



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

LOS ACREEDORES LABORALES FRENTE A LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR

Autores: Parede, Juan

González Palomino, Mariangeles

Director: Saleme, Patricio

2015

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

Prólogo

El presente trabajo será realizado como trabajo final de la materia seminario de la facultad de ciencias económicas de la UNT.

El tema tratado dentro del derecho concursal es el pronto pago de los créditos laborales.

En la República Argentina como sucede en muchos países de América Latina se producen crisis en la economía, producto muchas veces de factores internos como así también de factores externos. Esto lleva a una disminución de la actividad económica, que las empresas no puedan cumplir lo planificado y se produzcan alteraciones económicas y financieras en la estructura patrimonial de las empresas, estas al no poder cumplir con sus obligaciones tienen que recurrir a algunos de los procesos concursales que la Ley de Concursos y Quiebras establecen, los mas conocidos son el Concurso Preventivo y la Quiebra.

Uno de los mayores efectos que producen estas crisis está dado en el mercado laboral, las empresas no pueden afrontar sus obligaciones laborales, por lo cual se producen huelgas, suspensiones y despidos, esto genera como la experiencia lo demuestra consecuencias sociales muy negativas.

Planteado el problema concursal y la falta de pago de los créditos laborales surge la necesidad de preguntarnos cómo hacer para que los trabajadores, que viven del producto de su trabajo y que son el sostén de sus familias puedan percibir sus créditos de una manera más rápida, sin tener que esperar los largos plazos

burocráticos y legales, ya que hacerlos esperar el desarrollo de todo el trámite del proceso concursal podría perjudicarlos en varios aspectos significativos de sus vidas. Es así que la ley 24522 en sus artículos 16 y 183 les otorga un beneficio a los trabajadores de las empresas concursadas y fallidas para que estos puedan percibir sus acreencias. El que se conoce como Pronto Pago Laboral a lo largo de este escrito desarrollaremos el derecho que la ley concursal le brinda a los trabajadores de las empresas concursadas a poder cobrar sus créditos con anterioridad a los demás acreedores, ya que estos créditos por su carácter alimentario no sería prudente hacer esperar a los acreedores laborales todo el trámite del concurso para cobrar sus créditos.

El mismo esta complementado con un caso práctico de un proceso de quiebra de una empresa en donde tiene una gran cantidad de deudas laborales dentro de su pasivo.

Ya que el contador público ejerce un importante rol en los procesos concursales, tanto como síndico del concurso y la quiebra, así también como asesor de empresarios, trabajadores, cooperativas de trabajos, sindicatos etc. Esperamos que el presente trabajo sea útil para entender qué papel juegan los créditos laborales dentro del concurso.

Por último queremos agradecer a nuestros familiares por el apoyo brindado durante el transcurso de nuestras carreras y a nuestro tutor, el Profesor: Sáleme, Patricio, por ayudarnos en la realización de este trabajo, por su disponibilidad y amabilidad.

CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

Sumario: 1.- El trabajo y su evolución histórica 2.- Definición del derecho del trabajo 3.- Tipos de relaciones 4.- Partes del contrato de trabajo 5.- Derechos y obligaciones de las partes

1.-El trabajo y su evolución histórica

En la historia del trabajo humano se distinguen 2 épocas diferenciables, cuyo punto de inflexión está dado por el surgimiento del movimiento social y económico de carácter global denominado “revolución industrial”, con el que aparecen las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena.

La primera etapa se denomina “**preindustrial**”: abarca el periodo comprendido desde las prestaciones rudimentarias de la Roma clásica hasta la aparición de los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII.

La segunda etapa “**industrial**”: aquí se incluyen todas las formas de prestaciones laborales que fueron apareciendo desde la revolución industrial hasta hace algunos años.

En la actualidad vivimos en la etapa “**posindustrial**” que presenta características propias. La evolución histórica del derecho del trabajo, la consideración diversa de la situación del trabajador y del capital y de los intereses

contrapuestos de los sectores constituyó hechos sociales –fuentes materiales- que generaron la sanción de normas.¹

2.- Derecho del trabajo

El derecho es un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en la sociedad. Es una unidad sistémica de la cual el derecho del trabajo forma parte.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y de las emanadas de las asociaciones profesionales (sindicatos y cámaras empresariales) entre sí y con el Estado.

Su finalidad es la de proteger al trabajador, se constituye en una herramienta para igualar a los trabajadores y empleadores: de esta manera genera “desigualdades” para compensar las diferencias naturales preexistentes entre unos y otros.

El derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo, sino solo del trabajo en relación de dependencia².

Contenido normativo

La Ley de Contrato de Trabajo - LCT - (Ley 24744) constituye el cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo y rige todo lo concerniente al contrato de trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras sea ejecutado en nuestro territorio.

Se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación los dependientes de la Administración Pública, personal del servicio domestico y los trabajadores agrarios,

¹ GRISOLÍA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social, 11ª Edición, Nexis Lexis Argentina (Buenos Aires, 2005), Pág. 109.

²Ibidem, Pág. 1.

que, como son actividades con una regulación particular, operan como norma supletoria.

Otras leyes importantes también son: la ley 11544 de jornada de trabajo, ley 24557 de riesgo del trabajo; la ley 24013 conocida como Ley Nacional del Empleo. También la integran los denominados estatutos profesionales, que son leyes que rigen determinadas actividades.

Respecto del derecho colectivo, las dos leyes fundamentales son la ley 14250 de Convenios Colectivos de Trabajo y la ley 23551 de Asociaciones Sindicales.

3.- Tipos de relaciones

RELACIÓN DE EMPLEO

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

La ley presume que quien trabaja en relación de dependencia celebró con anterioridad por lo menos un acuerdo tácito. Para evitar que el empleador utilice los servicios del trabajador y, posteriormente, desconozca el vínculo, fundándose en la inexistencia del contrato, se impone que los efectos de la relación sean similares a los del contrato de trabajo, salvo que un tercero de buena fe lo conozca y se oponga a esa prestación.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA

El trabajo en relación de dependencia es un trabajo dirigido, debido a que el trabajador esta bajo la dependencia o dirección del empleador, pone a su disposición su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo y, como contraprestación, el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a brindar condiciones dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. Es decir, que trabaja en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten y bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige, no asume riesgos económicos.

4.- Partes del contrato de trabajo

*** Trabajador o dependiente**

La LCT expresa **“se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”**³. El derecho del trabajo no considera trabajador ni a los incapaces, ni a los autónomos, ni a las entidades colectivas; el carácter de la prestación es personal, lo cual implica que no se puede delegar el cumplimiento de la actividad. Se trata de un apersona física con capacidad jurídica que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución⁴

*** Empleador**

Según el Art. 26 de la LCT **“se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”**. Se trata de una persona jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, sirviéndose para ello de facultades de control y disciplinadas conferidas por la ley. Pueden ser empleadoras las entidades sin fines de lucro, las asociaciones de hecho o, un conjunto de personas físicas.

5.- Derechos y obligaciones de las partes

Los derechos y deberes de las partes a las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo; abarcan tanto al trabajador como al empleador, porque ambos actúan como acreedores o deudores.

