

“Transversabilidad del derecho laboral y el régimen concursal argentino”

por Alfredo Alesio Eguiazu

Sumario: 1 Introducción. El trabajador y la empresa. Notas distintivas del derecho laboral. 2 El caso del trabajador de la empresa en crisis. Efectos de la presentación en concurso preventivo o quiebra del empleador. 3 Las vías de reconocimiento del crédito laboral. 4 El Pronto pago laboral. El proteccionismo en su máxima. 4.1 Operatividad del pronto pago laboral. 5 El juicio laboral como previo a la verificación del crédito. 6 Procesos laborales en trámite y nuevos procesos. 7 Intereses. 8 Juicio ejecutivo laboral. 9 Las medidas cautelares autosatisfactivas en materia laboral. 10 Las otras vías de insinuación del crédito de causa laboral El pedido de verificación tempestiva y tardía. 11 Principios procesales e interpretativos de la norma laboral. 11.1 El principio in dubio pro trabajador. 11.2 El principio de gratuidad de litigación laboral. 12 Multas laborales. Naturaleza. Revisión en sede concursal. 13 Privilegios laborales. Alcances. Rubros e intereses. 14 El derecho internacional público y la insolvencia del empleador. 15 A modo de conclusiones.

1 Introducción. El trabajador y la empresa. Notas distintivas del derecho laboral

El Derecho del Trabajo puede ser visto, así, como un sistema normativo -inicialmente de fuente estatal y luego completado con los productos de la autonomía colectiva- que reconoce tanto la falta de libertad de quien es contratado -carencia que, a su vez, es consecuencia de su necesidad económica- como la resignación de libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador como condición ineludible para acceder a un sustento.

Y, a partir de tales reconocimientos, el Derecho del Trabajo despliega un conjunto de reglas y diseña medios técnicos para poner límites tanto al

ejercicio de la posición de supremacía del empleador como a la entrega de libertades por el trabajador. ¹

Continua diciendo ACKERMAN que “El fundamento del principio de protección, así, antes que en la desigualdad, parece estar en la falta de libertad, inicial y consecuente, del trabajador. Y sería así tal carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- tanto la causa inmediata de la desigualdad, como la explicación de la protección.”

El trabajador constituye, junto con el empresario, uno de los elementos de fuente humana de la estructura de la empresa, tanto de la grande como de la Pyme y Micro pyme.

Expresa el art. 5° de la LCT define en su texto “A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa”.

Buena parte de la doctrina del Derecho Comercial más autorizada parece coincidir en que la empresa constituye un concepto económico más que jurídico, aunque resulta ésta una discusión ardua a raíz del perfil bifronte del tema².

Y así, siguiendo las enseñanzas de FONTANARROSA³, puede definirse la empresa como la actividad de organización de los factores de la producción, el ejercicio de una actividad económica organizada para ciertos fines, y que no puede confundirse con el concepto de empresario, persona física

1 ACKERMAN, Mario E., El Llamado Principio De Progresividad Y La Jurisprudencia De La CSJN *Revista de Derecho Laboral* Tomo: 2014 1 El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional - I. Cita: RC D 787/2016.

2 FERNÁNDEZ, RAYMUNDO L. Y GÓMEZ LEO, OSVALDO R. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Comercial*, Buenos Aires, Ed. Depalma. 1987, Tomo I, p 371.

3 FONTANARROSA, RODOLFO O. *Derecho Comercial Argentino, Parte General*, Buenos Aires, Ed. Víctor P. De Zavalía Editor, 1979, p 175.

o jurídica que crea la empresa, la organiza, explota, soporta sus pérdidas y aprovecha sus beneficios.

En el marco de la empresa, el empresario cubre el rol del empleador, es decir es la persona física o jurídica que dispone de un capital que pone en función de la producción de bienes o servicios, debiendo para ello contar con material humano que aplique su función a través de su fuerza de trabajo.

Acá aparece el trabajador, como el otro elemento personal, en este caso físico, que contrata con el primero los términos de la relación laboral y sus condiciones.

GOLDIN destaca como principios del derecho laboral el de protección, y sus derivados: irrenunciabilidad de derechos, continuidad o preservación en el tiempo; primacía de la realidad; gratuidad en los procedimientos e igualdad de trato y oportunidades.⁴

En el contrato de trabajo, las fuerzas de negociación no se encuentran en un pie de igualdad y es el derecho laboral el que procura ese equilibrio, consagrando normas de orden público.

Nuestra constitución los establece en el artículo 14 bis, y se incorporó al art. 75 inc. 11 la atribución del Congreso de dictar los códigos del Trabajo y la Seguridad Social, introducidos en la reforma de la Asamblea Constituyente del año 1957 y es la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) 20.744 con texto original del año 1976 que cumplió la manda constitucional.

MARTÍNEZ VIVOT, refiriéndose al origen del derecho laboral expresó: “La razón del nacimiento de nuestro derecho es esencialmente protectoria. Se sancionan las normas legales precisamente para proteger a los trabajadores, establecimiento limitaciones a la libertad de contratación y desdeñando, por desigualdad notoria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes en la creación de su derecho.”⁵

4 GOLDIN, Adrian (Director), *Curso del derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Buenos Aires Ed. La Ley 2009. p 110-135.

5 MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires , Editorial Astrea 1992, p 71.

Pero también se ha dicho, al analizarse el principio protector⁶: “Es la razón de ser de este derecho y por ello se manifiesta de varias formas. Insufla todo el Derecho del Trabajo, intenta restablecer el fiel de la balanza para que ambas partes: patrón y obrero, equilibren sus posibilidades ante la inicial desigualdad económica entre ambos”.

En expresiones de Justo LÓPEZ, puede decirse que para lograr ese objetivo protectorio, el legislador, en términos generales, quita o limita eficacia de los actos del propio trabajador, del empleador o de terceros (acreedores del trabajador y del empleador) que pudieran frustrar el cumplimiento de esa finalidad de subsistencia.⁷

Según su actual redacción, el art. 12 de la ley de contrato de trabajo establece que “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Antonio VÁZQUEZ VIALARD aclara que “... si bien la disposición del art. 12 se refiere a los acuerdos de partes, su aplicación debe extenderse a situaciones en las que el trabajador abdica derechos unilateralmente, esto es, cuando en sentido estricto, el trabajador renuncia derechos”⁸.

Además el artículo 7 LCT prohíbe pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las garantizadas por el orden público laboral y el art. 13 LCT establece que los acuerdos de partes que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas serán nulos y reemplazados de pleno derecho por aquellas.

6 SARDEGNA, Miguel A. *Ley de contrato de trabajo. Comentada – anotada – concordada*. Buenos Aires. Editorial Universidad. 1995. p 36.

7 LOPEZ, Justo, *El salario*, Buenos Aires. Ediciones Jurídicas, 1988, p 276

8 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino, Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, 1991, p. 241-307.

La tutela del crédito laboral está contenida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional referido a que las leyes deben proteger al trabajo, en sus diversas formas, lo cual alcanza al salario y demás créditos en cabeza del dependiente como contraprestación en dinero por su trabajo personal, ya sea en condiciones normales de desenvolvimiento económico y financiero de la empresa, pero que guarda mayor importancia frente a la insolvencia de su empleador que le impida honrar en tiempo oportuno la obligación de pago salarial. Es justamente el carácter alimentario del crédito laboral en cuanto se encuentra destinado a proveer a la subsistencia del trabajador y su familia.

GRISOLÍA, luego de calificar al trabajador como la parte más débil en la relación de trabajo, ha señalado que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza o capacidad de trabajo.⁹

2 El caso del trabajador de la empresa en crisis. Breve análisis.

Efectos de la presentación en concurso preventivo o quiebra del empleador.

Frente a la crisis, la empresa comienza a operar enfrentándola con las herramientas a su alcance, primero renegociando, ya sea obteniendo esperas, en algunos casos en razón de su trayectoria comercial con sus proveedores, en otros a costo de intereses altos por refinanciación fruto de la dilación en el tiempo y la falta de acceso al mercado bancario y cayendo en mora frente a aquellos acreedores que no pudieron o no quisieron posponer el cobro de las deudas contraídas.

Muchas veces es el Estado, en sus diversos estamentos es en primer término relegado al cumplimiento, intentando la empresa mantener con mayor esfuerzo el pago de los salarios de sus dependiente, consciente el empleador del carácter alimentario de aquellos.

9 GRISOLIA, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires. Lexis Nexis Depalma. 2003, p 8.

Caído en el pozo de la insolvencia, frente a una inminente liquidación por subasta judicial o ante algún impaciente pedido de quiebra, el empleador solicitará su concurso preventivo en el afán de continuar su giro.

En este caso, salvo alguna situación poco común de mucha comunicación entre los estamentos productivos, los trabajadores entrarán en caos frente a la noticia del inicio de un proceso concursal y el temor de la pérdida de la fuente laboral.

Sin embargo, como en el concurso preventivo la administración de la empresa continúa en cabeza de sus titulares con la vigilancia de la Sindicatura, continuando las relaciones laborales sin alteraciones de acuerdo al texto vigente de la LCQ.

Esta protección surge del derecho laboral y es traspolada a través de diversas normas expresas en la ley falencial argentina.

Sucesivas reformas han agregado normas que reflejan estos principios protectorios expresos con previsiones plasmadas en la letra.

Desde el artículo 11 inc. 8 en cuanto impone al deudor a denunciar la lista de trabajadores.

La obligación de la Sindicatura a que se pronuncie sobre los pasivos laborales denunciados e informe sobre otros créditos sujetos a integrar el pronto pago en el artículo 14 inc. 11.

La posibilidad de iniciar nuevos juicios laborales o continuar los ya promovidos del artículo 21.

La excepción a la suspensión de intereses sobre los créditos laborales del artículo 19.

