



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

Carrera: CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

LOS CREDITOS LABORALES EN LA LEY DE CONCURSOS Y QUIEBRAS. LA CONFORMACION DE COOPERATIVAS DE TRABAJO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por

NATALIA ELIZABETH RAMOS
Y
RENEÉ DEL CARMEN CARRASCO VERGARA

Profesor Tutor

ARTURO SCHNEITER

Mendoza - 2014

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I: ANTECEDENTES. NORMATIVA CONCURSAL Y LABORAL	
- Ley 4.156	6
- Ley 11.719	6
- Ley 19.551	6
- Ley de Contrato de trabajo.	8
- Ley 24.522	9
- Ley 25.563	12
- Ley 25.589	12
- Ley 26.086	13
- Ley 26.684	15
CAPITULO II: EFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO EN LA RELACION LABORAL	
- La Apertura del Concurso Preventivo	21
- Efectos del Concurso Preventivo	21
1. Sobre la Persona del deudor	21
2. Sobre el patrimonio del deudor	22
- El Contrato de Trabajo: Continuidad de la aplicación de convenios colectivos de trabajo	23
CAPITULO III: PRONTO PAGO LABORAL	
- Definición	25
- Alternativas de instrumentación del pronto pago.	25
• Pronto pago de oficio	25
• Pronto pago a instancia de parte interesada.	26
- Rubros que admiten ser satisfechos mediante el Pronto Pago.	27
i. Remuneraciones.	27
ii. Art. 132 bis (introducido a la L.C.T. por ley 25345)	27
iii. Despido por causa de embarazo (Art. 178 L.C.T.)	28
iv. Indemnización por despido por causa de matrimonio (Art. 180, 181 y 182 L.C.T.)	28
v. Indemnizaciones por no reincorporar al trabajador, después que ha padecido una enfermedad que disminuye sus capacidades para desempeñar el trabajo que realizaba con anterioridad (Art. 212 L.C.T.)	29
vi. Indemnización sustitutiva por omisión de dar preaviso (Art. 232 L.C.T.)	29
vii. Integración del mes de despido (Art. 233 L.C.T.)	29
viii. Indemnización por antigüedad ante despido directo injustificado o indirecto (Art. 245 y 246 L.C.T.)	30
ix. Indemnización por despido por causa de fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo (Art. 247 L.C.T.).	30
x. Indemnización por extinción por muerte del trabajador (Art. 248 L.C.T.)	31

xi.	Extinción del contrato por muerte del empleador (Art. 249 L.C.T.)	31
xii.	Cumplimiento del plazo (Art. 250 L.C.T.)	31
xiii.	Extinción por quiebra del empleador (Art. 251 L.C.T.)	31
xiv.	Jubilación ordinaria del dependiente (Art. 252 y 253 L.C.T.)	32
xv.	Indemnización por extinción del contrato por incapacidad o inhabilidad del tra-bajador (Art. 254 L.C.T.)	32
xvi.	Ley de Riesgo del Trabajo.	32
xvii.	Ley 25.877	33
xviii.	Ley 25.323	33
xix.	Ley 24.013	34
xx.	Ley 25.345	34
xxi.	Ley 23.551	35
-	Créditos excluidos del Pronto Pago.	35
•	Sueldo anual complementario (art. 121, L.C.T)	35
•	Licencias ordinarias anuales (art. 150, L.C.T.)	35
-	Causales de rechazo del Pronto Pago	36
•	Créditos que carecen del respaldo documental.	36
•	Créditos de origen y legitimidad dudosos.	38
•	Créditos controvertidos.	38
•	Connivencia dolosa entre el peticionario y el concursado	38
-	Formas de hacer efectivo el Pronto Pago	40
•	A través de los fondos líquidos disponibles.	40
•	Si no existen fondos líquidos disponibles.	41
-	Fondos sobre los que se hace efectivo el Pronto Pago.	42
-	Prioridad de los créditos de Pronto Pago.	43
-	Resolución judicial	43
-	Recursos contra la resolución de Pronto Pago.	44
•	El Pronto Pago de oficio.	44
•	Sentencia dictada en el incidente de Pronto Pago	45
-	El Pronto Pago Laboral en la Quiebra	45
•	Rubros laborales que integran el Pronto Pago	45
•	Fondos con los que se hace efectivo el Pronto Pago	46

CAPITULO IV: PRIVILEGIOS

-	Introducción	47
-	Antecedentes	47
-	Concepto	48
-	Caracteres	48
-	Clases de Privilegios	48
-	Los Privilegios de los Créditos Laborales	49
-	Privilegio desde el punto de vista laboral	49
-	Protección del crédito laboral frente a los acreedores del empleador	51
1-	Fuente constitucional de la protección y de su justificación económica.	51
2-	Los procesos de ejecución colectivos y la <i>par conditio creditorum</i>	51
-	Privilegio General y Especial de los créditos laborales	53
1-	El Privilegio especial laboral	53

2- El Privilegio General Laboral.	55
- Renunciabilidad del privilegio laboral.	56
CAPITULO V: COOPERATIVAS DE TRABAJO.	
- Introducción	58
- Concepto de Cooperativa de Trabajo	58
- El cramdown cooperativo.	60
- Constitución de la Cooperativa de trabajo	61
- Conformación de la cooperativa de trabajo.	62
- El capital social de la Cooperativa.	63
- Administración de los bienes en la quiebra.	63
- La cooperativa de trabajo como continuadora de la explotación.	64
- Proyecto de explotación	66
- Asistencia técnica del Estado.	67
- Régimen general de administración.	68
- Suspensión del derecho de ejecución de acreedores hipotecarios y prendarios.	68
- El contrato de trabajo y continuidad de la explotación por la Cooperativa de Trabajo.	69
- Obligaciones laborales del adquirente de la empresa.	71
- Realización de los bienes.	71
- Adquisición de los bienes por la Cooperativa de Trabajo.	72
- Enajenación de la Empresa.	73
- Venta de Bienes de escaso valor.	74
- Criticas a la constitucionalidad de la reforma introducida por la ley 26.686	74
CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFIA	78

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación del trabajador en el proceso concursal previsto en la ley 24.522 y sus modificatorias, El interés en este tema se debe a que desde los primeros tiempos el trabajador ha sido el más afectado y perjudicado frente a las situaciones de crisis de las empresas, por ello a través de un detalle cronológico de las leyes concursales y laborales se muestra el tratamiento que se les ha dado, los efectos provocados por cada uno de estos cambios y los privilegios que les han ido otorgando a lo largo del tiempo.

En los últimos años las crisis económicas por las que ha atravesado nuestro país ha llevado a las empresas a enfrentar una difícil situación económica, lo que provoca en las relaciones laborales mayores dificultades y consecuencias sociales graves por ser la fuente alimentaria de numerosas familias.

Ante esto la normativa concursal introdujo una serie de elementos para solucionar el problema de desprotección de los trabajadores frente al resto de los acreedores del concurso.

La ley 26.086 le dio una preferencia temporal al acreedor laboral en el cobro de su crédito.

En la actualidad estos trabajadores tienen un papel importante dentro del proceso, ya que la normativa le permite participar en las diferentes soluciones involucrándose directamente en la empresa a través de la cooperativa de trabajo.

Esto se ve claramente en el Mensaje que elevo el Poder Ejecutivo acompañando la modificación de la ley 26.684, que estableció que el objetivo del proyecto es “favorecer la continuidad de la explotación de las empresas que se encuentren en situaciones de crisis, por parte de los trabajadores de las mismas, que se organicen en cooperativas para permitir de esa manera, la conservación de la fuentes de producción y trabajo; priorizar la subsistencia de las empresas, para asegurar la continuidad de su producción y la generación de empleos, dando la posibilidad a las cooperativas de trabajo de existir conformadas por los mismos obreros que fueron dependientes de la empresas y/o fábricas quebradas. Ello en el entendimiento de que con el mantenimiento de la explotación, se conservan activos de la empresa muy importantes como ser, la marca, el fondo de comercio y la fuerza laboral. Se estima que mediante la normativa propuesta frente a la pérdida de su fuente de empleo, muchos de los trabajadores podrán decidir permanecer en sus puestos laborales.”

Se analiza la situación del trabajador frente a la pérdida de la fuente de su sustento, la estructura de privilegios contenidos en la ley de concursos y la posibilidad de los trabajadores de continuar en sus puestos de trabajo mediante la conformación de cooperativas.

CAPITULO I: ANTECEDENTES NORMATIVA CONCURSAL Y LABORAL

Ley 4.156

Sancionada el 30 de diciembre de 1902 rigió hasta 1933.

Está ley adoptó un sistema marcadamente voluntarista en virtud del cual los acreedores quedaban dueños de decisiones fundamentales y el juez era reducido a un mero fiscalizador de las formas.

Como el derecho laboral no había aún entrado en la escena jurídica nacional, entre los acreedores que decidían con el deudor la suerte del acuerdo preventivo de la quiebra no se encontraban los acreedores laborales.¹

Ley 11.719

Fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 27 de septiembre de 1933.

La ley 11.719 fue un significativo avance y constituyó un sólido instrumento jurídico, aunque en muchas oportunidades fue mal aplicado.

Se reglamenta por primera vez el efecto que la quiebra produce sobre los contratos bilaterales más frecuentemente utilizados por el comerciante, entre ellos el de locación de servicios, antecedente del contrato de trabajo que solo sería especial y específicamente regulado en la ley 11.729 del 21 de septiembre de 1934.²

Ley 19.551

Sancionada el 4 de abril de 1972, y en vigor desde el 1º de julio de ese año.

Según la propia exposición de motivos que acompañó a la ley 19.551 (punto I, Párr. 4º), un principio fundante del ordenamiento concursal de 1972 fue el de conservación de la empresa, basado en un criterio selectivo de empresas que cumplen una función social. Obviamente que entre aquellos a quienes se pretendió proteger, mediante el principio de conservación de la empresa, fueron los empleados y obreros vinculados a dicha empresa concursada o fallida.

La ley 19.551 intentó regular el crédito laboral frente a la situación de insolvencia del empleador, conciliando el principio básico de la protección del trabajador y su crédito –atento a su naturaleza

¹ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, (1996), “Créditos laborales en los concursos”, Buenos Aires, Editorial ASTREA

² Ibídem

alimentaria- con los postulados básicos del derecho concursal, especialmente el de la *par conditio creditorum*.

La ley 19551 reglamentó en forma muy estricta el acceso del comerciante al concurso preventivo, y a todos los requisitos que la ley 19551 detallaba en los incisos del Art. 11; inmediatamente después la ley 20.595 incorporó el Inc. 8 que, luego de muchas peripecias legislativas, fue eliminado por la ley 24.522.

Dispuso un tratamiento de privilegio para los acreedores laborales, tanto en el concurso preventivo como en la quiebra, asignándoles primero privilegio especial (Art. 265, Inc. 4) y luego, para el supuesto de insuficiencia de los bienes sobre los que asienta el privilegio especial, aseguraba a los créditos laborales privilegio general (Art. 270, Inc. 1) (3)

A modo de resumen, las soluciones concretas de la ley 19.551 con respecto de los créditos laborales fueron:

- El artículo 17 que establecía el derecho de pronto pago.
- La prohibición de renunciar al privilegio proveniente de relaciones laborales (Art 50)
- El pronto pago en la quiebra (Art. 176)
- El privilegio especial que amparaba a los créditos enumerados en el artículo 265, inciso 4º, y el privilegio general que abarcaba a los enunciados en el artículo 270, inciso 1º; cabe acotar que en razón de este último precepto prácticamente todos los créditos eran privilegiados. Además los créditos por sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inciso 1º del artículo 270 quedaban excluidos de la limitación de los privilegios generales al 50% del producido liquido de los bienes;
- En la continuación de la empresa fallida o de alguno de sus establecimientos, el contrato de trabajo se mantenía en las condiciones dispuestas por el Derecho común, sin perjuicio de la facultad del sindico de elección de personal (Art. 187); las prestaciones devengadas con posterioridad a la quiebra gozaban de la preferencia del artículo 264 (créditos contra el concurso)
- En caso de enajenación del establecimiento o empresa en funcionamiento, el adquirente era considerado sucesor del fallido y del concurso respecto de todos los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia a su favor (Art. 189)

Pero además de estos dispositivos legales, la jurisprudencia interpreto:

- Que el crédito del trabajador estaba excluido de la suspensión de la actualización monetaria;
- Que el crédito del trabajador estaba excluido de la suspensión de intereses del artículo 20 de la ley;
- En materia de quiebra que los créditos laborales privilegiados no estaban sometidos a la ley 21.488;

- Los acreedores laborales tenían la opción de recurrir al proceso laboral de conocimiento, tanto estuviera el empleador en situación de concurso preventivo o de quiebra; esa opción era irrenunciable por ser irrenunciable el fuero laboral, por lo que se llegó a admitir que el trabajador concurreniera ante la justicia laboral aún después de la desestimación de su pretensión verifcatoria en la sede concursal

Además, la ley 20.595 había agregado un recaudo a la presentación en concurso, que era la exigencia de acreditar documentadamente la satisfacción de las obligaciones causadas en leyes sociales y el pago de los salarios del personal en relación de dependencia.

A todo esto se sumó en algún momento la LCT, que amplió el asiento de los privilegios especiales y modificó su orden, y la ley 23.472 que reglamentó el pronto pago de los créditos laborales, modificando el artículo 266 de la LCT.³

Ley de Contrato de trabajo

Publicada en el Boletín Oficial el 27/09/1974, la ley de contrato de trabajo contuvo una serie de normas aplicables a los créditos laborales en los procesos concursales:

- Una, relativa al despido por causa de concurso o de quiebra del empleador (art. 272), que disponía que “si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 268” (es decir, la del actual artículo 247). “En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 266” (la del actual artículo 245). “La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral”.
- Otras, relativas a los privilegios de los créditos laborales (art. 285 a art. 298), que establecían que el trabajador tenía derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo. Los privilegios de los créditos laborales se transmitían a los sucesores del trabajador; los privilegios laborales eran irrenunciables; el juez del concurso debía autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y sustitutiva del preaviso y por extinción del contrato de trabajo, con una comprobación previa de sus importes por el sindico, los que debían ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de la propia ley de contrato de trabajo; las remuneraciones del trabajador y las in-

³ RIVERA, Julio Cesar, (2003), “Instituciones del derecho concursal”, 2º Edición, Tomo I, Buenos Aires, Editorial RUBINZAL- CULZONI

demnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de dispuesta la continuación de la explotación de la empresa, se consideraban gastos de justicia sin que ellos requirieran verificación, y debían abonarse en los plazos legales y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones. Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis meses y los provenientes de las indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, 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, o que sirvan para la explotación del que aquel forma parte, sobre el fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros; estos créditos gozaban de preferencia sobre cualquier otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas; el privilegio especial se trasladaba de pleno derecho sobre los importes que sustitúan a los bienes sobre los que recaía, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permitiera la subrogación real; los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente 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 gozaban de privilegio general, siendo preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios

Instalado el Proceso de Reorganización Nacional en 1.976, la ley de contrato de trabajo fue modificada por la ley 21.297, norma que, si bien cambió la numeración de las indicadas precedentemente (pasaron a ser el artículo 261 al artículo 274 de la L.C.T), no produjo transformaciones sustanciales, excepto por el agregado del pronto pago.⁴

Ley 24.522

Los artículos afectados por el cambio de política legislativa en materia de relaciones laborales frente al concurso preventivo o la quiebra son los arts. 11, 16, 20, 21, 41, 43, 183, 196 a 199, 293 y 294 de la ley 24522, pero especialmente la filosofía del cambio está explicitada en el mensaje de ele-

⁴ MORANDO, Juan Martín, (2010), “La evolución histórica de la legislación concursal y su tratamiento de los créditos laborales” en Los créditos laborales en los concursos y en las quiebras, Colección Temas de derecho laboral, Buenos Aires, Editorial ERREPAR

vación que acompañó al proyecto que finalmente se convirtió en la ley 24.522, y que encuentra su máxima concreción en la eliminación del célebre inc. 8 del art. 11.

El mensaje de elevación del Poder Ejecutivo nacional que antecedió al proyecto enviado al Senado deja traslucir sin dobleces las modificaciones pretendidas, explicando que en lo atinente a las relaciones laborales se realiza un tratamiento particular “simplificando trámites en materia de verificación, incorporando normas en materia de fuero de atracción, y brindando una mayor elasticidad en la negociación de la relación laboral, en los casos de las empresas que atraviesan por la crisis concursal”

El mensaje de elevación concluye la cuestión estableciendo que esta flexibilización en el tratamiento concursal de las relaciones laborales: “ha hecho prevalecer el principio de mantenimiento de la fuente de trabajo y la estabilidad laboral, sobre un utópico principio de mantenimiento de las condiciones laborales que, con el transcurso del tiempo y la crisis, producen mayores perjuicios a los trabajadores, que cualquier otra solución que permita la recuperación de la empresa”, aún cuando la empresa se recupere a costa de los trabajadores.

Las principales reformas introducidas por la ley 24.522 en relación a los créditos laborales tanto en el concurso preventivo como en la quiebra son:

- Dentro de este enfoque desaparece el recaudo del art. 11, inc. 8, de la ley 19.551, según el cual se exigía para acceder al concurso acreditar el pago de las remuneraciones y el cumplimiento de las leyes sociales del personal en relación de dependencia.
- En cuanto al pronto pago, los acreedores de causa laboral gozan tanto en el concurso preventivo como en la quiebra del derecho de pronto pago (arts. 16 y 183, segundo párrafo)

El pronto pago constituye el modo ordinario de acceso de los trabajadores al pasivo concursal. En el concurso preventivo se trata de una “autorización” para pagar, y en la quiebra de la disposición de que los créditos así admitidos serán satisfechos con los primeros fondos que se recauden. Pero se paguen o no los créditos admitidos por la vía del pronto pago, quedan incorporados al pasivo y, por ende, no tienen que ser verificados pues están ya reconocidos-

Pero si los acreedores laborales tuviesen que verificar su crédito, por no haber sido admitido el pronto pago, total o parcialmente, por alguna de las razones previstas en el artículo 16, se elimina la opción para que inicien o prosigan juicio ante los tribunales laborales: a ellos se aplica también el fuero de atracción propio del juicio concursal, lo que constituyó un cambio sustancial respecto del régimen de la ley 19.551.