El trabajador debe prestar su fuerza laboral con el fin de brindar el trabajo prometido, es decir, se trata de una obligación de hacer, mientras que el empleador como contraprestación esta obligado al pago de la remuneración que es una

³ Art. 26 Ley de Contrato De Trabajo (Nº 20744, t.o 1976)

⁴ GRISOLÍA, Julio Armando, Op. Cit., Pág. 209.

obligación de dar y otorgar ocupación efectiva al trabajador, según su categoría profesional.

Derechos del Empleador:

1) Facultad de Organización: Es un conjunto de atribuciones jurídicas para determinar las modalidades de la prestación laboral. Es el derecho de indicar el trabajo que debe realizar el trabajador y en la condiciones de modo, tiempo y lugar en que se efectuará. El empleador tiene las facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

2) Facultad de Dirección: Potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

3) Facultad de Control: Consiste en el poder y posibilidad del empleador de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. El trabajador tiene la obligación de dejarse registrar al salir de la empresa, pero esta facultad está razonablemente limitada.

4) Poder Reglamentario: Las directivas del empleador pueden manifestarse verbalmente, o por escrito. Consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito, estableciendo obligaciones y prohibiciones propias de la actividad, forma en que se deben prestar las tareas, la organización del trabajo y las conductas a asumir en determinadas ocasiones.

5) Facultades de Alterar las Condiciones del Contrato: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, siempre y cuando esos cambios no importen un cambio irrazonable de esa facultad ni alteren modalidades esenciales del contrato.

6) Poder Disciplinario: El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos en los que incurra el trabajador.

Deberes del Empleador:

1) Pago de la Remuneración: La obligación del trabajador es poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, el principal deber del empleador es el pago de la remuneración en tiempo y forma.

2) Deber de Seguridad y Protección: Es el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad, y evitar que sufra daños en sus bienes tiene por objeto prevenir la producción de accidentes y enfermedades y la obligación de reintegrar gastos. Solo están sujetos a la protección los objetos que el trabajador ingresa en el lugar de trabajo por razones de su trabajo, pero no las cosas que no guardan vinculación con su labor⁵

3) Deber de Ocupación: El empleador deberá garantizar al empleado ocupación efectiva según su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.

4) Deber de Diligencia e Iniciativa: El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de la LCT, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerden.

5) Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Entrega del certificado de trabajo: el empleador tiene tres obligaciones: a) ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y de los sindicatos, b) entregar las constancias de tal cumplimiento, c) entregar al momento de la extinción del contrato, un certificado de servicios y remuneraciones, con constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.

6) Deber de No Discriminar e Igualdad de Trato: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o, de algún modo, menoscabe el pleno ejercicio sobre

⁵ Ibidem, Pág. 662.

bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la C. N., será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado.

7) Deber de Llevar Libros: Todo empleador esta obligado a llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

8) Deber de Formación Profesional: Es la obligación del empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa.

9) Deber de Información. Balance Social: El derecho a la libre información de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva, que se incorporó hace pocos años en la legislación de nuestro país.

Derechos del Trabajador:

- 1) Igualdad de trato y no discriminación
- 2) Invenciones o descubrimientos del trabajador
- 3) Derecho a la formación profesional en las pymes.
- 4) Percepción del salario
- 5) Ocupación efectiva
- 6) Ejercicio de las facultades del empleador, respecto de su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicofísica.
- 7) Exigencias del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales y entrega del certificado de trabajo.

Deberes del trabajador:

- 1) Deber de Diligencia y Colaboración: El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

2) Deber de Fidelidad: Está relacionado con el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad.

3) Deber de Obediencia: Deriva de los deberes de fidelidad y buena fe. Surge como contrapartida del poder de dirección del empleador e implica la subordinación jerárquica del trabajador a las directivas del empleador.

4) Custodia de los Instrumentos de Trabajo: Deben conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso.

5) Responsabilidad por Daños: El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

6) Deber de No Concurrencia: El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

CAPÍTULO II

EL DERECHO CONCURSAL

Sumario: 1.-Introducción 2.-Principios del derecho concursal 3.-
Legislación argentina 4.-Estado de cesación de pagos 5.-
Procesos concursales

1.- Introducción

Para comprender el objeto del presente trabajo es necesario describir en forma general el derecho concursal.

En la realidad, por múltiples factores económicos y financieros, en las economías se producen situaciones de crisis que impactan de manera directa e indirecta en los agentes económicos. Las empresas, tanto las organizadas en forma asociativa como los comerciantes unipersonales y las personas físicas, se ven con frecuencia en condiciones de debacle en su situación económica, mostrándose en problemas de insolvencia como de desfasajes financieros. Esto se traduce en la imposibilidad de las la personas de poder cumplir con sus obligaciones de manera regular, lo que se conoce como un estado de cesación de pagos.

Teniendo en cuenta esta situación, el estado legisla una serie de normas que ayudan a las personas a poder superar sus negativas situaciones económicas como también para que sus acreedores puedan cobrar sus créditos.

El derecho concursal es una serie de normas jurídicas que regulan las relaciones y los procesos tendientes a superar el estado de casación de pagos de las obligaciones de la persona.

2.-Principios del derecho concursal

Universalidad. El concurso produce sus efectos sobre la totalidad del patrimonio del deudor, salvo las exclusiones legalmente establecidas respecto de bienes determinados.

Concursalidad: El acreedor sólo puede hacer valer sus derechos mediante la LCQ, concurriendo al concurso para participar del acuerdo en el dividendo

Oficiosidad: Caracterizada por la actuación de oficio de los órganos del concurso. Las atribuciones otorgadas al juez, la dirección del proceso art. 274 y las de la sindicatura Art., 275, las que se ven acentuadas.

Pars Conditio creditorum: Igualdad de trato entre todos los acreedores. En todo proceso concursal existe una solidaridad en las pérdidas independientemente del grado y monto Una justicia distributiva que requiere la satisfacción de todos los acreedores de conformidad a la naturaleza de su crédito.

3.-Legislación argentina

La Constitución Nacional Argentina en su artículo 75 le da la potestad al Congreso de la Nación de legislar en materia de bancarrotas. Además su artículo 126 establece:

“Art. 126.- Las provincias no ejercen el poder delegado a la Nación. no pueden celebrar tratados parciales de carácter político; ni expedir leyes sobre comercio, o navegación interior o exterior; ni establecer aduanas provinciales; ni acuñar moneda; ni establecer bancos con facultad de emitir billetes, sin autorización del Congreso Federal; ni dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal y de Minería, después que el Congreso los haya sancionado; ni dictar especialmente leyes sobre ciudadanía y naturalización, **bancarrotas**, falsificación de moneda o documentos del Estado; ni establecer derechos de tonelaje; ni armar buques de guerra o levantar ejércitos, salvo el caso de invasión exterior o de un peligro tan inminente que no admita dilación dando luego cuenta al Gobierno federal; ni nombrar o recibir agentes extranjeros”.

Por lo expuesto podemos concluir que es potestad exclusiva del Congreso de la Nación de legislar en materia de bancarrotas.

En la República Argentina la ley 24522 (B.O 9/08/1995) de Concursos y Quiebras es la que establece los procesos concursales. Esta es una ley de fondo y de forma porque, además de establecer los derechos y las obligaciones de los sujetos que intervienen en los concursos, también es una ley que tiene sus propios procedimientos y plazos.

