio.**

Analizaremos entonces el Crédito Laboral en el proceso falencial, y las consideraciones que deberá tener el Síndico Concursal durante el proceso.

Se desarrollará entonces cuales serian las responsabilidades del Sindico Concursal en el proceso liquidatorio para concluir con la distribución de los ingresos de la Quiebra entre los acreedores laborales en primer lugar y luego determinar el resultante a distribuir entre el resto de los acreedores de la Quiebra.

# EL CREDITO LABORAL EN LA ETAPA LIQUIDATORIA

## EFFECTOS DE LA QUIEBRA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

El efecto principal sobre los contratos de trabajo se encuentra reglado en el art. 196 de LCQ, que dispone que la quiebra no produce la disolución de éste, sino su **suspensión** por el plazo de sesenta días.

De la lectura integral de la norma se sigue que la resolución del contrato de trabajo, como modalidad contractual de ejecución continuada, está subordinada a la eventualidad de la decisión sobre la continuación de la explotación de la empresa en la cual preste servicio el dependiente.

De lo dicho se sigue que el plazo de suspensión de sesenta días tiene como objetivo operativizar los pasos necesarios para decidir sobre la continuación o no de la empresa. La suspensión dispuesta por el legislador tiene la finalidad de preservar el vínculo laboral y promover la enajenación de la empresa en marcha, lo que eventualmente será más redituable al concurso y a los dependientes<sup>1</sup>.

Cuando se ha dispuesto la continuación de la explotación de la empresa con la subsistencia de los contratos laborales, los salarios que se devenguen, así como el incremento de las indemnizaciones por despido u omisión de preaviso que correspondiente al trabajador, deben ser pagados en el concurso en los plazos legales y con la preferencia del artículo 240 de la LCQ, es decir, como gasto concursal, sin que siquiera haya necesidad de deducir previamente la

---

<sup>1</sup>**Ferrario, Carlos. 2012.***Ley de Concursos y Quiebras - comentada y anotada.* s.l. : Errepar, 2012.

**Gebhardt, Santiago C. Fassi y Marcelo. 2005.***Concursos y Quiebras - Comentario exegetico de la ley 24.522 y Jurisprudencia aplicable.* s.l. : Astera, 2005.

verificación<sup>2</sup>, que se impone a los créditos de causa o título anterior a la falencia.

**NOTA: En el caso de continuación de la explotación de la empresa, los dependientes que seguirán trabajando cobrarán sus salarios así como el incremento de sus indemnizaciones como gasto del artículo 240 LCQ, el crédito laboral anterior a la declaración de quiebra seguirá la suerte como si la empresa no continuase con la explotación, es decir deberán verificar su crédito ante la sindicatura y proseguir con el proceso falencial**



Si vencido el plazo de suspensión de sesenta días no hay continuación de la empresa, el contrato de trabajo queda resuelto de pleno derecho y en forma retroactiva a la fecha de la sentencia de quiebra. Asimismo, se hace exigible desde el vencimiento de la suspensión, la indemnización devengada a favor del trabajador, que deberá ser objeto de verificación en el concurso, sin perjuicio del derecho de pronto pago del art. 16, 2º párrafo.

La reforma nuevamente ha variado el texto de la ley anterior, que coincidía con la ley laboral; ahora el adquirente no asume las obligaciones laborales del fallido, ni las del concurso.

Estos contratos quedan extinguidos por la adquisición de la empresa, y los trabajadores se podrán considerar despedidos y solicitar la indemnización de conformidad con la legislación laboral y recurrir a las vías que la ley concursal prevé para el cobro del crédito laboral, o aceptar la nueva relación y renegociar las condiciones de las convenciones colectivas.

La ley introduce una modificación fundamental al establecer que el adquirente no es sucesor del fallido y del concurso respecto de los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia. Por ende, queda liberado de todos los pasivos laborales previos a la transferencia, sean indemnizatorios o derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con causa u origen anterior a la enajenación, los que deberán ser verificados y pagados en el concurso.

Cuáles serían las alternativas que tiene el trabajador para hacer efectivo su crédito Laboral:

-  Recurrir a la justicia ordinaria del fuero Laboral
-  Recurrir a la verificación de créditos en el proceso concursal

---

<sup>2</sup> CNCom, Sala C, 6/7/79, LL, 1980-A-36, con nota de Migliardi, *Los créditos laborales y la quiebra*

## Pronto pago laboral arts. 16 y 183 LCQ

Ante la existencia de un crédito laboral insatisfecho y frente al concurso o quiebra de su ex empleador -salvo muy aisladas excepciones- el trabajador despedido habrá de recurrir al fuero del trabajo para legitimar su título y obtener el cobro del adeudo.

Ello en la práctica, resulta claramente justificable frente a la desactivación del llamado “fuero de atracción absoluto”, a la familiaridad de trato del acreedor con profesionales idóneos en la materia, y a la mayor confiabilidad que seguramente la misma habrá de merecerle por las “presunciones” y otras peculiaridades que siempre habrán de favorecerlo.

Reconocido que fuere su crédito por el denominado “Juez Natural”, el mismo podrá plantear y pedir la cancelación de su “pronto pago”, si su ex empleador se halla concursado, en los términos y condiciones que se han expuesto en este trabajo, o –finalmente- frente a la quiebra de aquél, poner en movimiento todo el “abanico” adicional de posibilidades jurídicas que la ley permite.

Por otra parte, y ya ante la quiebra de su ex empleador, el trabajador con crédito impago tendrá frente a sí una triple opción ya que, sea “per se”, sea por medio de la Sindicatura, se encontrará facultado para promover en contra de aquél y de todos aquellos que coadyuvaran a llevar al cuadro de crisis a su Compañía, desde acciones de “extensión de quiebra” (art.161, LCQ), hasta acciones de “extensión de responsabilidad” (art. 173, LCQ)<sup>3</sup>, las que podrán desencadenarse de producirse el encuadramiento de las situaciones del caso en la normativa pertinente, en el planteo por inoponibilidad de la persona jurídica previsto por el art. 54 de la Ley 19.550, y/o en acciones de responsabilidad societaria de la ley de sociedades comerciales (art. 276 LSC).

## PRONTO PAGO LABORAL

### ANTECEDENTES:

Durante la vigencia de la ley 19.551 el acreedor laboral tenía la posibilidad de solicitar el pronto pago ante el juez del concurso, dado que la misma aseguró en su art. 17 esta vía excepcional de insinuación y cobro a ciertos créditos laborales. Pero posteriormente la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 estableció que el acreedor laboral que quisiera solicitar el cobro de su crédito debía hacerlo ante el juez laboral y luego solicitar la verificación en el concurso; los proce-

---

<sup>3</sup>La diferencia entre ambas, como se sabe, reside en que en la “extensión de la quiebra”, el condenado “por extensión” y/o sus cómplices deberán responder por la totalidad del pasivo del fallido; o sea, por todos los créditos verificados en su quiebra, sean estos comerciales y/o civiles y/o laborales y/o previsionales y/o fiscales, mientras que en la “extensión de responsabilidad”, la condena se extenderá -únicamente- al monto del daño que logre acreditar el promotor de la acción.

laborales no eran atraídos por el concurso preventivo ni por la quiebra del empleador (Arts. 265 y 266 L.C.T.).

Lo que ocurría era que ambas leyes se contradecían: la ley concursal establecía como opción del acreedor laboral solicitar el pronto pago, mientras que, según la ley de contrato de trabajo, primero debía tramitarse en juicio laboral. Algunos sostenían que al ser la ley concursal anterior a la laboral, debía respetarse esta última por ser posterior en el tiempo. En cambio otros proponían respetar el ordenamiento concursal para aquellos acreedores que optaran por no promover acciones de conocimiento en el fuero laboral. De cualquier forma, este resultaba ser un tema controvertido.

La ley 24.522 introdujo importantes cambios, modificando el ordenamiento previsto por la ley 20.744: derogó expresamente los arts. 264, 265 y 266 de la L.C.T., es decir que se quitó total intervención al fuero laboral. De esta forma se ponía fin a la contradicción que existía entre la ley concursal y la Ley de Contrato de Trabajo, dando por terminada la discusión sobre si este tipo de créditos y procesos eran o no atraídos por el concurso del empleador.

En el sistema de la ley 24.522 era el juez de concurso quien tenía competencia exclusiva y excluyente para autorizar el pago respectivo, y si el juicio laboral se encontraba en trámite, a partir de la vigencia de la ley 24.522, debía ordenarse su remisión al juzgado en el que tramitaba el concurso e iniciar el pedido de pronto pago o la verificación.