- La presentación en concurso preventivo suspenden la vigencia de los convenios colectivos de trabajo, rigiéndose las relaciones laborales por el contrato individual de

trabajo, la ley específica de la materia laboral (LCT) y el convenio colectivo de crisis que pudiera convenirse (Art 20)

Según Rivera "... Para la adopción de este criterio se ha tenido en cuenta que los trabajadores constituyen una parte fundamental en la solución de los problemas empresarios, y el orden público muchas veces se ha convertido en una valla infranqueable para obtener soluciones. De este modo los trabajadores y el empresario podrán estipular condiciones de trabajo y remuneración con contenidos distintos al del convenio colectivo, pero siempre teniendo en consideración como "piso" de los beneficios del trabajador a la Ley de Contrato de Trabajo."⁵

- Otra pauta clara del cambio de filosofía está dada por el cambio de tratamiento del fuero de atracción en caso de concurso y quiebra. Se trataba de quitar al juez de trabajo, toda decisión acerca del crédito laboral en el concurso y la quiebra, que atrae todos los juicios de carácter patrimonial, que pueden seguir su trámite hasta la sentencia (art 21, inc 1, ley 24522).
- Con el sistema de la ley 24.522 el sector laboral participa más cómodamente de las soluciones posibles a la crisis de la empresa, porque al poder renunciar a su privilegio (art. 43, ley 24522), puede participar en la votación del acuerdo.
- La ley 24.522 fija la extinción del contrato en caso de adquisición de la empresa o la unidad productiva (art. 198, párr 2°), sanciona la extinción de la convención colectiva de trabajo, respecto del adquirente (art. 198, párr. 3), que no es considerado sucesor del fallido, y dispone que la imputabilidad o no de la quiebra la realice el juez del concurso (art. 294). Estas disposiciones contrarían expresas normas de derecho del trabajo como el art. 255 y ss. de la ley de contrato de trabajo.

Maza opinaba al respecto que "el trabajador indudablemente se perjudica con esta regulación, pues pierde, por la simple razón de cambiar el titular de la empresa, una importante garantía de cobro. Con ello se conmueven los basamentos más sólidos del derecho del trabajo, ámbito en que el cambio de la persona del empleador no implica la extinción del contrato, pues la obligación del empleador de recibir el trabajo o dar ocupación y demás condiciones de conducta puede incluso perfeccionarla un tercero en su nombre"⁶

⁵ RIVERA, Julio Cesar, Op. Cit.

⁶ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando , Op. Cit.

Ley 25.563

El Congreso de la Nación dio a luz en febrero de 2002 la ley 25.563 que incorporó algunas reformas al régimen vigente, fundadas en la situación de emergencia que la Argentina vive desde diciembre de 2001. Esta ley fue promulgada el 14 de febrero de 2002 y publicada en el Boletín Oficial del 15 de febrero de 2002.

La pretensión del legislador en principio es que la ley sea de emergencia y por ende transitoria, de modo que esta ley se fijó un plazo de vigencia hasta el 10 de diciembre de 2003. En consecuencia el 11 de diciembre de 2003 volvería a regir la Ley de Concursos 24.522 en su texto original.

Las reformas a los juicios concursales consistían en:

- ampliación a 180 días del periodo de exclusividad;
- prórroga del periodo de exclusividad para todos los concursos preventivos en trámite;
- derogación del mínimo -40 % del capital a ofrecer- en caso de que la propuesta concordataria contenga quita;
- ampliación del efecto novatorio a los fiadores;
- derogación del salvataje o “cramdown”;
- suspensión por todo el periodo de la emergencia de “cualquier tipo de garantías de obligaciones financieras que de cualquier modo permitan la transferencia del control de las sociedades concursadas o subsidiarias”
- suspensión –por 180 días hábiles- de todas las ejecuciones judiciales y extrajudiciales, incluidas las hipotecarias y prendarias;
- reducción de honorarios, y
- reducción de la tasa de justicia.

Ley 25.589

La ley entró en vigencia el día 16 de mayo de 2002, pues el artículo 20 dispone que lo hace el día de su publicación.

La ley 25.589 fue redactada rápidamente, sin posibilidad de consultas y en medio de una gran presión del FMI que pretendía la lisa y llana derogación de la ley 25.563 como una de las condiciones para llegar a un acuerdo (la otra condición era la derogación o modificación de la ley de subversión económica)

La ley 25.589 contiene disposiciones que pueden segmentarse de la manera siguiente:

- derogación de reglas emergenciales y transitorias de la ley 25.563;
- restablecimiento de reglas de la ley 24.522;
- reformas a la ley 24.522.

En el Congreso, se agregó al proyecto del PEN una reforma al artículo 190 de la ley, disponiendo ahora este artículo en su segundo párrafo que “En la continuidad de la empresa se tomará en consideración el pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia que representen las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales quienes deberán actuar en el período de continuidad bajo la forma de una cooperativa de trabajo”⁷

Ley 26.086⁸

El 10 de abril de 2006 fue promulgada la ley 26.086, mediante la cual se aprobaron diversas modificaciones al régimen argentino de la insolvencia. La reforma se propuso favorecer los derechos e intereses de los trabajadores dependientes de personas sometidas a procesos de insolvencia (concur sos preventivos, quiebras o acuerdos preventivos extrajudiciales).

Introdujo modificaciones en los siguientes artículos de la ley 24.522:

- **Artículo 14:** alteró el inciso 11), e impuso una vista a la sindicatura concursal para que, en el término de diez días, y previa auditoria sobre los libros y documentación de la concursada, se “pronuncie” sobre los créditos laborales denunciados por el deudor, informe sobre la existencia de otros créditos laborales no denunciados e indique cuál será la “situación futura de los trabajadores en relación de dependencia ante la suspensión del convenio colectivo de trabajo”.
- Añadió, a su vez, el inciso 12), que impone al sindico la elaboración de un “informe mensual sobre la evolución de la empresa”, en el que indicará –entre otras cosas- “si existen fondos líquidos disponibles”, que informará, a su vez, sobre la regularidad en “... el cumplimiento de las normas legales y fiscales”
- **Artículo 16:** introdujo en este precepto el pronto pago colectivo y de oficio. Este esquema, dotado de supuesta automaticidad, prevé que dentro del plazo de días, contados a partir del informe prescripto en el artículo 14, inciso 11), el juez debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales y las previstas en los artículos 132, 132 bis, 178, 180, 182, 232, 233 y 245 a 254 de la ley 20.744 y 6 a 11 de la ley 25.013; de las indemnizaciones previstas en la ley 25.877, en los artículos 1 y 2 de la ley 25.323, en los artículos 8, 9, 10, 11 y 15 de la ley 24.013, en los artículos 44 y 45 de la ley 25.345 y en el artículo 16 de la ley 25.561, que gocen de privilegio general o especial y que surjan, precisamente, del informe mencionado en el inciso 11) del artículo 14.

⁷ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, Op. Cit.

⁸ ARGENTINA, Ley 26.086 de Concursos y Quiebras, Modificación Ley 24.522

- **Artículo 21:** desarticuló el Fuero de Atracción concursal. Lo redujo al supuesto residual de los juicios de contenido patrimonial que se tramiten por vía ejecutiva, pues el resto de los procesos, por uno u otro motivo, quedan excluidos del Fuero de Atracción. La reforma del 2006 redujo drásticamente el poder de atracción del concurso preventivo, y mantuvo las exclusiones previstas en el texto original de la ley (procesos de expropiación, fundados en relaciones de familia, ejecuciones de garantías reales y juicios por accidentes de trabajo promovidos conforme a la ley especial), y agregó a estas todos los “procesos de conocimiento en trámite y los juicios laborales” (inciso 2)- salvo que el actor opte por suspender el procedimiento y verificar su crédito por la vía común- y aquellos (procesos) en los que el concursado sea parte de un litis consorcio pasivo necesario (inciso 3). La sentencia que recaiga en estos trámites, concluidos en la jurisdicción de origen, valdrá como título verificadorio en el concurso preventivo o quiebra. De modo que, una vez obtenida sentencia firme, el acreedor deberá ocurrir a la sede concursal e instar un incidente de verificación tardía.
- **Artículo 56:** con respecto a la prescripción y a la verificación tardía, la reforma no innovó demasiado. Mantuvo el plazo bienal de prescripción concursal y la vía del incidente para la insinuación tardía. Transcurrido el término de dos años, contados a partir del concursamiento del deudor, o el plazo de seis meses desde que se obtuvo sentencia en sede extraconcursal – lo que aconteciese en último término-, “... prescriben las acciones del acreedor, tanto respecto de los otros acreedores como del concursado, o terceros vinculados al acuerdo, salvo que el plazo de prescripción sea menor”
- **Artículo 132:** también se redujo el poder de atracción de la quiebra. Si bien se la mantiene respecto de las ejecuciones de garantías reales, se exceptúa de ella a todos los demás casos indicados en el artículo 21, inciso 1) a 3), es decir, de expropiación, fundados en relaciones de familia, laborales, de conocimiento y aquellos en los que exista un litisconsorcio pasivo necesario. Esto último es corroborado por el nuevo texto del artículo 133, segundo párrafo, que ratifica el criterio general vigente de continuar los procesos en el tribunal de origen, dándole intervención al síndico falencial, quien actuará en ellos como “parte necesaria”

Mediante esta reforma, el legislador quiso favorecer los intereses del trabajador afectado por la insolvencia de su empleador, facilitándole el acceso al cobro de sus acreencias no controvertidas a través de un mecanismo oficioso y, a la vez, habilitando todas las vías procesales para el reconocimiento de su crédito en la masa fallida.

Ley 26.684⁹

La ley fue sancionada el 1° de junio de 2.011, promulgada el 29 del mismo mes y publicada en el Boletín Oficial el día siguiente.

El objetivo de la norma es, según la Exposición de motivos del proyecto presentado por el Poder Ejecutivo de la Nación, “priorizar la subsistencia de las empresas, para asegurar la continuidad de su producción y la generación de empleos, dando esa posibilidad a las cooperativas de trabajo, de existir, conformadas por los mismos obreros que fueron dependientes de las empresas y/o fábricas quebradas”

Para alcanzar este objetivo, las modificaciones fundamentales que establece la ley 26.684 son:

- **Artículo 11 inciso 8:** “Acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración recibida. Deberá acompañarse también declaración sobre la existencia de deuda laboral y de deuda con los organismos de la seguridad social certificada por contador publico.”
- **Artículo 14 inciso 10:** Audiencia informativa: “La fijación de una audiencia informativa que se realizará con cinco (5) días de anticipación al vencimiento del plazo de exclusividad previsto en el artículo 43. Dicha audiencia deberá ser notificada a los trabajadores del deudor mediante su publicación por medios visibles en todos sus establecimientos”
- **Artículo 14 inciso 13:** “La constitución de un comité de control, integrado por los tres (3) acreedores quirografarios de mayor monto, denunciados por el deudor y un (1) representante de los trabajadores de la concursada, elegido por los trabajadores”
- **Artículo 16:** La modificación en relación al pronto pago se orienta hacia tres aspectos:
 - Extensión del pronto pago.
 - Aumento del porcentaje de ingresos brutos que se afecta al pago y
 - La prioridad de los denominados “acreedores involuntarios”
- **Artículo 42:** Resolución de categorización: Dentro de los diez (10) días siguientes a la finalización del plazo fijado en el artículo 40, el juez dictará resolución fijando definitivamente las categorías y los acreedores comprendidos en ellas.
Constitución del comité de control. En dicha resolución el juez designará a los nuevos integrantes del comité de control, el cual quedara conformado como mínimo por un (1) acreedor por cada categoría de las establecidas, debiendo integrar el mismo necesariamente el acreedor de mayor monto dentro de la categoría y por dos (2) nue-

⁹ ARGENTINA, Ley 26.684, Modificación Ley 24.522

vos representantes de los trabajadores de la concursada, elegidos por los trabajadores, que se incorporarán al ya electo conforme el artículo 14, inciso 13. El juez podrá reducir la cantidad de representantes de los trabajadores cuando la nómina de empleados así lo justifique...”

- **Artículo 45:** Comité de control del acuerdo: “(...) El deudor deberá acompañar, asimismo, como parte integrante de la propuesta, un régimen de administración y de limitaciones a actos de disposición aplicable a la etapa de cumplimiento, y la conformación de un comité de control que actuará como controlador del acuerdo, que sustituirá al comité constituido por el artículo 42, segundo párrafo. La integración del comité deberá estar conformada por acreedores que representen la mayoría del capital, y permanecerán en su cargo los representantes de los trabajadores de la concursada (...)”
- **Artículo 48:** se habilita a la cooperativa a presentarse en cramdown, “... el juez dispondrá la apertura de un registro en el expediente para que dentro del plazo de cinco (5) días se inscriban los acreedores, la cooperativa de trabajo conformada por trabajadores de la misma empresa –incluida la cooperativa en formación-...”
- **Artículo 48 bis:** dispone para el caso que se inscriba la cooperativa de trabajadores inclusive en formación:
 - “... el juez ordenará al sindico que practique liquidación de todos los créditos que corresponderían a los trabajadores inscriptos por las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 del régimen de contrato de trabajo...”
 - Al momento de la homologación del acuerdo, se producirá la disolución del contrato de trabajo de los trabajadores inscriptos y los créditos laborales se transferirán a favor de la cooperativa de trabajo convirtiéndose en cuotas de capital social de la misma.
 - El Banco de la Nación Argentina y la AFIP deberán otorgar las respectivas conformidades a la cooperativa, cuando fueren acreedores de la concursada y las facilidades de refinanciación de deudas en las condiciones más favorables vigentes.
 - Expresamente exceptúa a la cooperativa de trabajadores de “... efectuar el depósito del 25% del valor de la oferta prevista en el punto i), inciso 7 del artículo 48 y, por el plazo que determine la Autoridad de Aplicación de la ley 20.337, del depósito del cinco por ciento (5 %) del capital suscrito previsto en el artículo 9 de la ley 20.337. En el trámite de constitución de la cooperativa la Autoridad de Aplicación encargada de su inscripción acordara primera prioridad al trámite de la misma debiéndose concluir dentro de los diez (10) días hábiles”

- **Artículo 187:** La cooperativa de trabajadores del establecimiento podrá proponer contratos, admitiendo el garantizar en todo o en parte con los créditos laborales de sus asociados, pendientes de cobro en la quiebra que afectaren voluntariamente a estos efectos con intervención de la asociación sindical.
- **Artículo 189:** el síndico podrá continuar de inmediato con la explotación de la empresa o alguno de sus establecimientos, cuando de la interrupción pudiera resultar con evidencia un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio. 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 bajo la forma de cooperativa, incluso en formación, la soliciten al síndico o al juez, si aquel todavía no se hubiera hecho cargo, a partir de la sentencia de quiebra y hasta cinco (5) días luego de la última publicación de edictos en el diario oficial que corresponda a la jurisdicción del establecimiento. Para el caso de una cooperativa en formación, la misma deberá regularizar su situación en el término de cuarenta (40) días, plazo que podría extenderse si existiesen razones acreditadas de origen ajeno a su esfera de responsabilidad que impidan tal cometido.
- **Artículo 190:** dispone que en toda quiebra, el síndico debe informar al juez dentro de los veinte (20) días corridos contados a partir de la aceptación del cargo, sobre la posibilidad de continuar con la explotación de la empresa del fallido o de alguno de sus establecimientos y la conveniencia de enajenarlos en marcha, debiendo considerar el pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia que representen las dos terceras partes del personal en actividad o de aquellos acreedores laborales, quienes deberán actuar en el periodo de continuidad bajo la forma de una cooperativa de trabajo. La reforma de la ley agregó modificaciones referidas a:
 - La presentación en 20 días a partir del pedido formal, de un proyecto de explotación de las proyecciones económicas que desarrollará y del cual el síndico deberá emitir en cinco (5) días opinión al respecto.
 - La posibilidad de mantener la explotación sin contraer nuevos pasivos, salvo los mínimos necesarios para el giro de la explotación de la empresa o establecimiento.
 - En caso de dudas o diferencias respecto de la continuación de la explotación por parte de los trabajadores, el juez puede convocar una audiencia entre los intervinientes y el síndico para que comparezcan con toda la prueba de que intenten valerse.
- **Artículo 191:** incorpora la autorización judicial para continuar con la actividad de la empresa del fallido "...en aquellos casos que lo estime viable económicamente o en resguardo de la conservación de la fuente laboral de los trabajadores de la empresa

declarada en quiebra”, normando además que la resolución que rechace la continuidad de la explotación es apelable por el sindico y la cooperativa de trabajo.

- **Artículo 191 bis:** ordena al Estado brindar la asistencia técnica necesaria para seguir adelante con el giro de los negocios, en el caso de que se haya dispuesto la continuidad de la explotación de la empresa o de alguno de sus establecimientos por parte de las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales organizados bajo la forma de cooperativa, incluso en formación.
- **Artículo 192:** especifica para el caso de que la “...explotación de la empresa o de alguno de los establecimientos se encuentre a cargo de la cooperativa de trabajo será aplicable el presente artículo, con excepción del inciso 3)”, dispone que “...las obligaciones legalmente contraídas por el responsable de la explotación gozan de la preferencia de los acreedores del concurso”
- **Artículo 195** suspensión del concurso especial para los acreedores prendarios e hipotecarios normado por los artículos 126, segunda parte, y 209 sobre los bienes necesarios para la explotación, cuando:
 - Los créditos no se hallen vencidos a la fecha de la declaración y el síndico satisfaga las obligaciones posteriores en tiempo debido.
 - Los créditos se hallen vencidos a la fecha de la declaración, mientras no cuenten con resolución firme que acredite su calidad de acreedor hipotecario o prendario.
 - Existencia de conformidad del acreedor hipotecario o prendario para la suspensión de la ejecución.

“Por decisión fundada y a pedido de la cooperativa de trabajadores, el juez de la quiebra podrá suspender las ejecuciones hipotecarias y/o prendarias por un plazo de hasta dos (2) años”

- **Artículo 196:** establece la no aplicación de los efectos de la quiebra sobre el contrato de trabajo, para el caso de que la continuidad de la explotación sea a cargo de una cooperativa de trabajadores o cooperativa de trabajo el párrafo pertinente de la ley dice “...si dentro de ese término se decide la continuación de la explotación, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el período de continuación de la explotación se adicionarán a estos. Aun cuando no se reinicie efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes”.