Antes de esta ley podemos mencionar a la ley 11719 de 1933 pilar del Derecho Concursal actual que fue la primera ley que estableció un concurso preventivo con el propósito de evitar la quiebra y la ley de bancarrota vigente hasta la sanción de la ley 24522 fue la ley 19551 de 1972.

Entre las reformas introducidas a la actual ley de Concursos y Quiebras podemos mencionar las leyes:

Ley 24760 (B.O 13/01/1997)

Ley 25563 (B.O 15/02/2002)

Ley 26086 (B.O 11/04/2006)

Ley 26684 (B.O 30/06/2011)

En esta última ley haremos mucho hincapié a lo largo del presente trabajo ya que esta ley incorporó muchas modificaciones en el ámbito de los acreedores laborales, entre ellas, la referida al pronto pago laboral.

Al haber muchos puntos de vista diferente sobre los procesos concursales no es de asombrarse que se modifique con tanta frecuencia esta ley ya que a medida que cambian nuestros gobernantes y legisladores estos hacen las variaciones de acuerdo a sus posturas y conveniencias.

4.-Estado de cesación de pagos

El presupuesto objetivo para la apertura de cualquiera de los procesos regulados en la ley 24522 es el Estado de cesación de pagos.

" El estado de cesación de pagos, cualquiera sea la causa y la naturaleza de las obligaciones a las que afecten, es presupuesto para la apertura de los

*concurso regulados en la ley sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 66 y 69*⁶.

El art. 1 establece que “el estado de cesación de pagos” es el presupuesto básico para la apertura de los distintos procesos que regula la ley, en tanto el artículo 11, Inc. 2º, impone al deudor que solicita su concurso preventivo la obligación de señalar la “época” en la que se produjo dicho estado, además de señalar “los hechos” por los cuales la misma se manifestó.⁷

La ley, no define, exactamente qué se debe entender por estado de cesación de pagos sin embargo, existen tres teorías doctrinarias sobre este tema:

Teoría materialista: Requiere un incumplimiento, sin importar la causa de la cesación de pagos, con la sola excepción de que la causal del no pago esté vinculada con la exigencia misma del crédito.

En consecuencia, con el solo hecho de **un incumplimiento, existe cesación de pagos.**

Teoría intermedia: Esta teoría, admite que tiene relevancia la estructura patrimonial incapaz de hacer frente a sus obligaciones, pero requiere como único hecho revelador un incumplimiento efectivo para que se pueda considerar que se encuentra en cesación de pagos. No hay cesación de pagos sin incumplimiento y el periodo de sospecha no puede ir más allá del primer incumplimiento

Teoría amplia: Considera la cesación de pagos como **un estado del patrimonio que no es capaz de afrontar sus obligaciones en forma generalizada y permanente que se manifiesta a través de diversos hechos reveladores**, entre ellos: el incumplimiento, la venta a precio vil, el cierre del establecimiento, etc. y cualquier otro medio que demuestre o revele la *incapacidad del deudor para hacer frente a sus obligaciones en forma generalizada y permanente* en donde el incumplimiento es uno de los hechos reveladores, pero no es necesario que exista para qué exista la cesación de pagos.

⁶ Art. 1 Ley de Concursos y Quiebras, Nº 24522 (t.o 1995)

⁷ HURTADO, Emilio E. Régimen Concursal, 1ª Ediciones La Roca, (Buenos Aires, 2001)

En fin, por lo expresado en el artículo 1, cuando se produce el estado de cesación de pagos se da el puntapié para llevar a cabo los procesos que la ley regula.

5.- Procesos concursales

La ley concursal ofrece tres alternativas que apuntan a situaciones distintas ellas son:

1)-Acuerdo preventivo extrajudicial: este acuerdo esta destintado a aquellos deudores que se encuentren en estado de cesación de pagos o dificultades económicas financieras de carácter general, estos pueden celebrar un acuerdo con sus acreedores y someterlo a homologación judicial.

2)-Concurso preventivo: Es un acuerdo destinado a aquellos, que encontrándose en cesación de pagos, la ley dispone un proceso destinado a que el deudor acuerde con sus acreedores una forma de pago con el objetivo de salir del estado de cesación de pagos, mantener la fuente de trabajo y continuar con sus actividades.

3)-Quiebra: Proceso en el cual, una vez producido el estado de cesación de pagos, se procede a la liquidación del activo del fallido y al pago de los créditos al deudor. Éste es el proceso más crítico de los regulados por la ley concursal, ya que al no haber otra solución, se produce la liquidación, esto produce la discontinuación de la actividad económica del deudor.

A continuación desarrollaremos, a manera de síntesis, procesos de concurso preventivo y quiebra, ya que estos son los que más requerimientos exigen en la Ley 24522 y, además, estos son los que establecen el derecho a pronto pago de los acreedores laborales, este tema será desarrollado con detenimiento en los capítulos posteriores.

❖ Concurso preventivo

Como bien dijimos anteriormente, el concurso preventivo es el proceso que busca evitar la quiebra del deudor. La Ley 24522 lo trata entre los artículos 5 a 68; es un proceso bastante extenso, con distintos plazos y distintas obligaciones para las

partes. La solución concursal es legal, y que utilizada a tiempo, ocasionará menos daños a sus acreedores y a su propio patrimonio y, además, facilitará que al final de un proceso de esta naturaleza, cumpliendo con el acuerdo propuesto, recobren la confianza de los mismos, a quienes con autoridad de haberles pagado todo o parte de su crédito, podrán solicitar nuevos apoyos.⁸

El concurso preventivo incluye:

Sujetos: son susceptibles de presentarse en concurso preventivo las personas enumeradas en el artículo 2, estas son las personas de existencia visible, de existencia ideal privadas y aquellas sociedades en la que es Estado Nacional, Provincial o Municipal sea parte, cualquier sea el porcentaje de participación. Comprende el patrimonio del fallecido mientras se encuentre separado del de los herederos y el los deudores domiciliados en el extranjero respecto de los bienes existentes en el país.

Requisitos del pedido: la ley establece:

Son requisitos formales de la petición del concurso preventivo, los siguientes:

1) Para los deudores matriculados y las personas de existencia ideal regularmente constituidas, acreditar la inscripción en los registros respectivos. Las últimas acompañarán, además, el instrumento constitutivo y sus modificaciones, aun cuando no estuvieran inscritos.

2) Explicar las causas concretas de su situación patrimonial con expresión de la época en que se produjo la cesación de pagos y de los hechos por los cuales ésta se hubiera manifestado.

3) Acompañar un estado detallado y valorado del activo y pasivo actualizado a la fecha de presentación, con indicación precisa de su composición, las normas seguidas para su valuación, la ubicación, estado y gravámenes de los bienes y demás datos necesarios para conocer

⁸ Ibidem, Pág. 51

debidamente el patrimonio. Este estado de situación patrimonial debe ser acompañado de dictamen suscripto por contador público nacional.

4) Acompañar copia de los balances u otros estados contables exigidos al deudor por las disposiciones legales que rijan su actividad, o bien los previstos en sus estatutos o realizados voluntariamente por el concursado, correspondientes a los tres (3) últimos ejercicios. En su caso, se deben agregar las memorias y los informes del órgano fiscalizador.