El principio de gratuidad en el proceso verificadorio del artículo 32.

El art. 16 que regula el pronto pago laboral.

El art. 48 bis, que en la regulación de los supuestos especiales prevé la conversión de los créditos laborales en cuotas de capital social de la cooperativa de trabajadores que aquellos formen y su excepción a integrar el 25% de la oferta prevista por el mismo artículo 48 en su inciso 7.

La recuperación del privilegio renunciado en caso de incumplimiento del acuerdo declarado judicialmente del artículo 43.

La excepción de acreditar en caso de pedido de quiebra por incumplimiento de pago de crédito privilegiado especial, que los bienes asiento del privilegio no son suficientes para su satisfacción del artículo 80.

La no suspensión de los convenios colectivos laborales en caso de inicio del proceso concursal.

La posibilidad de continuar con la explotación de las empresas organizados en cooperativas, incluso en formación del artículo 191 bis.

La situación de los trabajadores frente al nuevo adquirente de la empresa, que mantienen sus condiciones frente al tercero adquirente.

El otorgamiento de la calidad de privilegio especial a las remuneraciones y demás rubros detallados en el artículo 241 inc. 2 y privilegio general en el artículo 246 inc. 1.

La fijación de la extensión de los créditos con privilegio general en cuanto a su concurrencia con los previstos por el artículo 250 sobre la mitad del producto líquido de los bienes afectados a privilegio general, del artículo 247.

La integración de representantes en los comités provisorio y definitivo de acreedores del artículo 44 y 260.

DECONOMI

3 Las vías de reconocimiento del crédito laboral.

Los procesos concursales incluyen los créditos de causa o título anterior a la presentación en concurso o del dictado de la sentencia de quiebra.

La ley impone a los acreedores la carga de verificar sus créditos, aún a los que tienen su causa en una relación laboral.

Sin embargo el sumun del proteccionismo al acreedor laboral la encontramos en el pronto pago oficioso.

4 El Pronto pago laboral. El proteccionismo en su máxima

Si bien el artículo 266 de la Ley de contrato de trabajo fue derogado por la ley 24.522, el derecho de pronto pago de los créditos laborales sólo fue sustraído de la ley laboral, pero en su lugar fue incorporado a la normativa general del concurso y la quiebra con mayor amplitud respecto de rubros de crédito laboral objeto de pronto pago, a través de los artículos 16 y 183 de la LCQ, para luego ser modificado el régimen por el artículo 3 de la Ley N° 26.086, al dar una nueva redacción al mencionado artículo 16 de la LCQ,

En su presentación inicial, el deudor, de conformidad a las previsiones del artículo 11 LCQ debe además de denunciar en modo general la “nómina de acreedores, con indicación de sus domicilios, montos de los créditos, causas, vencimientos, codeudores, fiadores o terceros obligados o responsables y privilegios. Asimismo, debe acompañar un legajo por cada acreedor, en el cual conste copia de la documental sustentatoria de la deuda denunciada, con dictamen de contador público sobre la correspondencia existente entre la denuncia del deudor y sus registros contables o documentación existente y la inexistencia de otros acreedores en registros o documentación existente. Debe agregar el detalle de los procesos judiciales o administrativos de carácter patrimonial en trámite o con condena no cumplida, precisando su radicación.”

En modo más especial, en relación a los créditos laborales debe “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 público. (Inciso incorporado por art. 1º de la Ley N° 26.684 B.O. 30/06/2011)”.

Este detalle del promocional tiene su correlato con la resolución de apertura del concurso preventivo del art. 14 LCQ, en su inc “11) Correr vista al síndico por el plazo de diez (10) días, el que se computará a partir de la aceptación del cargo, a fin de que se pronuncie sobre:

a) Los pasivos laborales denunciados por el deudor; b) Previa auditoría en la documentación legal y contable, informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago. (Inciso 11 sustituido por art. 3º de la Ley N° 26.684 B.O. 30/06/2011)”.

De esta manera el crédito laboral pasible de pronto pago es el único que no debe ser insinuado por su acreedor, siendo la excepción a la regla de la carga verificatoria.

Sin embargo, si existiera algún acreedor de causa en su relación laboral pre concursamiento, y que no surgiera su acreencia ni de la manifestación del empleador conforme el art. 11 citado ni del informe de la Sindicatura ordenado por la resolución del art. 14 señalado, podrá solicitar su inclusión en dicho medio cancelatorio anticipado de su pretensión.

Francisco JUNYENT BAS nos dice que se trata de una “tutela especial que la ley falimentaria reconoce al trabajador permitiéndole satisfacer su crédito sin esperar el resultado del procedimiento general”¹⁰.

El crédito insinuado, en caso de ser incluido en el pronto pago reúne los requisitos previstos por la norma falencial en su art. 16 segundo párrafo para su procedencia, también previsto por vía de remisión del art. 183 LCQ y atento su carácter alimentario, resulta contrario a derecho dilatar su percepción por el trabajador.

"La expresión pronto pago designa la facultad del juez de autorizar la rápida cancelación de los créditos laborales, facultad que constituye una excepción claramente protectora para el trabajador, frente al principio concursal de la *par conditio creditorum*, receptado en el primer párrafo del art. 16 de la LCQ"¹¹

VITOLLO¹² hace una enumeración de los créditos amparados por el sistema de pronto pago laboral bajo la ley 24.522, modificada por las leyes 26.086 y 26.684, en la actualidad son los siguientes:

10 JUNYENT BAS, Francisco y BERARDO, Mónica “La reformulación del pronto pago y las nuevas directrices del fuero de atracción en la Ley 26086” *Revista de Derecho Comercial* año 39, 2006B, Editorial Lexis Nexis.

11 CARCAVALLO, Hugo R., “Apuntes sobre los créditos laborales y la ley de concursos y quiebras”, *TySS*, 1996-75

12 VITOLLO, Daniel Roque “Los créditos del trabajador frente al concurso y la quiebra del empleador” Cita: *RC D 1469/2020* Tomo: 2019 2 Crisis económica, crisis en la empresa y relaciones de trabajo *Revista de Derecho Laboral*.

- 1) Las remuneraciones debidas al trabajador -incluyendo el aguinaldo;
- 2) las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales;
- 3) las sanciones conminatorias por omisión de ingresos de aportes retenidos previstas en el artículo 132 bis de la ley 20.744;
- 4) las indemnizaciones agravadas por despidos por causa de embarazo (art. 178 de la ley 20.744);
- 5) las correspondientes al despido por causa de matrimonio (arts. 180 a 182 de la ley 20.744)];
- 6) las indemnizaciones sustitutivas del preaviso, integración de indemnización con salarios del mes de despido, y la indemnización por antigüedad, aun en caso de despido indirecto (arts. 232, 233, 245, 246, 247 y 248 de la ley 20.744);
- 7) las indemnizaciones agravadas de la ley 25.877 (arts. 4° y 5°);
- 8) las indemnizaciones agravadas para relaciones laborales no registradas o registradas de modo deficiente contempladas en la ley 25.323 (arts. 1° y 2°);
- 9) las indemnizaciones agravadas de la Ley de Empleo 24.013 (arts. 8°, 9°, 10, 11 y 15);
- 10) las indemnizaciones suplementarias y sancionatorias previstas en la Ley de Prevención de la Evasión Fiscal 25.345 (arts. 44 y 45);
- 11) las indemnizaciones para el caso de despido por imposibilidad de reincorporación, previstas en el artículo 212 de la ley 20.744;
- 12) las indemnizaciones comprendidas en el artículo 52 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales;
- 13) las indemnizaciones previstas en estatutos especiales -por ejemplo la indemnización por clientela del estatuto del viajante de comercio;
- 14) las indemnizaciones previstas en los convenios colectivos de trabajo,y

15) las indemnizaciones previstas en los contratos individuales de trabajo que unan al trabajador con el concursado.

El segundo párrafo del art. 16 de la LCQ delinea cuáles son los conceptos comprendidos dentro del “pronto pago”. Como regla general, cabe apuntar que las acreencias enumeradas deben ser reconocidas con privilegio especial (art. 241, inc. 2) o general (art. 246, inc. 1). Ambas preferencias pueden ser reconocidas en conjunto o en forma alternativa, como se deduce de la utilización de la cópula “o” en el texto de la norma en cuestión. En otras palabras, este instituto no aplica para los créditos “quirografarios laborales”¹³.

Sin embargo, el pronto pago se encuentra sujeto a la existencia de liquidez suficiente del acervo falencial, situación que muchas veces lo torna inoperativo en la práctica, constituyendo una fuente de deseos más que una solución a la necesidad alimentaria del trabajador. Esta liquidez deberá ser informada previamente por el órgano Sindical y en su defecto hasta tanto existan fondos suficientes para su cancelación parcial o total atento las previsiones del citado art. 183 LCQ 2º párrafo.

4.1 Operatividad del pronto pago laboral.

El artículo 16 LCQ explica los alcances del instituto detallando que resulta de una resolución del juez del proceso a dictar en el plazo de diez de evacuado el informe de la sindicatura previsto por el art. 14 inc 11 LCQ y que se incluyen sólo a los créditos laborales que gocen de privilegio general o especial y que surjan de dicho informe.

La ley impide el pronto pago en modo total o parcial “sólo cuando existiere duda sobre su origen o legitimidad, se encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado”.

Es decir que el crédito no debe ser controvertido.

13 BARBIERI, Pablo C., *Verificación de Créditos*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2008, p. 164

Aclara la norma que la decisión será apelable y la que lo admite “tendrá efectos de cosa juzgada material e importará la verificación del crédito en el pasivo concursal”.

Es decir que la resolución sustituirá al pedido de verificación en cuanto a sus efectos.

