



**Universidad
Nacional
Villa María**

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

El acreedor laboral y mecanismos para hacer efectivo su crédito

Año
2023

Autor
Capellino, Paulo José

Director de tesis
Seppey, Rodolfo

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Capellino, P. J. (2023). *El acreedor laboral y mecanismos para hacer efectivo su crédito*. [Trabajo final integrador, Universidad Nacional Villa María]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Villa María.

http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=9&id_notice=45762



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional



ESPECIALIZACION EN SINDICATURA CONCURSAL

(Cohorte 2021)

Trabajo Final Integrador

“El acreedor laboral y mecanismos para hacer efectivo su crédito”

Alumno: Cr. Capellino, Paulo José

Director: Esp. Cr. Rodolfo Seppey

Aprobación del comité

Agradecimientos

Contenido

Introducción	5
Antecedentes de la normativa concursal sobre el acreedor laboral	6
El acreedor laboral en concurso preventivo	13
Mecanismos para ingresar al pasivo concursal y hacer efectivo el cobro del crédito	13
Pronto pago automático.....	14
Negatoria del concursado / Rol del Síndico / “Fondos líquidos disponibles”	15
La enumeración que el Art N°16 realiza sobre los créditos laborales; ¿Es enunciativa o taxativa? / Crítica a la redacción / Acreedores vulnerables e hipervulnerables.	16
Pronto pago a petición de parte	20
Límite temporal del pronto pago	21
Juicio de conocimiento ante el fuero laboral	22
Verificación tempestiva / Verificación tardía.....	22
“Salvataje” / “cramdown argentino”	23
Intereses de los créditos laborales	24
Privilegios.....	24
El acreedor laboral en la quiebra	27
Continuidad de la explotación de la empresa	27
Continuación inmediata.....	27
Continuación mediata.....	28
Contrato de trabajo frente a la continuidad y adquisición de un tercero	29
Cooperativa de trabajo.....	30
Cooperativa administradora	31
Vínculo contractual	31
Opinión de la sindicatura.....	32
Resolución judicial sobre la continuación	32
Oportunidad.....	33
Crítica a la adquisición de la empresa	33
La contratación de activos como supuestos de continuación	35
Pronto pago en la quiebra.....	36
Conclusión.....	38

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo analizar el tratamiento que la ley N° 24.522 LCQ le da al acreedor laboral y cómo, pese a ser una ley de fondo y forma, se ve en ciertos aspectos atravesada por los principios rectores del derecho del trabajo que busca constantemente proteger al trabajador por considerarlo el eslabón más débil de la relación laboral.

Se detallarán los distintos mecanismos con los que cuenta el acreedor laboral para hacer efectivo el cobro de su crédito, principalmente el pronto pago, y cómo los mismos se fueron modificando en el tiempo.

A partir de ese detalle, se analizará si la redacción de los artículos que estipulan el tratamiento que se le debe dar al acreedor laboral es precisa y cumple con el cometido que buscó el legislador, por otro lado, estudiar si pueden ser efectivamente aplicados estos mecanismos en la práctica y si su incorporación actual vulnera los principios concursales como *“la par condicio creditorum”*.

Se analizará la participación del síndico, teniendo en cuenta que jugará un papel clave en distintas situaciones que plantea la ley con respecto al acreedor laboral, desde los informes previstos en el art. N°14, inc. 11 y 12, que debe emitir para determinar si existen fondos líquidos suficientes y qué créditos deben ser pronto pagables hasta el informe del art. N°190 en el cual debe expresar la posibilidad de continuar o no con la explotación.

También, tendrá lugar dentro del presente trabajo la dualidad de fueros existente, ya que el acreedor laboral no solo cuenta con los mecanismos que se detallaran en el presente trabajo para cobrar su crédito, sino que también podrán recurrir al fuero laboral si quisieran una solución más acorde a sus pretensiones.

Tal como se mencionó con anterioridad, la finalidad del siguiente escrito consiste en realizar un análisis de las distintas alternativas con las que cuenta el acreedor laboral para poder reclamar su crédito y efectivizar su cobro, realizando una crítica constructiva sobre cuestiones que deberían mejorarse pensando en lograr un concurso preventivo o un proceso liquidatorio exitoso.

Antecedentes de la normativa concursal sobre el acreedor laboral

Para poder comprender la legislación vigente, es importante tener conocimiento sobre la evolución que la normativa tuvo a lo largo de los años, sus conflictos y sus modificaciones hasta llegar a la que conocemos en la actualidad. Es por ello que comenzamos el análisis del acreedor laboral realizando una breve reseña de los acontecimientos más importantes que modificaron su situación dentro del proceso concursal.

Durante la vigencia de la Ley 4156, dictada en diciembre del año 1902, el derecho laboral no había entrado aún a la escena jurídica nacional, por lo que el acreedor laboral era marginado y no se encontraba entre aquellos que decidían sobre la suerte que correría el patrimonio del deudor “prenda común de los acreedores” según el derecho romano.

En el año 1933 fue reemplazada por la Ley 11.719 la cual aún omitía un tratamiento diferenciado de los créditos con naturaleza laboral, excepto en cuanto a sus privilegios. Esta ley contenía dos disposiciones relativas a los créditos laborales y a la quiebra;

- El trabajador era acreedor a la indemnización por extinción del contrato de trabajo.
- La indemnización por despido gozaba del privilegio especial de poseer un carácter irrenunciable.

Fue la Ley 19.551 sancionada en el año 1972 la cual comenzó a reconocer al acreedor laboral y a dotarlo de distintos beneficios y privilegios en los procedimientos concursales, sus principales modificaciones fueron las siguientes;

- Uno de los principales motivos por los cuales se introdujo esta reforma fue el de la “conservación de la empresa”. Aquí el legislador no sólo buscó el mantenimiento de los bienes productivos sino también se preocupó por el mantenimiento de las fuentes de trabajo, entendiendo que el cierre de una empresa como unidad económico-social afecta de manera directa el interés público.

- Se dispuso un doble privilegio sobre los créditos laborales (especial y general) con el objetivo de que ante una insuficiencia de bienes sobre los que se asientan los privilegios especiales se le asegurara al crédito laboral un privilegio general. Además, los créditos por sueldos, salarios y remuneraciones quedaron excluidos de la limitación de los privilegios generales al 50% del producido líquido de bienes.

- Se introdujo el instituto del “pronto pago”, herramienta importante para el acreedor laboral ya que le otorgó, desde entonces, preferencia temporal para el cobro fundado en el carácter alimenticio de los mismos y en la desigualdad entre empleador y este acreedor dependiente.

- La imposibilidad de renunciar al crédito laboral.
- El crédito del trabajador quedó excluido de la suspensión de intereses.
- Al ser irrenunciable el fuero laboral se llegó a admitir que el trabajador continuara ante la justicia laboral reclamando su crédito aun después de la desestimación de su pretensión verifcatoria en la sede concursal.

Mencionando solo las modificaciones más importantes, se puede observar que esta ley cambio claramente la posición del acreedor laboral en los procesos concursales, lo colocó en una situación privilegiada y con distintas herramientas para reclamar su crédito.

La Ley 20.595 incorporó también, como deber formal en la presentación de concurso, acreditar documentadamente la satisfacción de las obligaciones causadas en leyes sociales y el pago de los salarios del personal en relación de dependencia.

Durante la vigencia de esta ley, la problemática radicó en que por medio de la misma el acreedor laboral podía solicitar el pronto pago, mientras que, según la ley de contrato de trabajo, primero debía tramitarse en juicio laboral.

Seguidamente, en el año 1974, fue publicada en el boletín oficial la Ley de contrato de trabajo 20.744, la cual contuvo una serie de normas que eran aplicables a los créditos laborales en los procesos concursales. Entre ellas podemos mencionar:

- Con respecto al despido, disponía que si la “causa de quiebra del empleador” que generaba la extinción del vínculo contractual se debía a causas no imputables al mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador seria la prevista en el actual art. 247 LCT y que ante cualquier otro supuesto la indemnización debía ser calculada según el actual art. 245 LCT. Dicha distinción debía ser analizada por el juez en fuero laboral.

- Con respecto a los privilegios de los créditos laborales:
 - I. El trabajador tenía derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador.
 - II. Dichos privilegios se trasmitían a los sucesores del trabajador.
 - III. El privilegio laboral era irrenunciable.
 - IV. El juez del concurso debía autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador e indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, previa comprobación de importes

por parte del síndico. Dichos conceptos debían ser satisfechos con el resultado de la explotación o con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales de la propia ley de contrato de trabajo.

V. Las remuneraciones e indemnizaciones generadas por los servicios prestados después de dispuesta la continuidad del ente se consideraban gastos de justicia, no requerían verificación y debían abonarse en los plazos legales.

VI. Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad, falta de preaviso y fondo de desempleo gozaban de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios.

En el año 1995 la Ley 24.522 introdujo importantes cambios dejando en claro que uno de los objetivos esenciales de la reforma era dar un tratamiento diferenciado a las relaciones laborales. Entre ellos, se pueden mencionar los siguientes:

- Se derogaron expresamente los art. 264, 265 y 266 de la ley de contrato de trabajo 20.744 quitando total intervención al fuero laboral y poniendo fin al pleito de si estos créditos y procesos debían o no ser atraídos por el concurso del empleador. A partir de esta ley, era el juez del concurso quien tenía competencia exclusiva y excluyente para autorizar el pago respectivo, y si el juicio laboral se encontraba en trámite debía ordenarse su remisión al juzgado en el que tramitaba el concurso.
- El pronto pago se constituyó como un modo ordinario de ingresar al pasivo concursal, se paguen o no ya están reconocidos y no debían presentarse a verificar excepto que no hayan sido admitidos total o parcialmente por este instrumento.
- Por otra parte, se eliminó el recaudo previsto en el art.11 de la Ley 19.551, la cual le exigía al deudor acreditar el pago de las remuneraciones y de las obligaciones determinadas por las leyes sociales para acceder al concurso.
- Se flexibilizó mediante el art. 43 renunciar al privilegio laboral y de esta manera se le permitió participar en la votación del acuerdo al sector laboral.
- En su detrimento, la “extinción del contrato” en caso de adquisición de la empresa o unidad productiva. El adquirente ya no es considerado sucesor del fallido. Disposiciones que contrariaron expresamente normas del derecho laboral; “cambiar el titular de la empresa no implica la extinción del contrato”, se pierde una importante garantía de cobro.