Esta reforma fue muy importante en cuanto aceleró el proceso de cobro de dichos créditos, al quitar la obligación de la Ley de Contrato de Trabajo de obtener el reconocimiento previo del crédito en sede laboral, ya que dicha exigencia implicaba una postergación en el cobro de los mismos.

Según doctrina y jurisprudencia mayoritaria la resolución judicial que decidía favorablemente el pronto pago podía ser dictada con independencia de que existieran fondos para hacer efectivo el pago del crédito, pues la declaración del derecho corría por separado de la posibilidad efectiva de cobro. Sin embargo existían opiniones contrarias, que sostenían que la inexistencia de fondos impedía al juez emitir pronunciamiento acerca del pronto pago, ya que éste debía contener imputación a fondos determinados no correspondiendo a los jueces dictar resoluciones en abstracto.

En lo referente a "resultado de la explotación", algunos entendieron que la ley refería al concepto de beneficio, es decir, al concepto de ingreso menos costo estimado en orden al giro normal de la explotación, mientras que otros entendían que debía entenderse como cualquier ingreso bruto. A pesar de las buenas intenciones del legislador por proteger el crédito laboral en atención a su función alimentaria, lo real es que el instituto en pocas ocasiones resultó exitoso en el concurso preventivo durante la vigencia de la ley 24.522.



Luego en el año 2006 se introdujo una nueva reforma con la Ley 26.086, la cual implicó una amplia modificación sobre este tema, cambiando sustancialmente el tratamiento en la forma de insinuación de los créditos laborales; en la actualidad el acreedor laboral cuenta con distintas alternativas para incorporarse al pasivo concursal: goza del derecho de pronto pago, puede optar por verificar su crédito y también puede elegir iniciar o continuar el proceso de conocimiento correspondiente en sede laboral y con esa sentencia, que le sirve de título verificatorio, concurrir al proceso universal.

Además la misma modificó su redacción, entre otras cosas, reemplazando el concepto de “resultado de la explotación” con “fondos líquidos disponibles”, es decir, aquellos fondos sobrantes luego de deducir los costos y gastos ordinarios de la explotación.

Finalmente la Ley 26.684 en el año 2011 introdujo algunas modificaciones más al respecto:

- 📌 Aumentó el porcentaje de afectación sobre los ingresos brutos del 1% al 3%.
- 📌 Limitó el monto individual pagable en cada distribución mensual a cuatro salarios mínimos, vitales y móviles.

## EN EL CASO DE QUIEBRA

El mismo está establecido en el Art. 183 LCQ: “las deudas comprendidas en los Arts. 241 inc. 4 (debería decir inc. 2), y 246 inc. 1, se pagaran de Inmediato con los primeros fondos que se recauden o con el producido de los bienes sobre los cuales recae el privilegio especial, con reserva de las sumas para atender créditos preferentes. Se aplican las normas del Art. 16, segundo párrafo”.

Dicho artículo repite la normativa del Art. 16 haciendo expresa referencia al mismo.

Pero a diferencia del concurso, donde dichos créditos se satisfacen con el “resultado de la explotación”, en la quiebra se pagarán “con los primeros fondos que se recauden”; es decir, no son los fondos sobrantes luego de pagar los gastos de gestión sino, ni más ni menos, los primeros que se recauden. Solo se reservan las sumas para atender los créditos preferentes y, en su caso, para gastos ordinarios y extraordinarios, pero solo si el juez lo autoriza.

Otra diferencia con el concurso preventivo es que en la quiebra no hay limitaciones a las remuneraciones o indemnizaciones que establece el Art. 16; acá la extensión comprende a todos los créditos del 241 inc.2 y 246 inc.1, es decir que alcanza a todas las remuneraciones y subsidios familiares debidos al tra-

bajador, vacaciones, sueldo anual complementario, fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral.

La ley 24.522 establece en su Art. 16: "Pronto pago de créditos laborales. Dentro del plazo de diez (10) días de emitido el informe que establece el artículo 14 inciso 11), el juez del concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales y las previstas en los artículos 132 bis, 212, 232, 233 y 245 a 254, 178, 180 y 182 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744; las indemnizaciones previstas en la ley 25.877, en los artículos 1º y 2º de la ley 25.323; en los artículos 8º, 9º, 10, 11 y 15 de la ley 24.013; en el artículo 44 y 45 de la ley 25.345; en el artículo 52 de la ley 23.551; y las previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, que gocen de privilegio general o especial y que surjan del informe mencionado en el inciso 11 del artículo 14.

## CREDITOS SUJETOS AL REGIMEN DE PRONTO PAGO LABORAL:

Cuáles son los créditos sujetos al régimen del pronto pago Laboral:

- I. Remuneraciones debidas al trabajador, de conformidad a la Ley de Contrato de Trabajo.
- II. Indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, regladas en la ley de riesgos vinculados a la siniestralidad laboral.
- III. Indemnizaciones debidas de conformidad a los arts. 132 bis, 232 y 233 (sustitutiva del preaviso), 245 a 254, ley 20.744 (relativas a la indemnización por antigüedad o despido, extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, por muerte del trabajador o del empleador, por vencimiento de plazo, por quiebra o concurso del empleador, por jubilación del trabajador y por incapacidad o inhabilitación).
- IV. Indemnizaciones establecidas en los arts. 178, 180 y 182, ley 20.744. Éstas refieren a la prohibición de invocar como causal de despido el embarazo o no cumplir con los descansos diarios por lactancia, actos o contratos que serían absolutamente nulos y que hacen operar la presunción establecida en el art. 181, en orden a que el despido que se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a dichas circunstancias da lugar a la indemnización pertinente que se acumula a la establecida en el art. 245, LCT.
- V. Arts. 6 a 11, ley 25.013, de los cuales sólo se encuentra vigente el 9, referente a la falta de pago en término de la indemnización por despido incausado.
- VI. Las indemnizaciones previstas en la ley 25877, en los arts. 1 y 2, ley 25.323, que establecen la duplicación de los montos a abonar, para los casos de ausencia o deficiencia de registración de la relación laboral al momento del despido, así como también el incremento de las indemni-

zaciones para los supuestos en que el trabajador hubiera intimado fehacientemente el pago y, ante la negativa del empleador, se hubiere visto obligado a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las.

- VII. Las indemnizaciones regladas en los arts. 8, 9, 10, 11 y 15, ley 24.013, que protegen la adecuada regularización del empleo no registrado y articulan diversas pautas indemnizatorias ante la falta de registración o registración insincera, articulando la conducta que debe seguir el trabajador para hacer operativo este tipo de indemnización.
- VIII. Los arts. 44 y 45, ley 25.345, y 16, ley 25.561, que establecen la sobre indemnización por despido incausado en el período de la emergencia económica.

## REQUISITOS PARA GOZAR DEL PRONTO PAGO:

Para que estos créditos gocen del beneficio del pronto pago se tienen que cumplir además, ciertos requisitos:

### a) Gocen de privilegio general o especial

Cabe recordar que los créditos laborales amparados por privilegio general o especial son:

Privilegio General: “los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses y los provenientes por indemnizaciones por accidentes de trabajo, por antigüedad o 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 dos años contados a partir de la mora, y las costas judiciales en su caso” Art. 246 inc. 1 LCQ.

Privilegio Especial: “los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y los provenientes por 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”

Recientemente la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial (Sala F) en un fallo del día 15 de Febrero de 2018 en los autos caratulados “**ROUX OCEFA SA s/CONCURSO PREVENTIVO s/INCIDENTE DE PRONTO PAGO EXPEDIENTE COM N° 14362/2016/12**, determino que: “Se dijo allí, que el segundo párrafo del art. 16 de la LCQ delinea cuáles son los conceptos comprendidos dentro del “pronto pago”. Como regla general, cabe apuntar que las acre-

*encias enumeradas deben ser reconocidas con privilegio especial (art. 241, inc. 2) o general (art. 246, inc. 1). Ambas preferencias pueden ser reconocidas en conjunto o en forma alternativa, como se deduce de la utilización de la cópula “o” en el texto de la norma en cuestión. En otras palabras, este instituto no aplica para los créditos “quirografarios laborales” (cfr. Pablo C. Barbieri, Verificación de Créditos, Ed. Universidad, Buenos Aires, 2008, p. 164).”*

- b) **Deben estar incluidos en el informe realizado por el síndico en virtud del inc. 11 del art. 14**
- c) **El pago debe ser autorizado por el juez.**

Si estas condiciones se reúnen simultáneamente, procederá el **pronto pago de oficio**: el crédito puede ser pagado directamente por el concursado al acreedor, sin que sea necesaria actividad adicional alguna. El juez debe resolver en el plazo de diez días hábiles judiciales contados desde la presentación del informe, autorizando el pago de los mencionados créditos.