5) Acompañar 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 legado por cada acreedor, sustentatoria de la deuda denunciada, con dictamen de contador público sobre la correspondencia existente entre la denuncia del deudor y sus registros o documentación existente. Debe agregar el detalle de los procesos judiciales o administrativos de carácter patrimonial

6) Enumerar precisamente los libros de comercio y los de otra naturaleza que lleve el deudor, con expresión del último folio utilizado, en cada caso, y ponerlos a disposición del juez, junto con la documentación respectiva.

7) Denunciar la existencia de un concurso anterior y justificar, en su caso, que no se encuentra dentro del período de inhabilitación que establece el artículo 59, o el desistimiento del concurso si lo hubiere habido.

8) Acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración percibida. Deberá acompañarse también declaración sobre la existencia de duda laboral y de deuda con los organismos de la seguridad social certificada

El escrito y la documentación agregada deben acompañarse con dos (2) copias firmadas.

Cuando se invoque causal debida y válidamente fundada, el juez debe conceder un plazo improrrogable de diez (10) días, a partir de la fecha de la

presentación, para que el interesado dé cumplimiento total a las disposiciones del presente artículo.⁹

Cumplidos con estos requisitos el juez se debe pronunciar en los 5 días luego de esto deberá dictar la resolución de apertura del concurso preventivo como lo establece el artículo 14 de la ley el cual establece todas las exigencias con las que se deben cumplir.

Entre ellos, podemos incluir la designación de un funcionario llamado síndico, que tiene que cumplir con exigencias que impone la ley para velar con el normal desarrollo del proceso y el pedido del artículo 14 inciso 11 que dice:

Cumplidos en debido tiempo los requisitos legales, el juez debe dictar resolución que disponga:

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 auditoria en la documentación legal y contable, informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago.

Efectos: entre los efectos del concurso preventivo podemos mencionar:

- * El deudor sigue administrando su patrimonio bajo la vigilancia del síndico,
- * El pronto pago de los créditos laborales,
- * Actos prohibidos, actos ineficaces,
- * Actos sujetos a autorización,
- * Suspensión de intereses,
- * No suspensión de servicios públicos,
- * Suspensión de remates y medidas precautoria,
- * Obligación del concursado de comunicar al juez para viajar al exterior por plazos menores a 40 días y la obligación de requerir autorización por un plazo mayor.

⁹ Art. 11 Ley Concursos y Quiebras N° 24522 , modificada por Ley 26684 del año 2011.

* Solicitud de verificación: Todos los acreedores por causa o título anterior a la presentación en concurso preventivo deben presentar ante el síndico el pedido de verificación de sus créditos invocando monto, causa y graduación como así también acompañando los títulos que avalan dichos créditos para esto se tienen en cuenta los privilegios que la ley otorga a los distintos acreedores.

Luego de finalizado el plazo para la verificación del crédito, el síndico eleva al juez un informe conocido como informe individual de los créditos el cual es tratado en el artículo 35 de la ley.

El proceso continúa con una propuesta de categorización y un período tendiente a lograr acuerdos con los acreedores llamado período de exclusividad, para llegar a un acuerdo se tiene que tener en cuenta el cómputo de mayorías necesarias como lo establecen los artículos 43 a 47 de la ley. Si se llega a un acuerdo, éste deberá ser homologado; caso contrario, se declarará la quiebra, salvo que se aplique el proceso de salvataje que se presenta en el artículo 48 de la ley.

❖ **Quiebra**

Se conoce con este nombre al proceso concursal que comienza con el pedido de un acreedor, de la quiebra de su deudor, o del deudor de su propia quiebra. Dado que la petición puede provenir de dos sujetos distintos, los requisitos y procedimientos son también diferentes, hasta el momento en que la misma se decreta, a partir del cual el proceso es el mismo, cualquiera fuere su origen.¹⁰

En este proceso, ante la imposibilidad del deudor de afrontar su pasivo exigible, se procede a realizar todas las diligencias tendientes a la liquidación de activo y el pago de los pasivos. Por lo general, si el activo no cubre todo el pasivo, se lleva a cabo una distribución que tiene en cuenta el tipo de crédito, garantías, tipos de acreedores. En este caso, el comerciante cierra su actividad, y se lo denomina fallido.

¹⁰ HURTADO, Emilio E., op cit., Pág. 395

La quiebra puede ser:

Directa: Por pedido del acreedor o del deudor como lo establece el artículo 77 incisos 2 y 3.

Indirecta: La quiebra indirecta es aquella que deriva como consecuencia del fracaso de un concurso preventivo en trámite.

Puede ser a pedido de todo acreedor comprendido en el acuerdo. O a pedido del propio deudor. La solicitud del deudor de su propia quiebra prevalece sobre el pedido de los acreedores.

La quiebra nunca puede ser decretada de oficio, ya que siempre deberá ser a impulso de acreedor. Esto emana de la letra del art. 84 que establece que "...oído el acreedor, el juez resuelve sin más trámite, admitiendo o rechazando el pedido de quiebra"

Refleja o por extensión: Por existir socios con responsabilidad ilimitada, por ejemplo en una sociedad colectiva, la quiebra también se extiende a estos.

Los presupuestos para las quiebras son:

Presupuesto subjetivo: Artículo 2 son susceptibles de ser declarados en quiebra los mismos sujetos mencionados en oportunidad del concurso preventivo

Presupuestos objetivos: Estado de cesación de pagos. No es necesario que exista pluralidad de acreedores.

Efectos:

Al igual que en el concurso preventivo la quiebra, una vez decretada produce los siguientes efectos:

- * El juez dictará una sentencia la cual debe cumplir con todos los requisitos del artículo 88,

- * Establece una obligación de publicar edictos,

- * Deber de cooperación entre el fallido y sus representantes y los administradores de la sociedad (Art. 102),

* Interdicción para salir del país para el fallido y sus administradores (Art. 103),

* El fallido puede seguir desempeñando su empleo, profesión u oficio (Art 104),

* La muerte del fallido no afecta el trámite del concurso (Art 105),

* Desapoderamiento: el fallido queda desapoderado de los bienes, no puede ni administrarlos ni disponer de ellos, con excepción de los bienes excluidos del desapoderamiento conforme el artículo 108. La administración de los bienes queda a cargo del síndico, el fallido pierde la legitimación procesal en todo litigio referido a los bienes del desapoderamiento.

* Verificación: al igual que en el Concurso Preventivo, el artículo 200 establece que los acreedores tienen la obligación de hacer verificar sus créditos ante el síndico. Y presentación de un informe por parte del síndico tal como lo estipula el artículo 35.

El proceso termina con la liquidación de los bienes y la presentación de un informe final, como lo establece el art. 218.

Este informe debe contener:

1) rendición de cuentas de las operaciones efectuadas, acompañando los comprobantes.

2) resultado de la realización de los bienes, con detalle del producido de cada uno.

3) enumeración de los bienes que no se hayan podido enajenar, de los créditos no cobrados y de los que se encuentran pendientes de demanda judicial, con explicación sucinta de sus causas.

4) el proyecto de distribución final, con arreglo a la verificación y graduación de los créditos, previendo las reservas necesarias.

Observaciones. El fallido y los acreedores pueden formular observaciones dentro los DIEZ (10) días siguientes, debiendo acompañar TRES (3) ejemplares. Son admisibles solamente aquellas que se refieran a omisiones, errores o falsedades del informe, en cualquiera de sus puntos.