En abril del año 2006 fue promulgada la Ley 26.086 y con el objetivo de favorecer los intereses de los trabajadores se dispuso de un mecanismo oficioso para acceder rápidamente a sus acreencias no controvertidas y se habilitaron nuevamente todas las vías procesales para el reconocimiento de su crédito. Las reformas fueron:

- Se impuso mediante el art. 14 inc. 11 que el síndico concursal a 10 días de haber aceptado el cargo y previa auditoría sobre libros y documentación de la concursada se pronuncie sobre los créditos denunciados por el deudor e informe sobre la existencia de créditos laborales no denunciados y se añadió el inc. 12 del art. 14 que le impone al síndico emitir un “informe mensual” sobre la evolución de la empresa, si existen fondos líquidos disponibles y si se cumplen legalmente las normas legales y fiscales.

- También, se reemplazó el concepto de “resultado de la explotación” por “fondos líquidos disponibles”, mencionado en el punto anterior, haciendo efectivamente referencia al resultado neto de la operatoria del concursado.

- Las nuevas obligaciones del síndico conjuntamente con la disposición del art. 16, el cual especifica que el juez dentro de 10 días de emitido el informe (art. 14 inc. 11) por parte del síndico debe autorizar el pronto pago, conforman la trilogía a través de la cual se instrumentó el pronto pago de manera colectiva y oficiosa.

- Se produjo un retorno a la dualidad de fueros fundado en la necesidad de proteger al trabajador y mantenerlo en un fuero especializado, aunque también la de brindar respuestas a los tribunales comerciales de la Ciudad de Buenos Aires que reclamaban ante el exceso de causas. A partir de entonces, el acreedor laboral goza del derecho del pronto pago, la posibilidad de verificar su crédito y hasta puede optar por iniciar o continuar el proceso de conocimiento en sede laboral cuya sentencia favorable le sirve de título verificadorio.

Finalmente, en el año 2011 se introdujo la Ley N°26.684 con las siguientes modificaciones:

- Aumentó el porcentaje de afectación de ingresos brutos obtenidos por la concursada para el pronto pago, pasó del 1% al 3%.

- Impuso límite al monto pronto pagable en cada distribución mensual en cuatro salarios mínimos, vitales y móviles.

Aquí se pronuncia Francisco Junyent Bas (2017):

- Tanto el límite establecido para la afectación del ingreso mensual bruto de la concursada (3%) como el límite de reparto (cuatro salarios mínimos, vitales y móviles)

tienen por finalidad evitar desequilibrios en los pagos que afecten la liquidez de la concursada y posibilitar el saneamiento de la empresa. (pág. 218).

- Se eliminó como efecto de apertura concursal la suspensión de los convenios colectivos.

- Participación de representantes de los trabajadores en los distintos comités de control.

- Se habilitó a las cooperativas de trabajo conformadas por empleados de la misma empresa a inscribirse en el procedimiento del Cramdown y participar conjuntamente con los demás interesados para adquirir las participaciones sociales y formular propuestas de acuerdo preventivo a los acreedores. Ante esta situación el art. 48 bis dispone varias medidas en referencia a la actuación del síndico, quien debe practicar la liquidación de todos los créditos que corresponderían a los trabajadores que participen en la Cooperativa inscrita, correspondientes a los importes resultantes de las Indemnizaciones que le corresponderían por un Despido Incausado. Asimismo, dispone que los créditos así calculados podrán hacerse valer para intervenir en el procedimiento del Cramdown, los que en caso de ser homologado el acuerdo se produce la disolución del Contrato de Trabajo, asumiendo la Cooperativa todas las obligaciones del Acuerdo y los mismos pasarán a formar parte del Capital de la Cooperativa. Esta “obligación” convierte a la Cooperativa en codeudora de la concursada en relación a la propuesta de Acuerdo Homologada.

- Art. 187: el cual indica que la cooperativa de trabajo del establecimiento podrá proponer contratos, admitiendo el garantizar en todo o en parte con los créditos laborales de sus asociados.

- Art. 189: el cual habilita la continuación inmediata de la explotación de la empresa si las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales organizados en forma de cooperativa, incluso en formación, lo solicitaran. La reforma de la ley agregó en el art. 190 modificaciones referidas a:

- I. La presentación en 20 días, a partir del pedido formal, de un proyecto de explotación con proyecciones económicas sobre el cual el síndico deberá opinar dentro de cinco días.

- II. La posibilidad de mantener la explotación sin contraer nuevos pasivos, salvo los mínimos necesarios para el giro de la explotación.

- III. En caso de dudas o diferencias respecto de la continuidad de la explotación por parte de los trabajadores si el juez lo estima necesario podrá convocar a una audiencia entre los intervinientes y el síndico para que comparezcan con toda la prueba de que intenten valerse.

- Art. 191: incorpora la autorización judicial para continuar con la actividad (detalla entre otras causas “resguardo de la conservación de la fuente laboral de los trabajadores de la empresa

declarada en quiebra) normando además que si dicha resolución rechaza la continuación de la explotación la misma es apelable por el síndico y por la cooperativa de trabajo.

- Art. 191 bis: el cual ordena al estado brindar asistencia técnica si se dispuso la continuidad de la explotación por las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales organizados bajo la forma de cooperativa.

- Art. 192: que especifica que ante una cooperativa de trabajo el presente artículo se aplica a excepción del inc. 3; “Las obligaciones legalmente contraídas por el responsable de la explotación gozan de la preferencia de los acreedores del concurso.”

- Art. 195: el cual dispone la suspensión de los art. 126 (realización de bienes sujetos a prenda o hipoteca) segunda parte y art. 209 (concurso especial) sobre los bienes necesarios para la explotación de disponerse la continuidad del ente.

Finalmente, el artículo en su último párrafo dispone que por decisión fundada y a pedido de la cooperativa de trabajadores el juez podrá disponer la suspensión de dichas ejecuciones hasta por el plazo de dos años.

- Art. 196: dispone que la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de 60 días. Si se decide la continuación de la explotación (a cargo del síndico o un coadministrador) el contrato de trabajo se reconduce parcialmente teniendo el trabajador derecho a requerir el pago de los rubros indemnizatorios devengados y los que se devenguen en lo sucesivo, regla que no es aplicable cuando la continuidad queda a cargo de una cooperativa de trabajo.

- Art. 197: dicho artículo de “elección de personal” no será de aplicación en el supuesto de que la continuidad de la explotación quede a cargo de los trabajadores.

- Art. 199: establece que el adquiriente de la empresa quebrada cuya explotación continua será considerado “sucesor del concurso” con respecto a los derechos laborales de los trabajadores cuya relación se mantuvo en ese periodo, no asume de manera principal ni subsidiaria las obligaciones contraídas preexistentes ya que no es sucesor de la fallida.

- Art. 203 bis: establece un supuesto de compensación admisible en la quiebra, estipulando que los trabajadores reunidos en cooperativa de trabajo podrán ceder a esta sus créditos privilegiados a fin de que la cooperativa cesionaria (ahora acreedora de la fallida) pueda compensar el monto de sus créditos con el precio de adquisición de la empresa no siendo aplicable el art. 211.

- Art. 205: respecto al procedimiento para la enajenación de la empresa o uno de sus establecimientos incorporando:

I. En el inc. 1 que el enajenador corra vista a la cooperativa de trabajo en caso de que esta se hubiese conformado y al síndico de la tasación, quien deberá informar además el valor a que hace referencia el art. 206.

II. En el inc. 2; “en todos los casos comprendidos en el presente artículo la cooperativa de trabajo podrá realizar oferta y requerir la adjudicación de la empresa al valor de tasación de acuerdo al inciso anterior”.

III. En el inc. 7 indicando que el juez puede ampliar por resolución el plazo de las diligencias por 90 días más de los cuatro meses de la quiebra.

IV. Incorpora el inc. 8; “A los fines de la adjudicación el juez ponderara especialmente el aseguramiento de la continuidad de la explotación empresarial, mediante el plan de empresa pertinente y la magnitud de la planta de personal que se mantiene en actividad como tutela efectiva de la fuente de trabajo. El plazo para el pago del precio podrá estipularse en el pliego de licitación”.

- Art. 213: estipula para el caso de venta directa, que el juez pueda disponer la venta directa de bienes, previa vista al síndico, a la cooperativa de trabajo para los casos en los cuales esta continúe la explotación cuando por su naturaleza, su escaso valor o el fracaso de otra forma de enajenación resultara de utilidad evidente para el concurso.

En la actualidad, la regulación de los créditos laborales en los procesos concursales se reduce al tratamiento de los siguientes temas:

- El proceso de pronto pago.
- Las normas aplicables a los juicios en trámite contra el concursado.
- La regulación del contrato de trabajo en el concurso preventivo.
- La continuación de la explotación de la empresa en quiebra y su adquisición por terceros.
- Los privilegios.

En beneficio de los acreedores laborales también debemos mencionar el art. 273 inc. 9 el cual dispone que, en cuestiones contradictorias, el “*onus probandi*” se rige por las normas comunes de la naturaleza de la relación que se trate, es decir que el juez concursal para los casos de materia laboral deberá aplicar la regla del “*in dubio pro operario*” y la inversión de la carga probatoria contenidas en los art. 9 y 23 LCT.

El acreedor laboral en concurso preventivo

El concurso preventivo es uno de los dos principales mecanismos que legisla la ley de concursos y quiebras como solución al estado de cesación de pagos. El objetivo de este proceso es permitirle al concursado frenar las sucesivas demandas que pueda recibir de sus acreedores para acordar con ellos una posible forma de pago y lograr la continuidad de la explotación.

En este paradigma la empresa continúa operando, es el concursado quien dispone de la administración de su empresa bajo la vigilancia del síndico y el acreedor laboral conserva su fuente de trabajo pese a posibles créditos que le son adeudados por parte de su empleador y que pretenderá cobrar a lo largo del concurso preventivo. A diferencia de la quiebra, no hay extinción del vínculo laboral, a priori se presume que los dependientes continúan en tareas y lugares habituales de trabajo.