- **Artículo 197:** elección del personal “...no será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida”.
- **Artículo 199:** respecto de las obligaciones laborales del adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado, establece que será considerado sucesor del concurso respecto a los derechos laborales de los trabajadores cuya relación se mantuvo en este período y no sucesor del fallido, por lo que los importes adeudados con anterioridad a la quiebra serán objeto de verificación o pago en el concurso. Si el adquirente es la cooperativa de trabajo deberá estarse al régimen de la ley 20.337.
- **Artículo 203:** dispone que la realización de los bienes se hace por el síndico y debe comenzar de inmediato salvo las siguientes situaciones:
 - Se haya interpuesto recurso de reposición contra la sentencia de quiebra.
 - Haya sido admitida la conversión en los términos del artículo 90.
 - Se haya resuelto la continuación de la explotación según lo normado por los artículos 189, 190 y 191.
- **Artículo 203 bis:** “Los trabajadores reunidos en cooperativa de trabajo están habilitados para solicitar la adquisición de conformidad con el artículo 205, inciso 1) y 2) y podrán hacer valer en ese procedimiento la compensación con los créditos que la asisten a los trabajadores de la fallida, de conformidad a los artículos 241, inciso 2) y 246, inciso 1) de la ley concursal, no siendo aplicable en este caso la prohibición del artículo 211. El monto de las indemnizaciones será calculado, a los fines de la compensación, de conformidad con el artículo 245 de la ley 20.744, los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, según el que resultare más favorable a los trabajadores. A tal efecto, podrán utilizarse total o parcialmente los créditos laborales de los que resulten titulares trabajadores que voluntariamente los cedan a la cooperativa. La cesión se materializará en audiencia a celebrarse ante el juez de la quiebra con intervención de la asociación sindical legitimada. El plazo del pago del precio podrá estipularse al momento de efectuarse la venta”.
- **Artículo 205:** respecto al procedimiento para la enajenación de la empresa o de uno o más establecimientos, incorporando:
 - En el inciso 1) que el enajenador corra vista a la cooperativa de trabajadores en caso de que esta se hubiera formado y al síndico de la tasación, quien deberá además informar el valor a que hace referencia el artículo 206.
 - En el inciso 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”.

- En el inciso 7) que el juez puede ampliar por resolución el plazo de las diligencias por 90 días más de los cuatro (4) meses de la quiebra.
- Incorpora el inciso 8): “A los fines de la adjudicación el juez ponderará 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.
- **Artículo 213:** dispone para el caso de venta directa que “el juez puede disponer la venta directa de bienes, previa vista al sindico, a la cooperativa de trabajo para el caso de que esta sea continuadora de la explotación... cuando por su naturaleza, su escaso valor o el fracaso de otra forma de enajenación resultare de utilidad evidente para el concurso”

CAPITULO II: EFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO EN LA RELACION LABORAL

LA APERTURA DEL CONCURSO PREVENTIVO

En el art. 21 LCQ se fijan las bases para la sentencia de apertura del concurso preventivo lo cual lleva ante el juez todos los juicios de contenido patrimonial existentes contra el deudor concursado por causa o título anterior a la fecha de la presentación.

Con ello se persigue la reconstrucción del pasivo concursal a través de las formas de verificación establecida en la LCQ, esto incluye a las deudas por los contratos laborales, los cuales no es necesario verificar, y así poder facilitar el desarrollo del proceso y de esta manera posibilitar la igualdad entre los acreedores. A través de esta vía no se busca la tutela individual de un acreedor, sino la apertura de un proceso colectivo y universal que interesa a la masa de acreedores, por lo que una vez iniciado en concurso preventivo desaparece para estos la posibilidad de iniciar acciones individuales, de esta manera se deja de lado el principio de “prior in tempore potior in iure” para dar paso a la “par conditio creditorum”. Todos ellos deben verificar su crédito cuando su intención es participar y ser eventuales beneficiarios del concurso, por ello es un proceso universal.

EFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO¹⁰:

1. SOBRE LA PERSONA DEL DEUDOR:

- Inhabilitación para disponer y gravar sus bienes.
- Administración con limitaciones y vigilancia del sindico, el concursado conserva la misma pero ya no puede disponer libremente del patrimonio. Existen:
 - Prohibiciones respecto de actos a título gratuito o aquellos que alteren la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación.

¹⁰ ARGENTINA, Ley 24.522 de Concursos y Quiebras

- Autorizaciones judiciales para actos relacionados con bienes registrables, los de disposición de fondos de comercio, emisión de debentures con garantía especial o flotante, emisión de obligaciones negociables con garantía especial o flotante, los de constitución de prenda y los que excedan de la administración ordinaria de su giro comercial.
- Extensión a los socios de la sociedad concursada cuando el tipo de sociedad se refiera a responsabilidad ilimitada.

2. SOBRE EL PATRIMONIO DEL DEUDOR

- Suspensión de los intereses de causa o título anterior a la presentación: como es el caso de los créditos quirografarios pero no se suspenden los intereses de los créditos laborales, son la excepción a este requisito establecido por la ley.
- Fuero de atracción:
 - Prohibición de deducir nuevos juicios de contenido patrimonial
 - Juicios de contenido patrimonial: con sentencia judicial y con embargos y fecha de remate.

Excluidos del fuero de atracción:

- Los procesos de expropiación
- Los juicios en trámite de conocimiento
- Casos judiciales de litis consorcio pasivo necesario (Art 21)
- Pronto pago laboral
 - Deudas no dinerarias
 - Créditos con garantía real (prenda o hipoteca)

.EL CONTRATO DE TRABAJO:

CONTINUIDAD DE LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TABAJO

La ley 24522 había adoptado un criterio distinto. El contrato de trabajo por ser un tipo especial de contrato con prestaciones recíprocas pendientes, resultaba afectado por la apertura del concurso preventivo, tanto en sus aspectos de derecho laboral individual como también en los de derecho laboral colectivo.

Con la nueva ley 26684 en el art. 20 referido a los contratos con prestaciones recíprocas pendientes que mantiene la concursada, se eliminan los párrafos pertinentes a los contratos de trabajo, donde en el articulado anterior se establecía que se dejaba sin efecto los convenios colectivos de trabajo por el plazo de tres años o hasta que concluya el concurso preventivo. En ese plazo los contratos de trabajo se regían por la Ley de contrato de Trabajo y los contratos individuales, pudiendo la concursada y la asociación sindical que ampare a los trabajadores de la misma, pactar un “convenio colectivo de crisis”. Esto quedó anulado con la nueva legislación y la apertura del concurso preventivo no modifica la continuidad de los convenios colectivos que se apliquen según la actividad de la concursada.

“Art 20 LCQ: Contratos con prestación recíproca pendiente. El deudor puede continuar con el cumplimiento de los contratos en curso de ejecución, cuando hubiere prestaciones recíprocas pendientes. Para ello debe requerir autorización del juez, quien resuelve previa vista al síndico.

La continuación del contrato autoriza al cocontratante a exigir el cumplimiento de las prestaciones adeudadas a la fecha de presentación en concurso bajo apercibimiento de resolución. Las prestaciones que el tercero cumpla después de la presentación en concurso preventivo, y previo cumplimiento de lo dispuesto en este precepto, gozan del privilegio previsto por el artículo 240. La tradición simbólica anterior a la presentación, no importa cumplimiento de la prestación a los fines de este artículo.

Sin perjuicio de la aplicación del artículo 753 del Código Civil, el tercero puede resolver el contrato cuando no se le hubiere comunicado la decisión de continuarlo, luego de los treinta (30) días de abierto el concurso. Debe notificar al deudor y al síndico

Servicios públicos:

No pueden suspenderse los servicios públicos que se presten al deudor por deudas con origen en fecha anterior a la de la apertura del concurso. Los servicios prestados con posterioridad a la apertura del concurso deben abonarse a sus respectivos vencimientos y pueden suspenderse en caso de incumplimiento mediante el procedimiento previsto en las normas que rigen sus respectivas prestaciones. En caso de liquidación en la quiebra, los créditos que se generen por las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior gozan de la preferencia establecida por el artículo 240.”

La nueva ley busca la protección de la fuente de trabajo y de los créditos laborales, lo que intenta es la continuidad de la empresa y no como en la anterior ley que priorizaba la liquidación de las empresas en crisis.

CAPITULO III: PRONTO PAGO LABORAL

DEFINICION

El pronto pago laboral es un instituto donde convergen el derecho laboral y el concursal, y significa una tutela especial destinada a que los acreedores laborales no se vean forzados a esperar el trámite completo de la quiebra o del concurso preventivo para cobrar su crédito, ello en mérito al carácter alimentario de dichas acreencias

El instituto jurídico del pronto pago, que Tonón (Masa y Lorente, 1996) no duda en calificar como “superprivilegio”, otorga a los obreros el derecho a cobrar prioritariamente en relación a los demás, con el resultado de la explotación y con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan las previsiones especiales que resultan del Art. 266 de la ley de contrato de trabajo (LCT).¹¹

ALTERNATIVAS DE INSTRUMENTACION DEL PRONTO PAGO

1) Pronto pago de oficio:

El camino más sencillo para percibir un crédito es lograr el pronto pago automático o sin instancia ni trámite, que establece el Art. 16, párrafo 2°. Para ello, es necesario que el crédito laboral: a) sea uno de los enunciados en la detallada enumeración de dicho parr. 2°, b) goce de privilegio general o especial (arts. 241, inc. 2 y 246, inc. 1); c) este incluido en la lista que el sindico debe elaborar de acuerdo con el art. 14, inc. 11; y d) el juez haya autorizado el pago de los créditos incluidos en aquella lista.

Si se reúnen esas condiciones, el crédito puede ser pagado directamente por el empleador concursado al acreedor laboral, sin que sea necesaria actividad adicional alguna, en el proceso concursal tendiente a obtener el reconocimiento de estos créditos. El acreedor laboral estará en condiciones de percibir un pago así luego de transcurridos diez días hábiles judiciales (art. 271, inc.2) de emitido el informe del art. 14, inc. 11, de la LCQ, ya que ese es el plazo máximo que el juez tiene para dictar resolución de autorización de los pagos laborales que no requieran instancia de parte.

Según Junyent Bas et al (2006) “el texto legal es confuso ya que el primer párrafo del art. 16 expresa que dentro de los 10 días del informe del sindico el juez “autorizará”, como si se tratase de un imperativo legal del tribunal concursal, sin petición de parte interesada. En una

¹¹ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

palabra, pareciera que se libera al acreedor laboral de la “carga” o necesidad de petitionar un cobro prioritario por parte del deudor, facultándose al órgano jurisdiccional a resolver oficiosamente la satisfacción de la deuda. En esta línea, se requiere un informe mensual acerca de la evolución de la empresa y con relación a la existencia de fondos líquidos disponibles, todos aspectos que permitirán tener la información necesaria para articular el pronto pago por parte del juez”¹²

Coincidimos con Liliana T. Negre de Alonso en este tema, quien nos dice que “el pronto pago de oficio”, impone una gran responsabilidad en cabeza del órgano concursal y del juez. Se esta aplicando una ventaja de orden temporal muy importante; es realmente un cambio muy profundo lo que marca este sistema de pago instituido para los trabajadores. Ya no necesitan petición expresa, y además tendrán un mínimo ingreso mensual si es que no hay posibilidad de abonar todo junto, dependiendo de la cantidad que sea y además de a evolución de la empresa”

13

2) Pronto pago a instancia de parte interesada:

Cuando el crédito laboral reúne los recaudos enunciados en los puntos a y b del apartado anterior, pero no esta incluido en la lista elaborada por el síndico o el juez no autoriza el pago, entonces, el acreedor laboral debe solicitarlo formalmente, por escrito en el concurso. Para esto, no debe obtener previamente verificación del crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral.

A la petición del acreedor se le da sustanciación mínima, que no llega a constituir un incidente concursal en sentido propio (art. 280 y ss., LCQ). Simplemente se corre vista al síndico y al concursado, por un plazo de cinco días hábiles judiciales (art. 273, inc. 1 y 2), luego de lo cual el juez estará en condiciones de resolver. Estimamos conveniente que esa vista se corra primero al concursado y luego, transcurrido el plazo de ley para que este responda, al síndico por igual termino. De este modo, se asegura que el síndico pueda dar su opinión técnica con conocimiento de las posiciones y argumentos del acreedor y del deudor.

El juez debe resolver con fundamentos, admitiendo o desestimando (total o parcialmente) la solicitud de pronto pago.¹⁴

¹² JUNYENT BAS, Francisco, FLORES, Fernando M. y BERARDO, Mónica, (2006), “Comentarios a la reforma concursal. Ley 26.086”, Córdoba, Editorial ADVOCATUS

¹³ NEGRE DE ALONSO, Liliana T., (2006), “Reformas a la ley de concursos. Ley 26.086”, Santa Fe, RUBINZAL-CULZONI EDITORES, Santa Fe

¹⁴ RUILLO, Adolfo A. N., (2002), “Régimen de Concursos y Quiebras. Ley 24.522”, Buenos Aires, Editorial ASTREA

RUBROS QUE ADMITEN SER SATISFECHOS MEDIANTE EL PRONTO PAGO

i) Remuneraciones

En términos generales debemos recordar que remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (Art 103, L.C.T), pudiendo ser dicha remuneración por tiempo trabajado, por rendimiento en el trabajo (por productividad), pudiendo medirse este último por unidad producida, comisiones, gratificaciones, participaciones en las utilidades, premios (Art. 104 L.C.T). La retribución puede hacerse en dinero, en especie (por ej., habitación, alimentos), propinas, viáticos, etc.

Debe tenerse en cuenta que es una consecuencia natural del bloque obligacional que emerge del contrato de trabajo, regulado por la ley 20.744, que los rubros salariales impagos puedan ser reclamados de modo preferente ante el concurso o la quiebra de la patronal. Claro está que esa posibilidad queda reservada exclusivamente a que el crédito goce de privilegio, sea este especial o general, esto es, los correspondientes a seis periodos, indistintamente la fecha en que esas remuneraciones se devengaron, ya que la ley no fija un límite concreto y solo se refiere a un máximo correspondiente a esos seis meses (arts. 241, inc. 2 y 246, inc. 1)

Debe entenderse incluido también dentro del concepto remuneraciones – al que se dota del beneficio del pronto pago- al sueldo anual complementario, pues se trata de remuneración devengada aun cuando no percibida (arts. 121 a 123, L.C.T.)

También quedan alcanzadas por el pronto pago las remuneraciones por vacaciones, precisamente por ser remuneración. En cambio no corresponde incluir el rubro indemnización por vacaciones no gozadas, puesto que aún cuando lo menciona el art. 246, inc. 1, de la L.C.Q., no lo hace el art. 16, y la interpretación ha de ser restrictiva.¹⁵

ii) Art. 132 bis (introducido a la L.C.T. por ley 25345)

El Art. 132 bis L.C.T. prevé la aplicación de sanciones conminatorias a favor del trabajador en caso de existir retenciones de la seguridad social no depositadas por el empleador al momento de la extinción del vínculo. Se trata, en definitiva, de una sanción de naturaleza conminatoria, que va acrecentándose de modo mensual y que tiene como propósito cardinal lograr que el empleador ingrese los fondos retenidos indebidamente, a favor de los organismos de la seguridad social o sindicales respectivos.

¹⁵ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

Debemos tener en cuenta que la indemnización que establece este artículo, no sanciona la falta de pago de los aportes sino lisa y llanamente la retención sin su correlativo depósito, de lo que podemos concluir que si el empleador no ha retenido suma alguna al trabajador, esta sanción conminatoria será improcedente, aún cuando se haya perjudicado el propio empleado al no haberse registrado movimiento alguno en su cuenta de la seguridad social.

iii) Despido por causa de embarazo (Art. 178 L.C.T.)

La norma en cuestión establece que “Se presume, salvo prueba en contrario que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 ½) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de esta ley”

La indemnización del artículo bajo comentario consiste en el resarcimiento previsto por violación de la prohibición de despedir por maternidad, estableciendo una protección más intensa para la trabajadora por el hecho de la maternidad y que se extiende a un plazo tanto previo al parto como posterior a él. Sin embargo la procedencia de la indemnización especial esta subordinada a que la empleada haya ejecutado una conducta apta para poner a su empleador en conocimiento de dichas circunstancias, en primer lugar, el embarazo y, posteriormente, el nacimiento

iv) Indemnización por despido por causa de matrimonio (Art. 180, 181 y 182 L.C.T.)

El primero de los artículos prevé que “Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”

Por su parte, el art. 181 presume que el despido obedece al matrimonio si se produjo dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores a su celebración y siempre que haya mediado notificación fehaciente de éste al empleador, no pudiendo efectuarse este aviso con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Finalmente, el art. 182 consagra una indemnización especial para el supuesto de que el empleador incumpla esta prohibición, imponiéndola en el equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el art. 245, del mismo cuerpo legal.

Se trata de un supuesto especial en el que la ley presume que la extinción del contrato de trabajo se debe a una causa concreta –matrimonio del empleado- si se produce en las fechas

establecidas. Nuevamente nos hallamos frente a una presunción *iuris tantum* por la cual de acreditarse que el cese obedeció a una causa extraña a la prevista por la norma bajo estudio, será improcedente la indemnización especial prevista por el Art. 182 L.C.T.

v) Indemnizaciones por no reincorporar al trabajador, después que ha padecido una enfermedad que disminuye sus capacidades para desempeñar el trabajo que realizaba con anterioridad (Art. 212 L.C.T.)

“Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.”

vi) Indemnización sustitutiva por omisión de dar preaviso (Art. 232 L.C.T.)

El estatuto laboral requiere que la parte que decida poner fin al vínculo contractual, comunique con cierta antelación a la contraria, con el propósito de que esta última tome las precauciones correspondientes. De todos modos el preaviso no se convierte en una solemnidad indispensable para la extinción, por lo que cualquiera de las partes puede omitir realizarlo. En este supuesto, la parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 L.C.T.

vii) Integración del mes de despido (Art. 233 L.C.T.)

Los párrafos segundo y tercero del art 233 L.C.T., establecen que “(...) Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se

integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el periodo de prueba establecido en el art. 92 L.C.T.”

viii) Indemnización por antigüedad ante despido directo injustificado o indirecto (Art. 245 y 246 L.C.T.)

El art. 245 L.C.T. establece que “En los casos de despido por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad... El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el párr. 1.”

La ley laboral busca preservar en el tiempo la relación de trabajo, a cuyo fin impone que el cese del vínculo de modo incausado, o mediando denuncia del contrato efectuado por el trabajador por culpa de la patronal, trae aparejado el nacimiento de una indemnización que tutela la antigüedad del ex dependiente.

ix) Indemnización por despido por causa de fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo (Art. 247 L.C.T.)

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el art. 245 L.C.T.