**Pronto pago a pedido del acreedor**: cuando algún crédito no haya sido incluido en el informe del síndico, o el juez no lo hubiera aprobado, el acreedor deberá solicitar el pronto pago formalmente, por escrito en el concurso; deberá acreditar su calidad de acreedor laboral con derecho al pronto pago, que el crédito pretendido es privilegiado e integra la nómina detallada en el Art. 16. Para esto no debe obtener previamente verificación de su crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral.

EL juez podrá admitir el pedido de pronto pago: dicha sentencia tiene efecto de cosa juzgada material, importando la inclusión del crédito en el pasivo concursal y el derecho del acreedor laboral a cobrar en los términos dispuestos por la Ley. En este caso el concursado y cualquier acreedor, sea laboral o no, pueden apelar. También podrá denegar total o parcialmente el pronto pago, en cuyo caso deberá responder a alguna de las siguientes causales:

- a. **Que el origen o legitimidad del crédito resulte dudoso**
- b. **Que el crédito se encuentre controvertido (ya sea que exista o no juicio pendiente)**
- c. **Que exista sospecha de connivencia entre acreedor laboral y concursado**

La ley 26.684 eliminó de las causales de rechazo, el hecho de que el crédito no se encuentre incluido en los libros del concursado, dando así lugar al reconocimiento del pronto pago a relaciones laborales no registradas, o registradas de modo deficiente. En todos los casos, la resolución judicial que admite o rechaza el pronto pago es apelable.

Pero a diferencia de la admisión, cuando el juez rechaza la solicitud dicha sentencia no hace cosa juzgada material en cuanto a la existencia o no del derecho, pudiendo el trabajador optar por iniciar o continuar el proceso de conocimiento en sede laboral o verificar su crédito.

Si bien el trámite de pronto pago es incidental, no es el de los incidentes genéricos regulados por los Arts. 280 y siguientes de la ley concursal, sino que se trata de un incidente autónomo que tiene su especial tramitación en el Art. 16 LCQ.

Según lo dispuesto en el Art. 16 LCQ, no se impondrán costas al trabajador en la solicitud del pronto pago, excepto en el caso de connivencia, temeridad o malicia. Tampoco se condenara en costas al acreedor laboral vencido en caso que se rechace el pedido de pronto pago.

## LABOR DE LA SINDICATURA:

La labor de la Sindicatura entonces consistirá fundamentalmente en determinar los montos que conformaran el crédito laboral tanto sea en las etapas del pronto pago laboral como así también en el proceso de verificación de créditos (arts. 32 y 200 LCQ), siendo que se encontrará frente a conceptos de diversos orígenes estando los conceptos netamente indemnizatorios y aquellos que son considerados multas a diversas infracciones que el empleador será merecedor en relación al incumplimiento que haya realizado.

Si bien el artículo 16 establece que serán incorporados al pronto pago laboral, los conceptos que específicamente enumera el mismo, vemos que están incluidos conceptos indemnizatorios y otros que son considerados multas por la legislación laboral.

Son considerados multas:

### I. **Artículo 132 bis Ley 20.744<sup>4</sup> determina multas por el incumplimiento del empleador en el pago de conceptos retenidos al trabajador.**

---

<sup>4</sup> **Art. 132 BIS.** *Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entida-*

- II. **Artículo 9 Ley 25.013<sup>5</sup>: multa por el incumplimiento del pago de las indemnizaciones en tiempo y forma**
- III. **Artículos 1 y 2 Ley 25.323<sup>6</sup>: multa por deficiencia en la registración o bien estando intimado al pago de las indemnizaciones las mismas no son canceladas.**
- IV. **Artículos 8,9,10,11 y 15 Ley 24.013<sup>7</sup>: la norma establece en su artículo 3 que: La política de empleo comprende las acciones de prevención y**

---

des o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acreditare de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

<sup>5</sup>ARTICULO 9º- (Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado). En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (to. 1976).

<sup>6</sup>ARTICULO 1º – Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10 y 15 de la Ley 24.013. ARTÍCULO 2º – Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

<sup>7</sup>ARTICULO 8º – El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (to. 1976). ARTÍCULO 9º – El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. ARTÍCULO 10. – El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración. ARTÍCULO 11. – Las indemnizaciones previstas en los artículos 8º, 9º y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones: a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas. A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8º, 9º y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia. ARTÍCULO 15. – Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere requerido de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del

**sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.**

Asimismo, se establece como condición para proceder al pronto pago laboral que los conceptos a ser liquidados bajo esta modalidad gocen de los privilegios establecidos en los artículos 241 y 246 de la ley 24.522. Al referirse a los artículos referidos al privilegio de los créditos, los artículos mencionados no incluyen dentro de los conceptos susceptibles del privilegio a las multas de origen laboral.

Corresponde o no la inclusión de estos conceptos en los montos que conformaran el crédito laboral del trabajador en esta instancia falimentario?

Esta cuestión fue resuelta por un fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial de fecha 28/12/2015 en el caso Sociedad Alemana de Socorro a Enfermos Asociación Mutual. Plenario s/ Inc. de verificación de crédito de los Santos Aníbal en el cual ha resuelto que: **“IV. – Por los fundamentos del Acuerdo precedente, se resuelve que: (1) Corresponde conceder privilegio general a los créditos del trabajador originados en multas impuestas por la ley laboral al empleador a los cuales esa normativa les otorga carácter indemnizatorio.”**

Queda claro entonces para la labor del síndico concursal que las multas impuestas por las leyes de índole laboral que imponen sanciones a los empleadores en relación a las faltas cometidas y que las mismas tengan el carácter de indemnizaciones, deberán ser incluidas dentro de las previsiones de los artículos 241 y 246 de la ley 24.522.-

## **MULTA ARTICULO 132 BIS LEY 20.744**

### **ANALISIS**

Merece un especial análisis lo estipulado en el artículo 132 bis de la ley 20.744, el mismo establece que:

---

*contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.*

*“Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal”.*

La norma crea para cumplir su finalidad un sistema sancionatorio <sup>8</sup> cuyo contenido no tiene función resarcitoria sino, esencialmente, punitiva<sup>9</sup>. Consiste en el devengamiento de una sanción conminatoria mensual, equivalente a la remuneración del trabajador al momento de operarse la extinción del contrato, y su procedencia dependerá de la demostración de la configuración de la conducta tipificada como ilícita <sup>10</sup> y del cumplimiento de ciertos requisitos, los cuales se analizarán a continuación.

En breves líneas, se puede decir que, de la lectura del artículo, logra interpretarse que la intención del legislador tuvo por objeto sancionar la inconducta del empleador por haber retenido los aportes a su empleado y no haberlos ingresado a los respectivos organismos recaudadores<sup>11</sup>.

## REQUISITOS PARA SU APLICACIÓN:

El decreto 146/2001 que reglamenta el artículo 132 bis, menciona como requisito para hacerse efectivo dicha multa, que el trabajador haya procedido a intimar fehacientemente al momento del distracto que, en el caso de no regularizar

---

8 Sala II Expte. 24.629/201.1 Autos «Ricci, Alejo c/ Business & Communication S. A. y otro s/ Despido». SD 103.177 del 28/5/14; Sala VI Expte. CNT10.278/2009/CA1. Autos «Solá Amílcar Leandro c/ Jonás Aguilar Cristian Federico y otros s/ Despido». SD 67.455, del 20/04/2015

9 Sala VI Expte. CNT 4.933/2012/CA1. Autos «Pereyra Mariano Alejandro C. Akropolis Seguridad S. R. L. y otro s/ Diferencias de Salarios». SD 67.761 del 16/7/2015; Sala VIII Expte. CNT 47.912/2012/CA1. Autos «Zacarías Elena Jaquelina c/ Nacelim SRL y otro s/ Despido», del 9/12/2015.

10 Sala II. Expte. 6802/11. Autos «Vaccaro, Marcelo Jordan c/ Museo Social Argentino Instituto de Formación Estudio y Acción Sociales y otros s. Despido». SD 102.970, del 8/4/2014.