Años anteriores, la apertura del concurso preventivo por medio de su antiguo art. 20 autorizada a “renegociar las condiciones de trabajo” o “dejaba sin efecto” los convenios colectivos vigentes por el término de tres años o del cumplimiento del acuerdo, el que fuese menor. Cuestiones que fueron correctamente eliminadas en busca de la protección de la fuente de trabajo.

Sin embargo, no existe ningún impedimento legal para que el concursado adopte medidas indicadas en los art. 219, 220 y 221 de la Ley 20.744 (suspensiones por causas económicas y disciplinarias), a lo sumo, deberá solicitar autorización al juez como dispone el art. 16 LCT. Dicha suspensión debería fundarse en justa causa y podrían deberse a los siguientes motivos:

- Falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.
- Razones disciplinarias.
- Fuerza mayor debidamente comprobada.

Mecanismos para ingresar al pasivo concursal y hacer efectivo el cobro del crédito

La manera más rápida para que el acreedor laboral pueda cobrar su crédito es por medio del pronto pago, ubicado en el art. N°16 dentro del título “Actos Prohibidos” ya que constituye una excepción a la prohibición hecha al concursado de realizar pagos de créditos preconcursales. Artículo que distingue entre pronto pago automático y pronto pago a petición de parte.

Este instituto constituye una tutela especial para el trabajador dentro de la LCQ ya que le da la oportunidad de cobrar su crédito con preferencia temporal sin necesidad de esperar como deben hacerlo el resto de los acreedores.

Aquí podemos hacer referencia a Vitolo Daniel Roque quien indica:

El pronto pago concebido por la ley concursal vigente “no constituye un medio verificadorio, ni la persecución de una orden de pago, sino que es, estrictamente, una autorización excepcional para hacer lo que la ley en general no permite hacer: pagar a un acreedor preconcursal una acreencia sin pasar por el proceso verificadorio previo”. (Vitolo, 2012, p. 3).

Parte de la doctrina opina que se vulneran preceptos fundamentales de la ley de concursos y quiebras ya que hay alteración del pasivo preconcursal y se permite la incorporación al pasivo concursal a los acreedores laborales sin otorgarle a los demás acreedores la oportunidad de observar dichos créditos, en cierta forma se vulnera la “*par condicio creditorum*”. Y aquellos que entienden que debido al carácter alimentario del crédito este instituto no implica afectar los principios de concursabilidad y concurrencia.

Pronto pago automático

Siempre que se cumplan las siguientes cuatro condiciones el pronto pago procederá sin necesidad de acción alguna por parte del acreedor laboral:

1. Su crédito debe estar enunciado en el art. N°16 segundo párrafo.
2. Debe gozar de privilegio especial (art N° 241 inc. 2) o privilegio general (art. N° 246 inc. 1).
3. Debe estar incluido en la lista que el síndico debe elaborar de acuerdo al art. N° 14 inc. 11.
4. La autorización del juez para que proceda el pago de los créditos incluidos en dicha lista.

Si así se procede, el crédito debe ser pagado directamente por su empleador, ya que el mismo, estando en concurso preventivo, aún no perdió la administración de su patrimonio. La ley indica que los créditos deben ser abonados en su “totalidad” si “existieran fondos líquidos disponibles” y en caso contrario y hasta que se detecte la existencia de los mismos por parte del síndico se deberá afectar el 3% mensual del “ingreso bruto” de la concursada. Ahora bien, con la redacción actual que instrumenta el pronto pago podemos realizarnos cuestionamientos como, por ejemplo: ¿qué ocurre si hay negatoria de pago por parte del concursado?, ¿es adecuada la expresión “existencia de fondos líquidos disponibles”?, de existir fondos suficientes, ¿atenta contra la continuidad del ente abonar la totalidad de los créditos pronto pagables? y en el caso de ser insuficientes, ¿es correcto afectar los ingresos brutos obtenidos por la concursada?, ¿cuál es el rol definitivo que tiene el síndico?, ¿la enumeración de los créditos laborales en el art. N° 16 es enunciativa o taxativa?, ¿una indemnización agravada puede fundarse en carácter alimentario?

Negatoria del concursado / Rol del Síndico / “Fondos líquidos disponibles”

Para comenzar podemos citar a Adolfo A. N. Rouillon:

Si el concursado niega la existencia o la suficiencia de esos fondos, corresponderá al juez ordenar que el síndico ratifique o rectifique la afirmación del concursado luego de efectuar la correspondiente investigación. Si el síndico concluye que los fondos líquidos, pese a la negatoria del deudor, existen y alcanzan para el pago total de los créditos pendientes de pronto cobro, al estar cumplidas las mencionadas condiciones, la pretensión de pago deviene ejecutoria. (Rouillon, 2012, p. 82).

Es el síndico, que utilizando la documentación exigida al concursado según art. 11 inc. 3 y 5, debe emitir (s/art. 14 inc. 11) un informe dentro del exiguo plazo de 10 días hábiles y “pronunciarse” (análisis de admisibilidad teniendo en cuenta cuantía y privilegios) sobre los pasivos laborales denunciados por el deudor y previa auditoria legal y contable “informar” sobre la posible existencia de otros créditos laborales incluidos en el pronto pago. A su vez (s/art. 14 inc. 12), debe emitir un “informe mensual” sobre la evolución de empresa y de la existencia de fondos para hacer efectivo el instituto del pronto pago. El síndico ya no es solo un controlador de la concursada, sino también un veedor informante y hasta un liquidador del pronto pago. Ese mecanismo claramente sobrecarga la labor sindical.

Rouillon otorga una salida lógica a dicha problemática, sin embargo, la ley no trata ni da la posibilidad de que el concursado se expida en cuanto a su negatoria. El crédito con necesidad de carácter alimentario debe ser cumplimentado y sin margen de discusión, ubicando en un segundo plano el objetivo del concurso preventivo.

Si bien el síndico en su informe mensual puede ir indicando la existencia de fondos no contamos con la opinión del propio dueño del negocio, se puede estar perdiendo una inversión, un nicho de negocio, la reposición de una maquinaria imprescindible, compra de materia prima a bajo costo, etc. El síndico es un especialista en materia administrativa y contable, pero es imposible ser un especialista en la variedad de actividades que se pueden presentar en concurso y aún menos en las particularidades del trajín diario que tiene una empresa, nadie mejor que el propio concursado para poder explicar su proyección a futuro, el síndico para evaluar dicha proyección y el Juez decidir justamente sobre ambas problemáticas, necesidad alimentaria vs continuidad.

Es criticable la redacción. Primero, resultaría extraño que el deudor ya con resolución de apertura de concurso preventivo firme contara con fondos suficientes para cancelar la totalidad de los créditos laborales y si contase con dichos fondos según informe de la Sindicatura debería existir un tope o el

juez definir un importe justo mediando entre la necesidad alimenticia y la continuidad del ente. Nuevamente, se podría encontrar una ventaja financiera/económica que permita prosperar a la entidad.

También es criticable la expresión de afectar el 3% de los “ingresos brutos” de la concursada (sobre dicho importe recaen impuestos como IVA, Ingresos Brutos Provinciales, Tasa de Comercio Municipal). Coincido y cito la opinión de Nedel Oscar: “Se estaría favoreciendo a la descapitalización del sujeto deudor como también creándose condiciones contrarias a permitir un flujo razonable de ingresos que permita una recomposición del ente en dificultades”. (Nedel, 2013, p. 94)

Dicho párrafo del artículo aún no resuelve el problema de fondo. Por supuesto que debe tener preferencia temporal el crédito laboral, pero de una manera planificada, sin sacrificar gastos propios del giro de la empresa, como marca Vitolo;

Los fondos líquidos disponibles son aquellos fondos líquidos que quedan para libre disponibilidad de la concursada luego de haber asumido los costos y gastos ordinarios de la explotación con más una sana previsión para contingencias en el curso ordinario de los negocios. (Vitolo, 2011, p. 67).

La enumeración que el art. N°16 realiza sobre los créditos laborales; ¿Es enunciativa o taxativa? / Crítica a la redacción / Acreedores vulnerables e hiper vulnerables.

El segundo párrafo del artículo en cuestión es bastante amplio y hasta minucioso con respecto a los rubros que tutela, los créditos laborales pronto pagables indicados son los siguientes;

- Remuneraciones debidas al trabajador. Aquí citamos el art 103 LCT que define; “se entiende por remuneración a la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Sin embargo, lo que la ley no distingue en este aspecto es si estamos hablando solo de conceptos Remunerativos (Sueldo, SAC, Vacaciones, horas extras, entre otros) o también debemos incluir los actuales pagos No Remunerativos previstos por los convenios colectivos que buscan inyectar dinero en el bolsillo de los empleados sin que dichas sumas sufran las retenciones de aportes.

Parte de la doctrina entiende que son conceptos remunerativos aquellos que tenga derecho a percibir el empleado por tareas realizadas en el marco del contrato de trabajo (las sumas percibidas bajo el concepto “no remunerativo” del contrato de trabajo quedarían incluidas) y no tienen carácter remunerativo los beneficios o bonificaciones cuya causa no tiene origen en la contraprestación como, por ejemplo; mudanza, nacimiento de un hijo, etc.

- Indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales regladas por la ley de riesgo vinculados a la siniestralidad laboral.
- Las indemnizaciones previstas en el art. N°132 bis LCT por incumplimiento de los aportes y la prevista en el art. N°212 LCT por no reincorporar al trabajador luego de cumplido el plazo de conservación del empleo por accidente o enfermedad.
- Las indemnizaciones de los art. N° 232 LCT (sustitutiva del preaviso), art. N°233 LCT (integrativa del mes de despido), art. N°245 LCT (por antigüedad), art. N°246 LCT (despido indirecto), art. N°247 LCT (por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo), art. N°248 LCT (muerte del trabajador), art. N°249 LCT (muerte del empleador), art. N°250 LCT (vencimiento del plazo), art. N°251 LCT (por quiebra del empleador), art. N°252 y 253 LCT (por jubilación del trabajador) y art. N°254 LCT (por incapacidad o inhabilidad del trabajador).
- Las indemnizaciones previstas en los art N°178, 180 y 182 LCT las cuales invocan como causal de despido el embarazo y el matrimonio. Actos o contratos que serían absolutamente nulos y hacen operar la presunción establecida en el art. N°181 LCT.
- Las indemnizaciones previstas en la Ley N° 25.877 y en los art. N°1 y 2 de la Ley N° 25323, que establecen la duplicación de los montos a abonar para aquellos casos en los cuales hay ausencia o deficiencia en la registración laboral al momento del despido e incrementos de los importes para los supuestos en el que trabajador haya intimado fehacientemente el pago y ante la negatoria del empleador hubiese iniciado acciones judiciales.
- Las indemnizaciones previstas en los art. N° 8, 9, 10, 11 y 15 de la Ley N°24.013 que protegen la adecuada regularización del empleo no registrado e imponen pautas indemnizatorias ante la falta de registración o registración irregular.
- Las indemnizaciones previstas en los art. N° 44 y 45 de la Ley N°25.345 correspondientes a la omisión de ingresos de aportes retenidos a los empleados y la omisión de entrega del certificado previsto en el art. N° 80 LCT.
- Indemnización prevista en el art. N°52 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.
- Indemnizaciones previstas en estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales.