Si el juez lo estima necesario, puede convocar a audiencia a los intervinientes en la articulación y al síndico, para que comparezcan a ella, con toda la prueba de que intenten valerse.

CAPÍTULO III

ACREEDORES LABORALES EN EL PROCESO CONCURSAL

Sumario: 1.- Definición de un acreedor 2.-Definición de acreedor laboral 3.- Beneficios otorgados por la Ley de Concursos y Quiebras 4.- Clasificación de los créditos de los acreedores laborales 5.- Renuncia – Periodo de Exclusividad 6.- Efectos de la Quiebra sobre el contrato de trabajo

1.- Definición de un acreedor

Un acreedor es aquella persona tanto física como jurídica que legítimamente está autorizada para exigir el pago o cumplimiento de una obligación contraída por dos partes con anterioridad. Es decir, que a pesar de que una de las partes se quede sin medios para cumplir con su obligación, ésta persiste. Por ejemplo, en caso de la quiebra de una empresa, sus acreedores mantienen la facultad de requerir el cumplimiento de dicha obligación. Otras acepciones de la palabra acreedor son: “Que tiene mérito para obtener algo” y “Acción o derecho a pedir el requerimiento de alguna obligación, es decir, que se le satisfaga una deuda”.

2.- Definición de acreedor laboral

En el derecho concursal el acreedor laboral es aquel cuyo crédito tiene origen en el desempeño de sus tareas laborales ejecutadas en relación de dependencia.

Las causas del crédito laboral surgen de los derechos que la ley laboral le otorga al trabajador como ser, por ejemplo: remuneraciones, indemnizaciones, vacaciones, SAC, etc. En el proceso de quiebra son los créditos a favor del empleado que a la fecha de la sentencia de quiebra no fueron cancelados. Son los empleados

que prestan sus servicios en una empresa que se encuentra con un pedido de concurso preventivo y/o quiebra y esta les adeuda remuneraciones e indemnizaciones a dichos empleados, así como otros beneficios que la LCQ les reconoce.

3.- Beneficios otorgados por Ley de Concurso y Quiebras

La ley de Concurso y Quiebras N° 24522 le otorga los siguientes beneficios a los acreedores laborales:

ACUMULACIÓN:

Los créditos a los que solo se reconoce privilegios por un periodo anterior a la presentación en concurso, pueden acumular la preferencia por el periodo correspondiente al concurso preventivo y la quiebra.

COMITÉ DE CONTROL:

El artículo 14 Inc. 13 establece la constitución de un comité de control, el cual estará integrado por tres quirografarios de mayor monto denunciados por el deudor y un representante de los trabajadores de la concursada elegido por los mismos. En el artículo 42, al hablar de la resolución de categorización, el juez designara a los nuevos integrantes del comité de control, el cual quedará conformado, como mínimo, por un acreedor de cada categoría de las establecidas debiendo integrar el mismo, necesariamente, el acreedor con mayor monto; y por dos nuevos representantes de los trabajadores que se incorporarán al ya electo conforme el artículo 14 inc13.

4.- Clasificación de los créditos de los acreedores laborales

El Código Civil Argentino, en su artículo 3875, ha definido el privilegio como “ El derecho dado por la ley a un acreedor para ser pagado con preferencia a otro...” y agrega en el artículo 3876 “ El privilegio no puede resultar sino de una disposición de la ley. El deudor no puede crear privilegios a favor de ninguno de los

acreedores”. De ello resulta que el privilegio otorga una preferencia en el pago que se encuentra dispuesto exclusivamente por una ley.¹¹

CRÉDITOS LABORALES CON PRIVILEGIOS ESPECIAL

Tienen privilegio especial sobre el producido sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que siendo de propiedad del concursado, se encuentran en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo.

EXTENSIÓN

Los privilegios se extienden exclusivamente al capital del crédito, salvo los intereses por 2 años contados a partir de la mora de los créditos de los acreedores laborales que gozan de privilegio especial.

ORDEN DE LOS PRIVILEGIOS ESPECIALES

Los privilegios especiales tienen la prelación que resulta del orden de sus incisos.

CRÉDITOS LABORALES CON PRIVILEGIO GENERAL

Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes por indemnizaciones de trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondos de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral. Se incluyen los intereses por el plazo de 2 años contados a partir de la mora, y las costas judiciales en su caso.

¹¹ MENA, Celina María. Informes de la Sindicatura Concursal.,1ª edición (Buenos Aires, 2009), pág. 66

Los créditos que no pudieran ser cubiertos con privilegio especial pasan a la categoría con privilegio general, sumándose a lo específicamente incorporados en este rubro¹²

EXTENSIÓN

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 Art. 240 y el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados anteriormente.

PRORRATEO

No alcanzados los fondos correspondientes a satisfacer íntegramente los créditos con privilegio general, la distribución se hace a prorrata entre ellos.

5.- Renuncia – Período de exclusividad

Dentro de los 90 días desde que quede notificada por ministerio de ley la resolución de categorización, o dentro del mayor plazo que el juez determine en función al número de acreedores o categorización que no podrá ser superior a 30 días del plazo ordinario, el deudor gozará de un período de exclusividad para formular propuestas de acuerdo preventivo por categorización a sus acreedores y obtener de estos la conformidad según el Art. 45.

Las propuestas pueden consistir en quitas, espera o ambas; entrega de bienes a los acreedores, constitución de sociedad con los acreedores quirografarios de la sociedad deudora, administración de todos o parte de los bienes en interés de los acreedores; emisión de obligaciones negociables o debentures; emisión de bonos convertibles en acciones, constitución de garantías sobre bienes de terceros; cesión de acciones de otras sociedades; capitalización de créditos, inclusive de acreedores laborales, en acciones o en un programa de propiedad participada o en cualquier otra

¹² HURTADO, Emilio E., *op cit.*, Pág.179

propuesta que se obtenga con conformidad suficiente dentro de cada categoría y en relación con el total de los acreedores a los cuales se les formulara propuesta.

Las propuestas deben contener cláusulas iguales para los acreedores dentro de cada categoría, pudiendo diferir entre ellas.

El deudor puede efectuar más de una propuesta respecto de cada categoría, entre las que podrán optar los acreedores comprendidos en ellas.

El acreedor deberá optar en el momento de dar su adhesión a la propuesta.

La propuesta no puede consistir en prestación que dependa de la voluntad del deudor.

Cuando no consiste en una quita o espera, debe expresar la forma y tiempo en que serán definitivamente calculadas las deudas en moneda extranjera que existiesen, con relación a las prestaciones que se estipulen.

Los acreedores privilegiados que renuncien expresamente al privilegio, deben quedar comprendidos dentro de alguna categoría de acreedores quirografarios.

La renuncia no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de su crédito.

A estos efectos, el privilegio que proviene de la relación laboral es renunciable, debiendo ser ratificada en audiencia ante el juez del concurso, con citación a la asociación gremial legitimada. Si el trabajador no se encontrare alcanzado por el régimen de Convenio Colectivo, no será necesaria la citación de la asociación gremial. La renuncia del privilegio laboral no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del crédito, y los acreedores laborales que hubieran renunciado a su privilegio se incorporarán a la categoría de quirografarios laborales por el monto del crédito a cuyo privilegio hubieran renunciado. El privilegio a que hubiere renunciado el trabajador que hubiere votado favorablemente el acuerdo renace en caso de quiebra posterior con origen en la falta de existencia de acuerdo preventivo, o en el caso de no homologarse el acuerdo.