<sup>11</sup>Sala VII Expte. 38.398/2012. Autos «Olmedo, Mariana Isabel c/ Citisubs S. R. L. y otros s/ Despido». SD 47.916 del 31/8/2015.



la situación dentro de los siguientes 30 días a la intimación sería pasible de la multa establecida.

Este decreto fue declarado inconstitucional en atención a un exceso de las facultades de reglamentación que posee el Poder Ejecutivo por sobre el espíritu que el legislador le otorgo a la norma legal.<sup>12</sup>

En función a lo estipulado en el caso mencionado, el requisito exigido por el decreto 146/2001 no es condición necesaria para que se proceda al cálculo de la multa establecida por el artículo analizado.

Para que la aplicación de la multa establecida en este artículo, se deberán cumplir con ciertos presupuestos que son: 1) la retención por parte del empleador de los aportes a los que se refiere la norma, 2) la omisión de ingresar en tiempo propio total o parcialmente los mencionados aportes y, 3) dicha omisión debe preexistir al momento de producirse la extinción del contrato<sup>13</sup>.

Cuando el deudor estando "in bonis" haya regularizado sus deudas de retenciones efectuadas a sus dependientes mediante algún plan de pagos otorgado por el acreedor correspondiente, no sería susceptible de devengarse esta multa por no existir una de las condiciones ya mencionada anteriormente. Ello fue expresado por la Justicia en el fuero Laboral (Sala IV de la Cámara del Trabajo) en la causa "*Fernandez Rocío c/ Fundación Favaloro para la Docencia e Investigación Medica s/ despido*",

No se podría aplicar esta situación a un fallido en atención a que, aun que hubiese ingresado a planes de pagos otorgados por los acreedores, su situación falencial y la prohibición legal de abonar deudas de origen o causa anterior a la fecha de decreto de quiebra y/o presentación en concurso preventivo, hará indefectiblemente que el plan de pagos caduque y de esa manera renazca la obligación adeudada nuevamente pudiendo, según el caso, haberse imputado a ella algún pago efectuado del plan original. Cabe consignar que "normalmente" los planes de pagos otorgados no producen una novación de la deuda original.

---

<sup>12</sup> En el caso del decreto 146/01 estamos en presencia de un decreto reglamentario que es de aquellos que el Poder Ejecutivo dicta a los fines de instrumentar y efectivizar las leyes. En este sentido la C.N. en su art. 99, inc. 2 dispone que el citado poder en su tarea de reglamentar las leyes para su ejecución no debe alterar su espíritu con excepciones reglamentarias. De ello se deriva que el decreto reglamentario está jerárquicamente subordinado a la ley. Cuando el decreto excede el ámbito de la interpretación posible u opinable de la ley, optando por una solución fuera de ésta la colisión entre el decreto y la ley se da por la desnaturalización de ésta. En este sentido la requisitoria que el decreto 146/01 impone al trabajador excede claramente lo que establece la norma superior que reglamenta (art. 45 ley 25.345). En este entendimiento resulta inconstitucional el decreto 146/01. (Del voto de la Dra. Ferreirós, por lamayoría). 15 C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.188 del 08/05/2006. Expte. 1645/2005. "BOUREL, Martín Federico c/VICUS S.R.L. s/despido". (F.-R.D.-R.B.).

<sup>13</sup> CNAT Sala V Expte N° 31.298/07 Sent. Def. N° 72354 del 10/6/2010 "Pometti, LuisAlberto c/Oracle Argentina SA s/despido".

## EL DEUDOR PUEDE PEDIR UNA REDUCCION DE LA MULTA EN ATENCION A SU ESTADO FALENCIAL?

Este importe no es susceptible de morigeración de la pena en atención a que la misma es de carácter punitivo con el objeto de combatir la evasión fiscal y de ninguna manera podría ser considerado un astreintes. Así lo determino la Cámara Nacional Comercial en los autos caratulados **"Zapata Grisela Elizabeth c/ Obra Social Bancaria Argentina"** manifestando que: *" la sanción establecida en el artículo 132 bis de la LCT no es morigerable, pues aun cuando la norma dispone la aplicación de una " sanción conminatoria" no es susceptible de conceptualizarse como una astreinte,(i) ya que no coadyuva a la eficacia de una decisión judicial, ni parte del Juez en ejercicio de su imperium para obtener el acatamiento de sus propias decisiones; (ii) y por otra parte, su monto no es discrecional, pues está fijado expresamente sobre una base cierta y determinada por la Ley y (iii) no existe la posibilidad de su morigeración o eliminación por parte del Magistrado que la aplica.*<sup>14</sup>

En los procesos universales falenciales corresponde considerar este concepto en la composición del crédito laboral? La respuesta a este interrogante fue interpretado por la Cámara Nacional del Trabajo al determinar que: *"Más allá que la accionada se encuentre en convocatoria de acreedores, dicha circunstancia en nada obsta a la procedencia de la sanción conminatoria del art. 132 bis LCT – máxime cuando se encuentran reunidos los presupuestos fácticos para la admisión de la misma - por cuanto tal situación debería ser ponderada por el magistrado que entienda en la ejecución respectiva"*<sup>15</sup>.

Nos encontramos entonces que el Síndico deberá considerar este rubro dentro de los cálculos que efectúe en función a los informes que debe presentar al Juez respecto a los créditos laborales para establecer el pronto pago laboral (art 16), verificar las insinuaciones de los acreedores laborales cuando es petitionado por el insinuante sea en el concurso preventivo como también en el proceso falencial.

De acuerdo a lo normado en el art.132 bis LCT, esta multa tiene un origen y un final para proceder a su cálculo. Ellas son, desde el momento en que el empleador dejo de pagar total o parcialmente los aportes efectuados al trabajador hasta el momento en que: a) esos aportes sean cancelados o bien b) hasta el momento de la liquidación del crédito laboral.

Que ocurre cuando el deudor se insolventa y hace una presentación en concurso preventivo o se declara la quiebra del mismo?

En esa particular situación nos encontramos ante una imposibilidad legal de que el deudor pueda pagar los aportes realizados a sus dependientes de

---

14 CNT , Sala II, " Zapata Grisela Elizabeth c/ Obra Social Bancaria Argentina" del 04.06.08 )

15 CNAT Sala VI Expte N° 25.786/09 Sent. Def. N° 63412 del 31/10/2011 "Faray, EduardoHernán c/ Miguel Ángel Gallego y Asociados SA s/cobro de salarios" )

acuerdo a lo establecido en la Ley de Concursos y Quiebras artículos 16, 17 y concordantes, en atención a que estaría vulnerando la *pars condition creditorum* favoreciendo a un acreedor en desmedro del resto de la masa.

Cual sería entonces el límite hasta el cual el Síndico deberá calcular esta multa siendo que desde la fecha de declaración de la quiebra o bien desde la presentación en concurso preventivo el deudor estaría imposibilitado de pagar esa deuda y estos procesos pueden durar varios años. La Justicia Argentina en un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial Sala “D” en el caso “*Par Sol Laboratorios SA s/Concurso Preventivo s/Incidente de Revisión de Crédito*” se manifestó de la siguiente manera: “**3. Finalmente, y en punto a hasta cuándo debe calcularse la multa prevista por el art. 132 bis de la LCT (incorporado por el art. 43, ley 25.345), se comparte que como, por imperativo legal, la concursada se encuentra imposibilitada de cumplir la condición a la cual se encuentra sujeta dicha sanción, es decir, abonar los aportes retenidos, resulta ajustado a derecho detener su devengamiento a la fecha de presentación en concurso preventivo de la deudora (arg. Art. 16, ley 24.522; CNCom, Sala C, 12.9.13, “Siciall SA s/ concurso preventivo s/ incidente de verificación por Sejas Elisabeth e Isolla Bella, Alejandro Marcelo”).**<sup>16</sup>

Luego de esta descripción de la situación, se puede concluir que el Síndico en el caso de procesos liquidatorios deberá tener en cuenta para proceder a su liquidación los siguientes aspectos:

- a) Que el fallido haya retenido al trabajador algunos de los conceptos establecidos en el artículo 132 bis de la LCT
- b) Que al momento de la declaración de la quiebra esos importes se adeuden total o parcialmente
- c) Que la fecha de origen del beneficio establecido en este artículo es la fecha de mora en la cancelación de dichos aportes
- d) Que la fecha de finalización del periodo por el cual se devenga dicho crédito es la fecha del decreto de quiebra del fallido.