El precepto bajo estudio requiere que aparte del marco general de una crisis económica –que perjudica a toda una rama de la producción o a determinado producto o productos de una especialidad-, es necesario demostrar cómo ha incidido realmente esos hechos en la empresa del principal y, lo que es verdaderamente esencial, que medidas ha adoptado el empleador para superarlas. Además aquellas deben tener la gravedad suficiente como para impedir la prosecu-

ción de la relación laboral; asimismo, la norma ha puesto expresamente a cargo del empleador la prueba en tal sentido.

x) Indemnización por extinción por muerte del trabajador (Art. 248 L.C.T.)

El art. 248 dispone que “En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. (...)”

xi) Extinción del contrato por muerte del empleador (Art. 249 L.C.T.)

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 247.

Surge con meridiana claridad que la muerte del empleador no provoca, en principio, la extinción del contrato de trabajo. Ello es una secuela inmediata del carácter de continuidad que reina en el ámbito laboral, en virtud del cual las convenciones laborales tienen vocación de perpetuidad. De este modo, producido el deceso del empleador, la relación sigue vigente con los herederos de aquel, salvo que por las “condiciones personales, legales o profesionales” del causante, que fueron, que fueron tenidas en miras al celebrar el acuerdo, el vínculo no se a susceptible de continuar en su ausencia.

xii) Cumplimiento del plazo (Art. 250 L.C.T.)

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el art. 95, parr. 2º de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el art. 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

xiii) Extinción por quiebra del empleador (Art. 251 L.C.T.)

Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables a él, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el art. 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme con

lo previsto en el art. 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

xiv) Jubilación ordinaria del dependiente (Art. 252 y 253 L.C.T.)

Según el art. 252 L.C.T., el contrato se extingue al cumplirse una de las condiciones establecidas por la ley:

- a) Que el empleado obtenga el beneficio jubilatorio.
- b) Que haya transcurrido un año desde que la patronal lo intimó a iniciarlos trámites pertinentes.

En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia (art. 253 L.C.T.), sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el art. 245 de esta ley o, en su caso, la dispuesta en el art. 247. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posteriores al cese.

xv) Indemnización por extinción del contrato por incapacidad o inhabilidad del trabajador (Art. 254 L.C.T.)

Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y está fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el art. 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el art. 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

xvi) Ley de Riesgo del Trabajo

El art. 16 L.C.Q., declara como susceptibles de ser cancelados por el trámite del pronto pago las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

xvii) Ley 25.877

Incorporó modificaciones al sistema indemnizatorio:

- Sustitución del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 3 (tres) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232
- Sustitución del artículo 231 de la ley de Contrato de Trabajo
El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleado
- Sustitución del artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo Integración del mes de despido
- Sustitución del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo
Indemnización por antigüedad ante despido directo injustificado o indirecto

xviii) Ley 25323

Esta ley tiene en miras un doble propósito: por un lado, incentivar la registración laboral, sancionando a los empleadores remisos a la inscripción de los contratos de trabajo que celebra; y por el otro, compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido.

Ambas sanciones (arts. 1° y 2°) tienden lisa y llanamente a castigar la conducta negligente y dilatoria de la patronal al no cumplir con su obligación.

El art. 1° dispone que: “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, 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 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.”

Por su parte, el art. 2° establece que: “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 6° y 7° 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%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.”

xix) Ley 24013

La ley 24.013 establece multas de cierta envergadura económica como medio para compeler a los empleadores a la registración de los contratos de trabajo. A través de sus dispositivos sanciona tanto la ausencia total como la insuficiente o parcial registración del trabajo.

En sus arts. 8°, 9°, 10 y 15, la L.N.E. instrumenta un régimen sancionatorio específico estableciendo a favor del trabajador una indemnización que ascenderá a la cuarta parte:

- a) De las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, en el supuesto de contrato no registrado –art. 8°-
- b) Del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha del ingreso hasta la fecha falsamente consignada, para el supuesto de errónea registración de fecha real de ingreso –art. 9°-
- c) Del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas tratándose de una insuficiente registración del haber salarial percibido por el empleado –art 10-

Por otra parte y en apoyo al derecho del trabajador de exigir una completa y verídica registración, el art. 15 L.N.E., dispone como elemento disuasivo para que el empleador no reaccione ante un eventual reclamo, que el trabajador que fuera despedido dentro de los dos años, desde que hubiere intimado por registración, tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones pertinentes al despido.

xx) Ley 25345

El objetivo cardinal de esta ley es luchar contra la evasión fiscal, a cuyo propósito propone herramientas de prevención, control y sanción.

El artículo 44 dispone “Agregase como segundo párrafo del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.(...)”

Por su parte el artículo 45 de la ley en estudio incorpora “Agregase como último párrafo del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (Tho. por decreto 390/76), el que sigue:

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.”

xxi) Ley 23551

El artículo 52 de la ley 23551 establece que, “Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.”

CREDITOS EXCLUIDOS DEL PRONTO PAGO

a) Sueldo anual complementario (art. 121, L.C.T)

“Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.”

b) Licencias ordinarias anuales (art. 150, L.C.T.)

“El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.”

A pesar de lo arriba indicado coincidimos con Norma Alvarez y José Vicente Ostoich quienes consideran que los créditos por salarios, sueldo anual complementario (por ser un sueldo diferido que se devenga día a día) y las licencias ordinarias (vacaciones o descanso anual remunerado) están comprendidos en el beneficio de pronto pago por cuanto revisten el carácter de prestaciones remunerativas derivadas del contrato de trabajo (art. 103, 121, 150, 157 de la L.C.T., normas reglamentarias del art. 14 bis, C.N., Convenio 52 de la OIT ratificado por la ley 13.560 y Convenio 95 de la OIT ratificado por decreto- ley 11.594/56).”¹⁶

CAUSALES DE RECHAZO DE PRONTO PAGO

i) Créditos que carecen de respaldo documental

La ley 26.684 modificó el artículo 16 eliminando de las causales de rechazo que los créditos no surjan de los libros obligatorios del concursado.

Francisco Junyent Bas está de acuerdo con la modificación ya que opinaba que “...era una contradicción en que incurre el legislador concursal, en tanto y en cuanto rompe o – cuanto menos- invierte la regla hermenéutica propia de un derecho tutelar como es el estatuto del trabajador –ley 20.744-. En efecto, si repasamos que el art. 16 L.C. preveía que la ausencia de respaldo documental justificaba el rechazo del pronto pago, ello hace añicos el principio cardinal que informa al art.55 de la ley 20.744. Recordemos que esta última norma hace de la falta de exhibición de libros –en lo que engloba también la ausencia o silencio de registros del contrato

¹⁶ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente, (2012), “El derecho de los trabajadores en la ley de concursos. Ley N° 26.684”, Córdoba, ALVERONI EDICIONES

laboral invocado por el trabajador- un supuesto sancionable que debe ser resuelto desde la óptica del principio protectorio y de la primacía de la realidad. En este caso ante normas contradictorias corresponde una hermenéutica de congruencia que haga prevalecer el “favor operari o favor debilis”, que nos es otra cosa que afianzar la presencia de los principios orientadores e interpretativos del derecho laboral”.¹⁷

En relación a este aspecto Norma Alvarez considera que “... la exclusión es pertinente porque el nuevo inciso 8 del artículo 11, L.C.Q. cuando impone como requisito formal para la petición de concurso preventivo acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última r remuneración recibida, está exigiendo el cumplimiento de lo establecido en el artículo 52 de la L.C.T.

Los trabajadores no registrados que no estarán consignados en el informe del síndico (art. 14, inciso 11, b), L.C.Q.) quedan afuera del pronto pago, y en caso que el síndico lo detecte en su auditoría, podría decirse que la pruebas, por ejemplo, testimoniales serian endebles.

En esta instancia el rol de síndico es trascendente, en el proceso concursal como en el laboral también debe buscar la verdad real, en consecuencia en la oportunidad de revisar la documentación para confeccionar el informe, deberá verificar si:

- a) hay inspecciones de la Autoridad de Aplicación del Ministerio de Trabajo o Secretaría de Trabajo donde surja la constatación de empleados en negro, en caso contrario, pedir un informe a dicho organismo para saber si hubo informes en este sentido;
- b) consultar con los delegados gremiales de empresa o fábrica, para saber si ellos han realizado requerimientos para que los trabajadores en negro sean regularizados. Al respecto es importante señalar que dichos dirigentes van a indicar quienes son los trabajadores informales porque a ellos les interesa el aporte sindical. Por otro lado, si denuncian como trabajador a quien no tiene esa condición son pasibles del delito de estafa, abuso de confianza, etc.
- c) Si el trabajador informal solicito su registración bajo las previsiones de la Ley N° 24.013 (Ley Nacional de Empleo)

En definitiva, dentro de las facultades de investigación que detenta el síndico cuenta con elementos suficientes para detectar al trabajador en negro cuando no conste en el libro de trabajo (art. 52, L.C.T.) o en el registro de inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las Cajas de Subsidios Familiares y a la obra social correspondiente (arts. 7° y 18 inc. a), ley 24.013). En el caso que, luego de la indagación la sindicatura no pueda verificar la condición laboral entonces no lo pondrá en el informe del inciso 11 del artículo 14, L.C.Q., ya que habrá duda sobre su origen o legitimidad.”¹⁸

¹⁷ JUNYENT BAS, Francisco, FLORES, Fernando M. y BERARDO, Mónica, Op. cit.

¹⁸ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente, Op. cit.

ii) Créditos de origen y legitimidad dudosos

La duda debe ser judicial. Los demás acreedores podrán poner ello de manifiesto, pero en definitiva, es la falta de certeza en el juez lo que impedirá el progreso del pedido.

Y habrá duda toda vez que los créditos laborales no siempre surgen prolijamente de los libros. Hay casos en que indudablemente provienen de indemnizaciones o remuneraciones indudablemente atrasadas y en mora.

Pero, si el litigio sobre el crédito versa acerca de su causa y no surge de constancias contables, requiriendo, por tanto, prueba habrá duda acerca de su origen y legitimidad, haciéndolo además controvertido.¹⁹

iii) Créditos controvertidos

No se aclara si la controversia debe ser judicial, en cuyo caso se refiere a los juicios en trámite (que ahora deben acumularse al pedido de verificación o al incidente de pronto pago), o si simplemente deben reputarse controvertidos en opinión del síndico. Si es este último el que controvierte el crédito, deberá fundar su opinión, la que deberá estar referida necesariamente a que el crédito no surge de la documentación acompañada ni de la enumeración de los recaudos que el art. 11 de la L.C.Q. dispone como insoslayables para la petición de apertura de concurso preventivo.²⁰

iv) Connivencia dolosa entre el peticionario y el concursado

En este supuesto hay sospecha de que entre el deudor y el acreedor haya mediado una maquinación fraudulenta en perjuicio de la masa de acreedores.

Este estado de sospecha debe ser guiado por criterios restrictivos y con absoluta cautela, so riesgo de pulverizar infundadamente las aspiraciones del trabajador a percibir lo que por derecho le corresponde y en el tiempo en que la propia ley concursal le ha reconocido, anticipándose al resto de los acreedores.²¹

¹⁹ MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

²⁰ *Ibidem*

²¹ JUNYENT BAS, Francisco, FLORES, Fernando M. y BERARDO, Mónica, Op. cit.

FORMAS DE HACER EFECTIVO EL PRONTO PAGO

La satisfacción total o parcial del crédito autorizado como de pronto pago se logra por dos vías:

- a) A través de los fondos líquidos disponibles
- b) Si no existieran aquellos, mediante la afectación del 3% mensual del ingreso bruto percibido por el deudor en la ejecución de su actividad habitual.

Será el funcionario sindical quien deba comunicar al juez, en el plazo establecido si la evolución de la gestión empresaria ha arrojado la disponibilidad de fondos líquidos que permitan atender los créditos declarados de pronto pago.

Pero, en caso de no advertirse ese resultado, el sindico no queda liberado, sino que deberá presentar al juez de la causa un plan o programa de pago, de acuerdo con la potencialidad de la empresa, el que podrá ser modificado a fin de cumplir con el objetivo central de la norma: la cancelación de la totalidad de los pronto pagos.²²

Nos parece conveniente realizar algunas aclaraciones a lo anteriormente expuesto

a) Si existen fondos líquidos disponibles

El síndico deberá informar al tribunal la existencia de fondos que tengan la doble condición de ser “disponibles” y “líquidos”, a los fines de que sobre ellos se hagan efectivos los pronto pagos de los créditos laborales. La combinación armónica de ambos calificativos utilizados respecto del sustantivo “fondos”, en el contexto de la norma en que están plasmados, permite concluir que fondos líquidos disponibles está representado por todos aquellos conceptos o rubros del patrimonio del deudor, que poseen en forma conjunta, el mayor grado existente de disposición, conversión en dinero y aceptación por parte de terceros en cuanto a su utilización como medio de pago.²³

La ley 26.086 consigna que “el síndico efectuará un plan de pago proporcional a los créditos y a los privilegios”. Se incluye a todos los créditos laborales de pronto pago, se lo hace de oficio, sin dilaciones, y se les paga en forma proporcional, respetando por otro lado el principio básico de la ley concursal que es la *par conditio creditorum* entre iguales

b) Si no existen fondos líquidos disponibles

²² JUNYENT BAS, Francisco, FLORES, Fernando M. y BERARDO, Mónica, Op. cit.

²³ LORENTE, Javier Armando, “Aciertos y desatinos del nuevo pronto pago laboral (art. 16, L.C.Q., conf. Ley 26.086” en “Los créditos laborales en los concursos y en las quiebras”, (2010), Buenos Aires, Editorial ERREPAR

A los fines de dotar al mecanismo del pronto pago de mayor efectividad la ley 26.086 ha previsto que si no existieran “fondos líquidos disponibles... y hasta que se detecte la existencia de los mismos por parte del síndico se deberá afectar el 1% mensual del ingreso bruto de la concursada.” La ley N° 26.684 lo elevó al 3% mensual del ingreso bruto a afectar para el pronto pago.

En opinión de Lorente “...para respetar uno de los principios fundamentales del derecho concursal como es el de conservación de la empresa, partimos del criterio de que el ingreso bruto cuyo 3% puede aplicarse a la satisfacción del pronto pago de los créditos laborales deberá medirse sobre el percibido y no sobre el devengado de la empresa deudora. Esto es, deberán ser ingresos brutos efectivamente percibidos por la concursada.

El problema se presenta cuando advertimos que al afectarse el 3% del ingreso bruto de la concursada no se está considerando siquiera si la empresa concursada está operando con rentabilidad positiva o negativa, esto es, si su flujo neto (diferencia entre ingreso y egreso) es positivo o negativo, considerando la caja inicial y la final del periodo. Es el flujo de caja el que mide el estado económico y real de la empresa, y no simplemente sus ingresos brutos.”²⁴

Para la Senadora Negre de Alonso “...El espíritu del proyecto es que dentro de la lista de costos que la empresa tiene, deberá también contar con un 3% para hacer frente a las deudas laborales de pronto pago; no importa que no alcance para abonar la totalidad de las acreencias, o que se demore en el tiempo, lo importante es que el sujeto pasivo de la obligación y titular del crédito sabe que de ahora en más, aunque sea un porcentaje de su acreencia total, le ingresará mensualmente. Ello es sumamente importante para el trabajador: no necesita recorrer tribunales en busca del reconocimiento de su crédito, y en segundo lugar, si está desocupado, un ingreso – aunque no satisfaga todas sus expectativas- tendrá”²⁵

FONDOS SOBRE LOS QUE SE HACE EFECTIVO EL PRONTO PAGO

La satisfacción de los créditos laborales solo podrá atenderse con el resultado operativo superavitario (ingreso menos egresos), elemental para la continuidad de la actividad de la empresa deudora

Más allá de lo que literalmente parece decir la ley 26.086, existen algunos gastos o egresos que la empresa concursada debe satisfacer con anterioridad a los créditos cuyo pronto pago hubiera sido resuelto por el juez del concurso. Así primero estarán los gastos de explotación, como los de energía (luz, gas, combustible, etc.), sueldos, cargas fiscales y previsionales, alquileres, atención de adquisición de insumos, mercadería y materia prima posteriores al con-

²⁴ LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

²⁵ NEGRE DE ALONSO, Liliana T., Op. cit.

cursamiento, etcétera. Los créditos sujetos a pronto pago se satisfarán con lo que sobre de ello, de manera que la empresa no se quede sin capital de trabajo, trastocando toda la finalidad del remedio concursal preventivo.

Un ejemplo representativo de esta situación está dado por las remuneraciones del personal dependiente devengadas con posterioridad a la presentación en concurso preventivo. Suponiendo que el beneficiario del pronto pago es también un trabajador que continúa ligado a la empresa concursada, resulta un notable contrasentido asegurar al trabajador que verá satisfecho su crédito concursal con pronto pago sobre fondos líquidos destinados por el deudor al pago de sus remuneraciones post concursales. Si los fondos líquidos no fueran suficientes para pagar ambos, entonces deben destinarse primordialmente al pago de las remuneraciones de los trabajadores devengadas a partir del concursamiento preventivo. De lo contrario si se pagará el crédito anterior al concurso, se podría agravar la situación patrimonial de la concursada, ya de por sí comprometida si ha recurrido al remedio preventivo de su crisis.

La afectación del 1% mensual que establece el párrafo noveno del art. 16 de la L.C.Q. para hacer efectivo el pronto pago tampoco puede hacerse en forma desmedida o paralizante de la actividad de la empresa concursada.

Javier Armando Lorente da un ejemplo que ayuda a describir la situación planteada: si en un periodo mensual dado la operatoria de la concursada reportó ingresos brutos totales por \$ 200.000, y con ello generó fondos líquidos disponibles por \$ 1.000, 1) no deben todos esos fondos dedicarse a cancelar créditos con pronto pago, pero 2) mucho menos aún puede admitirse que si la deudora no generó superávit alguno sean imperativamente afectados al pronto pago \$2.000. Lo primero, pues, deja a la empresa concursada sin ningún tipo de capacidad de manobra operativa al privarla de todos sus recursos líquidos disponibles, y lo segundo, porque directamente le está restando capacidad de trabajo.²⁶

PRIORIDAD DE LOS CRÉDITOS DE PRONTO PAGO

El artículo 16 L.C.Q. concede un súper pronto pago a situaciones de extrema necesidad cuando dispone que "... 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...".

Al respecto Norma Álvarez opina que "La norma contiene amplia discrecionalidad judicial y vaguedad conceptual. Queda en manos del juez una apreciación subjetiva, deberá valorar

²⁶ LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

en cada caso si existen circunstancias particulares de sus titulares que generen contingencias de salud, alimentarias u otras que no admitan demora.