5 El juicio laboral como previo a la verificación del crédito.

Dentro del sistema protectorio y en razón de la falta de un título que le sirva a los fines de insinuar su crédito al trabajador, aquel puede comenzar o continuar con una acción de conocimiento.

Tal contemplación resulta por demás razonable. Pensemos en aquella persona que pone a disposición del empleador, hoy en crisis, que si tenía un crédito que no surgiera de los registros del “*in malis*”, tras la investigación de la Sindicatura, no pudo llegar a ser incluido en la resolución de pronto pago concursal.

Siendo pues su crédito controvertido debe optar por obtener un título con certeza suficiente que le permita determinar el alcance de su acreencia.

El art. 20 LCQ, en su redacción previa a ser sustituido por el art. 7º de la Ley Nº 26.684 B.O. 30/06/2011 preveía la suspensión de los convenios colectivos de trabajo por el plazo de 3 años o hasta el cumplimiento del acuerdo homologado.

Dicha norma se fundaba en que frente a la crisis se debía garantizar el piso de derechos laborales establecidos por la LCT, pudiendo el deudor suspender por el plazo fijado los

beneficios que la norma colectiva aplicable estableciera para los trabajadores alcanzados.

En el caso, si hubiera créditos laborales con causa o título anterior a la presentación en concurso preventivo, deberán estar sometidos a la normativa especial falencial.

6 Procesos laborales en trámite y nuevos procesos.

Frente a la apertura del concurso preventivo del empleador o del dictado de la sentencia de quiebra, uno de los efectos principales es la suspensión del inicio de nuevas acciones contra el patrimonio del deudor.

El fundamento de dicha disposición, resulta mantener incólume el pasivo del deudor e impedir que a través de nuevos procesos se pueda alterar la igualdad de los acreedores, salvo las excepciones previstas expresamente por la ley.

Entre estas excepciones, encontramos expresamente a los acreedores laborales, que podrán continuar o iniciar tras la apertura del universal.

Los juicios laborales también estarán exceptuados del fuero de atracción y como dice el sexto párrafo del art. 21 LCQ “En estos casos los juicios proseguirán ante el tribunal de su radicación originaria o ante el que resulte competente si se trata de acciones laborales nuevas.”

Misma regla opera en el caso de la sentencia de quiebra, que prevé el fuero de atracción en el art. 132 LCQ.

Es decir que el trabajador, queda exceptuado de iniciar su reclamo a través de un proceso laboral de conocimiento o continuar el ya existente pre falencia.

DECONOMI

7 Intereses:

Los créditos pre concursales o falenciales, sufren como efecto la suspensión del cálculo de los intereses moratorios. Esta regla encuentra entre sus excepciones a los créditos laborales.

En el caso del concurso preventivo lo hace a través de las disposiciones del art. 19 L.C.Q. al decir “La presentación del concurso produce la suspensión de los intereses que devengue todo crédito de causa o título anterior a ella, que no esté garantizado con prenda o hipoteca Quedan excluidos de la disposición precedente los créditos laborales correspondientes a la falta de

pago de salarios y toda indemnización derivada de la relación laboral. (Párrafo incorporado por art. 6º de la Ley N° 26.684 B.O. 30/06/2011)".

En el caso de la quiebra, la excepción a la suspensión de intereses está plasmada en el art. 129 LCQ "La declaración de quiebra suspende el curso de intereses de todo tipo. Sin embargo, los compensatorios devengados con posterioridad que correspondan a créditos amparados con garantías reales pueden ser percibidos hasta el límite del producido del bien gravado después de pagadas las costas, los intereses preferidos anteriores a la quiebra y el capital. Asimismo, tampoco se suspenden los intereses compensatorios devengados con posterioridad que correspondan a créditos laborales." (Artículo incorporado por art. 14 de la Ley N° 26.684 B.O. 30/06/2011)

En el año 2011, la ley 26.684 vino a consagrar legislativamente, para todo el país, la doctrina emanada del fallo "Club Excursionistas"¹⁴ a través de dos disposiciones concretas que vienen a modificar el régimen de suspensión de intereses de los créditos laborales -o, más precisamente, de "no suspensión"- en la nueva reforma concursal¹⁵.

La primera de ellas es el artículo 6º de la ley 26.684 que modificó el artículo 19 de la ley 24.522 atinente al proceso de concurso preventivo de acreedores, incorporando un último párrafo a la norma, señalando que quedan excluidos de la disposición de suspensión del curso de los intereses de los créditos laborales correspondientes a la falta de pago de salarios y toda indemnización derivada de la relación laboral. Esta reforma parecería no ser más que la consagración legislativa de aquello que la jurisprudencia venía planteando

14 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial - en Pleno Club Atlético Excursionistas s/ incidente de revisión promovido por Vitale, Oscar Sergio 28-06-2006 El Derecho Tomo 218, 415; Cita Digital: ED-DCCLXXXIX-479

15 El fallo plenario recaído en la causa "Club Excursionistas", dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, en el año 2006 vino -en su momento- a revitalizar la excepción que existía en materia de suspensión de intereses, respecto de los créditos laborales ante procedimientos de insolvencia y que reconocía sus orígenes en los fallos plenarios "Pérez Lozano" y "Seidman y Bonder S. C. A." dictados en los años 1981 y 1989, respectivamente.

y que se patentizó en los fallos cuyos precedentes fueran los plenarios "Pérez Lozano"¹⁶. Y "Seidman y Bonder S. C. A."¹⁷

8 Juicio ejecutivo laboral.

En el texto del art. 21 excepciona a “Los procesos de conocimiento en trámite y los juicios laborales...”

Si bien el fundamento es permitir a través de un juicio laboral obtener el marco cognitivo y probatorio bajo los principios tuitivos de una sentencia que le reconozca al trabajador sus pretensiones con causa o título anterior a la presentación en concurso preventivo o previo a la sentencia de quiebra, no se le está prohibiendo expresamente la promoción de un juicio ejecutivo.

La ley 24,522 no hace mención a los procesos ejecutivos laborales. Así la provincia de Buenos Aires incorporó esta herramienta al trabajador con la sanción de la ley 13.829 del año 2008 en sus artículos 52 bis y 53 ter y la norma adjetiva entrerriana, lo prevé desde el año 1972 en su ley procedimental en los artículos 110 al 114 (ley 5315); en la provincia de Santa Fe se prevé el “procedimiento declarativo con trámite abreviado a partir del art. 122¹⁸

La acción ejecutiva para la percepción de rubros laborales no controvertidos, constituyen una herramienta que el legislador le da al trabajador a los fines de satisfacer su crédito alimentario por excelencia contra el empleador incumplidor. Es procedente cuando el crédito laboral surge de los registros, gozando de la suficiente verosimilitud y en consecuencia el acreedor laboral puede hacer efectiva la percepción de sus haberes no pagados en tiempo oportuno a través del proceso abreviado, limitando las defensas oponibles y

16 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial de la Capital Federal en Pleno 28-10-1981 Pérez Lozano, Roberto c/Compañía Argentina de Televisión S.A. s/concurso preventivo s/incidente de verificación de crédito El Derecho, 96-452

17 CNCom., en pleno, noviembre 2-989. – Seidman y Bonder, Soc. en Com. por Accs. s/ conc. Prev., inc. de verif. de créditos por Piserchia, Raúl O. La Ley, t. 1990-A, p. 8.

18 Ley N° 7945 t.o.. Fecha sanción: 1/12/1976. Modificada por Ley 13039 Decreto 1079/10) y que mantiene el texto aprobado en el año 2019.

saltando la barrera concursal pudiendo percibir dichos créditos sobre los bienes asiento de su privilegio, según el caso.

Estos procesos de ejecución se encuentran previstos en los códigos de procedimientos laborales de las provincias.

En este caso debemos conjugar la normativa concursal con el derecho laboral.

Al respecto las ejecuciones individuales se encuentran suspendidas, salvo el caso de los acreedores privilegiados, a quienes en principio el concurso no tiene efectos.

Sin embargo, todos los acreedores privilegiados deben promover su pedido de verificación a los fines de habilitar la ejecución de su privilegio.

Volviendo al caso bajo análisis, el trabajador, si quisiera optar por la vía ejecutiva de su crédito laboral, en primer lugar deberá insinuar su crédito y una vez declarado verificado o admisible, en el caso de gozar de un privilegio podrá ejecutar su crédito con privilegio, si no fue incluido en el concurso en modo excepcional en la propuesta de preferentes (art. 44 LCQ), estando en principio abstraído de la propuesta concordataria como principio general.. En este caso la acción será ejecutiva sobre los bienes asiento del privilegio.

9 Las medidas cautelares autosatisfactivas en materia laboral.

Una corriente jurisprudencial pacíficamente aceptada, recepta la procedencia de medidas cautelares autosatisfactivas para la percepción de haberes en materia laboral.

Definida la medida autosatisfactiva como un procedimiento que se agota en sí mismo, que no es no accesorio de otro, "...es un requerimiento urgente formulado al órgano jurisdiccional por los justiciables que se agota -de ahí lo de autosatisfactiva- con su despacho favorable, no siendo entonces necesaria la iniciación de una ulterior acción principal para evitar su caducidad o decaimiento...", definida como "...soluciones jurisdiccionales urgentes no cautelares, despachables "in extremis" y mediando una fuerte probabilidad que

los planteos formulados sean atendibles. Las mismas importan una satisfacción definitiva de los requerimientos de los postulantes...”¹⁹

Algunos ordenamientos procesales provinciales regulan el procedimiento a imprimir a las pretensiones enmarcadas como autosatisfactivas -Corrientes (Art. 785), -Chaco (Art. 232 bis), Formosa (Art. 232 bis), La Pampa (Art. 305), Santiago del Estero (Art. 37), San Juan (Art. 676)- previendo el dictado de la medida sin sustanciación e inaudita parte,

La finalidad de la medida autosatisfactiva se diferencia de la tutela cautelar, ya que su finalidad no es garantizar o anticipar los efectos del proceso sino a satisfacer la pretensión en sí misma, quedando resuelto el conflicto en el marco del proceso ejecutivo con mínimo desgaste jurisdiccional y temporal.