## PRIVILEGIOS

Cuando del proceso de liquidación de bienes, los mismos son suficientes para satisfacer a la totalidad de los acreedores incluido los intereses que fueron suspendidos desde el decreto de quiebra hasta la fecha de efectivo pago, el hecho de determinar los privilegios no tiene mayor significatividad atento a que todos los acreedores cobraron sus créditos.

---

<sup>16</sup>CNCom, Sala D, 28/04/2015, PAR SOL LABORATORIOS S.A. S/ CONCURSO PREVENTIVO S/ INCIDENTE DE REVISION DE CREDITO POR ARIAS RENEE ALICIA exp. 10848/2012

En la etapa liquidatoria de un proceso de quiebra cuando los recursos obtenidos de la venta de los bienes de la fallida no alcanzan para satisfacer la totalidad de las acreencias, es donde recobran significativa importancia los privilegios que la ley concursal otorga a determinados acreedores para el cobro del dividendo falencial.

## QUE ES UN PRIVILEGIO?

Se define al privilegio como “la calidad que corresponde a un crédito de ser pagado con preferencia a otro” (CCCom art. 2.573), pero, al calificarse al privilegio como “la calidad que corresponde a un crédito”, queda claro que el privilegio no es derecho personal ni real, sino simplemente una cualidad que la ley estima conveniente atribuir a ciertos créditos, por distintos motivos.

Tiene las siguientes características:

- ✓ Origen legal;
- ✓ Accesorios del crédito;
- ✓ Interpretación restrictiva;
- ✓ Indivisibles.

### 1. Origen legal (fuente):

Los privilegios resultan exclusivamente de la ley (art. 2.574, CCom): El deudor no puede crear a favor de un acreedor un derecho para ser pagado con preferencia a otro, sino del modo como la ley lo establece.

No hay privilegio sin ley que lo establezca, no hay privilegio convencional. Por consiguiente, no es consensual, no es por acuerdo de partes. Rige el principio de legalidad.

### 2. Carácter accesorio:

Los privilegios son accesorios del crédito, no existen si no hay un crédito válido, y se transmiten juntamente con él. Tiene las características de una obligación accesoria a la principal, que en el caso es el crédito. De allí que si el crédito se extingue o se transmite, el privilegio también se extingue o transmite, por aplicación de la regla de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, posición que se puede sostener desde la doctrina de la naturaleza jurídica de los privilegios como cualidad del crédito que no se opone al deudor sino a los otros acreedores.

### 3. Interpretación restrictiva:

Su interpretación debe hacerse con criterio restrictivo, limitada a los términos de la ley, dado su carácter excepcional respecto a la regla de la "pars conditio creditorum", principio general concursal. No se los puede extender por analogía, a casos semejantes. En la duda, debe prevalecer el derecho común frente al de excepción.

#### 4. Indivisibilidad:

Es decir que la preferencia de cobro que confiere el privilegio sobre un bien que constituye el asiento del privilegio, total o parcial, subsiste intacta mientras no se extinga completamente el crédito privilegiado.

### ASIENTO DEL PRIVILEGIO.

Se dispone que el privilegio sólo podrá ejercitarse mientras la cosa afectada a éste (asiento) permanezca en el patrimonio del deudor. Vinculado con el tema del asiento, advierto que bajo el título de “subrogación real”, se establece expresamente en el art. 245 de la ley 24.522, que el privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que sustituyan los bienes sobre los que recae, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real; correspondiendo puntualizar que el privilegio se trasladará sobre los importes y no sobre las cosas que sustituyan al asiento originario.

El crédito laboral, motivo del presente trabajo, cuenta con el privilegio especial y/o general que la ley de Concursos y Quiebras otorga a esos créditos detallados en los artículos 241:2; 242:1; 246:1 y 247. Además de contar con el beneficio del pronto pago laboral ya comentado y normado en los artículos 16 y 183 de la mencionada ley.

### PRIVILEGIO ESPECIAL DEL CREDITO LABORAL

El privilegio especial del crédito laboral legislado en el artículo 241 inciso 2 LCQ establece que: *“Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis (6) meses y los provenientes por 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”*. La reforma de 1995 mantuvo la tutela, por medio del privilegio especial, a los intereses del crédito laboral de hasta dos años contados desde la mora del empleador y hasta el decreto de su quiebra, criterio que ya contemplaba la ley de contrato de trabajo (art 242 inc. 1 LCQ)<sup>17</sup>.

El crédito derivado de lo trabajado en horas extras también tiene privilegio especial, en vista de su naturaleza remuneratoria (art. 241, inc. 2, LCQ)<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup>Santiago C. Fassi – Marcelo Gebhardt, Concursos y Quiebras – Comentario exegético de la ley 24522, Pág. 546, Editorial Astrea, 2005

<sup>18</sup>CNCom, Sala A, 5/5/98 JA, 2002-1-89

Cuando se trata de indemnizaciones por despido, preaviso o accidentes, no rige ningún límite temporal<sup>19</sup>.

La ley 24.522 limita el asiento del privilegio especial a "...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...". Como se advierte, la ley exige que los bienes sean propiedad del concursado, eliminando definitivamente la posibilidad de ejercer este privilegio sobre las cosas ajenas.

Otro concepto a tener en cuenta en el análisis que se realiza, consiste en determinar que los bienes sujetos al asiento del privilegio esbozado solamente serán aquellos que **"se encuentren en el establecimiento donde se haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación"**

Imaginemos la siguiente situación: una empresa tiene sus oficinas administrativas y comerciales en el centro de ciudad (Caba); la planta fabril en un parque industrial de la zona de Pilar (Bs.As) y los depósitos en la localidad de San Martín (Bs.As.). El privilegio especial establecido por la ley 24.522 prima facie estaría circunscripto a los empleados de la fábrica y del depósito donde supuestamente están las maquinarias y las mercaderías y materias primas. De esta manera, el derecho de los trabajadores de las oficinas administrativas estaría cercenado solamente por su "ubicación" laboral y no por formar parte de un todo que conforma el proceso productivo y de comercialización.

Mientras la empresa se encontraba "in bonis", los salarios y remuneraciones de todo el personal eran abonados con el producido de su cadena de producción y comercialización. Tanto los operarios fabriles, como los empleados del depósito, como los empleados administrativos y de comercialización. Para el pago de los sueldos mensuales NUNCA se tuvo en cuenta el hecho abstracto de determinar qué persona fue la que produjo el beneficio, sino que todo conformaba un ciclo económico que producía beneficios y por ende se abonaban los sueldos y jornales. Esto debe cambiar cuando la empresa se encuentra en cesación de pagos? Es justo que exista "discriminación" entre los trabajadores de la misma empresa en función al lugar físico donde realizaba su tarea?.

La ley de Contrato de Trabajo en su artículo 6 establece: "Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones".

---

<sup>19</sup> CNCom, Sala E, 10/8/83, LL, 1984-C-11, con nota de Pallasá, Honorarios regulados en sede laboral. Su reajuste concursal hasta el efectivo pago.

Estos conceptos ayudarían a determinar al Síndico actuante que el privilegio especial sobre los créditos laborales alcanzaría a todo el personal de una empresa sobre la totalidad de los bienes asientos de los mismos.

## PAGO POR SUBROGACION

Es menester analizar una situación que se ve bastante a menudo en el momento de tener que proceder tanto a la verificación de un crédito o al momento de determinar los porcentajes cancelatorios en un proyecto de distribución final. Es el tema de la “subrogación” en el caso de los créditos laborales.

El artículo 914 del Código Civil y Comercial define al pago por subrogación de la siguiente manera: El pago por subrogación transmite al tercero que paga todos los derechos y acciones del acreedor. La subrogación puede ser legal o convencional.

La subrogación legal tiene lugar a favor: a) del que paga una deuda a la que estaba obligado con otros, o por otros; b) del tercero, interesado o no, que paga con asentimiento del deudor o en su ignorancia; c) del tercero interesado que paga aun con la oposición del deudor; d) del heredero con responsabilidad limitada que paga con fondos propios una deuda del causante.

Por otro lado, el artículo 918 del Código Civil y Comercial establece que:” El pago por subrogación transmite al tercero todos los derechos y acciones del acreedor, y los accesorios del crédito. El tercero subrogante mantiene las acciones contra los coobligados, fiadores, y garantes personales y reales, y los privilegios y el derecho de retención si lo hay.-

Seria de suponer, prima facie, que cualquier sujeto que pague y se subrogue por una deuda privilegiada de un acreedor laboral puede subrogarse en los derechos de cobrar de la quiebra el monto abonado con los mismos privilegios que el trabajador. Esta situación se suscita a menudo cuando ante un reclamo judicial del trabajador en el fuero natural, demanda al fallido y otros demandados en relación a la solidaridad de las partes establecida en el artículo 30 de la LCT<sup>20</sup>.