En esta última existe vaguedad conceptual, porque lo que para un juez puede ser una situación que no admite demora para otros no. Creemos que estos créditos deben ser analizados como dice la norma: excepcionalmente.

Acreditada la necesidad de urgencia, el juez podrá sacar de esos fondos y pagarle primero al trabajador con esa urgencia y después prorratear proporcionalmente al resto”²⁷

RESOLUCIÓN JUDICIAL

La resolución judicial que admite el pronto pago tendrá efectos de cosa juzgada material e importará la verificación del crédito en el pasivo concursal.

El juez puede declarar la admisibilidad o no del pronto pago, siempre por resolución fundada.

No es requisito para lo primero que la resolución laboral subsista. Aún cuando la relación laboral se encuentre extinguida el pronto pago puede ser ordenado.

Al respecto Pablo Heredia comenta que”... la decisión judicial debe ser dictada independientemente de que existan o no fondos para tornar efectivo el abono del crédito, pues la declaración del derecho corre por sus propios carriles, con abstracción de la posibilidad efectiva del cobro. Mas corresponde advertir que esta cuestión, relativa a la declaración de procedencia o no del pronto pago, es independiente de las facultades que el juez tiene para decidir el momento en que se hará efectivo el abono cuando existe insuficiencia de fondo.”²⁸

RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE PRONTO PAGO

Entre las reglas procesales que contempla la ley concursal se encuentra la de que todas las resoluciones son inapelables, salvo disposición expresa de esta ley (art. 273, inc. 3). El artículo 16 dice expresamente que la decisión sobre el pedido de pronto pago “en todos los casos será apelable”

²⁷ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente, (2012), “El derecho de los trabajadores en la ley de concursos. Ley N° 26.684”, Córdoba, ALVERONI EDICIONES

²⁸ HEREDIA, Pablo D., (2000), “Tratado exegético de derecho concursal” Buenos Aires, Editorial ABA-CO

a) El pronto pago de oficio

- Creemos que podría ser apelable la resolución en la medida que se diga que hay fondos líquidos suficientes, por existir excedentes.

En este caso, la legitimada para deducir el incidente de apelación será la concursada, quien deberá argumentar por qué ese dinero no es excedente, o cual es el destino que el mismo debe tener, por lo que no puede ser imputada a abonar las deudas laborales

- Se podría apelar porque se deniega el carácter de crédito de pronto pago, o el ingreso en el pasivo, y consecuentemente la integración de la planilla para el pago.

En este caso el legitimado para deducir el recurso de apelación será el trabajador. Si bien él aún no ha participado del procedimiento, al consignarse que en todos los casos la decisión será apelable, la deducción del recurso implicará economía procesal, en tanto si existe un error en la apreciación del juez, se subsana más rápido que promoviendo el juicio laboral posterior.

- Se podría apelar la resolución porque el prorrateo que ha realizado el síndico y aceptado por el juez no es correcto.

El síndico debe efectuar un plan de pago proporcional a los créditos y sus privilegios. Si el que presentó es aceptado por el juez, e incorporado todos los créditos por los montos por él sugeridos, indudablemente que esta planilla será la de objeto del recurso una vez dictada la resolución judicial; en caso contrario, deberá proceder a efectuar nuevo plan de pago de conformidad a lo resuelto

En este supuesto el trabajador y/o la concursada podrán deducir recursos, si consideran que hay errores, omisiones o inclusiones; en caso de estas últimas, de créditos improcedentes.

- No podrá deducir recurso de apelación cuestionando la afectación del 1% que establece la ley.

Salvo que se pretendiera la declaración de inconstitucionalidad del artículo de la ley, no es discrecional del juez la medida de afectar o no los fondos, es obligatoria para los casos en que hay deudas laborales de pronto pago, y no existan fondos líquidos, se hace de oficio y no necesita consentimiento. Los fondos deben ser afectados y pagada la parte de los créditos consignados en la planilla o resolución no cuestionados.

b) Sentencia dictada en el incidente de pronto pago

Las posibilidades de que se promuevan pronto pagos por incidente, luego de la reforma introducida por la ley 26.086, han quedado sumamente acotadas. Efectivamente, el juez ordena hacer el estudio y el informe por el sindico, sobre el denunciado de deudas realizadas por el deudor y otras que el sindico pueda detectar; el trabajador en esta etapa puede denunciar su crédito directamente, y los que quedaron afuera de esta instancia podrán deducir el recurso de apelación, y si se lo rechazan irán directamente al proceso de conocimiento pleno al fuero laboral; el incidente quedará reducido a una omisión del sindico y a la desinformación del trabajador, pero de todos modos la sentencia que se dicte luego de realizado todo el procedimiento, también es objeto de recurso de apelación.

EL PRONTO PAGO LABORAL EN LA QUIEBRA

a) Rubros laborales que integran el Pronto Pago.

En la quiebra los rubros del crédito laboral que tienen pronto pago son todos los rubros que conforman el crédito laboral amparados con privilegio especial o general, de acuerdo al artículo 183 L.C.Q., según la extensión de los artículos 241, inciso 2 – para privilegios especiales – y 246 inciso 1- para privilegios generales-

- 1- Remuneraciones debidas al trabajador hasta seis meses;
- 2- Subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses;
- 3- Indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- 4- Indemnizaciones por antigüedad o despido;
- 5- Indemnización por falta de preaviso;
- 6- Fondo de desempleo;
- 7- Vacaciones;
- 8- Sueldo anual complementario;
- 9- Importes correspondientes al fondo de desempleo;
- 10- Cualquier otro derivado de la relación laboral;
- 11- Los intereses por el plazo de dos años contados a partir de la mora

b) Fondos con los que se hace efectivo el Pronto Pago

En la quiebra el deudor es desposeído de sus bienes, los que son entregados al síndico concursal para su inmediata venta y distribución del producido entre los acreedores admitidos al pasivo.

Para atender los pedidos de pronto pago en la quiebra se requiere la existencia de fondos que hubieran ingresado a la misma; debiendo el síndico concursal efectivizar el pago de estos créditos, 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 (Art 183, 2º párrafo, L.C.Q.)

Se trata de un cobro anticipado a los demás acreedores, los que mayoritariamente van a percibir sus créditos al final del proceso, en el proyecto de distribución final (art. 218 L.C.Q.). Salvo los pocos acreedores que cuentan, al igual que los laborales, con preferencia temporal de cobro, como son los titulares de derechos reales de garantía y los acreedores del concurso con créditos firmes y exigibles (arts. 126, 209, 152, 195, 240, 241, inc. 4 y 244 L.C.Q.)²⁹

²⁹ BAUZA de PINA, Dolly, (2003), “Liquidación del Pronto Pago laboral en la Quiebra” en “DERECHO CONCURSAL APLICADO, Editorial AH-HOC

CAPITULO IV- PRIVILEGIOS

INTRODUCCIÓN

Como sabemos en toda situación en la que existen acreedores sobre un bien, a la hora de cumplir con los créditos debidos a estos por el fallido, es aplicable el principio de la par conditio creditorum, el cual busca satisfacer cada crédito en igualdad de partes, pero al no poder tratar de igual modo a todos los acreedores cuando no son todos iguales la LCQ establece el régimen de privilegios, con el fin de trabar la regla de la paridad a la hora de pagar cada crédito, dejando sin efecto este principio y reconociendo un orden de prelación en función de las características de cada crédito.

En los art. 239 a 250 de la LCQ se establece el régimen de privilegios, quedando en claro que los mismos surgen de la ley, y están enumerados en la misma, dicha enumeración taxativa ya que según el fallido este en concurso o en quiebra será la aplicación que corresponda.

ANTECEDENTES

El sistema de privilegios fue codificado por los códigos civiles del siglo XIX, comenzando por el Código Napoleón, que inicialmente protegía los salarios de los trabajadores del servicio domestico. La protección se extendió progresivamente a otras categorías de asalariados y el principio de preferencia pronto obtuvo reconocimiento tanto en la legislación comercial como en la laboral. En Francia, por ejemplo el privilegio concedido a los trabajadores del servicio domestico se extendió, en 1938, a los créditos de los asalariados y apéndices durante seis meses de salario. No obstante, como los créditos laborales fueron ubicados en el cuarto rango dentro de los créditos privilegiados, luego de las costas del juicio la protección de estos a menudo se volvía ilusoria. Mediante la nueva legislación adoptada en 1935, la porción de los créditos laborales necesaria para la manutención del trabajador debía ser pagada de manera inmediata, razón por la cual se la denomino “superprivilegio”.³⁰

³⁰ MANSUETI, Hugo Roberto, (2010), “Los Créditos Laborales en los Concursos y las Quiebras. Los privilegios del crédito laboral” en “Colección temas del derecho laboral”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR

CONCEPTO

Se entiende por privilegio al: “derecho que la ley confiere a un acreedor para ver satisfecho su crédito con preferencia a otros acreedores no privilegiados, o con privilegio de menor rango.

Por eso todo privilegio deriva de una ley en sentido formal y es una de las más claras formas de expresión del positivismo jurídico.”³¹

CARACTERES

- 1- Autosuficiente: los privilegios en los concursos y quiebras son los que surgen de la LCQ. (art 239 LCQ)
- 2- Legalidad: los privilegios surgen de la ley, no puede el deudor crear privilegios que no estén establecidos en la ley.
- 3- De interpretación restrictiva: por lo que no pueden reconocerse privilegios que la ley no establezca, ni aplicar por analogía, por lo que en caso de duda respecto del mismo, se considera que no existe privilegio. Según la jurisprudencia considera que un crédito dudoso será definido como quirografario.
- 4- Favorece solo al capital salvo en los casos enumerados en el art 242.
- 5- Los privilegios reconocidos en un concurso preventivo se mantienen cuando este derive en una quiebra.

CLASES DE PRIVILEGIOS

- 1- **Privilegio Especial:** son aquellos que tienen preferencia sobre el resultado de la liquidación del bien o bienes asiento del privilegio

³¹ Mansueti, Hugo Roberto, Op. cit.

- 2- **Privilegio General:** estos no ejercen el privilegio sobre el resultado de la liquidación de un bien determinado, sino que este privilegio es aplicable sobre el resto del resultado de la liquidación de todo el activo falencial, una vez satisfechos los privilegios especiales (Art. 241 LCQ) y los gastos de conservación y justicia (Art. 240 y 244 LCQ)

LOS PRIVILEGIOS DE LOS CRÉDITOS LABORALES

En materia de privilegios deben aunarse la Ley de Contrato de Trabajo con la Ley de Concursos y Quiebras. La LCT dispone que el trabajador tiene derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo y estos privilegios se transmiten a los sucesores del trabajador (art. 261 a 262 LCT).

Por el sistema de protección y de irrenunciabilidad del Derecho del trabajo, la LCT impedía al trabajador su renuncia, mientras que el sistema de equiparación de créditos, impuesto por la LCQ le otorga en su artículo 43 la facultad de renunciar a los privilegios que la propia ley le confiere a su acreencia en el 20% de su total, como mínimo, el cual debe realizarse en audiencia con el Juez, con previa citación a la asociación gremial(si esta en un CCT), en este caso el trabajador pasa a formar parte de los denominados acreedores quirografarios laborales. El privilegio renace ante la falta de acuerdo homologado o ante la quiebra del empleador.

Ambas leyes establecen que los créditos nacidos como consecuencia de la ejecución o de la extinción de un contrato de trabajo gozan, en el proceso concursal, de privilegio especial y de privilegio general.

PRIVILEGIO DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

Encontramos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional cual es la posición de los poderes públicos frente a su relación con el trabajo y todo lo referido a este, estableciendo que el mismo debe tener protección de las leyes, las cuales deben garantizar al trabajador la retribución justa y la protección de estos contra el despido arbitrario, es decir que se les reconoce a los trabajadores el derecho a trabajar y poder ganarse la vida con un trabajo escogido y aceptado libremente.

Debe tenerse en cuenta que la situación del trabajador es sumamente vulnerable en cualquier crisis, mas aun cuando ella se hace manifiesta en su fuente de trabajo mediante el concurso o la quiebra del empleador.

La ley 24522 agudizo la situación de vulnerabilidad del trabajador quedando este desprotegido, esto podemos apreciarlo en las siguientes modificaciones que introdujo a la 19551:

- a) la eliminación del inc. 8 art 11 LCQ que antes exigía al deudor hallarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones laborales para solicitar concurso preventivo;
- b) la atracción concursal de los juicios laborales en trámite, aun durante la etapa de conocimiento [Art 21 inc. 5) y 132 LCQ] situación esta corregida con la Ley 26086 ;
- c) la renunciabilidad de los privilegios laborales, aunque sujetando tal renuncia a un procedimiento formalmente riguroso (art 43 LCQ);
- d) la suspensión de los convenios colectivos de trabajo, producto de la apertura del concurso preventivo del empleador (art 20 LCQ);
- e) la extinción de los contratos de trabajo por adquisición de la empresa fallida por un tercero (art 198 LCQ);
- f) la inaplicabilidad de las convenciones colectivas de trabajo en caso de adquisición de la empresa o unidad productiva por un tercero (art 198 LCQ) ;
- g) el no considerar como sucesor del fallido al tercer adquirente de la empresa insolvente (art 199 LCQ), eliminando la solidaridad tradicional en el caso de novación subjetiva del contrato de trabajo por sucesión del empleador;; y
- h) el poner en cabeza del juez de la quiebra la determinación de si la extinción del contrato de trabajo por quiebra lo es o no imputable al empleador (art 294 LCQ modif. art 251 LCQ), etc.

Existen otras dos leyes que introdujeron reformas importantes al aspecto laboral de la LCQ. Una de ellas es la ley 25589 que agrego un segundo párrafo al art 190 de la LCQ, habilitando de esta manera a que los trabajadores puedan participar en la continuación de la explotación de la empresa en quiebra, llevándola a cabo a través de una cooperativa de trabajo. Y la ley es la 26086 que reformo a la LCQ, más allá que no reformulo el régimen del privilegio laboral, si modifiko dos institutos tratados primeramente en la LCT, y son el régimen del fuero de atracción y el pronto pago laboral.

PROTECCIÓN DEL CRÉDITO LABORAL FRENTE A LOS ACREEDORES DEL EMPLEADOR

1- Fuente constitucional de la protección y de su justificación económica.

El mandato constitucional, referido a que las leyes deben proteger al trabajo e sus diversas formas, alcanza a uno de sus componentes principales, el salario.

La protección que establece la legislación vigente tiende a asegurar la efectiva percepción, por parte del trabajador, de la contraprestación en dinero por su trabajo personal.

Una de las razones de esta finalidad está dada por el carácter alimentario del crédito salarial, en cuanto, normalmente, está destinado a proveer la subsistencia del trabajador y su familia.

Pero otra de las razones, quizás la de mayor importancia en lo que hace al tópico en tratamiento, está dada por el carácter limitado de las posibilidades de ganancia del trabajador, frente a las posibilidades ilimitadas de ganancia por parte de su empleador y de los acreedores de este que participan con su capital y organización empresaria en el libre juego del mercado, que así lo posibilita.

Frente a la apuntada posibilidad de ganancia ilimitada que caracteriza la actividad tanto del empleador como de sus acreedores comerciales, se contrapone la situación de debilidad económica propia del trabajador, con recursos limitados y solo provenientes de su prestación personal. El riesgo es tan inherente a la actividad del empresario, como la necesidad de subsistencia lo es para el trabajador.

El art. 261 de la LCT prioriza el derecho del trabajador a la subsistencia frente a la situación de otros acreedores, cuyos créditos provienen de un libre juego del mercado.

2- Los procesos de ejecución colectiva y la *par conditio creditorum*.

El ámbito de aplicación propio de este tipo de preferencia, que la ley llama privilegio, es el del concurso preventivo y la quiebra del empleador.

Son dos procesos del tipo universal porque su finalidad está dada en lograr la concentración, en una misma causa, de todas las reclamaciones de índole patrimonial del deudor para hacer frente a sus obligaciones (Cesación de pagos).

El problema se presenta cuando se presentan varios acreedores y el patrimonio del deudor se muestra insuficiente para afrontar todas las obligaciones, y no en los procesos individuales.

Frente a ello, existiría la posibilidad de que solo logren realizar sus créditos los acreedores más avezados, es decir, aquellos que llegan primero, que provocaran la injusticia de dejar a otros acreedores sin ningún tipo de satisfacción para sus créditos, lo cual derivaría en una situación injusta que el ordenamiento jurídico procura evitar, regulando el concurso y la quiebra.

Ambos reciben la denominación de procesos de ejecución colectiva para diferenciar si régimen del que corresponde a la ejecución individual y que, en principio, no afecta el interés público.

Este interés está fundado en lograr que las pérdidas sean soportadas de modo parejo por los titulares de las obligaciones, por ello es que en los procesos de ejecución colectiva se parte de igualdad de situación de los acreedores, también llamado *par conditio creditorum*, por el cual se tutela el derecho de estos a la igual y ordenada distribución del patrimonio del deudor.

Para lograr ese objetivo, la ley consagra el carácter universal de los procesos concursales y esa universalidad se consigue a través del llamado fuero de atracción: obligando a todos los acreedores, en principio, a presentarse en el proceso y revalidar los títulos justificativos de sus créditos en un proceso de verificación (arts. 32 y ss. LCQ).

El proceso de verificación, donde se analiza la legitimidad del título del acreedor, gira en torno a tres componentes fundamentales del crédito, que son su monto, causa y privilegio.

Con relación a la causa, en el proceso de concurso preventivo, la causa del crédito debe ser de fecha anterior a la presentación en concurso del deudor. Este límite temporal es el que va a delimitar la competencia del juez del concurso, ya que solo podrá resolver sobre créditos exigibles hasta la presentación en concurso del deudor. Los acreedores titulares de estos créditos son los únicos afectados por el concurso y se denominan “preconcursoales” para diferenciarlos de los otros acreedores titulares de créditos de fecha posterior a la presentación en concurso quienes no se ven afectados en su tramitación por el fuero de atracción y están habilitados para promover las acciones individuales tendientes al reconocimiento o ejecución de sus créditos, estos últimos se denominan acreedores “posconcursoales”.

En la quiebra, el límite temporal esta dado por la fecha de la sentencia de quiebra. Ella tiene como efecto inmediato (art 106 LCQ), el desapoderamiento de los bienes del deudor y su pérdida de legitimidad para continuar administrando su patrimonio. Los acreedores con titulo anterior a la declaración de quiebra quedan también, en principio, comprendidos en el fuero de atracción. No hay posibilidad jurídica de acreedores con titulo posterior a la declaración de quiebra, ya que serian acreedores de un patrimonio afectado a la ejecución colectiva, ficticiamente diferenciado del deudor originario y que pasa a ser denominado como la “masa de acreedores”. El patrimonio del fallido desapoderado, la masa, pasa a ser

administrado por un funcionario de la quiebra, que es el síndico. Sus actos quedan sujetos al control judicial. A los acreedores de la masa, todos ellos posteriores a la sentencia de quiebra, se les debe pagar con preferencia a cualquier otro acreedor, salvo que estos tengan privilegio especial a cualquier otro acreedor, salvo que estos tengan privilegio especial (art. 240 LCQ).