El deudor deberá hacer pública su propuesta presentando la misma en el expediente con una anticipación no menor a veinte días (20) del vencimiento del plazo de exclusividad. Si no lo hiciere será declarado en quiebra, excepto en el caso de los supuestos especiales contemplados en el artículo 48.

El deudor podrá presentar modificaciones a su propuesta original hasta el momento de celebrarse la Junta Informativa prevista en el artículo 45, penúltimo párrafo.

6.- Efectos de la Quiebra sobre el contrato de trabajo

Producida la quiebra del empleador cabe analizar cuales son sus efectos sobre el contrato de trabajo. La ley 24522 establece estos efectos en los artículos 196 a 199 que a continuación se mencionan:

La quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por de 60 días corridos.

Vencido este plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha de declaración en quiebra y los créditos que deriven de él se pueden verificar conforme con lo dispuesto en los Artículos 241, inciso 2 y 246, inciso 1.

PRIVILEGIOS AL TRABAJADOR

Decidida la continuación de la explotación, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el período de continuación de la explotación se adicionarán a éstos. Aun cuando no se reinicie la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes

El síndico debe decidir, dentro de los 10 días corridos a partir de la resolución que autoriza la continuación, qué dependientes cesan definitivamente ante la reorganización de las tareas.

Se deben respetar las normas comunes y los dependientes despedidos tienen derecho a verificación en la quiebra. Los que continúan en sus funciones también pueden solicitar verificación de sus acreencias. Para todos los efectos legales se considera que la cesación de la relación laboral se ha producido por quiebra.

Prestaciones futuras: Los sueldos jornales y demás retribuciones que en el futuro se devenguen con motivo del contrato de trabajo deben ser pagados por el concurso en los plazos legales y se entiende que son gastos de conservación y justicia.

Extinción del contrato de trabajo: El despido del dependiente por el síndico, el cierre de la empresa, o la adquisición por un tercero de ella o de la unidad productiva en la cual el dependiente cumple su prestación, implica que el contrato de trabajo se resuelve definitivamente. El incremento de las indemnizaciones que pudieren corresponder por despido o preaviso por el trabajo durante la continuación de la empresa, gozan de la preferencia del Art. 240, sin perjuicio de la verificación de los créditos devengados hasta la quiebra.

Los convenios colectivos de trabajo relativos al personal de la empresa, se extinguen de pleno derecho respecto del adquirente, quedando las partes habilitadas a renegociarlos.

Obligaciones laborales del adquirente de la empresa: Es considerado sucesor del concurso sólo en el caso de continuación de la explotación. Y respecto de los derechos laborales de los trabajadores que actuaron en esa etapa y por el período de la continuación, mientras que los importes adeudados a la fecha de la quiebra serán objeto de verificación.

En los capítulos posteriores se desarrollará el tema principal del trabajo: el pronto pago de los créditos laborales y se mencionarán algunos de los aspectos más importantes de la ley 26684 la cual incorporó muchas modificaciones respecto de estos acreedores.

CAPÍTULO IV

PRONTO PAGO

Sumario: 1-La ley 26684 2-Pronto pago para créditos laborales 3-Evolución del pronto pago laboral antes de la ley 26684 4-Pronto pago luego de la ley 26684 5-Conceptos con derecho a pronto pago 6-Informes relativos al pronto pago laboral 7-Pronto pago en la quiebra

1-La ley 26684

En Junio del año 2011 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 26684 esta modificaba la Ley 24522 y se focalizaba en el resguardo de los créditos laborales e introducía importantes cambios con respecto a las relaciones laborales ante el concurso preventivo o quiebra del empleador. Con la nueva normativa se facilitó e impulsó la continuidad de la explotación, se buscó conservar los puestos de trabajo y la actividad. Se entendió a la empresa como una organización social, que a pesar de las pretensiones empresariales, debía asumir una responsabilidad social para con los trabajadores y con la sociedad en su conjunto.

La norma buscaba dar un tratamiento legal a la a la situación post crisis del año 2001 esta crisis produjo la quiebra de una importante cantidad de empresas generando un gran número de desocupados.

Esta nueva ley traía un cambio de paradigma, daba prioridad al trabajador protegiendo la fuente laboral y entendiendo la necesidad de la continuidad de la explotación, no sólo por proteger fuentes de trabajo directas, sino, también como beneficio a la sociedad en su conjunto, reconociendo a la empresa como un factor importante en la sociedad, ya sea en materia de producción o prestación de servicios y también teniendo en cuenta el empleo indirecto que podía generar. La continuidad laboral pasó de ser una excepción a ser la regla, en muchas situaciones, con una clara orientación en convertir a la cooperativa de trabajo en el nuevo actor en los procesos concursales, y trasladarle a la cooperativa todos los bienes de la fallida, y donde quedaba a criterio de los trabajadores el interés de la continuidad o no de la explotación.

Modificaciones introducidas por la ley 26684.

Las siguientes son algunas de las modificaciones que se establecen en la ley 24522 por la mencionada ley 26684:

- Incorpora como inciso 8 al artículo 11 lo cual queda redactado de esta manera:

Acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración percibida. Deberá acompañarse también declaración sobre la existencia de deuda laboral y de deuda con los organismos de la seguridad social certificada por contador público¹³

Lo que busca con esto es conocer de antemano la deuda laboral, o sea que, el deudor denuncie sus crédito laborales cuya información será tomada por el síndico

¹³ Art. 11, Inc. 8 Ley De Concursos y Quiebras N° 24522

para la confección del informe que exige el artículo 14 inc.12, el cual será desarrollado también en el presente capítulo.

- Incorpora en el inc. 13 del artículo 14 la exigencia de que un comité de control, que deberá estar conformado por un representante de los trabajadores.
- Modifica las normas sobre el pronto pago laboral (este punto será analizado en un apartado especial)
- Excluye de las disposiciones sobre suspensión de intereses a ciertos créditos laborales”.
- Modifica el artículo 20 que antes de la sanción de esta ley decía que los convenios colectivos quedaban suspendidos por el concurso por el plazo de tres años o hasta que concluya el Concurso preventivo. En ese plazo, los contratos de trabajo se regían por la Ley de Contrato de Trabajo y los contratos individuales, pudiendo la concursada y la asociación sindical que ampare a los trabajadores de la misma, pactar un “convenio colectivo de crisis”.
- Modifica el proceso de salvataje de las empresas, establece como novedad la posibilidad de que los trabajadores de la concursada, o parte de ellos, se agrupen en una cooperativa de trabajo y, haciendo valer sus futuros créditos laborales, puedan adquirir el patrimonio de la concursada y negociar con los acreedores un nuevo acuerdo preventivo y poder así continuar con la empresa en marcha. Si se presenta la cooperativa, o la cooperativa en formación, como interesada en adquirir la empresa mediante el cramdown el juez ordenará al síndico la liquidación de todos los créditos que les corresponderían a los trabajadores inscriptos como asociados a la cooperativa, teniendo en cuenta la indemnización sustitutiva de preaviso, la integración del mes de despido y la indemnización por

antigüedad previstos en los artículos 232, 233 y 245, respectivamente, del régimen de contrato de trabajo, los estatutos especiales, convenios colectivos o lo que hayan acordado las partes. Estos “créditos” calculados por el síndico podrán hacerse valer para la adquisición de la concursada mediante el proceso de cramdown.