---

20 Art. 30. LCT — Subcontratación y delegación. Solidaridad. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas

Al respecto la jurisprudencia ha determinado que en los casos cuando el acreedor que se presenta a verificar el crédito por subrogación ante el síndico de la quiebra deberá ser considerado como un crédito quirografario en virtud que el privilegio que la ley de concursos establece es solamente hacia el “trabajador” en consideración a su carácter de alimentario.

Uno de los fallos es producido por la Sala F de la CNCOM en los autos “Sosa Mario Martin s/ Incidente de Revisión de Crédito”<sup>21</sup> y del cual surgen destacadas apreciaciones que determinan el alcance del privilegio, a saber:

- I. 2. a. El privilegio es la calidad que corresponde a un crédito para ser pagado con preferencia a otro y su origen resulta exclusivamente de la letra de la ley (arts. 3.875, 3.876 Cód. Civil, actuales arts. 2.573/74 CCom, 239 LCQ). Por lo anteriormente expuesto, los únicos privilegios que pueden reconocerse en un proceso concursal son aquellos expresa y taxativamente receptados en el articulado de la Ley 24.522, sin que quepa acordar una interpretación extensiva a un sistema que exceptiona la regla general de la *pars condition creditorium* (art. 239 LCQ).
- II. 2. b. Pues bien, si las obligaciones nacen de cualquier causa eficiente o fuente -v. gr. norma legal, acto jurídico o hechos ilícitos- cabe colegir que el privilegio se otorga al crédito también lo es por su causa y origen. De modo que resulta correcto inferir que la prerrogativa que la ley falimentario acuerda en los arts. 241:2 y 246:1 encuentra su basamento en la relación protectoria de los trabajadores frente a su empleador en estado de cesación de pagos, dado el carácter netamente dependiente y alimentario de sus créditos (conf. Grispo, Tratado sobre la Ley de Concursos y Quiebras, Ad Hoc, 2002, t. 6, pág. 142).
- III. 3. Colofón de todo lo expuesto, se resuelve: estimar la apelación deducida por el deudor y declarar que la acreencia reconocida a la Sra. Susana del Carmen Lamónica carece de privilegio alguno, resultando un mero quirógrafo (art. 248 LCQ).

En otro fallo, esta vez de la Sala A de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial en los autos “Comi Cooperativa Limitada en la Provisión de Servicios en el Área de la Salud s/Quiebra Expte 117704/1001 de fecha 23/05/2017”, determina que el acreedor solidario codemandado en el pago por una sentencia laboral conjuntamente con el fallido, podrá acceder a cobrar sus acreencias considerando su crédito como QUIROGRAFARIO. Algunas consideraciones del fallo mencionado son:

---

o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998)

21 CNCom, Sala F, 18/05/2017, Autos “SOSA MARIO MARTIN s/INCIDENTE DE REVISION DE CREDITO Expte: 12452/2013/4



- a) Liminalmente, cuadra señalar que, en ocasión de dictarse el pronunciamiento previsto por el art. 36 LCQ, se declaró admisible - con carácter condicional- lo que debiera pagar Medical 's Organización de Prestaciones Médicas Privadas S.A ante cualquier condena solidaria en sede laboral por la suma de \$ 4.096.010,60 ello, sólo hasta el importe que pudiera surgir de las condenas respectivas laborales (véase fs. 6184/88). En esa oportunidad no se reconoció privilegio alguno al crédito insinuado y tampoco surgía del informe individual (fs. 6025), ni de las demás constancias relativas a esa insinuación que se hubiera solicitado el carácter privilegiado del crédito de que aquí se trata.
- b) A mayor abundamiento, el art. 246, inc.1 LCQ es taxativo al amparar a los créditos laborales que allí se enumeran, a saber: remuneraciones, subsidios familiares, indemnizaciones por accidentes de trabajo, por antigüedad o despido, falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, fondos de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral. En esa línea, si bien el acreedor puede requerir el reembolso que le pudiere corresponder como codeudor solidario del quebrado en relación a los acreedores laborales a quienes efectivamente desinterese, sin embargo, no puede prevalerse del privilegio general laboral del art. 246 LCQ pues su titular es siempre "el trabajador", lo que significa que esos créditos presuponen siempre el contrato de trabajo, en cuyo marco se genera. Éste es un aspecto esencial, que hace a la misma justificación de estos privilegios que, precisamente, por derivar de una relación de dependencia, tienen carácter alimentario y, por ende, siendo de carácter excepcional no pueden extenderse de un caso a otro, si no existe ley que les reconozca expresamente tal rango, no pudiendo admitirse su existencia por analogía (CNCom., esta Sala A., in re: "Niro Construcciones s/ conc. preventivo s/ inc. de verificación promovido por Gepal S.A" del 3012.13).-
- c) En este marco, cabe concluir que no pasan al recurrente las facultades del acreedor primitivo que sean inherentes a la persona de éste y cuyo ejercicio no es concebible por alguien que no sea ese acreedor y en esta línea se encuentra el privilegio que aquel le asiste, por ejemplo, con respecto a la indemnización por accidente de trabajo o al crédito por honorarios, casos cuya interpretación resulta por demás restrictiva. Ello, visto que los privilegios son excepciones al principio concursal de universalidad y que su interpretación debe ser necesariamente restrictiva.-

## PROYECTO DE DISTRIBUCION DEL CREDITO LABORAL

Corresponde entonces, que el síndico realice el proyecto de distribución y el informe final a los efectos de proceder a distribuir entre los acreedores de la quiebra, el producido de los bienes que formaban parte del activo falencial. Para ello deberá tener en cuenta los privilegios establecidos en la ley 24.522 procediendo de la siguiente manera:

Primero deberá cancelar los importes que surgen de lo estipulado en el artículo 24.522:244.

En segundo Lugar cancelar los importes que surgen de lo estipulado en el artículo 24.522: 240.

Con los fondos resultantes de la aplicación antedicha, procederá entonces a asignar los importes correspondientes a los privilegios especiales (ley 24.522:241 inc. 2). **Es menester recordar que este trabajo esta únicamente dirigido a los CREDITOS LABORALES, no se tomara en cuenta otros privilegios.**

Los privilegios especiales del crédito laboral estarán sobre los asientos de materias primas, mercaderías y maquinarias como se explicó oportunamente. Abonados los montos del producido de estos bienes para los créditos laborales con privilegio general y, de quedar un saldo de los créditos laborales con este privilegio sin cancelar, los mismos pasaran a engrosar los créditos laborales con privilegio general.

En esta instancia de la confección del proyecto de distribución final, el crédito laboral goza de un "**superprivilegio**" en virtud que debe satisfacerse los montos de dichos créditos sin ningún tipo de límites (ley 24.522:247) hasta consumir la totalidad de los recursos a distribuir. Por encima inclusive de los créditos fiscales.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación determino en el caso "Pinturas y Revestimientos S.A. s/ Quiebra" Expte. 069930/1998 de fecha 26/03/2014, estableció la supremacía de un tratado internacional con jerarquía constitucional por sobre la ley 24.522 modificando sustancialmente la aplicación del artículo 247 LCQ y su interpretación literal.