En la parte final del segundo párrafo del analizado art. N°16 termina aclarando que deben contar con privilegio especial o general y surgir del informe Sindical. Es importante resaltar que lo expuesto excede con creces lo estipulado en el art N°241 inc. 2 y el art. N°246 inc. 1 aunque la redacción de este último artículo deja abierto el abanico al aclarar; “cualquier otro derivado de la relación laboral”.

Un detalle no menor a revisar también es que ambos artículos hacen referencia a dos límites; remuneraciones debidas al trabajador por “seis meses” (el privilegio general también incluye subsidios familiares), como la ley no aclara se entiende que es indistinto que sean inmediatos o no a la apertura del concurso. Y luego, siguiendo las redacciones del art. N°242 y art. N°246 inc. 1 también hay un tope de dos años sobre los intereses.

Es decir que si un acreedor laboral se le adeuda un año de remuneraciones la mitad es pronto pagable y la otra mitad no. Y si se le debe un monto indemnizatorio que podría llegar hasta triplicar o cuadruplicar ese importe no pronto pagable si lo es.

Se cita a Lorente, Javier Armando:

Otorgar, indiscriminadamente, derecho al pronto pago laboral, por un lado, a remuneraciones e indemnizaciones ordinarias, y por el otro, también a indemnizaciones extraordinarias (que duplican o triplican a aquellas), resulta una severa injusticia para aquellos acreedores laborales que no han cobrado sus remuneraciones habituales de su empleador concursado. (Lorente, 2010, p. 50)

Retomando la discusión sobre la enumeración observamos que el texto es amplio y que intenta ser preciso ante una gran cantidad de conceptos que podrían configurar un crédito para el acreedor. En el fallo “Locati Gustavo c/ Sanatorio Plaza” se definió: “Teniendo en cuenta que el pronto pago es una excepción al principio de concurrencia y de igualdad de acreedores, debe ser tratado con carácter restrictivo, interpretación taxativa que se compadece más con el principio de conservación de la empresa”. (2019).

En el fallo citado se intenta percibir por el pronto pago la indemnización prevista en el art. N°16 de la ley N° 25.561 (suspende despidos sin causa justificada y de producirse en contravención a lo dispuesto obliga al empleador a pagar el doble de lo dispuesto por las leyes laborales vigentes). En la redacción de la Ley N°26.684 se omite dicho artículo que tuvo una duración temporal limitada.

A priori, por la amplitud del contenido, es lógico pensar que el legislador tuvo la intención de incluir la totalidad de los créditos a los cuales podría acceder el acreedor laboral y al analizar la redacción y el espíritu de la norma tal y como está hoy no comparto el criterio de que su enunciación sea de carácter taxativo. Pero, por otra parte, debería interpretarse de manera taxativa a dicha enunciación cuando recordamos que esta autorización de pagos vulnera los principios concursales antes descriptos.

La excepción a la concurrencia e igualdad de acreedores debe ir más allá, debe estar estipulada sobre el acreedor laboral en sí, independientemente del tipo de crédito que tenga derecho a reclamar, de que

se le adeuden más o menos de seis meses de remuneraciones y de que tenga derecho a percibir conceptos remunerativos, no remunerativos o indemnizatorios. Se necesita de un análisis más profundo, no de una enunciación de créditos pronto pagables. Se deberían analizar las distintas situaciones que ponen en jaque la necesidad alimentaria del empleado.

Como mínimo, se debería distinguir si el empleado conserva su puesto de trabajo (en dicha situación tendría créditos en sueldo, SAC y vacaciones) o se desvinculó de la concursada (aquí además podría tener derecho a percibir conceptos indemnizatorios). Si conserva su puesto de trabajo se entiende que el deudor al estar concursado ya no es hostigado por sus acreedores y podría volver a cumplimentar con los sueldos de manera regular post presentación en concurso y si se desvinculo de la empresa depende imperiosamente de cobrar esos importes que le son adeudados.

El empleado desvinculado, hoy sin una fuente de ingreso en lo inmediato debería tener preferencia por sobre aquel que conserva su puesto de trabajo y retomó la habitualidad del cobro, el mismo concurso al estar velando por la continuidad de la empresa también lo está haciendo por la conservación de la fuente de trabajo de aquellos trabajadores que continuarán. Distinto sería el análisis ante la inminente quiebra, tal distinción no sería necesaria.

A partir de ahí, también se podría pensar en si ese empleado es soltero tiene familia o no, si es la única fuente de ingreso familiar, si tiene personas mayores o con discapacidad a cargo y un sinfín de situaciones posibles que se podrían presentar. Sin ese análisis ya no solo se pone al pronto pago por sobre la continuidad de la empresa sino también que lo hace un instrumento poco efectivo.

En concordancia con a lo citado el art. N° 16 en su undécimo párrafo expresa: *“Excepcionalmente el juez podrá autorizar, dentro del régimen de pronto pago, el pago de aquellos créditos amparados por el beneficio y que, por su naturaleza o circunstancias particulares de sus titulares, deban ser afectados a cubrir contingencias de salud, alimentarias u otras que no admitieran demoras”*.

Dicho párrafo incorporado por la Ley N° 26.684 se conoce como el “super pronto pago” y quizá está destinado a llevar adelante ese análisis más profundo con respecto a la situación en la cual se encuentra cada acreedor laboral. Sin embargo, la doctrina discute, y con justa razón, si en esta previsión legal solo quedan incluidos los créditos laborales o podría incluirse a aquellos acreedores no laborales que se encontraran en una situación similar y dependieran imperiosamente de cobrar su crédito.

Claramente la intención del legislador fue la de facultar al juez a poder tomar conocimiento de las distintas realidades de los acreedores laborales y no laborales para poder cubrir esta contingencia alimentaria, de salud o cualquier otra que no admita demoras sobre acreedores hipervulnerables y así

debería interpretarse, ya que su interpretación restrictiva solo queda en la órbita del acreedor laboral pronto pagable y en la reiteración del beneficio.

Aquí la discusión puede ser eterna, la vulnerabilidad de una persona puede responder a cuestiones de edad, de discapacidad, de cultura, de etnias, de migración, de género u orientación sexual, de privación de la libertad entre otras. Claramente son millones de posibilidades imposibles de legislar o encuadrar dentro del marco de una ley. La función del juez es clave, pensando en la urgencia de ese acreedor vulnerable y en la celeridad del proceso concursal debe informarse y decidir.

Pronto pago a petición de parte

Cuando el crédito laboral, a pesar de estar enunciado en el art. N° 16 y gozar de privilegio especial o general, no está incluido en la lista o el juez no autoriza su pago, el acreedor laboral deberá solicitarlo formalmente por escrito en el concurso sin necesidad de concurrir aun a su verificación ni a juicio laboral. El trabajador peticionario está exento de cargar con costas por este trámite, excepto temeridad o malicia.

Se trata de un trámite especial que no llega a constituir un incidente concursar s/ art 280, simplemente se le corre vista al concursado y al síndico, aquí se asegura que el síndico pueda dar su opinión técnica con conocimiento de las posiciones y argumentos de ambas partes, para que posteriormente el juez esté en condiciones de resolver. Los motivos por los cuales el juez podría rechazar el pronto pago serían:

- Que el origen y legitimidad del crédito sea dudosa.
- Connivencia dolosa entre peticionario y el concursado.
- Que el crédito se encuentre controvertido. (que exista o no juicio pendiente)

Como se mencionó anteriormente, se eliminó como causal de rechazo que el crédito reclamado no surgiera de los libros contables que debiera llevar el concursado permitiendo al juez incluir en el pronto pago relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas.

Claramente, la labor del síndico va a ser fundamental en este aspecto, es un avance que la ley equipare a aquellos empleados no registrados. Sin embargo, mientras más pequeña es la empresa más difícil es encontrar una administración organizada, el empleado registrado se lo puede detectar directamente desde una base de datos de AFIP, el empleado no registrado es un enigma. Detectar su presencia podría ser sencillo (quizá una base testimonial), pero conocer con exactitud el crédito que se le debe reconocer (acordado con el empleador) será complicado, como también determinar un sobre sueldo de un empleado que esta parcialmente informado. La salida más decorosa sería que el síndico revise

las tablas salariales según el gremio en que están registrados y según el cargo que estaban ocupando para intentar determinar el valor más preciso posible.

Volviendo al proceso, el juez de resolver, admita o rechace, total o parcialmente dicha solicitud la resolución judicial puede ser apelable y al quedar firme producirá los efectos de cosa juzgada material. A partir de aquí, algunas discusiones al respecto.

La doctrina crítica y adhiero a que no puede haber existencia de cosa juzgada material en sede concursal cuando luego el acreedor laboral, aunque se hubiera aprobado su pedido, aun presentarse en sede laboral para volver a discutir el alcance de su crédito.

A su vez, el efecto de cosa juzgada material es independiente a la posibilidad concreta de satisfacer el crédito que se lo reconoce con este efecto aun sin saber si hay fondos suficientes para su cancelación.

Y la apelación solo se justificaría para el concursado cuando se aprueba el pedido del acreedor, ya que de pagarse el crédito se generaría un gravamen irreparable. Ahora bien, si el pedido es rechazado por el juez el peticionario aun cuenta con la posibilidad de concurrir a sede laboral para reconocimiento de su acreencia.