- Continuación de la empresa: la ley 26684 establece la continuación de la explotación como regla y priorizando las fuentes de trabajo, a diferencia de la legislación anterior donde se priorizaba la liquidación de la empresa y el pago de los créditos. El síndico puede continuar de inmediato con la explotación de la empresa o alguno de sus establecimientos, si de la interrupción pudiera resultar con evidencia un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio, si se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse o entiende que el emprendimiento resulta económicamente viable. También la conservación de la fuente de trabajo habilita la continuación inmediata de la explotación de la empresa o de alguno de sus establecimientos, si las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, organizados en cooperativa, incluso en formación, la soliciten al síndico o al juez, si aquél todavía no se hubiera hecho cargo, a partir de la sentencia de quiebra y hasta cinco (5) días luego de la última publicación de edictos en el diario oficial que corresponda a la jurisdicción del establecimiento. El síndico debe ponerlo en conocimiento del juez dentro de las veinticuatro (24) horas. El juez puede adoptar las medidas que estime pertinentes, incluso la cesación de la explotación, con reserva de lo expuesto en los párrafos siguientes. Para el caso que la solicitud a que refiere el segundo párrafo del presente, sea una cooperativa en formación, la misma deberá regularizar su situación en un plazo de cuarenta (40)

días, plazo que podría extenderse si existiesen razones acreditadas de origen ajeno a su esfera de responsabilidad que impidan tal cometido¹⁴.

Con este nuevo articulado se nota claramente las intenciones del legislador de continuar la explotación, ya que la legislación anterior a esta continuidad era de forma excepcional, cuando la interrupción proporcionara un daño grave al interés de los acreedores o cuando la empresa quebrada prestase servicios públicos. Ahora, la conservación de la fuente de trabajo, además del patrimonio de la fallida, habilita a la continuidad inmediata de la explotación. A diferencia del “salvataje cooperativo” en el cual para solicitar la continuidad de la explotación, deben representar las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales organizados.

Los trabajadores de la empresa, organizados bajo la forma de una cooperativa de trabajo, pueden adquirir la empresa como unidad, conforme lo establece el artículo 205 Inc. 2 y el artículo 203 bis; y podrán compensarlo con los créditos que le asistan. En este caso, la ley le da el beneficio al trabajador de que las indemnizaciones sean calculadas de acuerdo al artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales de acuerdo al que resulte más favorable al trabajador.

2- Pronto pago para créditos laborales

El pronto pago laboral es un instituto previsto, exclusivamente en la ley concursal, para satisfacción rápida de los créditos laborales nacidas con anterioridad a la presentación concursal, que merecen un tratamiento especial. La vieja Ley de Concursos y Quiebras (Nº 19551) en sus artículos 17 y 173 ya contemplaba esta tutela, no olvidando que dicha ley preveía que antes de que un deudor se presente en concurso este debía cancelarle los créditos de los acreedores laborales. *El instituto del pronto pago reconoce su naturaleza en el carácter alimentario del crédito laboral y,*

¹⁴ Art. 189, Ley de Concursos y Quiebras, Nº 24522, modificado por ley 26684 del 2011.

*en función de ello, se ha construido todo un andamiaje tendiente a facilitar la inserción de este crédito en el pasivo concursal y su rápida percepción.*¹⁵

El pronto pago constituye un derecho y es uno de los medios más importantes que tiene todo acreedor laboral para satisfacer sus acreencias, ya que le permite obtener, de una manera más rápida y efectiva, su cobro en el proceso del concurso preventivo o de la quiebra. Constituye la efectiva, cancelación definitiva de los pasivos laborales. Es un derecho fundamental que otorga al acreedor laboral el carácter de privilegiado, esto es, el derecho a ser pagado primero en el tiempo. Admite la posibilidad de cobrar el crédito sin necesidad de llevar a cabo un complejo proceso de verificación, ni de obtener una sentencia laboral previa. Tiene la ventaja de, cobrar en forma inmediata, la totalidad de su crédito siempre y cuando se cumpla con las condiciones previstas por la Ley 24.522.

3-Evolución del pronto pago laboral antes de la ley 26684

En la redacción original de la Ley 24522, la parte pertinente al pronto pago decía:

‘El juez del concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes, sustitutiva del preaviso, integración del mes del despido y las previstas en los artículos 245 a 254 de la Ley de Contrato de Trabajo, que gocen de privilegio general o especial, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación. Para que proceda el pronto pago no es necesaria la verificación del crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral previo. Del pedido de pronto pago se da vista al síndico por diez (10) días. Sólo puede denegarse total o parcialmente mediante resolución fundada en los siguientes supuestos: que los créditos no surjan de la documentación legal y contable del empleador, o en que los créditos resultan controvertidos o que existan dudas sobre su origen o legitimidad o

¹⁵ MENA, Celina María. op. cit., Pág. 3

sospecha de connivencia dolosa entre el trabajador y el concursado. En estos casos el trabajador debe verificar su crédito conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 y siguientes¹⁶.

Como se puede observar, la ley 24522 otorgaba el pronto pago para los créditos que surgían de remuneraciones e indemnizaciones previstas en la ley de contrato de trabajo y establecía que no era necesaria la sentencia en un juicio laboral previo

En el año 2006 se reformó la ley de concursos y quiebras a través de la ley 26086 cuyo artículo 16, en la parte pertinente al pronto pago, mencionaba:

“[...] Dentro del plazo de diez días de emitido el informe que establece el artículo 14 inc. 11, el juez del concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades laborales y las previstas en los artículos 132 bis, 232, 233 y 245 a 254, 178, 180 y 182 de la ley 20.744, artículos 6 a 11 de la ley 25.013; las indemnizaciones previstas en la ley 25.877, en los artículos 1 y 2 de la ley 25.323; en los artículos 8, 9, 10, 11 y 15 de la ley 24.013, en los artículos 44 y 45 de la ley 25.345 y en el artículo 16 de la ley 25.561, que gocen del privilegio general o especial y que surjan del informe mencionado en el inciso 11 del artículo 14.”

“Para que proceda el pronto pago de crédito no incluido en el listado que establece el artículo 14, inciso 11, no es necesaria la verificación del crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral previo.

Previa vista al síndico y al concursado, el juez podrá denegar total o parcialmente el pedido de pronto pago mediante resolución fundada, sólo cuando se tratare de créditos que no surgieren de los libros que estuviere obligado a llevar el concursado, existiere duda sobre su origen o legitimidad, se

¹⁶ Art. 16, Ley de Concursos y Quiebras, Nº 24522, modificada por la Ley 26086.

encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado”.

A partir de esta reforma, vemos que la ley contempla dos tipos de pronto pago: el pronto paga de oficio y el pronto pago a pedido de parte.

4-Pronto pago luego de la ley 26684

A continuación se presenta la actual redacción del artículo 16 parte pertinente al pronto pago.