Sin perjuicio de lo expuesto en el art. 247 LCQ y la jurisprudencia mencionada, en función de la sentencia dictada por la CSJN en "Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ Quiebra" Expte. 069930/1998, en trámite por ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Comercial N° 4 Secretaría N° 8, sentencia de fecha 26/03/2014, los trabajadores tienen un rango de privilegio

superior a los demás créditos privilegiados incluso los del estado y los de seguridad social (haciendo referencia a la AFIP), fundando su sentencia en que los convenios internacionales cuando hayan tenido ratificación legislativa hace efectivas sus disposiciones introduciendo en su derecho interno las modificaciones. En el caso, el Convenio 173 de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), fue ratificado por la Ley 24.285 teniendo rango superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN), y en su art. 1 inc. b) indica que los créditos de los trabajadores tienen un rango de privilegio superior a los demás créditos privilegiados, incluso los del estado y los de seguridad social. Por Recomendación 180 de la OIT, que complementa el convenio mencionado, se determina que el privilegio alcanza a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La CSJN entiende que el Convenio protege la inviolabilidad física, psíquica y moral del trabajador. A su vez el accidente de trabajo también está protegido en el Convenio 17 de la OIT ratificado por la Ley 13.560. Por todo lo expuesto, la Corte entiende que estos convenios internacionales desplazan los arts. 239 1er párrafo, 247 y 249 LCQ, y manda modificar la sentencia recurrida.<sup>22</sup>

Otro caso de similares características que el mencionado anteriormente, fue el caso “Comi Cooperativa Limitada en la Provisión de Servicios en el Área de la Salud s/ Quiebra” que tramitara en el Juzgado de Primera Instancia en lo Comercial N° 9 Secretaria N° 18 a cargo de la Jueza Dra. Paula María Hualde, y en el cual, el autor de esta presentación ha tenido una actuación en el proceso falencial (como acreedor laboral), observando en primer lugar a la liquidación presentada por la Sindicatura actuante y posteriormente, lograr el reconocimiento del 100% de los recursos obtenidos en la quiebra para que sean distribuidos entre los acreedores laborales sin quedar resto para el pago de los demás acreedores verificados.

En el caso “Comi...”<sup>23</sup>, la Sindicatura actuante presenta un proyecto de distribución final que, si bien considero los privilegios y los montos que surgían del artículo 36 ley 24.522, se extendió en sus facultades al asignar privilegio a un acreedor que fue verificado como “condicional”, además de distribuir la totalidad de los recursos obrantes en el expediente a todos los acreedores verificados sin tener en cuenta los privilegios con que cuenta el crédito laboral y la interpretación que realizo del artículo 24.522:247.

El suscripto procede a observar el mencionado proyecto de distribución basando su reclamo en dos aspectos:

---

<sup>22</sup> Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Cuadernos Profesionales, Cuaderno N° 85, Pagina 50.

<sup>23</sup> JUZ.COM. N° 9 SEC. N° 9, COMI COOPERATIVA DE PROVISION DE SERVICIOS EN EL AREA DE LA SALUD COOP. LTDA. S/QUIEBRA, Expte 117704/2001, sentencia 1° instancia 16/12/2016

- ❖ El privilegio que le fue asignado por la Sindicatura a un acreedor que fuese verificado como condicional en razón de ser obligado solidario por ser codemandado en juicios laborales de personal dependiente de la fallida en virtud del artículo 30 LCT.
- ❖ La aplicación del Convenio Internacional de la OIT N° 173 y 180 con rango Constitucional.

La Jueza Dra. Paula Hualde concede la razón al suscripto y determina en su análisis, considerandos y sentencia los siguientes puntos destacados:

*I.- Atento el estado de autos, corresponde emitir pronunciamiento respecto de las impugnaciones formuladas -en los términos del art. 218 de la ley 24.522- al proyecto de distribución de fondos presentado por la sindicatura en fs. 6730/6 y 6738/46.*

*II.- A su vez, impugnó Alberto Javier Parma el proyecto antes aludido en cuanto respecta a la inclusión del acreedor Medical 's Organización de Prestaciones Médicas Privadas.*

*Arguyó que el crédito condicional oportunamente reconocido en favor de dicho acreedor se hallaba sujeto no sólo a la existencia de una sentencia favorable al reclamo de los ex trabajadores de la fallida que condenare al pago a ambas codemandadas, sino a que se juzgue -luego- procedente en este fuero el derecho de repetición y la extensión y graduación de la acreencia en cuestión. Consideró que -en todo caso- deberá el interesado instar demanda incidental y acreditar allí la configuración de las condiciones antes aludidas.*

*Destacó que el crédito reconocido con carácter eventual carece de asignación de privilegio por lo que mal puede el funcionario concursal pretender concederle -en esta instancia- carácter privilegio.*

*Añadió que si bien no se han liquidado en autos bienes asiento del privilegio especial reconocido a los acreedores laborales, deviene aplicable el Convenio Nro. 173 de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, ratificado mediante ley 24.285. Además, postuló que los créditos laborales con privilegio general cuentan con un derecho preferente respecto de las demás acreencias con igual privilegio.*

*V.- En ocasión de dictar el pronunciamiento a que alude la norma contenida en el art. 36 de la ley 24.522 se declararon admisibles con carácter condicional las acreencias laborales que Medical 's Organización de Prestaciones Médicas Privadas S.A. tuviera -eventualmente- que afrontar ante cualquier condena solidaria en sede laboral.*

*Es decir que la referida verificación eventual versa sobre toda suma que finalmente deba pagar Medical 's Organización de Prestaciones Médicas Privadas S.A. a los acreedores laborales de la fallida con causa en las sentencias condenatorias que pudieran dictarse en los juicios donde la deudora y aquélla son codemandadas, para el*

caso en que esta última sea condenada al pago en mérito a la solidaridad prevista por el art. 30 LCT.

*Sin lugar a dudas, se encuentra ya reconocido en la sentencia verificadorio dictada en la oportunidad prevista por el art. 36 de la ley 24.522, el derecho de regreso o repetición que asiste a Medical 's Organización de Prestaciones Médicas Privadas S.A. respecto de las sumas que efectivamente abone en cumplimiento de las sentencias dictadas en sede laboral.*

*A todo evento, cabe destacar que el derecho que asiste al referido acreedor a obtener la restitución de la contribución que le pudiese competir como co-deudor solidario del quebrado, de ningún modo le confiere privilegio alguno. Es que al margen del derecho de cobro preferente que pudiese asistir a los acreedores laborales a quienes efectivamente desinterese, ello no puede acarrear la concesión de privilegio alguno a su favor.*

*VI.- Desde otra óptica, cabe destacar que a la luz de lo dispuesto por el art. 247 de la ley 24.522, el asiento de los privilegios generales se encuentra circunscripto al 50% del producto líquido de los bienes, una vez satisfechos los créditos con privilegio especial, debiendo el excedente participar a prorrata con los créditos comunes o quirografarios.*

*Ahora bien, según ese mismo precepto el pago de aquéllas acreencias supone la previa cancelación del privilegio general que accede al crédito laboral y consiste en "...el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inc. 1° del art. 246...", respecto del cual no opera la limitación de su asiento por no quedar circunscripto a la mitad del producto líquido de los bienes, pudiendo consumirlo en su totalidad hasta obtener su íntegro pago (cfr. Villanueva, J.; "Privilegio", Ed. Rubinzal-Culzoni, Sta. Fe, 2004, pág. 166 y ss.).*

*Es decir que la fijación de la base sobre la cual calcular el 50% que servirá de asiento a los privilegios generales exige la previa íntegra cancelación, no sólo de los créditos con privilegio especial y las acreencias incluidas en el art. 240 LCQ, sino también el capital emergente de los sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inc. 1° del art. 246 de la normativa concursal.*

*Ante ese panorama, asiste razón a Alberto Javier Parma en punto a que los referidos créditos laborales con privilegio general - aunque sólo en lo atinente a esos rubros-, ostentan superioridad de rango.*

Como podrá apreciarse en la lectura del fallo mencionado, la jueza de Primera Instancia considera en un párrafo que el privilegio establecido por el Convenio N° 173 de la OIT alcanza a los conceptos enunciados en el artículo 246 inc. 1, en sus considerandos manifestó que solo estarán alcanzados por ese beneficio el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el artículo 246 inc. 1 de la normativa concursal.

Ante estas circunstancias y dentro de los legales términos, el suscripto presenta un recurso de Solicitud de Aclaratoria e interponer un recurso de Reposición con Apelación en subsidio. A lo cual, la Magistrada rechaza el primero de ellos y concede el recurso de Reposición, dictando la siguiente sentencia:

## JURISPRUDENCIA APLICABLE

---

Año del Bicentenario de la Declaración de la Independencia Nacional



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO COMERCIAL 9 - SECRETARIA N° 18

117704/2001 - COMI COOPERATIVA LIMITADA DE PROVISION DE SERVICIOS EN EL AREA DE SALUD s/QUIEBRA

Buenos Aires, 16 de diciembre de 2016 –

Sentado ello, corresponde entonces- emitir pronunciamiento respecto del recurso de revocatoria interpuesto en los términos del art. 238 y ss. del Código Procesal contra el pronunciamiento de fs. 6910/7 en cuanto admitió sólo parcialmente las impugnaciones formuladas contra el proyecto de distribución de fondos presentado por la sindicatura.