PRIVILEGIO GENERAL Y ESPECIAL DE LOS CRÉDITOS LABORALES

En los créditos laborales es posible que los mismos, por disposición de la ley, tengan ambos tipos de privilegios, es decir que uno no excluye al otro, en ambos casos nos referimos a que estos créditos están protegidos y tienen preferencia frente a otros créditos cuando hay concurrencia de acreedores. Gozaran del doble privilegio la indemnización sustitutiva de preaviso y la indemnización por antigüedad o despido; las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por falta de preaviso; fondo de desempleo, y en general, los sueldos, salarios y remuneraciones debidos al trabajador por seis meses.

Lo que diferencia a estos tipos de privilegio es que, en el caso del general este ejerce preferencia sobre todos los bienes del deudor en comparación con aquellos créditos que no tienen ningún tipo de preferencia (quirografarios) y el especial es ejercido la preferencia sobre el producido de un bien en particular. El conflicto que podría encontrarse es cuando sobre un mismo bien hay más de un crédito con el mismo privilegio, por ello tanto la LCQ y la LCT establecen las categorías de privilegios. Cabe aclarar que para un crédito con ambos privilegios, se ejercerá el especial sobre el producido del bien en particular y si queda una parte insatisfecha, la misma gozara de privilegio general ilimitado sobre el total del patrimonio del fallido, luego de pagados los créditos privilegiados y prededucibles del artículo 240 LCQ.

1- El privilegio especial laboral

Esta categoría podemos encontrarla en el Art. 241 inc. 2) de la LCQ y en el art. 268 de la LCT, ambas coinciden con los créditos respaldados por privilegio especial, estos son:

- a) Remuneraciones por 6 meses,
- b) Indemnizaciones por accidentes del trabajo
- c) Indemnizaciones por antigüedad o despido
- d) Falta de preaviso
- e) Fondo de desempleo

La diferencia entre estas normas lo encontramos cuando nos referimos a sobre que bienes asentamos el privilegio especial y en cuanto el orden de prelación.

Para la LCT los bienes asiento de privilegio especial son: mercaderías, materias primas, maquinarias que integren el establecimiento donde prestara servicios; el precio del fondo de comercio; y el dinero, títulos créditos o depósitos que sean directos del resultado de la explotación. La LCQ considera solamente a las mercaderías, materias primas, maquinarias de propiedad del concursado y que se encuentren en el establecimiento.

En nuestra opinión coincidimos con lo que establece la LCQ, ya que interpretamos que el privilegio especial tiene asiento sobre un bien en particular.

El orden de prelación de esta clase de privilegio podemos encontrarla en el artículo 243 de la LCQ, el cual nos dice que el orden de los privilegios especiales será en función a los incisos del artículo 241, a continuación transcribimos los artículos.

“Art. 241: Tienen privilegio especial sobre el producido de los bienes que en cada caso se indica:

- a) los gastos hechos para la construcción, mejora o conservación de una cosa, sobre esta, mientras exista en poder del concursado por cuya cuenta se hicieron los gastos.
- b) 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.
- c) Los impuestos y tasas que se aplican particularmente a determinados bienes, sobre estos.
- d) Los créditos garantizados con hipoteca, prenda, warrant y los correspondientes a debentures y obligaciones negociables con garantía especial o flotante.
- e) Lo adeudado al retenedor por razón de la cosa retenida a la fecha de la sentencia de quiebra.
- f) Los créditos indicados en el título III del capítulo IV de la 20094, en el título IV del capítulo VII del código aeronáutico (ley 17285), los del art. 53 de la ley 21526, de los arts. 118 y 160 de la ley 17418.

Art. 243: Los privilegios especiales tienen la prelación que resulta del orden de sus incisos, salvo:

- a) En el caso de los incs. 4 y 6 del art. 241, en que rigen los respectivos ordenamientos.

- b) El crédito de quien ejercía derecho de retención prevalece sobre los créditos con privilegio especial si la retención comenzó a ejercerse antes de nacer los créditos privilegiados.

Si concurren créditos comprendidos en un mismo inciso y sobre idénticos bienes, se liquidan a prorrata.”³²

2- El privilegio general laboral

Esta categoría de privilegio podemos encontrarla en el Art 246 LCQ, en el mismo encontramos la enumeración de esta categoría. Este recae sobre la “generalidad” de los bienes del deudor, excluidos aquellos bienes que no son susceptibles de agresión por los acreedores por no constituir la prenda común de los mismos,³³ es decir, aquellos con privilegio especial.

Los créditos con privilegio general están por debajo de los con privilegio especial pero deben satisfacerse antes que aquellos que no poseen ningún tipo de privilegio, estos son los llamados quirografarios.

Enumeración:

“**Art. 246:** Son créditos con privilegio general:

- a) Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses y los provenientes por indemnizaciones de accidentes de trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondos 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
- b) El capital por prestaciones adeudadas a organismos de los sistemas nacional, provincial o municipal de seguridad social, de subsidios familiares y fondos de desempleo.
- c) Si el concursado es persona física:
 - 1- Los gastos funerarios según el uso.
 - 2- Los gastos de enfermedad durante los últimos seis meses de vida.

³² ARGENTINA, Ley 24.522 de Concursos y Quiebras

³³ MASA, Alberto José y LORENTE, Javier Armando, Op. cit.

- 3- Los gastos de necesidad en alojamiento, alimentación y vestimenta del deudor y su familia durante los seis meses anteriores a la presentación en concurso o declaración de quiebra.
- d) El capital por impuestos y tasas adeudados al fisco nacional, provincial o municipal.
- e) El capital por facturas de crédito aceptadas por hasta veinte mil pesos por casa vendedor o locador.

Art. 247: Los créditos con privilegio general solo pueden afectar la mitad del producido líquido de los bienes una vez satisfechos los créditos con privilegio especial, los créditos del Art. 240 y el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inc. 1 del art. 246.

En lo que excedan a esa proporción, los demás créditos enumerados en el art. 246 participan a prorrata con los comunes o quirografario, por la parte que no perciban como privilegiados”

Podemos concluir que los créditos laborales no llegan a ser quirografarios como en el caso de otros créditos, ya que si poseen privilegio especial, se cobran del producido del bien específico y en caso que este sea insuficiente para cubrirlo gozaran de privilegio general ilimitado sobre el producido del total de los bienes del fallido.

Las únicas excepciones, es decir que pueden ser quirografarios: los intereses devengados por créditos laborales privilegiados, por más de dos años desde la mora, y las remuneraciones, salarios y sueldos que excedan los seis meses.

RENUNCIABILIDAD DEL PRIVILEGIO LABORAL

En general sabemos que los derechos del trabajador no son renunciables, sin embargo en el art. 12 de la LCT se establece que la irrenunciabilidad está limitada a los derechos establecidos en la misma, en estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo, pero como los privilegios de los créditos laborales surgen de la LCQ, estos no se ven afectados por la LCT, por lo cual resulta posible la decisión del trabajador de renunciar al mismo.

En el art. 43 LCQ es donde se hace referencia a este tema, y establece que la renuncia al privilegio laboral no puede ser menor al 20%.

Esta renuncia no es obligatoria, sino que es una manera de permitirle al trabajador que opte por ella, y que participe activamente de la resolución de la crisis de la empresa que está en concurso preventivo, este pasa de ser privilegiado laboral a ser quirografario. Esta renuncia debe realizarse por escrito y ratificarse personalmente ante el juez.

CAPITULO V: COOPERATIVAS DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Con la modificación introducida por el artículo 21 la ley 25.589 en la segunda parte del artículo 190, la ley faculta a los trabajadores para peticionar la continuidad de la empresa, como así también para hacerse cargo de ella mediante la modalidad de una cooperativa de trabajo. La ley 25.589, a través de su artículo 21, introdujo dos nuevos párrafos al artículo 190. En el primero de ellos que, a los fines de la continuidad de la empresa, debe considerarse el “... pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia que representan las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, quienes deberán actuar en el periodo de continuidad bajo la forma de una cooperativa de trabajo. El término de la continuidad de la empresa, cualquiera sea su causa, no hace nacer el derecho a nuevas indemnizaciones laborales”

Es decir que el artículo 190 introduce otra excepción al principio de concursabilidad liquidativa de la quiebra que, en el caso, tiene carácter opcional (no imperativo), que se apoya en la cooperativa de trabajo. La norma plantea una nueva alternativa para los trabajadores ante la quiebra de la empresa ³⁴

CONCEPTO DE COOPERATIVA DE TRABAJO

Las cooperativas están reguladas por la ley 20.337 (y su modif., la L. 22.816), la que en su artículo 2º establece que “Las cooperativas son entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios, que reúnen los siguientes caracteres:

- 1- Tienen capital variable y duración ilimitada.
- 2- No ponen límite estatutario al número de asociados ni al capital.
- 3- Conceden un solo voto a cada asociado, cualquiera sea el número de sus cuotas sociales y no otorgan ventaja ni privilegio alguno a los iniciadores, fundadores y consejeros, ni preferencia a parte alguna del capital.
- 4- Reconocen un interés limitado a las cuotas sociales, si el estatuto autoriza aplicar excedentes a alguna retribución al capital.

³⁴ MORENO, Jorge Raúl y MORENO CALABRESE, María Verónica, (2010), “ Las cooperativas de trabajo (art. 190 L.C.Q.) como alternativa para la continuación de la empresa en quiebra” en “Los créditos laborales en los Concursos y en las Quiebras, Colección de temas de Derecho Laboral”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR

- 5- Cuentan con un número mínimo de diez asociados, salvo las excepciones que expresamente admitiera la autoridad de aplicación y lo previsto para las cooperativas de grado superior.
- 6- Distribuyen los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales, de conformidad con las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 42 para las cooperativas o secciones de crédito.
- 7- No tienen como fin principal ni accesorio la propaganda de ideas políticas, religiosas, de nacionalidad, región o raza, ni imponen condiciones de admisión vinculadas con ellas.
- 8- Fomentan la educación cooperativa.
- 9- Prevén la integración cooperativa.
- 10- Prestan servicios a sus asociados y a no asociados en las condiciones que para este último caso establezca la autoridad de aplicación y con sujeción a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 42.
- 11- Limitan la responsabilidad de los asociados al monto de las cuotas sociales suscriptas.
- 12- Establecen la irrepartibilidad de las reservas sociales y el destino desinteresado del sobrante patrimonial en casos de liquidación.

Son sujeto de derecho con el alcance fijado en esta ley.”

La ley no tipifica la figura de la cooperativa de trabajo, pero si hace referencia a ella en el artículo 42, inciso 5), apartado b), al explicar la forma de distribución de los excedentes repartibles “en proporción al trabajo efectivamente prestado para cada uno”³⁵

No existe una legislación específica para las cooperativas de trabajo, sino que están comprendidas en la legislación genérica de cooperativas. Sin embargo desde un punto de vista jurídico las cooperativas de trabajo poseen cuatro rasgos diferenciales con relación a las demás entidades de esta naturaleza:

- los únicos asociados posibles son personas físicas;
- el número mínimo para constituirlos es menor al exigido para las restantes;
- el retorno cooperativo se anticipa normalmente en forma mensual, quincenal u otro periodo menor, de manera habitual a todos los asociados;
- los asociados ejercen sus derechos democráticos, bajo condiciones especiales, sobre ciertos aspectos de la vida social, mediante el voto secreto, por medio de representantes o delegados, bajo ciertas condiciones geográficas o numéricas y notificando personalmente la convocatoria a cada asociado, y sin perjuicio de las publicaciones en diarios o boletines especiales

³⁵ ARGENTINA, Ley 20.337 (y su modif., la L. 22.816)

EL CRAMDOWN COOPERATIVO

El artículo 12 de la ley 26.684 modificó el inciso 1) del artículo 48 de la ley 24.522 y sus modificatorias, en tanto habilita a la cooperativa a presentarse en cramdown, "... el juez dispondrá la apertura de un registro en el expediente para que dentro del plazo de cinco (5) días se inscriban los acreedores, la cooperativa de trabajo conformada por trabajadores de la misma empresa –incluida la cooperativa en formación –..."

Para Juan A. Anich "...la incorporación entre los oferentes a competir, a la cooperativa de trabajo, incluida a la que se encuentra en formación, en un pie de *supuesta* igualdad con el resto de los interesados va a implicar una desigualdad estratégico- comercial notable entre los distintos participantes de este proceso, lo que va a causar costos de entrada más elevados para uno que para otros

Para este autor esto implica que aquí se va a generar un conflicto interno y lógico entre los titulares de la firma deudora, que ya compite con otros interesados, y su propia estructura laboral de trabajadores que deseen conformar una cooperativa para quedarse con ella.

A este conflicto es probable que se le agregue otro complementario, que no va a ser menor, porque puede ocurrir que nos encontremos con el supuesto de que un grupo de trabajadores busque conformar la cooperativa y otros que no lo quieran, y pretendan continuar en relación de dependencia y no ser socios cooperativos"³⁶

El artículo 13 incorporó el artículo 48 bis que dispone para el caso que se inscriba la cooperativa de trabajadores inclusive en formación:

- "... el juez ordenará al sindico que practique liquidación de todos los créditos que corresponderían a los trabajadores inscriptos por las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 del régimen de contrato de trabajo..."
- Al momento de la homologación del acuerdo, se producirá la disolución del contrato de trabajo de los trabajadores inscriptos y los créditos laborales se transferirán a favor de la cooperativa de trabajo convirtiéndose en cuotas de capital social de la misma.
- El Banco de la Nación Argentina y la AFIP deberán otorgar las respectivas conformidades a la cooperativa, cuando fueren acreedores de la concursada y las facilidades de refinanciación de deudas en las condiciones más favorables vigentes.
- Expresamente exceptúa a la cooperativa de trabajadores de "... efectuar el depósito del 25% del valor de la oferta prevista en el punto i), inciso 7 del artículo 48 y, por el plazo que determine la Autoridad de Aplicación de la ley 20.337, del depósito del cinco por ciento (5%) del capital suscrito previsto en el artículo 9 de la ley

³⁶ ANICH, Juan A., (2012), "Cooperativas de trabajo en la legislación concursal", Buenos Aires, Editorial ASTREA

20.337. En el trámite de constitución de la cooperativa la Autoridad de Aplicación encargada de su inscripción acordará primera prioridad al trámite de la misma debiéndose concluir dentro de los diez (10) días hábiles.³⁷

Una vez practicada la liquidación de todos los créditos, la ley expresa que “los créditos así calculados podrán hacerse valer para intervenir en el procedimiento previsto en el artículo anterior”. De este modo, la cooperativa de trabajo tendrá un capital que le permitirá “hacerse valer” para intervenir en el procedimiento del artículo 48, lo que significa que el crédito va a tener diversas funciones mutantes:

- 1) Va a servir para constituir la cooperativa.
- 2) Va a tener valor para ofertar y lograr la mayoría.
- 3) Va a servir para compensar su crédito contra los otros y no pagar al resto de los acreedores.

CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO

Las cooperativas de trabajo además de seguir los lineamientos de la ley 20.337 en cuanto al tipo de estatuto se deben regir por lo dispuesto por las resoluciones (INACM) 255/1988, su ampliatoria 682/1989 y la resolución general 750/1994.

Documentación a presentar para su constitución:

- 1- Nota de presentación.
- 2- Acta constitutiva y estatuto en un mismo cuerpo.
- 3- Acta N° 1 del consejo de administración con la correspondiente distribución de cargos.
- 4- Boleta de depósito del 5% del capital suscrito.
- 5- Constancia de asistencia al curso previo de información y capacitación de los asociados fundadores, según lo establece la resolución (INAES) 2037/2003.
- 6- Constancia de comunicación al INAES y/u órgano local competente de realización de la asamblea constitutiva, con quince (15) días de anticipación, según lo dispuesto por la resolución (INAES) 2037/2003

El acto fundacional de una cooperativa lo realiza la asamblea constitutiva y se debe regir por las disposiciones de la resolución (INAC) 324/1994 que estipula:

- Elección de una mesa directiva para la asamblea.
- Informe de los iniciadores.

³⁷ OSSO, María C, (2012), “Los conflictos de la reforma de la ley 26.684 en cuanto a su operatividad, su correspondencia con la Ley 20.337 y la ley de Contrato de trabajo en Doctrina Societaria y Concursal”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR, Año 2.012

- Proyecto de estatuto
- Suscripción e integración de cuotas sociales
- Designación de consejeros
- Designación de síndico.

La presentación ante el INAES del acta de la asamblea constitutiva se debe realizar siguiendo los lineamientos establecidos por la resolución (INAES) 4069/2005 y 4968/2009

CONFORMACIÓN DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO

Según el artículo 2º, inciso 5), de la ley 20.337 el número mínimo de asociados es igual a diez (10), aunque la resolución 324/94 (INAC) autoriza a constituir una cooperativa de trabajo de hasta seis (6) integrantes

Sin embargo, los artículos 189, 190 y 191 bis de la L.C.Q., hablan de que la cooperativa debería estar conformada por las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales

El conflicto se plantea por lo que establece el párr. 2º del artículo 48 bis el cual expresa que, “homologado el acuerdo correspondiente, se producirá la disolución del contrato de trabajo de los trabajadores inscriptos”. Es decir que, por el tenor de la ley, la cooperativa de trabajo –integrada por los trabajadores que cedieron sus créditos a ella para conformarla- será la titular de las participaciones societarias de la fallida y, además, respecto de estos trabajadores inscriptos en la cooperativa, se disuelve la relación laboral.

El problema radica en el resto de los trabajadores que no quisieron conformar la cooperativa, porque las cooperativas de trabajo no pueden tener empleados en relación de dependencia, pues ello está en contra del vínculo cooperativo que las conforma. La relación entre el asociado y la cooperativa es asociativa, tal cual surge de la ley 25.877, y recordemos que el vínculo laboral comprende, fundamentalmente, los siguientes aspectos: 1) la subordinación técnica; 2) la subordinación jurídica y, 3) la subordinación económica. Ninguno de éstos se da en la cooperativa de trabajo, por lo que el problema central va a ser qué sucede con los créditos de los trabajadores que no integran la cooperativa, por ejemplo, los trabajadores que estén en conflicto laboral porque no estaban registrados, teniendo en cuenta que el juicio laboral dura mucho más tiempo que el transcurrido hasta aquí en el proceso concursal.³⁸

³⁸ ANICH, Juan A., Op. cit.