En caso de que el acreedor decida continuar el juicio iniciado o iniciarlo en el fuero laboral luego de rechazado por parte del juez concursal, el síndico debe presentarse en dicha litis con un escrito donde manifieste ser el síndico del concurso (en este caso el demandado por el acreedor laboral) y que dicho juicio no debe terminar de un modo anormal (allanamiento, conciliación, etc.), sino que debe finalizar con sentencia del juez natural.

Límite temporal del pronto pago

La jurisprudencia ha decidido que el pronto pago tiene utilidad únicamente en el periodo que transcurre entre la presentación en el concurso y la homologación del acuerdo, dado que pasado tal periodo pierde su razón de ser. Homologado el acuerdo pasa a ser un crédito que está incluido en tal y sujeto a las reglas acordadas o bien un crédito privilegiado que es inminentemente exigible. Aquí podríamos mencionar el fallo: “Fortunato Arrufat S.A. y Robles Enrique R.” (2002).

Homologado el acuerdo, la acreencia laboral se trata de un crédito quirografario que como tal se encuentra sujeto a las reglas del acuerdo o un crédito privilegiado que es inmediatamente exigible y que no requiere la figura de la citada norma para ser prontamente liquidado.

Juicio de conocimiento ante el fuero laboral

Como se mencionó anteriormente, la Ley N° 26.086 generó un retorno a la dualidad de fueros y el juez laboral recobró competencia para conocer y decidir sobre reclamos nacidos del contrato de trabajo.

Es una opción más con la cual cuenta el acreedor laboral que intenta el reconocimiento de su crédito, el mismo puede desistir del pronto pago y promover directamente juicio y luego con sentencia favorable promover dentro de seis meses la verificación tardía que regula el Art. N°56. Sin embargo, deja de ser opción y pasa a ser la única alternativa si solicitó el pronto pago y su crédito fue desestimado por decisión judicial firme.

El debate doctrinario es un hecho, sobre todo con las idas y vueltas que tuvo dicha circunstancia. Adhiero a Junyent Bas y Molina Sandoval quienes sostienen:

No resulta prudente – y no lo es hoy en día – permitir la multiplicidad de fueros cuando el patrimonio del deudor se halle en crisis y surja la necesidad de acudir ante un único juez a fin de tornar efectivos cada uno de los principios que ilustran el proceso preventivo o liquidatorio. (Junyent Bas y Molina Sandoval. 2013, p. 210).

Otros autores, como Pablo D. Heredia ven positiva dicha restricción ya que de tal manera se evita privar el acceso a los acreedores laborales de una justicia especializada:

El derecho al acceso a una justicia especializada es expresión positiva del derecho de acceso a la justicia general, pues parece claro que al justiciable no solo debe garantizársele que un juez oiga sus reclamos, sino también que ese magistrado sea versado en la materia a la que se refiere ese reclamo para que lo atienda debidamente. La correcta prestación del servicio de justicia supone, sin dudas, una atención por una judicatura especializada para cada caso. (Heredia, 2006, p. 153).

Verificación tempestiva / Verificación tardía

La verificación del crédito laboral no es una carga legal, pero tampoco hay obstáculo legal que impida que el acreedor laboral utilice voluntariamente el proceso de verificación según art. N° 32.

Si obtuvo sentencia favorable en sede laboral o aun no utilizó ninguna alternativa para reconocimiento de su crédito y el concurso se encuentra avanzado como cualquier otro acreedor podrá solicitar la verificación prevista en el art. N°56.

“Salvataje” / “cramdown argentino”

El art. 48 regula un segundo periodo de negociación cuando fracasa el acuerdo preventivo de ciertas personas jurídicas concursadas en su periodo de exclusividad. Indica que el juez debe disponer la apertura de un registro en el expediente para que en el plazo de unos 5 días puedan inscribirse acreedores, “cooperativas de trabajo” y terceros interesados en la adquisición de acciones o cuotas representativas del capital social de la concursada.

Inclusive, en este periodo de concurrencia el concursado titular podrá continuar buscando las adhesiones que no consiguió en el periodo de exclusividad. Cualquiera de las posibilidades estipuladas beneficia al trabajador ya que de lograrse conservaría su fuente de empleo.

El art. 48 bis establece algunas reglas especiales aplicables al procedimiento de salvataje cuando quienes se inscriban como interesados en adquirir la empresa sea una o varias cooperativas de trabajo, inclusive en formación, ellas son:

- El juez le ordena al síndico practicar liquidación sobre todos los créditos que les corresponderían a los trabajadores inscriptos en la cooperativa según LCT, estatutos especiales, convenios colectivos o los que hayan acordados las partes. Esto es fundamental ya que los trabajadores podrán hacerlos valer para intervenir en el procedimiento.
- Si la cooperativa logra un acuerdo exitoso el vínculo contractual de aquellos empelados que la conforman quedara “disuelto”.
- Los créditos laborales se transferirán a favor de la cooperativa de trabajo convirtiéndose en cuota de capital social de la misma.
- El (BNA) Banco de la Nación Argentina y (AFIP) la Administración Federal de Ingresos Públicos deben otorgarle las conformidades a la respectiva cooperativa de trabajo y facilidades de financiación de las deudas según las condiciones más favorables vigentes en sus respectivas carteras. Aquí claramente la ley beneficia a la cooperativa de trabajo sobre cualquier otro cramdista, inclusive sobre el mismo deudor que intente conseguir las conformidades que no obtuvo en el periodo de exclusividad.
- La cooperativa queda exceptuada de efectuar el depósito del 25% del valor de oferta previsto en el art. 48 inc. 7 punto i). Otra ventaja más en comparación a un posible tercero interesado en adquirir.
- La cooperativa queda exceptuada de efectuar el deposito del 5% del capital suscrito previsto en la ley 20.337 por el plazo que determine la autoridad de aplicación.

No hay mayores precisiones por parte de la ley a diferencia de las regulaciones estipuladas en los art. 189, 190, 191 y subsiguientes que disponen la continuidad de la explotación y que se desarrollaran más adelante del presente trabajo. El salvataje intenta la continuidad de la empresa claro está, pero no solicita ningún estudio sobre la viabilidad de la empresa ni mucho menos un plan empresarial o un proyecto de explotación, solo regula la transferencia de las participaciones societarias.

La norma a sido duramente criticada por la doctrina ya que crea un pasivo eventual y pos concursal sin causa que justifique la disolución del vínculo laboral. Por otra parte, se confunde a los acreedores laboral con los trabajadores (puede ocurrir que el concursado asegure el pago de los salarios ya que los trabajadores son la fuerza que mantiene con vida a la empresa).

Intereses de los créditos laborales

El art. 19 dispone la suspensión de los intereses que devengue todo crédito por causa o título anterior a la presentación excluyendo los privilegiados con prenda e hipoteca y excluyendo también a los créditos laborales procedentes de salarios y todo tipo de indemnización.

Claramente, es un beneficio importante para el acreedor laboral, dispuesto con una redacción confusa porque no se entiende si su enumeración es taxativa o enunciativa y dispuesto sin tener presente la vulnerabilidad del acreedor en coherencia al pensamiento que fue y será desarrollado a lo largo de este trabajo.

Pensando en un concurso exitoso, es un artículo clave para el concursado, es uno de sus principales salvavidas para evitar verse ahogado, aunque nuevamente se impone por encima del objetivo concursal el derecho laboral.

Para mejorar esta situación el art. 242 establece que el privilegio de dichos créditos se extenderá sobre los intereses por dos años contados a partir de la mora de los créditos enumerados en el inc. 1 del art. 241.

Privilegios

Se entiende por privilegio a aquel derecho que la ley le confiere a un acreedor para ver satisfecho su crédito por sobre otros acreedores en aquella situación en la cual hay concurrencia de los mismos sobre un único patrimonio. En este sentido el art. 261 LCT expresa: *“El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo.”*

Los legisladores lo entendieron por el carácter alimentario que representa el crédito del acreedor laboral, normalmente destinado a proveer su propia subsistencia y el de su familia, y también por el carácter limitado de las posibilidades de ganancias que tiene el trabajador en relación a las posibilidades ilimitadas de ganancias por parte de su empleador.

La ley de concursos y quiebras les otorga a los créditos laborales privilegio especial según art. 241 inc. 2, texto impreciso que hace referencia a “*remuneración por seis meses, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo*” generando una especie de prenda sobre materia prima o maquinarias que se encuentren donde el empleado haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación.

Su aplicación estricta es muy difícil, en primera instancia sería muy complicado conocer el puesto de cada operario y que coincida estrictamente con el lugar donde se encuentra tal materia prima o maquinaria (supongamos una oficina administrativa separada de la planta productiva). Tales bienes deberían ser propiedad del concursado y no diferencia entre bienes registrables y no registrables.

Este artículo está vinculado con el art 268 LCT el cual habla de privilegios especiales y cuya redacción es muy similar. La discordancia entre estos artículos se presenta sobre los bienes sobre los cuales se asienta el privilegio especial, la legislación laboral lo amplía al “precio del fondo de comercio” y a “dinero, títulos, créditos y depósitos” que sean resultado de la explotación y a un supuesto de propiedad sobre los bienes salvo que se demuestre lo contrario, a diferencia del régimen concursal que solo indica “mercaderías”, “materias primas” y “maquinarias” con el requisito de que sean propiedad del concursado.

Por otra parte, también se le otorga un privilegio general, significa que se asienta sobre todos los bienes del deudor y no cuenta con garantía específica en ninguno de ellos, según art. 246 inc. 1, la enumeración de los créditos aquí es más extensa y que erróneamente finaliza con un “*cualquier otro derivado de la relación laboral*”, ya que es un error otorgar un privilegio sin especificar sobre que recae. Los créditos de este inciso también se ven favorecidos por el art 247 ya que indica que deben ser satisfechos en su totalidad previo a afectar el 50% de los fondos líquidos aun sin asignación a los restantes créditos del art 246 y el otro 50% a los créditos quirografarios.

El art. 246 inc. 1 es prácticamente igual al art. 273 LCT, excepto por la salvedad de los intereses sobre dichos créditos.

Para ambos casos, la enumeración es innecesaria y hasta distorsiva, debería indicarse directamente “los créditos laborales” de manera general, entendiendo que son aquellos que por un motivo y otro surgen de la relación empleador empleado.