Al decir de PEYRANO “Estamos hablando de un proceso autónomo, que si bien es una solución urgente no reviste carácter cautelar porque no sirve a otro principal, y permite obtener una resolución con valor de cosa juzgada sin que sea precisa la ulterior o concomitante iniciación de un proceso principal para evitar el decaimiento de la respuesta jurisdiccional urgente obtenida”²⁰

El propósito de las autosatisfactivas es proteger derechos materiales de toda índole, y no sólo los fundamentales (aunque este sea el campo más fructífero), bastando con que no exista otro carril que pueda servir para la satisfacción adecuada del planteo²¹

El pedido debe mostrar al juez la probabilidad lógica acerca de la versión que sustenta la pretensión a través de elementos suficientes como para que pueda fundamentar su evidencia y aceptabilidad. Además y fundamentalmente, debe exhibirse una urgencia ligada a la posibilidad de que

19 PEYRANO, Jorge W "Reformulación de la teoría de las medidas cautelares:-tutela de urgencia.-Medidas autosatisfactivas", JA, 1997-II-926

20 PEYRANO, Jorge W: "Medida autosatisfactiva y tutela anticipada de urgencia", en: Rev. LL, 21/09/2012, 1; LL, 2012-E, 1110.

21 PEYRANO, Jorge W.: *Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Santa Fe*, T. 3, Editorial Juris, p. 254; CACyTrib.Cdad Autónoma de Buenos Aires, sala III, "Laburu, Pedro Martín c. OSBA s/ medida cautelar", 21/03/2013, LL, 2013-D , 580.

se consume un daño irreparable si no fuera otorgada la tutela satisfactiva pedida²².

Podemos decir con ello que las medidas autosatisfactivas están destinadas a casos donde existe “peligro de infructuosidad” del derecho, o bien un “fundado temor a la ineficacia de la resolución final” ²³, idea que parte del concepto según el cual, la obtención de tutela específica está referida a la integridad del derecho en el plano material, por ser el derecho solo útil si de él se puede disfrutar y ejercerlo.

Por eso, para obtener el despacho de una medida autosatisfactiva, la parte tiene la carga de demostrar su imposibilidad de espera, y que la integridad del derecho es incompatible con el tiempo de un proceso de conocimiento, además de estéril someter su resolución final al mismo, por la intensidad con la que se demuestra la verosimilitud del derecho desde la petición inicial.

Articulada una medida autosatisfactiva, frente a la ausencia de una regulación positiva local, es el juez competente en razón de la materia, es quien debe diseñar el trámite, estableciendo la amplitud y términos del contradictorio, teniendo para ello en cuenta las particularidades del planteo, la intensidad con la que se deje expuesta la verosimilitud del derecho alegado y la concreta posibilidad de demorar el dictado de la sentencia para escuchar al destinatario de la medida, sin que interín el derecho se frustre o torne abstracto.

De ese modo el debate tendrá la extensión que admita la premura que demanden los derechos afectados y a tutelar, debiéndose siempre escuchar tan siquiera en pronta audiencia al destinatario cuando la premura con la que deba actuarse lo permita, y para eso, la correcta ponderación de las circunstancias del caso que efectúe el Magistrado será crucial, porque en determinadas condiciones la bilateralización del pedido ha sido vista por la jurisprudencia como condición ineludible²⁴

22 Cám.CyC Fed, sala I, 11/10/2011, “Charter Fiestas S.R.L. c. Google Inc. y otro s/medida autosatisfactiva”, en: LL, 2011-F, 302.

23 MITIDIERO, D.: “Anticipación de Tutela”, Marcial Pons, Madrid, 2013, p.113 y sgtes..

24 CSBA, “Ente Tripartito de Obras c. COA Construcciones y Servicios Públicos S.A.”, del

La Suprema Corte de Justicia de la Nación in rebus Camacho Acosta, Maximino c/ Grafi Graf SRL. y otros. s/ Daños y perjuicios”²⁵ al tratar la queja con motivo del rechazo de una medida cautelar innovativa, receptó el recurso extraordinario y argumentó que “es de la esencia de esos institutos procesales de orden excepcional enfocar sus proyecciones -en tanto dure el litigio- sobre el fondo mismo de la controversia, ya sea para impedir un acto o para llevarlo a cabo, porque dichas medidas precautorias se encuentran enderezadas a evitar la producción de perjuicios que se podrían producir en caso de inactividad del magistrado y podrían tornarse de muy dificultosa o imposible reparación en la oportunidad del dictado de la sentencia definitiva. ”

Sin pretender ahondar en este tópico, sin perjuicio de su construcción doctrinaria a través de la introducción del tema por el procesalista rosarino PEYRANO, y su recepción como se dijera por todo el territorio nacional, si bien en casos de solicitud de prestaciones laborales no controvertidas en el derecho laboral individual, en el marco de un proceso colectivo concursal o liquidativo, atento su propia naturaleza de medida cautelar, no puede apartarse de la limitación general dispuesta por el art 21 LCQ en cuanto prohíbe las medidas cautelares individuales.

De tal manera, las únicas medidas cautelares procesalmente atendibles resultarán las dispuestas por el juez del universal en procura de la salvaguarda de los bienes del deudor en beneficio de la masa de acreedores en general y no de algún o algunos acreedores laborales en su individualidad, apartándose del principio de universalidad e igualdad previsto por el proceso concursal.

10 Las otras vías de insinuación del crédito de causa laboral

18/12/2007, en LL, Online).

25 CSJN Camacho Acosta, Maximino c/ Grafi Graf SRL. y otros. s/ Daños y perjuicios SENTENCIA 7 de Agosto de 1997 Nro. Interno: C2348XXXII T. 320, P. Corte Suprema De Justicia De La Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires Magistrados: Mayoría: MOLINE O'CONNOR - FAYT - PETRACCHI - BOGGIANO - LOPEZ - BOSSERT - DISIDENCIA: VAZQUEZ - Abstención: NAZARENO - BELLUSCIO Id SAIJ: FA97000246.

El pedido de verificación tempestiva y tardía.

Obtenida una sentencia con autoridad de cosa juzgada la misma se constituye en el título en base al cual el acreedor laboral puede ejercitar su insinuación al pasivo falencial.

Si el trabajador no pudo incluir su crédito en el pronto pago, ya sea el que se llevó adelante en virtud de la resolución del juez prevista en el art. 21 LCQ como consecuencia del informe de la Sindicatura ordenado en el art. 14 LCQ, o para el caso que lo solicitara con posterioridad y por alguna razón tal inclusión le fuere denegada, queda con la posibilidad de optar entre el proceso verificadorio, ya sea tempestivo o tardío, según haya vencido o no el período para hacerlo o instrumentar el incidente de verificación tardía si no se cumplió la prescripción concursal del art. 56 LCQ.

La otra posibilidad es la promoción o continuación del proceso de conocimiento en sede laboral que analizaré más abajo, atento estar excluidos estos procesos de la prohibición general de nuevos juicios.

La elección por una u otra vía depende de las circunstancias del caso, aunque sin embargo si el trabajador optara por el pedido de verificación directo tempestivo o tardío, el ámbito cognitivo será mucho más reducido que si recurriera al proceso de conocimiento laboral.

Ello así en cuanto en el pedido de verificación directa, en el caso del tempestivo, el marco cognitivo resulta restringido, limitándose al pedido ante el síndico, acompañando la documental que haga a su derecho y la invocación de la causa, monto y privilegio que le otorgue la ley según el caso.

En caso de optar por la verificación tardía a través del incidente, admitida esta modalidad hasta la clausura del procedimiento como se recordara, el proceso deberá estar subsumido en las previsiones de los artículos 280 al 287 de la ley concursal, estando limitado el período probatorio y su modalidad, según rezan dichas normas.

11 Principios procesales e interpretativos de la norma laboral.

No siempre el estado protegió el trabajo en relación de dependencia.

ALBERDI reflexionaba por el siglo XIX "Siendo el trabajo libre la principal fuente de la riqueza -escribió-, embarazarlo por reglamentos no es otra cosa que contrariar y dañar el progreso de la riqueza en su fuente más pura y abundante". Las libertades consagradas por la Constitución son atacadas por "todas las leyes que, teniendo por objeto [...] la organización del trabajo, desconozcan que el trabajo no puede recibir otra organización, o más bien no puede ser organizado por otro medio, que por la legislación civil aplicada a los tres grandes ramos en que el trabajo y la industria se dividen: agricultura, comercio, industria fabril. En cualquiera de estos tres ramos el rol orgánico de la ley es el mismo que en la materia civil -él consiste en establecer reglas convenientes para que el derecho de cada uno se ejerza [...] sin dañar el derecho de los demás"²⁶.