EL CAPITAL SOCIAL DE LA COOPERATIVA

Según el artículo 24 de la ley 20.337 el capital social es ilimitado y estará constituido por cuotas sociales indivisibles de igual valor que deben constar en acciones representativas de una o más cuotas sociales que revestirán el carácter de nominativas y que podrán transferirse solo entre asociados y con el acuerdo del consejo de administración.

Por su parte, el artículo 48 bis fija que “los créditos laborales se transferirán a favor de la cooperativa de trabajo convirtiéndose en cuotas de capital social de la misma. El juez fijará el plazo para la inscripción definitiva de la cooperativa bajo apercibimiento de no proceder a la homologación”. En este caso, y tal como resulta de la propia ley 20.337, se deberá constituir dando cumplimiento a las normas pertinentes, pero con la obligación del Estado nacional –por medio del INAES- de darle carácter preferencial, como lo establece el propio artículo en su parte final, al referir que “en el trámite de constitución de la cooperativa la autoridad de aplicación encargada de su inscripción acordará primera prioridad al trámite de la misma debiéndose concluir dentro de los diez (10) días hábiles.

El pago de las participaciones societarias va a depender, fundamentalmente, del valor que se le determine a la concursada en el proceso del artículo 48 y del valor que tenga la sumatoria de los créditos laborales.

A los fines de facilitar totalmente la transferencia, la ley exceptúa de “efectuar el depósito del 25% del valor de la oferta prevista en el punto 1, inc. 7 del artículo 48 y, por el plazo que determine la autoridad de aplicación de la ley 20.337, del depósito del 5% del capital suscrito previsto en el artículo 9 de la ley 20.337. Para Juan Anich éste es un tema casi menor, dado que el depósito del 25% a que se refiere el artículo 48, que corresponde abonar a cuenta a los socios de la sociedad adquirida, no será en la práctica aplicable, por la existencia de patrimonios netos negativos.³⁹

ADMINISTRACIÓN DE LOS BIENES EN LA QUIEBRA

El artículo 187 L.C.T. establece “... La cooperativa de trabajo de trabajadores del mismo establecimiento podrá proponer contrato. En este caso se admitirá que garantice el contrato en todo o en parte con los créditos laborales de sus asociados pendientes de cobro en la quiebra que éstos voluntariamente afecten a tal propósito, con consentimiento prestado en audiencia ante el juez de la quiebra y con intervención de la asociación sindical legitimada...”

La norma admite la continuación de la actividad de la fallida, por lo tanto cuando el juez lo juzgue pertinente puede ofrecer la continuación para que se presenten propuestas, pero

³⁹ *Ibidem*

bajo la condición que sea mas seguro y eficiente y al mismo tiempo se otorguen garantías, ése el marco dentro del cual se puede realizar la contratación de los activos del patrimonio en quiebra.

Como el objetivo es salvar la fuente de trabajo, se contempla específicamente la intervención de la cooperativa de trabajo como proponente del contrato.

Alvarez y Ostoich coinciden con Tevez quien considera que el contrato debe contener lo siguiente:

- 1- El monto a abonar por el uso y goce de la empresa (inmuebles, muebles, intangibles, marcas, etc.)
- 2- El compromiso de pagar los impuestos, tasas y contribuciones sobre el inmueble y bienes muebles sujetos a imposición.
- 3- Mantener vigentes todas las habilitaciones y permiso acordados a la empresa y en buen estado los bienes muebles e inmuebles de la quiebra.
- 4- Liberar a la quiebra de todo reclamo que pudieran efectuar los asociados de aquélla y/o personal contratado por la misma y/o terceros con quienes contrate por cualquier concepto.
- 5- La contratación de seguros indispensables para preservar la empresa y riesgo de trabajo.
- 6- Hacerse cargo de los honorarios y gastos del controlador designado por el juez, en su caso.
- 7- Presentar al Tribunal y a la sindicatura, la información y documentación que se le requiera.
- 8- Desalojar inmediatamente la planta en caso de incumplimiento.
- 9- La contratación de un seguro de caución por los cánones locativos

La norma dispone que la cooperativa garantiza el cumplimiento del contrato con los créditos laborales pendientes de cobro en la quiebra.⁴⁰

LA COOPERATIVA DE TRABAJO COMO CONTINUADORA DE LA EXPLOTACIÓN

El artículo 189 de la L.C.Q. dispone que “Continuación inmediata. El síndico puede continuar de inmediato con la explotación de la empresa o alguno de sus establecimientos, si de la interrupción pudiera resultar con evidencia un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio, si se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse o entienda que el emprendimiento resulta económicamente viable. También la conservación

⁴⁰ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente M., (2012), “El derecho de los trabajadores en la ley de Concursos Ley N° 26.684”, Córdoba, Alveroni Ediciones

de la fuente de trabajo habilita la continuación inmediata de la explotación de la empresa o de alguno de sus establecimientos, si las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, organizados en cooperativa, incluso en formación, la soliciten al síndico o al juez, si aquel todavía no se hubiera hecho cargo, a partir de la sentencia de quiebra y hasta cinco (5) días luego de la última publicación de edictos en el diario oficial que corresponda a la jurisdicción del establecimiento. El síndico debe ponerlo en conocimiento del juez dentro de las veinticuatro (24) horas. El juez puede adoptar las medidas que estime pertinentes, incluso la cesación de la explotación, con reserva de lo expuesto en los párrafos siguientes. Para el caso que la solicitud a que refiere el segundo párrafo del presente, sea una cooperativa en formación, la misma deberá regularizar su situación en un plazo de cuarenta (40) días, plazo que podría extenderse si existiesen razones acreditadas de origen ajeno a su esfera de responsabilidad que impidan tal cometido”

Se mantiene la continuación inmediata de la explotación a cargo del síndico, cuando existiera un daño grave al interés de los acreedores, a la conservación del patrimonio, o cuando considere que podría producirse un perjuicio si se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse o entiende que el emprendimiento resulta económicamente viable. El precepto responde a los principios rectores del derecho concursal, de cara a lo más beneficioso para la mejor liquidación del patrimonio y el síndico está a cargo de esta función como gestor de los intereses confluyentes y en conflicto del patrimonio desahogado.

La conservación de la empresa habilita a la cooperativa de trabajo a solicitar la continuación inmediata de la explotación de la actividad de la fallida. Los trabajadores para ser merecedores de la continuación de la explotación deben cumplir con los siguientes recaudos:

- 1- Conformar una cooperativa de trabajo.
- 2- Si la cooperativa está en formación, tiene cuarenta (40) días hábiles judiciales para regular la situación con opción de prórroga si existen razones ajenas que impiden la regularización, porque de lo contrario quedaría librado a la voluntariedad del grupo de trabajadores que integran la cooperativa de trabajo el patrimonio insolvente.
- 3- Contar con la mayoría exigida por la ley.
- 4- Pedir la continuación de la explotación de la empresa hasta cinco (5) días después de la última publicación de edictos en el boletín oficial. Plazo que carece de apercibimiento o sanción que traiga aparejada la pérdida del derecho a solicitar la continuación de la explotación por no surgir de la redacción de la norma que dicho plazo sea un término fatal.
- 5- Que el emprendimiento resulte económicamente viable.

En relación a la prórroga del plazo queda en manos del juez concursal juzgar con medida la misma cuando existan situaciones que lo justifiquen que acrediten circunstancias aje-

nas a la responsabilidad de la cooperativa, aquí la norma fija un máximo de exigibilidad a la cooperativa de trabajo para que encuadre en un emprendimiento viable. En caso que el organismo competente no admita la inscripción de la cooperativa de trabajo el juez dejará sin efecto la autorización oportunamente concedida.

A los efectos de constatar las dos terceras partes de los trabajadores en actividad el juez deberá corroborar si los firmantes revisten la calidad de trabajadores o de acreedores laborales y sin perjuicio de ello correrá vista al síndico antes de dar por cumplimentado dicho extremo, máxime en casos de dudas. Igualmente, en el supuesto que no existan libros o éstos hubieran sido llevados irregularmente, el juez deberá dictar las medidas de investigación que resulten necesarias a los fines de tener por acreditada la calidad requerida por la ley para integrar la cooperativa de trabajo.

Finalmente, la norma dispone como condición: la conservación de la fuente de trabajo, para habilitar la continuación de la explotación en manos de la cooperativa de trabajo. La conservación de la fuente de trabajo se va a lograr a través de la continuación de la explotación de la empresa o del establecimiento para lo que será necesario un proyecto conteniendo las proyecciones referentes a la actividad económica que desarrollará en función de los artículos 189 y 190 de la L.C.Q.

PROYECTO DE EXPLOTACIÓN

El artículo 190 L.C.Q. establece que los continuadores deberán presentar en el plazo de veinte (20) días a partir del pedido formal un proyecto de explotación, el cual deberá contener las “proyecciones a la actividad económica que desarrollará”.

El precepto es importante, así la cooperativa de trabajo para ser merecedora de la continuación de la explotación tiene que presentar un “proyecto de explotación” donde consignarán como llevaran adelante la explotación, deben demostrar que tienen claro el grado de daño que sufre el patrimonio insolvente, por lo tanto el plan de explotación debe contar con una estrategia para sobrellevar la insolvencia de manera tal que signifique un beneficio para los acreedores insinuados. Asimismo, debe exponer una propuesta de gestión confiable, describiendo las funciones y responsabilidades de los que estarán a cargo de la administración a fin que el síndico lo juzgue procedente.

El proyecto será puesto en consideración del síndico que como representante de los intereses afectados al patrimonio desapoderado opinará sobre la viabilidad de lo peticionado.

Cuando el síndico se expide sobre el plan de explotación debe ser celoso en su función pues debe cuidar que:

- 1- Los gastos necesarios para el giro, sean los mínimos.

- 2- Si la condición para la continuación de la explotación es la tutela de la fuente de trabajo por encima del derecho de los acreedores insinuados que deberán esperar el desarrollo de esta nueva etapa (art. 203, L.C.Q.), pues bien, el proyecto debe asegurar el cumplimiento de las remuneraciones a los trabajadores de la cooperativa.
- 3- Que el proyecto de continuación cumpla acabadamente los ítems consignados en la norma, que constituyen la condición a la que debe estar sujeta la propuesta de la cooperativa.
- 4- El informe sobre la continuación debe tener como norte “la conveniencia de la enajenación del patrimonio en marcha”.
- 5- Si de la interrupción pudiera emanar una grave disminución del valor de realización, elemento que será valorado posteriormente por el juez.
- 6- También tendrá que opinar sobre los puntos que serán materia de resolución del juez (art. 191, L.C.Q.)⁴¹

ASISTENCIA TÉCNICA DEL ESTADO

El artículo 191 bis ordena al Estado la asistencia técnica necesaria para seguir adelante con el giro de los negocios, en el caso de que se haya dispuesto la continuidad de la explotación de la empresa o de alguno de sus establecimientos por parte de las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales organizados bajo la forma de cooperativa, incluso en formación.

Para Juan Anich el tema se presta a cierta confusión, porque la expresión asistencia se refiere claramente a un “auxilio o ayuda prestada a alguien”, y técnica como una generalidad de ayudas para afrontar distintas actividades. Esto implica de un modo u otro, un “subsidio del Estado a la cooperativa de trabajo”.

La ley no lo determina pero nada obsta que dentro de la “asistencia técnica” se encuentren comprendidos recursos económicos. Si vemos la resolución 4156/10, dictada por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, referido a la aprobación de pautas para el otorgamiento de préstamos y subsidios, se advierte que entre los proyectos allí contemplados a los fines de otorgarles préstamos o subsidios están los “Proyectos de regularización patrimonial de empresas recuperadas”, o bien los “Proyectos de creación de puestos de trabajo en empresas recuperadas” –siempre vinculadas a empresas devenidas de una quiebra-. En ambos proyectos se prevé la posibilidad, por parte del Estado nacional, de proveer recursos económicos, por préstamos o subsidio. En esta normativa se advierte que existieran criterios para “prio-

⁴¹ *Ibidem*

rizar” la ayuda que no están relacionadas con “niveles de actividad o producción”, sino que los elementos de valoración se fundarán, entre otros, en que “la situación patrimonial derivada del proceso de quiebra de la empresa preexistente conlleve un peligro inminente de pérdida de puestos de trabajo de la cooperativa”.⁴²

RÉGIMEN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

La norma en el artículo 192 regula el marco de administración de los bienes afectados a la continuación inmediata de la explotación a cargo del síndico por el concurso o el tercero (como cooperativa de trabajo).

Dentro de este contexto rigen las normas del concurso preventivo, quien toma a su cargo la continuación adquiere el ejercicio de la facultad de administración de la que es privado el fallido, asumiendo los riesgos del emprendimiento. En cuanto a la actividad propia del giro, no necesitará autorización alguna, salvo casos especiales, por ejemplo: cuando el objeto del giro sean bienes registrables, deberán ser liberados, como en el caso de una concesionaria de automotores. Cuando los actos excedan la administración ordinaria, es decir se trate de actos de adquisición o de disposición necesitará autorización judicial. Como nos encontramos en una etapa de falimento se debe proteger el patrimonio del fallido como garantía de los créditos, dicha autorización esta condicionada a que sea un acto necesario, urgente y económicamente válido para el concurso, en cuyo caso, el juez del concurso está facultado para solicitar garantías especiales.

Se prevé el resultado deficitario, es decir, cuando la continuación afecta directamente al patrimonio como garantía, entonces el juez está facultado para poner fin a la continuación, aun antes del vencimiento del plazo.⁴³

SUSPENSIÓN DEL DERECHO DE EJECUCIÓN DE ACREEDORES HIPOTECARIOS Y PRENDARIOS

En el artículo 195 L.C.Q., la ley impone distintos condicionamientos que obran de obstáculo para el ejercicio del derecho de ejecución de los acreedores hipotecarios y prendarios: por un lado, el inciso 1, suspende el concurso especial cuando los créditos no estén vencidos a la data de la declaración de falimento y el síndico satisfaga la obligación en tiempo debido; el inciso 2 cuando el crédito no esté vencido y mientras la resolución no esté firme, esto dará lugar a que alguien inicie el incidente de revisión con el sólo objeto de detener la ejecución.

⁴² ANICH, Juan A., Op. cit.

⁴³ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente M., Op. cit.

Por otro lado, aparte de los supuestos mencionados la norma en el último párrafo dispone que “por decisión fundada y a pedido de la cooperativa de trabajadores, el juez de la quiebra podrá suspender las ejecuciones hipotecarias y/ o prendarias por un plazo de hasta dos (2) años”, esto implica que estos acreedores no podrán iniciar el concurso especial del bien asiento de su privilegio.

La norma modifica parcialmente el artículo 126 de la L.C.Q., antes el acreedor hipotecario y prendario podía solicitar el concurso especial (art. 209 L.C.Q.) sin “perjuicio del cumplimiento oportuno” de la carga de verificar, ello quiere decir que previa comprobación de sus títulos y ofrecer fianza ante un probable acreedor de mejor derecho ejecutaba el bien y posteriormente debía insinuarse tempestiva o tardíamente en el pasivo. Con la reforma el artículo 126, L.C.Q., el concurso se suspende si los créditos encontrándose vencidos no están firmes, ya sea porque no se insinuó o porque insinuado se ha planteado el incidente de revisión.

Compartimos con Juan Anich cuando considera que “...este cambio normativo se realizó para dificultar, al acreedor que tenga un privilegio especial de este tipo, el recupero de estos créditos, para que de este modo pierda incentivos en constituir esa clase de créditos y sea más fácil transferir estas empresas a las cooperativas de trabajo.”⁴⁴

EL CONTRATO DE TRABAJO Y CONTINUIDAD DE LA EXPLOTACIÓN POR LA COOPERATIVA DE TRABAJO

El artículo 196 L.C.Q. en su último párrafo establece la no aplicación de los efectos de la quiebra sobre el contrato de trabajo, para el caso de que la continuidad de la explotación sea a cargo de una cooperativa de trabajadores o cooperativa de trabajo el párrafo “... si dentro de ese término se decide la continuación de la explotación se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el periodo de continuación de la explotación se adicionarán a estos. Aun cuando no se reinicie efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes”.

El último párrafo del artículo 197 L.C.Q. en cuanto a la elección del personal determina que “no será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida”

La norma regula el supuesto de continuación de la explotación bajo la dirección del síndico y la situación de los trabajadores que se incorporan a la cooperativa de trabajo y en

⁴⁴ ANICH, Juan A., Op. cit.

adelante serán los “asociados”, su tarea deja de regirse por la ley N° 20.744 para estar comprendida en la ley N° 20.337.

En consecuencia, puede inferirse que cuando la continuadora de la actividad es la cooperativa de trabajo dentro de los sesenta (60) días corridos, los contratos de trabajo no se reconducen, quedando la relación en manos de la cooperativa. Si el continuador de la explotación es el síndico se mantiene la posibilidad de reconducir parcialmente el contrato de trabajo.

Al respecto coincidimos con Juan Anich quien opina el artículo 196 implica la vulneración de todas las normas en defensa de los trabajadores que no forman parte de la cooperativa de trabajo, porque esto demuestra claramente que el obrero, si no ingresa a la cooperativa, pierde todo su crédito, salvo que existan otros fondos en la quiebra.

Dicho autor mediante un cuadro muestra la diferencia de condiciones laborales que presenta la diferencia entre el asociado a una cooperativa de trabajo respecto de un trabajador en relación de dependencia.