A esos fines, arguyó el recurrente que el derecho de cobro preferente con que cuentan los créditos laborales con privilegio general debe extenderse no sólo respecto de los rubros mencionados en el art. 247 de la ley 24.522. Ello, con sustento en el Convenio Nro. 173 de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ quiebra”.

No se encuentra discutido -en el caso- que los créditos laborales con privilegio general a que alude el art. 247 de la ley 24.522 ostentan superioridad de rango respecto de las demás acreencias con privilegio general y que su asiento no queda circunscripto al 50% del producto líquido de los bienes, pudiendo consumirlo en su totalidad hasta obtener su íntegro pago.

Ahora bien, la cuestión controvertida versa en torno a si tal preferencia comprende a la totalidad de las acreencias laborales mencionadas en el art. 246, inc. 1° LCQ - aun cuando no figuren referidas por el art. 247 antes aludido-, o sólo se ciñe al “*...capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inc. 1° del art. 246...*”.

El Convenio Nro. 173 de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT sobre “Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador” -ratificado mediante ley 24.285- es claro al disponer que “...en caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados (...) antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda...” (cfr. art. 5).

A su vez, establece que tal privilegio deberá cubrir “*...al menos...*” los créditos laborales correspondientes a salarios, vacaciones, indemnización por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la conclusión de la relación de empleo (cfr. art. 6), los que gozarán de “*...rango superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados y en particular a los del Estado y de la Seguridad Social...*” (cfr. Art. 8.1).

Frente a ese panorama y dada la jerarquía *supra legal* con que cuenta dicha normativa internacional a la luz de lo dispuesto por el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, cabe **considerar desplazadas las disposiciones del art. 247 de la ley 24.522. (Subrayado y resaltado por el suscripto).**

Por tanto, la totalidad de los rubros incluidos en la previsión del art. 246, inc. 1° LCQ gozarán de derecho de cobro preferente y sin limitaciones. De ahí que tanto el “...*capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones...*” como los demás créditos laborales enumerados por dicho precepto, podrán satisfacerse con el producto líquido total de los bienes, previa cancelación de los créditos con privilegio especial y acreencias incluidas en el art. 240 LCQ. Recién entonces habrá de fijarse la base sobre la cual calcular el 50% que servirá de asiento a los demás créditos privilegiados generales.

Ratifica esa solución la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ quiebra” del 26.03.14, pues si bien tales fallos no resultan obligatorios para los tribunales inferiores, no cabe duda de su valor intrínseco que no puede ser despreciado por razones de seguridad jurídica y en tanto se trata del intérprete final de la Constitución Nacional y las leyes dictadas en su consecuencia (cfr. C.S.J.N., Fallos 303:1769; C.N.Com. Sala E, 9.4.07 en “Melpignano Andrés y otro c/ Poder Ejecutivo Nacional y otro”; idem. Sala D, 25.10.04 en “Gear S.A. c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires”).



V.- Por todo ello, se RESUELVE:

1°.- Admitir el recurso de revocatoria deducido por Alberto Javier Parma en los términos del art. 238 y ss. Del Código Procesal y en consecuencia, revocar por contrario imperio el pronunciamiento de fs. 6910/7 con el alcance que surge de la presente

2°.- Regístrese y notifíquese por Secretaría.

**PAULA MARIA HUALDE**  
**JUEZ**

De esta manera, queda claro el alcance de lo estipulado en el artículo 247 de la ley 24.522 a la luz del Tratado Internacional N° 173 y 180 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo tanto, el Síndico que proceda a realizar un proyecto de distribución deberá proceder en relación AL CREDITO LABORAL de la siguiente manera:

- 1.- Abonar los gastos establecidos en el artículo 244, con el remanente:
- 2.- Abonar los gastos establecidos en el artículo 240, con el remanente:
- 3.- Abonar los créditos con privilegio especial con los fondos obtenidos por la venta de los bienes que corresponden al asiento de ese privilegio. El monto insoluto engrosará los montos con privilegio general, con el remanente:
- 4.- Abonar los créditos con Privilegio General Laboral sin límite, pudiendo utilizar hasta el 100% de los recursos, si hubiese remanente:
- 5.- El 50% del remanente será apropiado a cancelar el resto de los privilegios generales y el otro 50% del remanente será destinado a cancelar créditos quirografarios.

## CONCLUSIONES

La “pars conditio creditorum” (igualdad de acreedores ante la ley) es uno de los principios fundamentales sobre la cual está basada la ley 24.522 estableciendo pautas donde se establece que **todos** los acreedores por causa o título anterior a la fecha de presentación del concurso / quiebra deberán solicitar a la Sindicatura interviniente la verificación del mismo (art. 32 LCQ).

Este principio queda enunciado en la redacción del artículo 16 de la ley 24.522 en su primer párrafo donde establece que: “El concursado no puede realizar actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación”. Aunque es el mismo artículo mencionado donde se determina la excepción a la regla mencionada.

Y resultaría lógico esa excepción dado que aplicar el principio “pars conditio creditorum” a los créditos laborales estaría en contra del principio fundamental que rige al derecho de trabajo: “principio protectorio” y violar todo el orden público laboral fundado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los tratados incorporados en su art. 75 inc. 22.

En ese orden de ideas, es de destacar en este punto, un concepto más que diferencia rotundamente al acreedor laboral de todos los demás acreedores, a saber: cada acreedor no laboral, con privilegio, garantía real o quirografario, tiene un crédito con la fallida que resulta de los negocios que libremente ha celebrado con dicha empresa, asumiendo el riesgo empresario presente en todo acto jurídico comercial.

No es este el caso de los trabajadores, cuyo contrato de trabajo entre las características que lo diferencian de los demás contratos, tiene como principal la de la falta de libertad para contratar.

Es por ello que es necesario la protección de este crédito por sobre los otros acreedores que conformaran la masa falencial.

Una vez decretada la Quiebra / Concurso de la empresa, las funciones del Síndico en esta área son variadas y de importancia significativa. Las cuales podrían ser resumidas en el cumplimiento de los siguientes artículos de la ley falencial:

- ✚ artículo 16 (pronto pago);
- ✚ artículo 21 (fuero de atracción);
- ✚ artículo 41 (categorización de los acreedores);
- ✚ artículo 43 (autorización para renunciar al privilegio del crédito laboral);
- ✚ artículo 183 (fondos de la quiebra – pronto pago)
- ✚ artículo 196 (suspensión del contrato de trabajo por el término de 60 días);
- ✚ artículo 190 (continuación de la explotación de la empresa)

Concretamente en el proceso liquidatorio de la quiebra (motivo del presente trabajo) y en el momento de la distribución final de los fondos obtenidos, y habiendo acreedores laborales conformando la masa de acreedores de la quiebra, luego de cancelados los gastos estipulados en el artículo 244 y 240 de la LCQ, se deberán cancelar estos créditos con el total de los activos liquidados, pudiendo utilizarse la totalidad de estos fondos y, si hubiese un remante de los mismos, se procedería a la cancelación de los demás créditos teniendo en cuenta los privilegios enunciados en la Ley 24.522.

Para concluir, es de destacar lo manifestado por la Magistrada en el caso “COMI” que expresa: *Frente a ese panorama y dada la jerarquía supra legal con que cuenta dicha normativa internacional a la luz de lo dispuesto por el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, cabe considerar desplazadas las disposiciones del art. 247 de la ley 24.522.*

**ALBERTO JAVIER PARMA**

## BIBLIOGRAFIA

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires. 2016. Cuadernos Profesionales N° 85 – Informe Final y Distribución de Fondos.2016.

Convenio n° 173 Organización Internacional del Trabajo:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C173](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173)

Crespín Marina. 2014. Sociedades & Concursos – Colección Practica – Quiebras. Ed. Errepar. 2014

Fassi, Santiago y Gebhardt Marcelo. 2005. Concursos y Quiebras – Comentario exegético de la ley 24522 y jurisprudencia aplicable. Ed. Astrea. 2005

Favier Dubois, Eduardo Mario (h) y D'Angelo, Armando Mario.1999. Práctica Concursal – Guía y Modelos para la Actuación Profesional (Tomo I y II). Ed. Errepar. 1999

Ferrario, Carlos. 2012. Ley de Concursos y Quiebras – comentada y anotada. Ed. Errepar, 2012

Junyent Bas, Francisco y Molina Sandoval, Carlos. 2009. Ley de Concursos y Quiebras Comentada (Tomo I y II). Ed. Abeledo – Perrot. 2009.

Ley Contrato de Trabajo 20.744 y sus modificaciones.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 24.285.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/691/norma.htm>