En Europa y Estados Unidos la cuestión social estaba presente desde mediados del siglo XIX, iniciando la clase trabajadora sus luchas, las que adquirirían dimensión internacional

Esta situación social también se vio reflejada en Argentina. El proyecto de Ley Nacional del Trabajo de Joaquín V. González decía que "si se quisiera exhibir una prueba palpable de la necesidad de reglamentación del trabajo, no ya desde el punto de vista de su ejecución, sino de las facultades del Estado bastaría señalar los conflictos diarios entre el obrero y el capitalista o patrón, corrientes en todo el mundo moderno, y reveladores de una situación imperfecta o insuficiente dentro de las leyes comunes. Cuando esos conflictos no encuentran ni en la sustancia ni en las formas externas de la ley una solución o una vía genérica para ella, debe deducirse que el organismo jurídico es inconciliable con la realidad de los fenómenos sociales que él está destinado a regir".²⁷

La entonces llamada Legislación Industrial u Obrera se configuró como una nueva rama del sistema jurídico, un conjunto homogéneo de

26 ALBERDI, Juan Bautista, *Sistema económico y rentístico de la Confederación Argentina según la Constitución de 1853*, Buenos Aires, La Cultura Argentina, 1921, p. 52-54

27 CONGRESO NACIONAL, Diario de sesiones de la Cámara de Diputados. Año 1904, I, Buenos Aires, 1904, pp. 70-71y 80.consulta web <http://isco.unla.edu.ar/fondos-cedops/func-startdown/12298/> (18/07/2019)

principios, normas y doctrinas que le otorgan "autonomía [...] conceptual, jurídica y legislativa"²⁸

El constitucionalismo social tuvo su aparición en nuestro país tras la reforma del año 1949. La Declaración de los Derechos del Trabajador, formulada por Perón el 24 de febrero de 1947, y suscrita en acuerdo general de ministros al día siguiente (Decreto N° 4.865/47), pasó a ser el art. 37, parte I, de la Constitución

Derogada en 1956 la reforma de 1949, la convención reunida en 1957 incluyó en la ley fundamental el actual art. 14 bis, que establece lo siguiente: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleo público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo". El párrafo tercero asegura los beneficios de la seguridad social.²⁹

BIDART CAMPOS reseñaba que preciso cuando nos indica: "Dielógicamente, el art. 14 bis parece contener propuestas justas. El valor justicia nos señala que hay que mantener las realidades justas, que hay que superar las injustas, que hay que esforzarse por crear condiciones que hagan viable la plena operatividad del artículo. Para muchas de sus partes es imperiosa una política imaginativa, ágil y eficaz en el campo socioeconómico; para otras, la actividad hasta ahora rezagada de la ley". "El art. 14 bis no da un consejo, no

28 GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto, "La reafirmación de la autonomía del Derecho del Trabajo", *Derecho de Trabajo*, 1995-A., p. 327

29 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino*, *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Op. Cit., p. 241-307.

enuncia aspiraciones para cuando sea posible satisfacerlas, no alude a conquistas del porvenir: ordena legislar para asegurar, y solo se asegura lo que realmente se da, no lo que se promete o se propone como objetivo lejano”³⁰.

11.1 El principio in dubio pro trabajador.

El derecho laboral tiene su razón de ser en el interés de equilibrar el sinalagma obligacional otorgando derechos al trabajador frente al empleador.

Al decir de ACKERMAN El Derecho del Trabajo puede ser visto, así, como un sistema normativo -inicialmente de fuente estatal y luego completado con los productos de la autonomía colectiva- que reconoce tanto la falta de libertad de quien es contratado -carencia que, a su vez, es consecuencia de su necesidad económica- como la resignación de libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador como condición ineludible para acceder a un sustento. Y, a partir de tales reconocimientos, el Derecho del Trabajo despliega un conjunto de reglas y diseña medios técnicos para poner límites tanto al ejercicio de la posición de supremacía del empleador como a la entrega de libertades por el trabajador.³¹

En este contexto, es oportuno preguntarnos, si en el caso que el trabajador optara por la vía incidental tempestiva o tardía, eligiendo obtener el reconocimiento a través del marco cognitivo analizado y obviando el proceso de conocimiento pleno en sede jurisdiccional laboral, cuáles serán los criterios de interpretación de la normativa laboral.

En cuanto a lo procesal, no será aplicable la normativa adjetiva laboral, ya que el trabajador en este caso optó por el pedido de verificación tempestiva o por el incidente en el caso de verificación tardía.

30 BIDART CAMPOS, Germán J. “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”, *Trabajo y Seguridad Social*, 1981-481.

31 ACKERMAN, Mario E., *El Llamado Principio De Progresividad ...* Op. Cit. p. 787.

En el primer caso se ajustará el procedimiento al previsto por el art. 32 y siguientes de la ley concursal y en el segundo al previsto para los incidentes en general, es decir por el artículos 280 al 287.

Mas en relación a la interpretación de la normativa de fondo aplicable, esto es la ley laboral, el juez del concurso deberá hacerlo conforme los principios y reglas de la normativa tuitiva materia de la cuestión a debatir.

El juez concursal entre sus facultades-deberes, tendrá en su decisorio la procedencia o no del crédito en cabeza del trabajador en su relación con el deudor.

Ya se trate de un pedido de verificación tempestiva o tardía, y en caso de éste último por vía de incidente o por acción individual, deberá merituar la justeza del pedido bajo el tamiz de los principios propios del derecho laboral.

Dicho criterio no es antojadizo, sino que surge del propio texto legal en el artículo 273 relativo a las reglas procesales en su inciso noveno al decir “La carga de la prueba en cuestiones contradictorias, se rige por las normas comunes a la naturaleza de la relación de que se trate”, produciéndose en consecuencia la llamada inversión de la carga probatoria, reflejo de una legislación tuitiva, arts. 3, 8, 9, 11, 12, 23. 52, 55 y conchs. de la LCT, tomando dicha norma como principio de remisión a la cuestión interpretativa al menos en cuestión de prueba.

De tal manera la Sindicatura deberá en el marco de sus facultades investigatorias, de conformidad al art. 33 LCQ examinar los libros laborales del deudor a los fines de desentrañar la verdad real de la relación laboral y por ende sobre la procedencia o no del crédito laboral, debiendo en tal caso el juez merituar la presunción prevista por el art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo respecto a la ausencia de libros laborales obligatorios previstos por el art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los principios protectorios en favor del trabajador, como se señalara tienen raigambre constitucional y por ello fija pautas de orden público inderogables y que en cuanto no significan una norma contraria a la ley concursal en cuanto norma especial deben primar sobre la misma.

De tal manera el principio de igualdad constitucional deriva en la creación por el derecho laboral de desigualdades tendientes a nivelar el sinalagma.

11.2 El principio de gratuidad de litigación laboral.

La aplicación del principio de gratuidad no abre lugar a duda alguna, en tanto la misma normativa concursal ha respetado la idiosincrasia de la normativa laboral plasmado en el art. 20 L.C.T, adquiriendo y tomando dicho principio en su normativa en los arts. 32 y 300 de la ley concursal,

De tal manera, tanto en el proceso verificadorio ya sea tempestivo o tardío, así como en el caso de procesos de conocimiento encausados al reconocimiento de la procedencia del crédito laboral y su posterior verificación de causa, título y privilegio, están alcanzados por la gratuidad reconocida por la ley falencial.

Esta dispensa del acceso a la justicia de modo gratuito como excepción expresa al pago del arancel verificadorio debe extenderse a las costas en el supuesto de resultar vencido el acreedor laboral frente al concurso o aún en el caso de verificación tardía.

El art. 19 LCQ expresamente lo prevé en caso de rechazo al pedido de pronto pago laboral³².

12 Multas laborales. Naturaleza. Revisión en sede concursal

Dentro del amplio marco legislativo protectorio numerosas normas fijan sanciones tendientes a evitar la existencia del trabajo no registrado o deficientemente registrado.

Así la ley 24.013³³ (B.O. 17/12/1991 N°27.286) conocida como Ley de Empleo, procuraron la regularización y registración del trabajo y fijaron en sus

32 LEY 24.522 Art. 16 “No se impondrán costas al trabajador en la solicitud de pronto pago, excepto en el caso de connivencia, temeridad o malicia”

33 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

artículos 8° al 10° y 15° multas mensuradas a través de sanciones consistentes en aumentos proporcionales de las indemnizaciones determinadas por la ley de contrato de trabajo³⁴.

Así el artículo 8° sanciona al “empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, ...”, Por su parte el artículo 9° a su vez sanciona al “empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, ... ” y el artículo 10° fija una sanción al “empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización

(15/06/2019)

34 ARTÍCULO 8° — El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

ARTÍCULO 9° — El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTÍCULO 10. — El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

ARTÍCULO 15. — Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, ...”.

Por su parte el artículo 15° de la ley de empleo fija la duplicación de los rubros indemnizatorios, si el nexo laboral se finalizara sin causa justificada por despido directo o indirecto, durante en el plazo posterior a dos años posteriores a la intimación a regularizar la registración laboral.

Además la ley 25.323³⁵ (B.O. 11/10/2000 N° 29.502) siguiendo el mismo criterio ³⁶ en su artículo 1° establece una duplicación de las indemnizaciones del art. 245 LCT y art.7 ley 25.013 en caso de relación laboral no registrada o en deficiente al despido, haciendo la salvedad que dichos incrementos no son acumulables con las previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.

El art. 2° un incremento del 50% en caso de no abonar el trabajador las indemnizaciones laborales de los arts. 232, 233 y 245 LCT y arts. 6° y 7° Ley 25.013.



35 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm>
(15/06/2019)

36 ARTICULO 1° — 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.

El artículo 80 LCT³⁷ reformado por la ley 25.345³⁸ (B.O. 17/11/2000 N° 29.528) fija una sanción equivalente a tres veces la mejor remuneración en caso de omisión de entrega al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Todas éstas constituyen sanciones previstas por la legislación laboral que forman parte de las indemnizaciones con causa en un despido incausado y que deben ser impuestas por el juez competente en materia laboral, dejando la ley a su criterio la posibilidad de eximir de las mismas al empleador según las condiciones del caso, debidamente fundado.

Alcanzada por la sentencia del proceso laboral la calidad de firme, constituye título suficiente para la insinuación en el proceso universal del empleador.