Cuadro 1: Diferencias entre la situación laboral del asociado a una cooperativa de trabajo y el trabajador en relación de dependencia

	Trabajador	<i>Socio cooperativa</i>
Salario	SI	<i>NO</i>
S.A.C.	SI	<i>NO</i>
Aportes	SI	<i>SI (monotributista)</i>
Contribuciones empleador	SI	<i>NO</i>
A.R.T.	SI	<i>NO</i>
Obra social	SI	<i>SI (monotributista)</i>
Convenios colectivos de trabajo	SI	<i>NO</i>
Jornada limitada	SI	<i>NO</i>
Vacaciones pagas	SI	<i>NO</i>
Protección contra despido	SI	<i>NO</i>
Protección del salario e indemnizaciones laborales contra embargos (excluyendo por alimentos o litisexpensas) Decr. 484/87	SI	<i>NO</i>
Seguro de desempleo por despido	SI	<i>NO</i>
Descanso diario y semanal	SI	<i>NO</i>
<i>Protección de la maternidad</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>

Nota. Fuente: ANICH, Juan (2012)

Se advierte que la situación es totalmente diferente entre ser parte de una cooperativa de trabajo y ser empleado en relación de dependencia. En el primer supuesto, los costos de

aportes previsionales, obra social, etc., pesan sobre él mediante el régimen del monotributo, por lo que, si no paga en el futuro, pasa a ser un “deudor del fisco nacional”.⁴⁵

OBLIGACIONES LABORALES DEL ADQUIRENTE DE LA EMPRESA

El artículo 199 de la L.C.Q., respecto de las obligaciones laborales del adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado, establece que será considerado sucesor del concurso respecto a los derechos laborales de los trabajadores cuya relación se mantuvo en este periodo y no sucesor del fallido, por lo que los importes adeudados con anterioridad a la quiebra serán objeto de verificación o pago en el concurso. Si el adquirente es la cooperativa de trabajo deberá estarse al régimen de la ley 20.337.

REALIZACIÓN DE LOS BIENES

El artículo 203 L.C.Q. dispone que la realización de los bienes se hace por el síndico y debe comenzar de inmediato salvo las siguientes situaciones:

- Se haya interpuesto recurso de reposición contra la sentencia de quiebra.
- Haya sido admitida la conversión en los términos del artículo 90.
- Se haya resuelto la continuación de la explotación según lo normado por los artículos 189, 190 y 191.

Coincidimos con Juan Anich cuando expresa que “esta norma es por demás sorprendente, porque por lo general en la quiebra se debe liquidar a la mayor brevedad, para que los acreedores cobren rápido sus créditos afectados por el tiempo que involucro el proceso. Ahora no. Teniendo en cuenta que la norma se orienta en una clara protección de la cooperativa de trabajo y que le va a otorgar la posibilidad de compensar y así quedarse con la fallida o parte de sus bienes, la ley no obliga a liquidar rápidamente, sino –y no lo dice de modo expreso– lento, para de este modo generar más pasivo laboral y que después la compensación sea sin costo para la cooperativa de trabajo.

Por ello, según el artículo 191, en el inc. 2, la continuación deberá ocurrir si se estimare “viable económicamente o en resguardo de la conservación de la fuente laboral de los trabajadores de la empresa declarada en quiebra”, y para ello se tomará en cuenta el tiempo y el ciclo de producción necesario para la enajenación de la empresa, pudiendo este plazo ser “prorrogado por una sola vez por resolución fundada”⁴⁶

⁴⁵ *Ibíd*em

⁴⁶ *Ibíd*em

ADQUISICIÓN DE LOS BIENES POR LA COOPERATIVA DE TRABAJO

El artículo 203 bis L.C.Q. dispone que “Los trabajadores reunidos en cooperativa de trabajo están habilitados para solicitar la adquisición de conformidad con el artículo 205, incisos 1 y 2 y podrán hacer valer en ese procedimiento la compensación con los créditos que le asisten a los trabajadores de la fallida, de conformidad a los artículos 241, inciso 2 y 246, inciso 1 de la ley concursal no siendo aplicable en este caso la prohibición del artículo 211. El monto de las indemnizaciones será calculado, a los fines de la compensación, de conformidad con el artículo 245 de la ley 20.744, los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, según el que resultare más favorable a los trabajadores. A tal efecto, podrán utilizarse total o parcialmente los créditos laborales de los que resulten titulares trabajadores que voluntariamente los cedan a la cooperativa. La cesión se materializará en audiencia a celebrarse ante el juez de la quiebra con intervención de la asociación sindical legitimada. El plazo del pago del precio podrá estipularse al momento de efectuarse la venta”

El precepto aborda la adquisición por parte de los trabajadores bajo el tipo societario de la cooperativa de trabajo y para la adquisición “podrán hacer valer” la compensación con los créditos que le asistan a los trabajadores de la fallida.

La norma expresa que los acreedores podrán compensar sus créditos para quedarse con la firma, y para ello el valor de sus créditos deberá ser calculado “según el que resultare más favorable a los trabajadores”. Es decir que el sindico deberá hacer el calculo más elevado, atendiendo los intereses de los trabajadores; así el crédito de los compensantes vale más y la firma fallida o sus bienes valen menos, y de este modo se logra que el valor a pagar por ella sea casi nulo.

Si bien la reforma utiliza el término compensación, no reúne los requisitos de ese modo de extinción dispuesto en el artículo 818 del Código Civil, a pesar que la norma le da tal carácter cuando establece que no es aplicable en este caso la prohibición del artículo 211, dispositivo que solo autoriza oponer la compensación si el adquirente es un acreedor con garantía real sobre el bien que adquiere; y aún así debe ofrecer fianza por los acreedores de mejor derecho, por ejemplo: los honorarios del funcionario y demás gastos comprendidos en el artículo 244 de la L.C.Q.

Norma Beatriz Alvarez opina que “...esta modalidad altera el equilibrio entre los principios que rigen el derecho concursal, no solo se deja de lado la igualdad de acreedores también lesiona el derecho de propiedad de estos y el fallido”

Los créditos compensables teniendo en cuenta que la declaración de quiebra no disuelve la relación laboral sino que la suspende son los de causa y título anterior a la data de la fecha de quiebra, tales como diferencia de haberes, Sueldo Anual Complementario, haberes

impagos y vacaciones, estos son los únicos créditos que podrán ser objeto de verificación siempre que los trabajadores continúen prestando servicios en la empresa en quiebra.⁴⁷

ENAJENACIÓN DE LA EMPRESA

El artículo 205 fija el procedimiento para la enajenación de la empresa o de uno de sus establecimientos, disponiendo:

- En el inciso 1) que el enajenador corra vista a la cooperativa de trabajadores en caso de que esta se hubiera formado y al síndico de la tasación, quien deberá además informar el valor a que hace referencia el artículo 206. Esto implica que, al correrse parte, la cooperativa, potencial oferente, está autorizada a opinar sobre dicho valor.

Es interesante destacar que se da una situación en la que el mismo potencial oferente tiene a su vez la posibilidad de determinar el valor a ofertar; más allá de que el valor final lo determine el juez, la opinión de la cooperativa de trabajo no va a ser pasada por alto.

- En el inciso 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”, lo cual implica que la cooperativa colabora en la determinación del valor de tasación de los bienes a adquirir y luego, por ese valor, la ley le otorga una preferencia en la adquisición de los bienes
- En el inciso 7) que el juez puede ampliar por resolución el plazo de las diligencias por 90 días más de los 4 meses de la quiebra.
- En el inciso 8): “ A los fines de la adjudicación el juez ponderará 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”. Obsérvese, que esto no rige para el caso de cooperativas de trabajo, por lo que, en caso de adjudicarse a la que se hubiere constituido a tal efecto, el juez directamente va a adjudicar, porque el inciso 2) así lo determina. Sin embargo, a éstas no se les exigirá un “plan de empresa” ni tampoco la “magnitud de la planta de personal que se mantiene en actividad como tutela efectiva de la fuente de trabajo”; esto solo rige para terceros.

⁴⁷ ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, José Vicente M., Op. cit.

VENTA DE BIENES DE ESCASO VALOR

El artículo 213 L.C.Q. regula la forma de liquidación de los bienes de escaso valor o de frustrada enajenación, agrega la cooperativa de trabajo entre los interesados en opinar sobre la venta directa, teniendo en cuenta que no es la forma usual de realización de los bienes.

La posibilidad de venta a terceros por este procedimiento fracasará si los bienes involucrados están siendo utilizados por la cooperativa, dado que, en ese caso, será la que seguramente ofertará por ellos en el propio momento en que se le adjudique la firma. Ello es consecuencia lógica de que si ésta es la continuadora de la actividad, es también la que utiliza los bienes y, por ende, la que en la práctica se va a quedar con ellos.

La posibilidad de venta de bienes a terceros, por venta directa, va a quedar sujeta a activos de escaso valor, con poca monta, de recupero para la quiebra.

CRITICAS A LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 26.686

Al incorporar a la cooperativa de trabajo como sujeto en el proceso concursal, la ley relego los derechos de todas las partes en beneficio de este nuevo sujeto del proceso.

Coincidimos con Juan Anich cuando expone que “...los puntos que presentan un conflicto entre la norma, otras de rango igual y la Constitución nacional son los que detallamos a continuación.

- a) **El supuesto del artículo 48 bis.** El problema oportunamente señalado de que a créditos no exigibles se los liquide y se los torne aplicables al proceso concursal para constituir la cooperativa y que por decisión legal muten según las necesidades que se requieran en este proceso, implica una modificación sustancial de la relación crediticia – derecho de propiedad- respecto del resto de los acreedores, en tanto pasan a intervenir en el proceso en igualdad de rango legal, cuando se encuentran en situaciones diferentes. Esta alteración en el reconocimiento de los derechos de propiedad de los acreedores concurrentes vulnera uno de los principios básicos del derecho de la insolvencia, que es la igualdad de trato entre los acreedores, que encuentra su fundamento en el art. 16 de la Const. Nacional.

La posibilidad de que la AFIP le otorgue planes a la cooperativa de trabajo en mejores condiciones que al resto de las partes que pudieran adquirir mediante

este proceso es violatoria del principio de igualdad para las cargas públicas reconocido en el art. 16 de la Const. Nacional, dado que ante la misma situación genera tratamientos impositivos diferentes.

La obligatoriedad en el otorgamiento de la conformidad por parte del Banco de la Nación Argentina y la AFIP también implica una vulneración del art. 16 mencionado, dado que estos sujetos están obligados por ley a dar la conformidad, cualquiera que sea el tipo de propuesta, lo que no sucede en el supuesto de que sea el concursado u otro interesado el que busque la conformidad.

Todos los casos señalados se encuentran asimismo en franca oposición al art. 24 de la Convención de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), lo que otorga las vías recursivas pertinentes.

- b) **Diferencias entre créditos laborales.** Ésta es tal vez –a nuestro entender– más grave de todas las situaciones que se plantean, porque implica discriminar entre pares. Es decir, crear una diferencia de trato entre créditos del mismo origen. Los créditos laborales, de acuerdo con la ley argentina, tienen una graduación y un reconocimiento normativo determinado y aceptado. Sin embargo, mediante este procedimiento se permite que haya acreedores laborales –integrantes de la cooperativa– que tengan posibilidad de cobrar sus créditos, por el sistema establecido, y otros que no, si por decisión personal deciden no integrarla en desmedro de sus derechos. Esta circunstancia hace que haya acreedores laborales de dos rangos; uno, los cooperativizados, y otros, los no cooperativizados.

Respecto de estos últimos, resulta que a ellos se les vulnera el derecho reconocido por el art. 14 bis, párr. 1º, al discriminárselos respecto de los otros trabajadores que integran la cooperativa, y se los fuerza a integrarla, lo que implica una contradicción con el derecho constitucional reconocido en el art. 14 de “asociarse con fines útiles”, dado que aquí se los compele a asociarse, pues de lo contrario pierde sus derechos.

Además, la ley siempre expresa que la cooperativa de trabajo va a estar integrada por trabajadores que se encuentren en relación de dependencia, por lo que deja de lado y desconoce los derechos de los trabajadores informales que se encuentren en litigio por el reconocimiento de sus derechos.

- c) **Obligación de que solo haya una cooperativa.** En este caso, el art. 14 de nuestra Constitución establece el derecho de los habitantes de la Nación a trabajar y a asociarse con fines útiles. Sin embargo, de la lectura de la reforma a

la ley, resulta que sólo se puede constituir una única cooperativa. ¿Por qué? Sin entrar en especulaciones, esta situación que la ley plantea es claramente violatoria de la norma constitucional, porque incluso les veda a los trabajadores la posibilidad de recurrir a otras formas asociativas que la ley argentina reconoce y declara como válidas. Esta limitación impuesta por la norma, desconociéndole a otras posibilidades asociativas facultades legales de intervención en el proceso, pues sólo le reconoce derechos a la cooperativa de trabajo, es claramente contraria a los arts. 14 y 14 bis.

- d) **Primacía del crédito laboral.** Su integración a la cooperativa y ventaja respecto de la fallida o sus bienes. Pérdida del derecho de cobro de los acreedores. La situación fáctica planteada hace que, al otorgársele el derecho a la cooperativa de trabajo de quedarse con la fallida por el mero valor de cotización, en el cual además es el único acreedor al que se le permite intervenir para su determinación, lo que podría generar la inexistencia de saldo para el pago de los créditos, según el orden de privilegios previsto en la ley y de aplicación obligatoria, convertiría a este traspaso en un modo de expropiación de créditos, porque el sistema se superpone sobre el régimen de privilegios y ello es contrario a los arts. 14 y 17 de la Const. Nacional.
- e) **Acreedores garantizados.** El supuesto de la pérdida de sus derechos de cobro se asimila con el anterior, por lo que allí remitimos, y guarda incoherencia normativa con el art. 3936 del Cód. Civil, modificando el régimen de la hipoteca en el derecho argentino.
- f) **Cobro del síndico.** Esta situación se asimila a las dos anteriores y, además, afecta el art. 14 bis, dado que la ley ordena que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes y en este supuesto implica precisamente todo lo contrario.”⁴⁸

⁴⁸ ANICH, Juan A., Op. cit.

CONCLUSION

Dado el análisis de las reformas a la Ley 24.522, introducidas fundamentalmente por las leyes 26.086 y 26.684, podemos sintetizar que se produjo un quiebre sobre la concepción de las cuestiones referidas a los créditos de origen laboral.

Para el caso del Pronto Pago la ley modificó el Art. 16, cambiando la forma de obtención de este beneficio y el alcance incluyendo otros conceptos tanto de la ley 20.744, como de las leyes 25.013, 25.877, 25.323, 24.013 y 25561.

Se prevé un régimen de operativización del Pronto Pago, al que se destinara como mínimo el 3% del ingreso mensual bruto de la concursada, debiendo el sindico presentar el correspondiente plan de pagos. Además en caso de rechazo de la petición queda expedita la vía del juicio laboral.

En definitiva la reforma a la ley 24.522 introducida por la ley 26.086 apunta a reforzar el instituto del pronto pago laboral, atendiendo al carácter alimentario de los créditos laborales.

En el caso de la reforma introducida por la ley 26.684, la misma trata de regularizar la situación de las cooperativas de trabajo que administran empresas recuperadas y le ha otorgado además la posibilidad de adquirir una empresa cerrada a sus asalariados.

Como conclusión podemos expresar que la conformación de una cooperativa a los efectos de actuar conforme el artículo 48 bis parece inviable, ya que no es tarea sencilla para ninguna de las partes intervinientes: empresa, acreedores, trabajadores y el sindico mismo, conciliar los aspectos contenidos en ella, hecho que al menos se atenúa en la quiebra, cuando ya la empresa se encuentra en su faz liquidativa y las posibilidades de sortear la crisis se encuentran agotadas, como tampoco es una tarea menor, las obligaciones que deberán cumplimentar los nuevos asociados cooperativistas según la ley 20.337 a la que deben sujetarse, sumándole un esfuerzo adicional al de poder sortear el estado de insolvencia.


BIBLIOGRAFIA

1. ALVAREZ, Norma Beatriz y OSTOICH, (2012), José Vicente, “El derecho de los trabajadores en la ley de concursos. Ley N° 26.684”, Córdoba, ALVERONI EDICIONES
2. ANICH, Juan A., (2012), “Cooperativas de trabajo en la legislación concursal”, Buenos Aires, Editorial ASTREA
3. ARGENTINA, Ley 19.551
4. ARGENTINA, Ley 20.337 (y su modif., la L. 22.816)
5. ARGENTINA, Ley 24.522 de Concursos y Quiebras,
6. ARGENTINA, Ley 25.563 de Concursos y Quiebras, Modificación Ley 24.522
7. ARGENTINA, Ley 25.589 de Concursos y Quiebras, Modificación Ley 24.522
8. ARGENTINA, Ley 26.086 de Concursos y Quiebras, Modificación Ley 24.522
9. ARGENTINA, Ley 26.684 de Concursos y Quiebras, Modificación Ley 24.522
10. BAUZA de PINA, Dolly, (2003), “Liquidación del Pronto Pago laboral en la Quiebra” en “Derecho concursal aplicado”, Editorial AH-HOC
11. HEREDIA, Pablo D., (2000), “Tratado exegético de derecho concursal” Buenos Aires, Editorial ABACO
12. JUNYENT BAS, Francisco, FLORES, Fernando M. y BERARDO, Mónica, (2006), “Comentarios a la reforma concursal. Ley 26.086”, Córdoba, Editorial ADVOCATUS
13. MANSUETI, Hugo Roberto, (2010), “Los Créditos Laborales en los Concursos y las Quiebras. Los privilegios del crédito laboral” en “Colección temas del derecho laboral”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR
14. MASA, Alberto José Y LORENTE, Javier Armando, “Créditos laborales en los concursos”, Buenos Aires, Editorial ASTREA, Año 1996
15. MORANDO, Juan Martín, (2010), “La evolución histórica de la legislación concursal y su tratamiento de los créditos laborales en Los créditos laborales en los concursos y en las quiebras” en “Colección Temas de derecho laboral”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR
16. MORENO, Jorge Raúl y MORENO CALABRESE, María Verónica, (2010), “Las cooperativas de trabajo (art. 190 L.C.Q.) como alternativa para la continuación de la empresa en quiebra en Los créditos laborales en los Concursos y en las Quiebras” en “Colección de temas de Derecho Laboral”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR
17. NEGRE DE ALONSO, Liliana T., (2006), “Reformas a la ley de concursos. Ley 26.086”, Santa Fe, RUBINZAL- CULZONI EDITORES, Santa Fe

18. OSSO, María C, (2012), “Los conflictos de la reforma de la ley 26.684 en cuanto a su operatividad, su correspondencia con la Ley 20.337 y la ley de Contrato de trabajo en Doctrina Societaria y Concursal”, Buenos Aires, Editorial ERREPAR
19. RIVERA, Julio Cesar, (2003), “Instituciones del derecho concursal, 2º Edición, Tomo I”, Buenos Aires, Editorial RUBINZAL- CULZONI
20. RULLON, Adolfo A. N., (2002), “Régimen de Concursos y Quiebras. Ley 24.522”, Buenos Aires, Editorial ASTREA

Declaración Jurada Resolución 212/99-CD

"El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgredí o afecta derecho de terceros"

Apellido y Nombre	Mendoza, Nº Registro	Firma
Carrasco, Renée	23.701	
Ramos, Natalia	23.984	