Este privilegio laboral es excepcionalmente renunciable y esa posibilidad la otorga el art. 43, estipulando que la renuncia debe ser expresa y no podrá ser inferior al 20% del crédito. El privilegio renunciado es irrecuperable excepto nulidad del acuerdo.

El acreedor laboral en la quiebra

Con la quiebra se ingresa a un escenario totalmente distinto al planteado, este proceso concursal tiene fines liquidativos del patrimonio del fallido para satisfacer los créditos reclamados por los acreedores.

Con respecto al acreedor laboral el art. 196 es el eje central sobre el cual parte su situación, ya que el mismo estipula que la declaración de quiebra del empleador no conlleva la automática extinción del vínculo contractual, sino su suspensión por el término de sesenta días. Es el modo de mantener vigente la relación con los dependientes mientras se decide si se procederá la continuación de la explotación.

Luego de haber estado suspendidos durante sesenta días corridos desde la declaración falencial, si no se dispuso la continuación de la explotación, el vínculo laboral se extingue retroactivamente a la fecha de declaración de quiebra. En el caso de disponerse la continuidad el vínculo empleador empleado correrá otra suerte la cual procederá a desarrollarse a continuación.

Continuidad de la explotación de la empresa

El cierre de una empresa como unidad económica produce un impacto económico y social que afecta de manera directa el interés público. A menudo, solemos ver como grandes empresas utilizan la gran cantidad de fuentes de trabajo que generan como medio de negociación ante el estado, solicitando una apertura de importaciones, un subsidio, un beneficio fiscal.

Es por eso que aquí el legislador no solamente buscó el mantenimiento de bienes productivos dentro de la economía, sino que también pensó en la conservación de los puestos de trabajo, donde el principal beneficiado fue el trabajador.

Continuación inmediata

El art. 189 estipula que el encargado de disponerla es el síndico y puede hacerlo respecto a la totalidad de la empresa o de alguno de sus establecimientos si observa las siguientes situaciones;

- Si la interrupción de la explotación pudiera resultar un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio.
- Si se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse.
- Si el emprendimiento resulta económicamente viable.

Esta decisión debe ser comunicada al juez dentro de un plazo de 24 h quien puede disponer las medidas que considere apropiadas e inclusive ordenar el cese de la producción.

Continuación mediata

Se haya dispuesto o no continuación inmediata, el síndico según art. 190, dentro de los 20 días corridos a la aceptación de su cargo, deberá emitir un informe en el cual se exprese sobre si resulta posible y conveniente enajenar a la empresa o algunos de sus establecimientos en marcha. En ese informe, el síndico debe expedirse sobre los siguientes aspectos fundamentando de manera consistente su opinión favorable en caso de indicar la continuidad;

- Posibilidad de mantener la explotación sin contraer nuevos pasivos, excepto los mínimos indispensables para el giro de la empresa.
- La ventaja que resulta para los acreedores la enajenación de la empresa en marcha.
- La ventaja que resulta para terceros el mantenimiento de la actividad.
- El plan de explotación, acompañado de un presupuesto de recursos, debidamente fundado.
- Los contratos en curso de ejecución que deben mantenerse.
- Las reorganizaciones o modificación que deben realizarse en la empresa para ser económicamente viable.
- Los colaboradores que necesitara para la administración.
- Explicar el modo en el que se pretende cancelar el pasivo preexistente.

Finalmente, será el juez quien eventualmente autorice su continuidad (según art. 191), resolución que deberá incluir el plan de explotación y la cantidad y calificación del personal que continuara afectado a la actividad. Este artículo también indica que si la resolución rechaza la continuidad de la explotación puede ser apelada por el síndico.

Solicitarle al síndico que determine de manera inmediata la continuidad del ente ante las situaciones descriptas anteriormente o que se pronuncie dentro de veinte días de aceptado el cargo respecto de las ventajas de enajenar la empresa en marcha son tareas lógicas a las cuales puede responder a medida que empieza a tomar contacto y conocimiento sobre la empresa fallida.

Sin embargo, solicitarle un plan de explotación con un presupuesto de recursos o las reorganizaciones o modificaciones que la empresa debe tener para ser económicamente viable es exhaustivo, esto es solicitado sin ni siquiera haber pensado en el tamaño de la empresa fallida.

La falta de presentación de dicho informe importa un mal desempeño y puede ser objeto de las sanciones disciplinarias del art. 255. Sin embargo, debe ser analizado cada caso en concreto e inclusive eximirlo al síndico de tal responsabilidad cuando sea clara la inviabilidad de la empresa.

Inclusive, el síndico podría presentar un escrito o informe donde exteriorice el porqué de la improcedencia de la continuidad de la explotación para resguardar su responsabilidad.

También hay que señalar que si el síndico apelara la decisión del juez de no continuar con la explotación estaría excediéndose en sus funciones, no es parte interesada del proceso.

Contrato de trabajo frente a la continuidad y adquisición de un tercero

Resuelta la continuidad de la empresa, el art. 197 indica que el síndico dentro de un plazo de 10 días corridos debe indicar que empleados continuaran en sus funciones (elección de personal) y quienes cesaran motivo de la reorganización. Se entenderá que la extinción de la relación laboral tiene como motivo la quiebra y que, en ambos casos, continúen o no, podrán solicitar la verificación de sus acreencias.

Según art. 198 el síndico deberá pagar en tiempo y forma, las retribuciones laborales que se fueran devengando durante el lapso de continuación de la actividad empresarial posquiebra y de no pagarse el acreedor laboral no tendrá que verificar ya que los mismos créditos tomaran el rango del art 240 “gastos de conservación y justicia”.

EL art. 198 indica que el contrato por despido del síndico, cierre de la empresa o adquisición por parte de un tercero se “resuelve definitivamente” y que los convenios colectivos relativos al personal se “extinguen de pleno derecho” respecto del adquiriente, quedando las partes habilitadas para renegociarlos.

Finalmente, el art. 199 indica que el adquiriente de la empresa cuya explotación se continuo solo será considerado “sucesor del concurso” y no deberá responder por acreencias anteriores a la quiebra las cuales serán objeto de verificación o pago en el concurso sobre el activo falencial liquidado.

El art. 196 en sus líneas expresa que de disponerse la continuidad de la explotación se “reconduce parcialmente el contrato de trabajo” termino que merece diversas interpretaciones. Sin embargo, claramente los contratos se extinguen y renacen ya que de otro modo no habría rubros indemnizatorios previos a la quiebra para verificar.

La extinción del contrato de trabajo es el efecto natural de la quiebra, puede producirse antes o después, pero es ineludible. Si no se dispuso la continuación se extinguen retroactivamente a la quiebra e igual efecto tiene sobre aquellas relaciones laborales de los trabajadores que no fueron elegidos por el síndico para su continuación.

Puede suceder que el síndico despida a un dependiente que continuo en sus tareas, que se disponga el cese de la explotación luego de un plazo determinado de vigencia o bien que el juez revoque la

continuación mediata por ser deficitaria, en todos estos casos se extingue nuevamente la relación laboral, pero a diferencia de las causas anteriores se extingue ya no por disposición legal sino por decisión del síndico o del juez y la fecha del distracto será la del acto extintivo.

Finalmente, igual suerte correrán aquellos trabajadores que continuaron prestando servicios hasta la etapa de liquidación puesto que sus contratos de trabajo no se transmiten al adquirente.

Las críticas se centran en que, en el régimen actual, a diferencia de lo que ocurría durante la vigencia de la Ley 19551, el adquirente no es considerado sucesor del fallido con respecto a los contratos de trabajo existentes a la fecha de transferencia. La ley de quiebras se impone sobre la LCT desconociendo el art. 225 LCT y esta cuestión influye en los mayores derechos que confiere la antigüedad al trabajador: cálculo de las indemnizaciones por despido, vacaciones, tiempo de preaviso, adicionales de convenio, salarios por enfermedad inculpable, etcétera.

Independientemente de la discusión doctrinaria, no entender que se trata de una relación laboral nueva es irrazonable, no aplica la disposición del art. 18 LCT ya que una de las partes cambio (no es el mismo empleador) y además atendiendo a la ventaja de enajenar la empresa en marcha y conservar la unidad productiva el adquirente necesita de esta flexibilización para no quedar sujeto a empleados que para su óptica no sean compatibles con la política de su nueva gestión.

El avance que mostro en este aspecto la ley de concursos y quiebras es positivo, si bien el trabajador pierde la antigüedad conserva su puesto de trabajo y tiene derecho a ser indemnizado en compensación a tal situación.

Cooperativa de trabajo

Los art. 189, dentro de su extensa redacción, brinda la posibilidad de la continuación inmediata de la empresa o alguno de sus establecimientos, si las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, organizados en cooperativa, incluso en formación, lo solicitaran al juez o al síndico aclarando que si es una cooperativa en formación deberán regular su situación dentro de un plazo de cuarenta días.

El art. 190 indica que para la continuación mediata debe ser tenido en cuenta el pedido formal de los trabajadores quienes deben presentar un proyecto de explotación conteniendo proyecciones referentes a la actividad económica que desarrollara, del que se dará traslado al síndico para que emita su opinión.

La redacción es confusa, parte de la doctrina entiende que solo pueden computar para las mayorías aquellos trabajadores en relación de dependencia y otros sostienen que tal petición puede ser llevada a cabo por la comunidad laboral, personal activo y no activo.

Lo lógico sería que solamente se tengan en cuenta aquellos trabajadores cuyo vínculo laboral no se había extinguido y permanecía activo a la fecha de quiebra. Quienes deberán constituirse en asamblea para decidir sobre la constitución de la cooperativa de trabajo a los fines de continuar con la explotación de la empresa fallida. ¿Qué pasaría con aquel acreedor no registrado?, no hay respuesta alguna por parte de la ley de concursos.

Cooperativa administradora

De disponerse por parte del juez la continuidad bajo esta modalidad, continuación atípica que tiende a defender la fuente de trabajo, será la cooperativa a diferencia de otros supuestos previstos por la ley la administradora en la continuación de la actividad empresarial de la fallida. El régimen aplicable tanto para la continuidad del síndico como de la cooperativa está establecido en el art. 192.