“En relación a los derechos emergentes de la Sentencia firme pronunciada en Sede Laboral – que se encuentran amparados por los efectos de la cosa juzgada, al haber sido precedida de una tramitación regular, con posibilidades de defensa y prueba – los Magistrados señalaron que : “no obstante, no tiene eficacia de cosa juzgada material `en forma absoluta´ para el Juez Concursal, ya que es factible de `revisión´ y/o `adecuación´ a la luz de las reglas que impone la Ley N° 24.522.”³⁹

37 LCT Art. 80 t.o. In fine: 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. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000).

38 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65015/texact.htm> (15/06/2019)

39 CNCOM – SALA F – “Securus S.A. s/ Concurso Preventivo s/ Incidente de Verificación de Crédito (Por Arrua, Aldo Esteban)” – 15/07/2014.

En dicho acuerdo de la Sala F, respecto al incremento indemnizatorio previsto por los 1º y 2º de la Ley 25.323⁴⁰, los camaristas puntualizaron que, el fundamento reside en que «se trata de un `Incremento` de la Indemnización Laboral y `no` de una Multa, aunque su imposición sea de carácter `sancionatorio`, originado en el incumplimiento del Empleador⁴¹.

Es decir que dichas sanciones no obligan al juez del concurso pudiendo, si encuentra elementos suficiente a su convicción, incorporarlos total o parcialmente como parte del crédito pretendido por el acreedor trabajador.

13 Privilegios laborales. Alcances. Rubros e intereses

Dice GRISPO que “La relación protectoria, basamento típico del derecho laboral, tiene su origen –entre otros- en la situación dominante del empleador frente al dependiente. La cual, de cara a la insolvencia, se ve potenciada, pues el empleador es apartado de la administración de sus negocios –desapoderamiento e intervención del síndico-, dependiendo ahora el trabajador, de la situación en que lo coloque frente a la quiebra de su contratante, la legislación concursal.”⁴²

Señala FERNÁNDEZ MADRID que “... La concesión de privilegios a los créditos provenientes de la relación laboral constituye una de las formas de efectivizar el principio protectorio del derecho del trabajo y tiende a dar plena eficacia a la defensa del salario u otros derechos de crédito frente a los acreedores del empleador.”⁴³

40 La ley 25,323 en su art. 1 establece una duplicación de las indemnizaciones del art. 245 LCT Y ART.7 LEY 25,013 en caso de relación laboral no registrada o en deficiente al despido. El art. 2º un incremento del 50% en caso de no abonar el trabajador las indemnizaciones laborales de los arts. 232, 233 y 245 LCT y arts. 6º y 7º Ley 25.013.

41 Idem. CNCom., Sala B., 21/08/2009, “Tintas Especiales S.A. s/ Concurso Preventivo s/ Incidente de verificación por Buffa Graciela y otro”; Sala C, 17/02/2009, “Valued S.A. s/Quiebra inc. de verificación por Velárdez, Julio”; Sala D, 16/02/2007, “Droguería Dronor S.A. s/ Concurso Preventivo s/ Incidente de Verificación por Ferrari, Ernesto”; Sala E, 27/06/2008; “Corsetería Informal SRL s/ Quiebra s/inc. de verificación por Gómez, Daniela”.

42 GRISPO, Jorge Daniel. Los privilegios de los acreedores laborales en la quiebra. *ED* 195-872.

43 FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. La Ley,

El tema ha sido bien descrito por Alberto J. MAZA⁴⁴, lo cual permite tomar su esquema como base. En tal sentido, debe señalarse que, a pesar de lo expresado por el artículo 261 de la LCT, al referir que el trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se disponga en el título XIV en cuestión, la Ley de Concursos y Quiebras establece un sistema autosuficiente de los privilegios en el concurso, que prevalece sobre el de la LCT, a tal punto que no existen otras posibilidades de aplicar reglas distintas que aquellas que otorga el propio sistema normativo concursal. Ello, pues dice el párrafo primero del artículo 239 LCQ: “Existiendo concurso, sólo gozarán de privilegio los créditos enumerados en este capítulo, y conforme a sus disposiciones”.

En tal caso corresponde armonizar lo normado por el Título XIV de la LCT con la LCQ y la remisión hecha en el inciso 1º del artículo 243 de la LCQ a “los respectivos ordenamientos”, a fin de determinar el orden de privilegios especiales, nos obliga considerar, fuera del régimen relativamente cerrado o autónomo de la LCQ (conforme su artículo 239), la situación del crédito laboral, frente a las otras garantías reales previstas por los incisos 4º y 6º del artículo 241 de la LCQ y de ambos ordenamientos con lo normado por el Convenio N° 173 de la OIT sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.

Los créditos laborales gozan de privilegio, algunos especial y otros general y también los hay también de carácter quirografario.

En el caso de los créditos que gozan de privilegio, ellos gozan de protección o ventaja otorgada por la ley, para ser ejercida frente a otros créditos, en los casos de concurrencia de acreedores. La diferencia, radica en la existencia o no, de un asiento para el privilegio, esto es, la posibilidad de ejercer

Buenos Aires, 1990, Tomo II, p. 1324 y 1325.

44 MAZA, Miguel Ángel (Director). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. La Ley. Buenos Aires. 2008, p 287 a 298

la ventaja o preferencia sobre el producido de la venta de un bien predeterminado por el legislador, o si dicha ventaja solo habilita un derecho de preferencia indeterminado, sobre otros créditos en situación de desventaja, que se denominan quirografarios, de manera tal que un privilegio es general cuando se asienta sobre todos los bienes del deudor, y es especial cuando lo hace sobre el producido de un bien de éste en particular.⁴⁵

La protección de los acreedores laborales principia con su inclusión en el elenco de acreencias con privilegio especial. El inciso 2) del artículo 241 L.C.Q. abarca a los créditos –respecto el capital y los intereses por dos años desde la mora– por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses, los provenientes de las indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo. Atento el carácter especial del privilegio, se determinó que el asiento de los créditos radicará en las mercaderías, materias primas y maquinarias de propiedad del fallido, condicionando su operatividad a que tales activos se encuentren en el establecimiento donde se desempeñaba el respectivo trabajador. En lo concerniente a la prelación de cobro sobre los bienes referidos, cabe destacar que gozan de una mejor preferencia el capital por los gastos hechos para la construcción, mejora o conservación de los mismos, lo adeudado al retenedor si la retención comenzó a ejercerse antes de nacer el crédito laboral y lo garantizado mediante la constitución de una prenda (en la registral –y por aplicación analógica en la comercial– se admite la prevalencia de las acreencias por sueldos del personal que hubiese trabajado en la conservación de la cosa⁴⁶. Cabe considerar que los créditos laborales asimismo conservan también el carácter de créditos privilegiados generales, alcanzando de tal manera además de los rubros detallados a subsidios familiares, vacaciones, sueldo anual complementario y cualquier otro derivado de la relación laboral (artículo 246 inciso 1 L.C.Q.).

45 VILLANUEVA, Julia. *Privilegios*. Op. Cit., p. 121.

46 CASADIO MARTINEZ, Claudio Alfredo, El crédito prendario en el concurso preventivo y la quiebra, en *Revista de Derecho Privado y Comunitario, Privilegios*, (Santa Fe, 2011), editorial Rubinzal Culzoni, tomo 2011-2, p 196/197.

No estando prevista prelación alguna entre los créditos protegidos con privilegios generales, para el caso de insuficiencia de fondos para cubrir en modo completo los mismos, la distribución se efectuará par y pasu.

Ante esta situación resulta conveniente recordar con qué otros créditos concurrirían los acreedores laborales, encontrando al capital por las prestaciones adeudadas a organismos de los sistemas nacional, provincial o municipal de seguridad social, subsidios familiares y fondos de desempleo (inciso 2), los gastos funerarios y de enfermedad durante los últimos seis meses de vida del fallido, como así también las erogaciones que cubrieron la necesidad por alojamiento, alimentación y vestimenta del deudor y su familia durante los seis meses previos a la declaración en quiebra o presentación en concurso preventivo (inciso 3), lo debido por cualquier impuesto y tasa al fisco nacional, provincial o municipal (inciso 4) y las facturas de crédito aceptadas con un cierto límite en el monto exigido (inciso 5).

14. El derecho internacional público y la insolvencia del empleador.

Precisamente entre dichas organizaciones internacionales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, entidad con sede en la ciudad suiza de Ginebra, conocida por sus siglas –que en idioma castellano son “O.I.T.”, y en inglés “I.L.O.” (International Labour Organization)-, y a través de la cual se generan las normas de derecho internacional público en materia laboral, acuerdos colectivos que Podestá Costa y Ruda señalan como “de naturaleza sui generis”⁴⁷, denominados convenios internacionales del trabajo los cuales son adoptados por las conferencias de la mencionada Organización Internacional del Trabajo.

Los mismos deben ser aprobados por dos tercios de delegados presentes y son comunicados a cada uno de los Estados Miembros de la organización.

47 PODESTA COSTA, L. A. y RUDA, José María. *Derecho Internacional Público*. Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina. 1988, Tomo 2 p. 184.

Sin importar el voto positivo o negativo de sus representantes en la aprobación de los proyectos, para ser operativos en los mismos, deben ser ratificados por ley interna y debe ser comunicado a la O.I.T. la aprobación definitiva. Para su entrada en vigor y transformación en Convenio Internacional se necesita un número determinado de ratificaciones.

El artículo 75 de la Nueva Constitución Argentina, luego de la reforma sancionada por la Convención Nacional Constituyente, en la ciudad de Santa Fe, el 22 de agosto de 1994, expresa en su inciso 22 que una serie de tratados que allí se mencionan, y "en las condiciones de su vigencia", tienen "jerarquía constitucional", "no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos" ⁴⁸

La expresa protección de los créditos laborales a nivel internacional tuvo su punto de arranque con la aprobación del Convenio n. 95 de 1 de julio de 1949 sobre protección del salario, en cuyo art. 11 se estableció la preferencia del crédito salarial en caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa. No obstante, con el paso de los años y la evolución económica/jurídica de los países más avanzados, citado Instrumento dio muestras de insuficiencia y de necesitar una mejora, pues limitaba las preferencias del salario a supuestos de ejecución colectiva del patrimonio del empleador y, además, sin referencia alguna a la existencia de una institución de garantía, que asegurase el cobro en caso de

48 "Corresponde al Congreso: ... 22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional".

insuficiencia patrimonial. Esa situación vino a corregirse con el Convenio n. 173 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, de 23/6/1992, que entró en vigor de forma general el 8/6/1995⁴⁹

La Ley N° 24.285⁵⁰, publicada en el Boletín Oficial nacional el 29 de diciembre de 1993, ratificó el Convenio N° 173 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la O.I.T. en el año 1992, el cual corresponde en esta instancia ser estudiado, no sin antes referirse a su antecedente directo y principal, cual es el Convenio 95 de la la O.I.T., relativo a la protección del salario.

El 1° de julio de 1949, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada el 8 de junio de 1949 en la ciudad de Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio sobre la protección del salario, que entró en vigencia el 29 de abril de 1952, como Convenio 95 de la O.I.T. parcialmente en el año 1992, a través del Convenio 173⁵¹.

Dicho convenio fue ratificado por Argentina mediante el Decreto-Ley N° 11.594/56, del 24 de septiembre de 1956⁵², y debe ser aplicado por nuestro país, conforme surge pacíficamente de la jurisprudencia de nuestros tribunales.⁵³

49 TÉLLEZ VALLE, Virgilio, Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador 1992 (núm. 173) en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019 p 1318

50 Ley N° 24.285 Boletín Oficial del [29-dic-1993](#) Número: [27796](#) Página: 3 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/691/norma.htm> (15/6/2019)

51 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_COD E C173 (15/6/2019)

52 La circunstancia de no haberse depositado el documento de ratificación del citado Convenio 173 ante la OIT no impide entender que sus disposiciones resultan operativas en nuestro derecho interno, habida cuenta su aprobación por la ley 24.285

53 Por ejemplo, en los autos “Pérez, Aníbal Raúl c. Disco S.A.”, CS, fallo del 01.09.09; ídem “García, Fernando A. c. Hospital Británico de Buenos Aires”, CNATrab. Sala V, fallo del 30.04.07; ídem “Rodríguez, Gustavo A. c. S.A. Organización Coordinadora Argentina”, CNATrab. Sala VI, fallo del 29.04.04; ídem “Cuitiño, Marcelo Alejandro c. Orígenes A.F.J.P. S.A. y otros. Despido”, CNATrab. Sala VI, fallo del 27.04.01; ídem “Gimenez Patricia Dolores c. Blockbuster Argentina S.A. s/ despido”, CNATrab. Sala X, fallo del 26.06.09, entre muchos otros.

El Convenio conceptualiza en el primer artículo el término salario, diciendo que significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El artículo 2 expresa que dicho Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario, pudiendo la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del Convenio 95 a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada, y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

En cuanto al tema falencial se refiere, el artículo 11 del Convenio 173 reza:

“ 1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.”

El artículo 12 del convenio establece la protección mínima que deberá ser garantizada enumerando los rubros: los salarios correspondientes a un

período determinado no ser inferior a ocho semanas anteriores a la insolvencia o a la extinción de la relación laboral; las sumas adeudadas en concepto de vacaciones sujetas a pago correspondientes al trabajo efectuado en un período determinado no inferior a seis meses, anterior a la insolvencia o a la extinción de la relación laboral; las sumas adeudadas por otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado no inferior a ocho semanas, anterior a la insolvencia o a la extinción de la relación laboral; y finalmente, las indemnizaciones debidas por la extinción del contrato de trabajo.⁵⁴

El artículo 13 de la convención prevé la limitación de los créditos laborales protegidos por una institución de garantía, siempre que lo sea a un monto específico socialmente aceptable, debiendo realizarse el ajuste correspondiente cuando proceda, a los fines de evitar la depreciación.⁵⁵

La C.S.J.N. en el precedente “Pinturas y Revestimientos Aplicados SA”⁵⁶ trató un conflicto relacionado a la actuación de los privilegios “generales” en la mitad del producto líquido de los bienes al que se refiere el art. 247, LCQ. ... La decisión del Alto Tribunal, fundada en el citado Convenio OIT 173, fue por el contrario que el crédito laboral debía tener una condición de cobro preferente al crédito fiscal en la correspondiente actuación sobre la mitad del citado art. 247, LCQ. Dicho con otras palabras, lo decidido fue que los créditos laborales con

54 Dice el artículo 12: Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio deberán cubrir, al menos: a) los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; b) las sumas adeudadas en concepto de las vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en un período determinado, que no deberá ser inferior a seis meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y d) las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo

55 Reza el artículo 13 de la convención 173: 1. Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio podrán ser limitados a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable. 2. Cuando los créditos protegidos estén limitados en esa forma, aquel monto se deberá reajustar cuando proceda, para mantener su valor.

56 CSJN. Pinturas y Revestimientos aplicados SA s/ quiebra Sentencia 26 De Marzo De 2014 Nro. Interno: P.589.XLVI CSJN. Ciudad Autónoma De Buenos Aires Magistrados: Mayoría: Fayt, Maqueda, Zaffaroni. Voto: Petracchi. Disidencia: Lorenzetti, Highton, Argibay Id SAIJ: Fa14000043.

privilegio general gozan de un rango superior a los demás créditos con igual privilegio, no estando sometidos al límite de la mitad del art. 247.

En sus considerandos la corte relató que la Sala E de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial confirmó la sentencia de primera instancia que había rechazado la impugnación de un acreedor laboral al proyecto de distribución presentado por la sindicatura según el cual al crédito insinuado debía aplicarse la limitación del 50% establecida por el arto 247 de la ley concursal y conferirsele igual rango que el detentado por la acreencia de la AFIP.

Agregó que, para decidir del modo indicado el a quo consideró que no resultaba aplicable al caso lo dispuesto por el art. 268 de la ley de contrato de trabajo, sobre privilegios especiales, dado que tras el dictado de la ley 24.522 quedó suprimida la disposición de la ley 19.551 (art. 265) que admitía la vigencia de los privilegios consagrados en leyes especiales. Entendió, asimismo, que las directivas del Convenio n° 173 de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), ratificado por la ley 24.285, “sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador” carecen de operatividad sobre el ordenamiento concursal “pues lo cierto es que no se han armonizado aún aquellas regulaciones dispositivas con las normas nacionales, de naturaleza legal, reglamentaria o administrativa que permitan efectivizar los derechos de los trabajadores de empresas en insolvencia a percibir las acreencias correspondientes”.

Es decir que el crédito laboral del actor por indemnización por accidente de trabajo que ostenta el privilegio general del art. 246 inc. 1) de la L.C., se ve alcanzado por la limitación del art. 247 de la L.C. En razón de ello se lo considera un privilegio general incompleto que solo tiene vocación por el 50 % del dinero restante después de satisfechos los créditos con privilegio especial del art. 241, los gastos de conservación y justicia del art. 240 y el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inc. 1 del art. 246. Por el restante 50 % participa a prorrata con los quirografarios previstos por el art. 248.

El recurrente acreedor laboral observó el informe final y proyecto de distribución del art. 218 de la L.C. y solicitó que no se aplique la limitación del art.

247 debiendo ser considerado su crédito con privilegio general completo, y de tal manera resulte postergado el crédito del fisco nacional. La decisión de la CSJN se funda en la aplicación del Convenio OIT N° 173 sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador –ratificado por ley 24.284 de junio de 1995-.

El Cimero consideró operativo el Convenio de la OIT con naturaleza supralegal eliminando de tal manera la limitación prevista por el art. 247 L.C. y en consecuencia desplazó en el cobro a los créditos de la AFIP⁵⁷.

Consideró que el crédito por indemnización por accidente de trabajo tiene un privilegio general completo, estando de ese modo por encima del resto de los créditos con privilegio general –incluido el Estado⁵⁸

Para que accediera el crédito por accidente de trabajo (no contemplado en el art. 5° del Convenio N° 173), la CSJN aplicó también la "Recomendación" de la OIT N° 180 del año 1992, que incluye en forma expresa las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador .

La Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial - Sala D in re Karolingya Investments S.A. s/ quiebra ⁵⁹ con fecha 16/7/2019 resolvió respecto de la misma cuestión con resultado contrario para el acreedor laboral, no desplazando el privilegio especial del crédito laboral al que tiene el acreedor hipotecario.

57 El art. 5 el Convenio N° 173 establece que "En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda", y en el art. 8° 'Rango del Privilegio', inc. 1°, señala: "La legislación nacional deberá atribuir a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y en particular a los del Estado y de la seguridad social".

58 DÍAZ CORDERO, Agustina; La protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador a la luz de la normativa internacional vigente en nuestro país, en DT 2015 (septiembre), p. 1811

59 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial - Sala D Karolingya Investments S.A. s/ quiebra Fecha: 16-07-2019 Cita online: IJ-DCCCXL-429

La Alzada confirmó el decisorio del A quo en tanto rechazó el planteo del acreedor trabajador que pretendía que su crédito desplazara al acreedor hipotecario siguiendo el precedente “Pinturas y Revestimientos” de la Corte nacional.

El Fiscal de Cámara dictaminó en razón de dicho *leading case* se hiciera lugar al recurso y la Sala confirmó lo dispuesto en primera instancia.

En tal sentido expresó que “. El principio que dispone que los privilegios son de interpretación restrictiva, pues si se aceptase una extensión mayor a la admitida por la ley se menoscaba el derecho de terceros, se aplica, ciertamente, en sede concursal, en la cual la ley 24.522, salvo puntuales remisiones, establece un sistema cerrado (art. 239), que al igual que en el régimen general del cód. civil y comercial, reconoce privilegios teniendo en cuenta la causa o naturaleza del crédito y no la condición del sujeto.