En primera instancia, deberán atenerse a la resolución judicial de autorización de continuación que puede contener directivas y límites al respecto. Salvo a alguna restricción están facultados a llevar a cabo los actos ordinarios de administración y están sujetos a solicitar autorización (no aclara cuales, deberíamos entender como mínimo aquellos descritos en el art. 16) a aquellos que excedan el giro ordinario.

La principal diferencia radica en que, si la administración es continuada por el síndico o algún coadministrador los gastos a los cuales se incurran, siempre entendiendo que están dentro de los límites y facultades establecidos, tendrán el rango preferencial de gastos de conservación y justicia según art. 240 y si la administración es ejercida por la cooperativa tales gastos no serán considerados del 240 y obviamente tampoco, como gastos del deudor fallido.

Finalmente, los sueños de cualquier cooperativa de trabajado quedaran supeditados a la observación del juez, ya que si la continuidad de la explotación falencial es deficitaria o de cualquier otro modo ocasionara perjuicio para los acreedores tendrá que ponerle fin de inmediato sin esperar el vencimiento del plazo que pudiera haberse fijado.

Vínculo contractual

No serán aplicables los art. 196 y 197, produciéndose la disolución del vínculo contractual con la fallida cuando quede firme la resolución que dispone la continuación de la explotación por la

cooperativa, los trabajadores continuaran trabajando como integrantes de la misma, como un “asociado corporativo” y no como un empleado en relación de dependencia.

Opinión de la sindicatura

El segundo párrafo del art. 190 expresa que presentado el proyecto de explotación el cual debe contener las proyecciones referentes a la actividad económica por parte de la cooperativa el síndico cuenta con 5 días para emitir su opinión al respecto.

Su redacción no especifica sobre que debería opinar específicamente el síndico, aunque dicho informe no debería ser muy distinto al que se le solicita en el mismo artículo principalmente debería expedirse sobre:

- Viabilidad y razonabilidad del proyecto de explotación presentado por la cooperativa. Esto no implica que genere ganancias, sino la posibilidad de continuar autofinanciándose y sin contraer mayores pasivos.
- Sobre la capacidad operativa y administrativa que esboza la cooperativa a partir de su proyecto de explotación.
- Que contratos en curso de ejecución conviene o no mantener vigentes y si esto es contemplado por el proyecto de explotación de la cooperativa.
 - Que bienes aconseja emplear y cuáles no.
 - El plazo por el cual debería continuar la explotación hasta su enajenación.
 - Ventaja para acreedores y terceros enajenar la empresa en marcha.
 - Si de la interrupción pudiera emanar una grave disminución del valor de la empresa.
 - Cualquier otro punto importante que logre detectar y que sirvan para la decisión final del juez.

Resolución judicial sobre la continuación

El art. 191 estipula que el juez deberá aprobar o rechazar tal pedido formal y que el caso de ser una resolución negativa la cooperativa podrá apelar. Hay que aclarar que la ley no le está otorgando prioridad a los trabajadores, el juez en primera instancia debe tener presente la opinión del síndico y luego debe determinar la forma que estime más conveniente para continuar con la explotación y si esta será encauzada por el síndico o por la cooperativa de trabajo.

En la actualidad, son varias las modalidades de continuidad con las cuales cuenta el juez en caso de decidirse de manera positiva y si bien “el resguardo de la conservación de la fuente laboral de los dependientes” es un motivo más que el juez debe tener presente para decidir sobre la continuidad de

la empresa o de alguno de sus establecimientos sus ejes principales siempre deben ser la “viabilidad de la explotación” y el “resguardo del patrimonio” prenda común de todos los acreedores.

No hay que perder de vista que seguimos ante una quiebra, la cual tiene fines liquidativos y de la cual todos los acreedores pretenden cobrar su crédito. Pese a que se les dé la posibilidad a los trabajadores de organizarse en forma de cooperativa dicha continuidad tiene una fecha límite hasta lograr el objetivo de enajenar la empresa en marcha o concluir con un ciclo productivo.

Aquí podemos citar a Moreno Calabrese:

No se trata de alentar la subsistencia de una fuente de trabajo a cualquier precio, esto es, de empresas que ya desde el inicio del fin se vislumbran como irrecuperables o económica y financieramente inviables, puesto que, a la larga, todos los acreedores - inclusive laborales- deberán enfrentar la realidad de la falencia patrimonial, que puede agravarse aún más si se continua con una actividad ya improductiva. (Moreno, J. R. y Moreno Calabrese, M. V. 2010, p. 292).

Oportunidad

Las cooperativas solo tienen sentido si los trabajadores logran organizarse pensando en un objetivo futuro, mientras tanto son meras continuadoras de las empresas fallidas o de alguno de sus establecimientos hasta su enajenación. Es en vano que su proyecto de explotación y organización quede en la mera continuidad porque aún hay que responder a los restantes acreedores.

La ley les da una oportunidad para seguir produciendo, para mantener activa la empresa e inclusive para generar los recursos suficientes para adquirirla, siempre bajo la opinión del síndico y de la decisión del juez, esto queda claro en la ley en artículos como el 191 inc. 4 donde el juez indica que bienes podrán emplearse y cuales no o el art. 195 párrafo final el cual estipula que a pedido de la cooperativa el juez puede suspender hasta por dos años la suspensión de ejecuciones hipotecarias y prendarias.

Poder adquirir finalmente la empresa o alguno de sus establecimientos, bajo el procedimiento del art 205, la cooperativa dependerá en gran medida de la capacidad operativa y de gestión que tengan sus integrantes como también de la cuantía de los créditos laborales que puedan hacer valer (art 203 bis).

Crítica a la adquisición de la empresa

El art. 203 bis dispone que los trabajadores reunidos en cooperativas de trabajo están habilitados para solicitar la adquisición de conformidad al art. 205, incisos 1 y 2 y podrán hacer valer en este

procedimiento la compensación de sus créditos (según art. 241 inc. 2 y 246 inc. 1) no siendo aplicable en este caso la prohibición del art. 211 que prohíbe dicha compensación, primera ventaja.

Rouillon:

La igualdad, reflejada en la regla de la prorrata que obliga a cobrar en igual proporción a los acreedores de igual clase y rango (y, por ende, a soportar iguales porcentuales de pérdidas, en su caso), se vería seriamente comprometida si algún acreedor pudiera percibir por vía de compensación de su crédito en la quiebra un importe mayor al que le correspondería a sus pares en la destrucción del dividendo falencial. A su vez, la jerarquía de los privilegios podría alterarse si por vía de compensación un acreedor de inferior rango pudiera obtener una satisfacción de su acreencia eventualmente mejor que la que conseguirían acreedores de rango superior en moneda de quiebra. (Rouillon, 2012, p. 325).

En segundo lugar, este artículo también indica que el síndico debe realizar el cálculo de los créditos laborales “según el que resulte más favorable para los trabajadores”, es decir, atendiendo los intereses de estos últimos. Es totalmente contrario a lo que indica Rouillon, aquí parece que lo que busca el legislador es una compensación directa o un precio a pagar casi nulo:

En consecuencia, pensamos que a los efectos de la compensación la cooperativa no podrá esgrimir el valor puramente virtual resultante de sumar la expresión nominal de las acreencias que le fueron cedidas, sino, en todo caso, el valor más aproximado a la realidad que resultara de estimar cuanto habrían percibido cada uno de los acreedores cedentes en caso de que hubieran debido participar en un proyecto de distribución falencial en el cual la empresa o el establecimiento se vendiesen efectivamente a un tercero por el precio de tasación”. (Rouillon, 2012, p. 326).

Tercero. El inc. 1 del art 205 indica que el enajenador designado corre vista a la cooperativa de trabajo y al síndico. Si se le corre vista a la cooperativa es porque la ley le otorga el lugar de parte interesada, inclusive de opinar sobre dicho valor. El mismo potencial oferente tiene la posibilidad de opinar sobre el valor de la oferta.

Cuarto y último. El inc. 2 del art 205 la cooperativa puede ofertar y solicitar adjudicación al valor de tasación del inciso anterior. La ley le otorga cierta preferencia en su obtención.

Claramente, la ley legisla una oportunidad para los trabajadores en desmedro de los restantes acreedores que quedarán sometidos a la opinión favorable del síndico y la decisión aprobatoria del juez, quienes entienden viabilidad y cierta ventaja de enajenar la empresa en marcha, ya que ellos no

participaran del proceso. Los restantes acreedores no podrán expresarse al respecto, no podrán controlar los créditos que intenten hacer valer los trabajadores y tampoco podrán apelar una resolución judicial favorable de continuidad del ente.

Esta modalidad altera el equilibrio entre los principios que rigen el derecho concursal, no solo se deja de lado la “igualdad entre acreedores” sino que también se lesiona el derecho a la propiedad de estos y del fallido.

La contratación de activos como supuestos de continuación

El art. 186 establece que, con el fin de obtener frutos, el síndico puede convenir la locación o cualquier otro contrato sobre los bienes desapoderados siempre con autorización final del juez y el art. 187 habilita a los trabajadores a contratar con la sindicatura determinados bienes del activo con la finalidad de salvar una parte del establecimiento y articular una alternativa diferenciada que permita mantener, aunque sea parcialmente, la fuente de trabajo.

En estos supuestos de contratación de activos, será la sindicatura la que elaborará el contrato pertinente y controlará su cumplimiento, inclusive está facultada para ingresar a los establecimientos y controlar la conservación de tales bienes.

De esta manera, se permite que aun cuando no hay una resolución de continuación de la explotación de la empresa en general, la cooperativa de trabajo puede proseguir en algún aspecto con el emprendimiento ya sea mediante el alquiler de ciertos activos o de algún establecimiento en su totalidad.

La ley no aclara si se trata de bienes muebles, de bienes inmuebles o ambos (un establecimiento completo con el inmueble y sus maquinarias). El contrato de locación elaborado por el síndico tendrá que adaptarse en base a lo que se haya resuelto por parte del juez.

En el caso de que la cooperativa solo solicite la locación de maquinarias estamos ante una salida interesante para el juez; 1) quien asume la gestión y el riesgo empresario es la cooperativa. 2) evita para la quiebra la generación de gastos de conservación y justicia en los términos del art 240. 3) Se celebra un contrato que le generará frutos al proceso falencial y que estará garantizado con los créditos laborales. Aquí, a diferencia de los casos de continuación el administrador del patrimonio desapoderado sigue siendo el síndico, pero quien utiliza las maquinarias es la cooperativa.