Cualquier controversia que pudiera darse en materia de privilegios en el marco de un proceso concursal debe abordarse de manera “integral”, porque no solo está en juego la relación entre el deudor y sus acreedores sino – especialmente– la de estos últimos entre sí. La preferencia que se otorgue a cualquiera de ellos es correlativa con el mayor sacrificio que deberán soportar los demás.”

Agregó que “En la liquidación del patrimonio del deudor fallido, la actuación del privilegio “general” laboral respecto del producto de la liquidación de inmuebles hipotecados o muebles prendados, solamente podría tener lugar sobre el saldo que pudiera quedar después de satisfecho íntegramente el crédito hipotecario o prendario que cuenta con privilegio “especial”. Máxime que, teniendo el privilegio laboral también carácter “especial”, su concurrencia con el privilegio “especial” hipotecario no es posible, pues mientras este último tiene asiento en el inmueble hipotecado (arts. 2205, cód. civil y comercial de la Nación; y 241, inc. 4º, ley 24.522), aquel otro tiene asiento en los bienes muebles referidos por el art. 241, inc. 2º, de la ley citada (mercaderías, materias primas y maquinarias), de modo que nunca podría generarse conflicto entre un acreedor con privilegio “especial” hipotecario y un acreedor con privilegio “especial” laboral porque es diverso el asiento correspondiente a cada uno de esos privilegios;

debe confeccionarse el proyecto de distribución teniendo en cuenta la actuación separada que a cada uno corresponde sobre el producto de la liquidación de su propio asiento. El privilegio “especial” laboral no tiene en el derecho vigente otro asiento que no sean los bienes muebles referidos por el art. 241, inc. 2º, de la ley 24.522, por lo cual, la indicación contraria que resulta del art. 268, segunda parte, de la ley 20.744 debe entenderse implícitamente derogada por el citado artículo de la ley falencial.”

Formula además la diferente situación en caso de concurrir el acreedor laboral con privilegio especial con un acreedor prendario, diciendo que “En el caso de que se enfrenten el privilegio “especial” prendario derivado de la ley 12.962 y el privilegio “especial” laboral, que podrían tener el mismo asiento y, consiguientemente, concurrir sobre el producto de la liquidación pertinente, cabe estar a lo establecido en los arts. 2582, inc. b), y 2586, inc. e), del cód. civil y comercial de la Nación, según los cuales el privilegio “especial” prendario es postergado por el privilegio “especial” correspondiente a los créditos emergentes de las relaciones laborales en la medida dispuesta por la ley, o sea, los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, salvo que los respectivos débitos laborales se hubieran devengado con posterioridad a la constitución de la prenda.”

De tal manera consideró la Sala que en este razonamiento no se contradice con el precedente “Pinturas y Revestimientos” de la Corte Nacional analizado supra.

Del análisis de estos precedentes surge la Inconvencionalidad del art. 247 LCQ⁶⁰ por contradicción con el art. 5 del convenio OIT. El art. 7 primer párrafo solo reconoce la prevalencia sobre el resto de los acreedores

60 Ley 24,522 Artículo 247.- Extensión de los créditos con privilegio general. Los créditos con privilegio general sólo pueden afectar la mitad del producto líquido de los bienes, una vez satisfechos los créditos con privilegio especial, los créditos del Artículo 240 y el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados en el inciso 1 del Artículo 246. En lo que excedan de esa proporción, los demás créditos enumerados en el Artículo 246 participan a prorrata. con los comunes o quirografarios, por la parte que no perciban como privilegiados.

privilegiados generales a los salarios e impone la distribución a prorrata de los créditos laborales con los quirografarios por el 50 por ciento del activo liquidado.

También resulta de su análisis la inconventionalidad del art. 248 LCQ⁶¹ por contradicción con el art. 8 del convenio OIT, estableciendo el pago a prorrata entre privilegiados generales, salvo los salarios por seis meses; en tanto la recomendación 180 de la OIT⁶² lo hace por los salarios del trabajador correspondiente a los últimos 12 meses⁶³; la misma amplía el concepto de insolvencia a cuando las sumas que se adeudan al trabajador estén en vías de cobro se constate que el empleador carece de activos o que éstos no bastan para pagar la deuda en cuestión.⁶⁴

El Inc. 2 del art. 246⁶⁵ LCQ otorga privilegio general por el capital por prestaciones adeudadas a organismos de los sistemas nacional, provincial o

61 Ley 24.522 Artículo 248.- Créditos comunes o quirografarios. Los créditos a los que no se reconocen privilegios son comunes o quirografarios.

62 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312518,es \(15/06/2019\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312518,es (15/06/2019))

63 Recomendación 180 OIT 3. 1) La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos:(a) los salarios, las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración, correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, inmediatamente anterior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; este período debería fijarse en la legislación nacional y no debería ser inferior a doce meses;

64 Recomendación 180 OIT 1. 1) A los efectos de la presente Recomendación, el término insolvencia designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores. (2) A los efectos de la presente Recomendación, los Miembros pueden extender el término "insolvencia" a otras situaciones en que no puedan pagarse los créditos laborales a causa de la situación financiera del empleador, en particular las siguientes: (a) cuando haya cerrado la empresa o hayan cesado sus actividades, o sea objeto de una liquidación voluntaria; (b) cuando el monto de los activos del empleador sea insuficiente para justificar la apertura de un procedimiento de insolvencia; (c) cuando las sumas que se adeudan al trabajador, en razón de su empleo, estén en vías de cobro y se constate que el empleador carece de activos o que éstos no bastan para pagar la deuda en cuestión; (d) cuando haya fallecido el empleador, se haya puesto su patrimonio en manos de un administrador y no puedan saldarse las sumas adeudadas con el activo de la sucesión: (3) La medida en que los activos de los empleadores estarán sujetos a los procedimientos establecidos en el subpárrafo 1) debería ser determinada por la legislación o la práctica nacionales. 2. Las disposiciones de la presente Recomendación pueden aplicarse por vía legislativa o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional

65 Ley 24.522 Artículo 246.- Créditos con privilegios generales. Son créditos con privilegio general: 1) Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por SEIS

municipal de seguridad social de subsidios familiares y fondo de desempleo en tanto el Inc. 4 lo hace por capital por impuestos y tasas adeudadas al fisco nacional, provincial y municipal.

Siguiendo estos criterios, del art. 2586 CCCN⁶⁶ también resulta su inconventionalidad por los argumentos expresados, no observando las normas de la OIT, en tanto resulta aplicable la ley concursal por remisión del art. 2579 del mismo cuerpo legal⁶⁷ el cual establece la aplicación del régimen de la LCQ a los fines de establecer las preferencias de cobro en los procesos universales, haya o no cesación de pagos. Esto significa que el régimen de la ley 24,522 resulta aplicable a los procesos concursales y a los juicios sucesorios, siendo ambos los comprensivos de un patrimonio en su totalidad en razón del carácter universal de ambos procedimientos.

15 A modo de conclusiones:

El acreedor laboral ha recibido en la normativa concursal tanto nacional como convencional la protección que su situación en la relación de

(6) meses y los provenientes por indemnizaciones de 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. Se incluyen los intereses por el plazo de DOS (2) años contados a partir de la mora, y las costas judiciales en su caso; 2) El capital por prestaciones adeudadas a organismos de los sistemas nacional, provincial o municipal de seguridad social, de subsidios familiares y fondos de desempleo; ...

66 CCYCN Art. 2586 Conflicto entre los acreedores con privilegio especial. Los privilegios especiales tienen la prelación que resulta de los incisos del artículo 2582, excepto los siguientes supuestos: a. los créditos mencionados en el inciso f) del artículo 2582 tienen el orden previsto en sus respectivos ordenamientos; b. el crédito del retenedor prevalece sobre los créditos con privilegio especial si la retención comienza a ser ejercida antes de nacer los créditos privilegiados; c. el privilegio de los créditos con garantía real prevalece sobre los créditos fiscales y el de los gastos de construcción, mejora o conservación, incluidos los créditos por expensas comunes en la propiedad horizontal, si los créditos se devengaron con posterioridad a la constitución de la garantía; d. los créditos fiscales y los derivados de la construcción, mejora o conservación, incluidos los créditos por expensas comunes en la propiedad horizontal, prevalecen sobre los créditos laborales posteriores a su nacimiento; e. los créditos con garantía real prevalecen sobre los créditos laborales devengados con posterioridad a la constitución de la garantía; f. si concurren créditos comprendidos en un mismo inciso y sobre idénticos bienes, se liquidan a prorrata.

67 CCYCN Art. 2579 En los procesos universales los privilegios se rigen por la ley aplicable a los concursos, existentes al estado de cesación de pagos.

DECONOMI

AÑO VI – NÚMERO 18

trabajo protagoniza, otorgando su capacidad a la empresa frente al empleador que organiza los elementos de la empresa. En esta relación el trabajador se encuentra en una situación más débil y que es el derecho del trabajo el que le otorga protección con normas de trato desigual para lograr el equilibrio.

De esta manera, se puede observar que nuestro sistema de privilegios incorporados en la ley concursal, en lo que se refiere a los créditos de naturaleza laboral, presentan un conflicto de normas con las convencionales analizadas, produciéndose una transversalidad de las mismas, debiendo primar en dichos supuesto la aplicación de la últimas, en manos del intérprete en cada caso concreto, sin que de ello deba declararse su inconstitucionalidad, mas la aplicación de las mismas en tanto constituyen derecho nacional vigente atento el art. 67 inc. 22 de la Carta Magna.



DECONOMI

DECONOMI

AÑO VI – NÚMERO 18



DECONOMI