Algo parecido a lo descripto ocurriría si la cooperativa solicitara solo la locación del inmueble sin sus maquinarias, raro y difícil porque a priori uno entiende que lo principal que necesitaría cualquier

empresarial serían las maquinarias, pero podría ocurrir. Es imposible que la ley legisle la cantidad de variantes que pueden presentarse al respecto.

Ahora bien, en el caso de que se solicitara la locación de un establecimiento completo (inmueble y maquinarias) y aunque fuera necesario celebrar un contrato o cualquier otro vínculo jurídico que enmarque con más precisión la utilización de tales bienes por parte de la cooperativa sería un error saltar los procesos formales estipulados en los art 189, 190, 191 y 192.

En otras oportunidades también se propuso que la vinculación jurídica entre la empresa quebrada y la cooperativa de trabajo pueda llevarse a cabo a través de contratos de colaboración empresarial como instrumento técnico de vinculación jurídica.

De esta forma, se advierte que el legislador ha tenido en cuenta numerosas realidades judiciales donde, pese a la quiebra de la empresa, puede salvarse un aspecto de la organización empresarial y vehicularse una alternativa de producción y de trabajo, mediante la actividad de algún establecimiento. (Junyent Bas y Molina Sandoval. 2013. p. 593).

Pronto pago en la quiebra

Los créditos laborales aquí no solo cuentan con una preferencia de cobro por su carácter de privilegiados, sino que también preferencia en el tiempo, ya que los mismos no deberán esperar hasta la distribución común del resto de las acreencias.

Este instituto en la quiebra se encuentra en el art. 183, su segundo párrafo indica: *“las deudas comprendidas en los art 241 inc. 2 y 246 inc. 1, se pagarán 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”*.

La diferencia principal radica en la tarea del síndico, la cual es más engorrosa a comparación al concurso preventivo, pese a que el art. 102 establece que el fallido y representantes o administradores de la sociedad fallida estarán obligados a prestar toda colaboración que el juez o el síndico requieran para el esclarecimiento de la situación patrimonial y la determinación de los créditos, en la quiebra el síndico no cuenta en principio con la documentación estipulada en el art. 11 inc. 3 “estado detallado y valorado de activo y pasivo” e inc. 5 “nomina detallada de acreedores”, quedara dentro de sus responsabilidades utilizar todas las facultades otorgadas para determinar la situación patrimonial del

fallido y poder abonar previa autorización del juez aquellos créditos que tengan características pronto pagables.

Si bien este artículo indica que se aplicara el art. 16 y deberíamos entender que para pagar estos créditos laborales deberían existir “fondos líquidos disponibles” cuya conceptualización en la quiebra sería totalmente distinta a lo comentado anteriormente para el caso de concurso preventivo el artículo también menciona la confusa redacción de “*primeros fondos que se recauden*” o “*con el producido de los bienes sobre los cuales recae el privilegio*”. Claramente ya en este proceso no hay opinión que valga del fallido, la empresa está siendo liquidada y en consonancia a lo anteriormente detallado el juez debería analizar, previo a definir los créditos pronto pagables, la vulnerabilidad de los acreedores laborales y de cualquier otro acreedor que necesite de manera imperiosa cobrar su crédito, prorratando los ingresos existentes y los que se vayan generando con la liquidación para evitar dañar la “*par condicio creditorum*”.

Conclusión

Las modificaciones del derecho concursal entre el siglo XX y XXI movieron de escena a un acreedor laboral que en sus principios se encontraba marginado, sin participar entre aquellos acreedores que decidían sobre la suerte que corría el patrimonio del deudor, y lo ampararon a través de múltiples posibilidades para acceder al cobro de su crédito laboral.

A continuación, se enumeran los principales mecanismos.

PRONTO PAGO

Se trata del mecanismo más rápido que se legisló para que puedan acceder al cobro de su crédito laboral. Permite el pago de créditos con preferencia temporal sin control recíproco entre los restantes acreedores y sin solicitar la verificación del crédito dañando de esta manera la “*par condicio creditorum*”. Es una autorización excepcional de pagar un crédito por causa y título anterior, algo no permitido, con el agravante de no contar con un análisis previo de la situación de cada empleado con derecho a cobro, ni de un proceso en el cual pueda al menos pueda expedirse el concursado ubicando en segundo lugar el objetivo del proceso del concurso preventivo que es permitir continuar con la actividad del ente.

Es correcto que la ley tenga presente el carácter de urgencia que tienen algunos créditos, ya sea por cuestiones alimentarias o de salud entre otros motivos posibles y se les otorgue preferencia temporal en el cobro. Sin embargo, para que su aplicación sea efectiva, sin dañar el objetivo del proceso que es continuar con la actividad del ente, es necesario que síndico y juez indaguen a cada uno de los acreedores, no sólo los laborales, que forman parte del proceso y detecten aquellos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

JUICIO DE CONOCIMIENTO ANTE FUERO LABORAL

Actualmente, el acreedor laboral también puede intentar el reconocimiento del crédito ante el fuero laboral, situación muy discutida con muchos cambios a lo largo del tiempo. Durante el trabajo adherí a la opinión de no considerar oportuno una multiplicidad de fueros cuando el patrimonio del deudor está en crisis y surge necesario acudir a un único juez para tornar efectivos los principios que rigen ambos procesos.

VERIFICACIÓN DEL CRÉDITO

La verificación tempestiva del crédito es un mecanismo más con el que cuenta el acreedor laboral para acceder al cobro de su crédito, no hay ningún obstáculo legal que le permita utilizarlo.

SALVATAJE / CRAMDWON ARGENTINO

El cramdown es otro mecanismo que le permite a los acreedores laborales tomar posesión de la empresa convirtiendo sus créditos en cuotas de capital social participando como cooperativas de trabajos en el periodo de concurrencia.

Con respecto a esta alternativa, se critica que en sus líneas solo se regula la transferencia de participaciones societarias, la cual ofrece al acreedor laboral algunas ventajas con respecto a otros posibles competidores que pretendan lograr conformidades para adueñarse de la empresa, sin solicitar un proyecto de explotación o un análisis previo sobre la viabilidad de recuperar una empresa concursada.

COOPERATIVAS DE TRABAJO

El art. 189 de la ley también habilitó un mecanismo más mediante la continuidad de la explotación a petición de los trabajadores organizados bajo la modalidad de cooperativas de trabajo.

A diferencia de lo que ocurre con el periodo de concurrencia, durante el concurso preventivo y la posibilidad del salvataje, aquí sí se solicita un proyecto de explotación y se regula un proceso en el cual el síndico debe evaluarlo y el juez sentenciar de manera favorable o no dicha situación. Es importante destacarlo como un acierto ya que tiende a resguardar el patrimonio y evitar una continuidad de la empresa a cualquier precio dañando esa prenda común.

Es una alternativa más porque sin perder de vista que estamos ante un proceso liquidativo el acreedor laboral cuenta con la posibilidad de hacer valer su crédito para adquirir parte de la empresa, poder continuar con la explotación y cumplimentar el crédito de los restantes acreedores.

Aquí el acreedor laboral nuevamente se ve beneficiado, puede compensar su crédito cuando el art. 211 claramente lo prohíbe, también se le solicita al síndico calcular los créditos laborales “según lo que resulte más favorable para los acreedores”. Claramente, se legisló en desmedro de los restantes acreedores, quienes no podrán controlar los créditos que intentan hacer valer los trabajadores y tampoco podrán apelar si se resuelve favorablemente la continuidad del ente.

A diferencia de lo que ocurría a principios del siglo XX, hoy el acreedor laboral está en un primer plano, por ser el eslabón más débil en la relación empleado – trabajador y por verse marginada su posibilidad de acción durante mucho tiempo se lo dotó de beneficios que fueron desarrollados a lo largo del presente trabajo como la no suspensión de intereses o privilegios, y se instauraron los mecanismos ya analizados para que pueda hacer efectivo el cobro o la utilización de su crédito laboral, los cuales en términos generales lo posicionaron sobre los restantes acreedores e inclusive por sobre la finalidad que persiguen los dos principales procesos que regula la ley de concursos y quiebras, la continuidad del ente en el concurso y la liquidación falencial en la quiebra.

Bibliografía

Fortunato Arrufat S.A. s/concurso preventivo s/inc. De revisión por Robles Enrique. 2002.

Heredia, Pablo D. (2006) Ley 26.086: “Nuevo modelo en el régimen de suspensión y prohibición de acciones y en el diseño del fuero de atracción del concurso preventivo”. SJA 03/05/2006; JA 2006-II-950.

Junyent Bas Francisco (2017). “Manual de derecho concursal”. Córdoba: Advocatus editorial – 1º edición.

Junyent Bas, Francisco A.; Molina Sandoval, Carlos A. (2013). Ley de Concursos y quiebras – Comentada.

Nedel, Oscar. (2013) “Ley de concursos y quiebras comentada, tercera edición actualizada y ampliada”. Buenos Aires: La Ley editorial, 3º edición.

Rouillon, Adolfo A. (2012). “Régimen de concursos y quiebras”. Buenos Aires: Editorial Astrea - 16º edición.

Vitolo, Daniel R. (2011). “El nuevo régimen de pronto pago de los créditos laborales en el concurso preventivo bajo la ley 26.684”, Buenos Aires: Doctrina Societaria y Concursal XXIII.

Vitolo, Daniel R. (2012) “Algunos aspectos vinculados con la protección del salario del trabajador en la ley de quiebras”. Santa Fe: Rubinzal – Culzoni editorial.

Lorente, Javier A. (2010) “Los créditos laborales en los concursos y en las quiebras” Coordinadora García, Vior Andrea. Buenos Aires: Errepar S.A.

Locati, Gustavo M. c/ S.A. Sanatorio Plaza s/ pronto pago. C. Apel. Civ. y Com., Rosario. 2019.

Moreno Jorge R. y Moreno Calabrese María V. (2010). “Los créditos laborales en los concursos y en las quiebras” Coordinadora García, Vior Andrea. Buenos Aires: Errepar S.A.

CNcom. SALA L, 03-06-2002, “Fortunato Arrufat S.A. s/concurso preventivo s/inc. De revisión por Robles Enrique”.