“Pronto pago de créditos laborales

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

Para que proceda el pronto pago de crédito no incluido en el listado que establece el artículo 14 inciso 11), no es necesaria la verificación del crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral previo.

Previa vista al síndico y al concursado, el juez podrá denegar total o parcialmente el pedido de pronto pago mediante resolución fundada, sólo cuando existiere duda sobre su origen o legitimidad, se encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado.

En todos los casos la decisión será apelable.

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

La que lo deniegue, habilitará al acreedor para iniciar o continuar el juicio de conocimiento laboral ante el juez natural.

No se impondrán costas al trabajador en la solicitud de pronto pago, excepto en el caso de connivencia, temeridad o malicia.

Los créditos serán abonados en su totalidad, si existieran fondos líquidos disponibles. En caso contrario y hasta que se detecte la existencia de los mismos por parte del síndico se deberá afectar el tres por ciento (3%) mensual del ingreso bruto de la concursada.

El síndico efectuará un plan de pago proporcional a los créditos y sus privilegios, no pudiendo exceder cada pago individual en cada distribución un monto equivalente a cuatro (4) salarios mínimos vitales y móviles.

Excepcionalmente el juez podrá autorizar, dentro del régimen de pronto pago, el pago de aquellos créditos amparados por el beneficio y que, por su naturaleza o circunstancias particulares de sus titulares, deban ser afectados a cubrir contingencias de salud, alimentarias u otras que no admitieran demoras.

En el control e informe mensual, que la sindicatura deberá realizar, incluirá las modificaciones necesarias, si existen fondos líquidos disponibles, a los efectos de abonar la totalidad de los pronto pagos o modificar el plan presentado.”¹⁷

¹⁷ Art. 16 Ley de Concursos y Quiebras, Nº 24522, texto según Ley 26684

Nuevos créditos amparados por el pronto pago, introducidos por la ley 26684:

1. Indemnizaciones para el caso de despido por imposibilidad de reincorporación, previstas en el artículo 212 de la ley 20744

2. Indemnizaciones comprendidas en el artículo 52 de la ley 23551 de asociaciones sindicales, estas se refieren a las indemnizaciones por cese del vínculo laboral de aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en los sindicatos y aquella que se refiere a la estabilidad laboral de los candidatos no electos.

3. Indemnizaciones previstas en estatutos especiales, por ejemplo la indemnización por clientela del estatuto de los viajantes de comercio

4. Indemnizaciones previstas en los convenios colectivos de trabajo en los cuales estuviera comprendido el trabajador

5. Indemnizaciones previstas en contratos individuales de trabajo entre el concursado y el trabajador

Créditos con derecho a pronto pago eliminados por la Ley 26684

- La doble indemnización prevista por la ley 25561 de emergencia publica
- Las indemnizaciones previstas por los artículos 6 y 11 de la ley 25013.

5-Conceptos con derecho a pronto pago

Luego del análisis efectuado precedentemente, estamos en condiciones de señalar qué conceptos se encuentran incluidos en el pronto pago laboral:

Ley 20744:

- Art. 132 Bis: Indemnización al trabajador cuando no hubiera depositado total o parcialmente las retenciones hechas al trabajador

con destino a los organismos de la seguridad social, obras sociales o sindicales. Esta indemnización se extenderá mensualmente hasta que el empleador abone la respectiva deuda.

- Art. 178: Despido por maternidad,
- Art. 180 y 182: Despido por causa de matrimonio
- Art. 212: Reincorporación del trabajador luego de un accidente o enfermedad inculpable cuando éste vea disminuidas su capacidad laboral
- Art. 232: Indemnización sustitutiva de preaviso
- Art. 233: Integración mes de despido
- Arts. 245 a 254: Indemnización por antigüedad, despido indirecto, despido en el que la causa fuere por fuerza mayor y/o por falta o disminución del trabajo no imputables al empleador, indemnización por muerte del empleador (ésta se abonará cuando por condiciones legales o personales del empleador, tras su fallecimiento, no se pudiera continuar con la actividad de la empresa) ... entre otras

Indemnizaciones previstas por otras leyes:

- Las indemnizaciones suplementarias y sancionatorias previstas en la ley de Prevención de la Evasión Fiscal 25.345 — Art. 44 y 45 indemnizaciones por no entregar el certificado de trabajo y constancias de los aportes ingresados a la seguridad social.
- Indemnizaciones previstas en la Ley N° 25.877: considera que existirá un periodo de prueba en la relación laboral, que será de 3 meses, contada desde la entrada en vigencia del contrato, no se podrá disolver el contrato por voluntad unilateral de las partes, sin previo aviso, los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso, si existiere despido sin justa causa, el empleado tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de antigüedad.

- Indemnización art. 1° y 2° de la Ley N° 25.323: se incrementaran al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744, y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

- Indemnización Ley N° 24.013: Art. 8°: Si la relación laboral no se registrare, se le abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario.

Art. 9° Si la fecha laboral declarada en la documentación, fuese una fecha de ingreso posterior a la real, se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

Art. 10: Si se 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.

Art. 11: Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimenten en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Todos los conceptos enunciados anteriormente deberán gozar de privilegio especial o general para ser susceptibles de pronto pago.

Art. 15: Si el trabajador es despedido sin justa causa 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 hiciere 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 acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Como puede observarse, existen ciertas cuestiones a analizar sobre la redacción del actual artículo 16.

La reforma incluye las indemnizaciones previstas en los Arts. 6 a 11 de la ley 24.013, de las cuales, a partir de la ley 25.877 (art. 41) sólo queda vigente el artículo referido a los intereses por falta de pago en término de la indemnización por despido incausado (art. 9 ley 25.013) ya que los demás fueron derogados. También menciona las indemnizaciones de la Ley 25.877, advirtiendo que ninguna indemnización surge de la referida ley, sino que modifica otras normas como ser el Art. 1 y 2 de la Ley 25.323 que ya fueron incorporados en el texto legal

6-Informes relativos al pronto pago laboral

Informe laboral: artículo 14 Inc. 11

La ley 26086 le ha encomendado a la sindicatura, casi en forma inmediata a la aceptación del cargo, además de todo lo que debe hacer la elaboración de dos informes, uno a los 10 días de haber asumido el cargo y otro con una periodicidad mensual.¹⁸

Inc. 11. Correr vista al Síndico por el plazo de 10 días, el que se computará a partir de la aceptación del cargo, a fin de que se pronuncie sobre:

1. los pasivos laborales denunciados por el deudor;
2. previa auditoria en la documentación legal y contable, informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago;

Así como lo estipula el Art. 14, es necesario que el síndico “se pronuncie”, lo que implica que emita una opinión personal sobre el pasivo laboral, para lo cual será necesario que lleve a cabo una auditoria de la contabilidad del deudor, utilizando, para ello, toda la información que el concursado le brinde, principalmente la documentación exigida por los Inc. 3° y 5° del Art. 14, acompañada con los respectivos informes y certificaciones del contador público del concursado.

El síndico deberá realizar su informe siguiendo los lineamientos que las normas contables establecen para llevar a cabo una auditoria. En la actualidad, la resolución técnica 37 es la que se sigue para poder obtener los elementos de juicios necesarios para emitir una opinión.

Dicha norma requiere que el contador:

¹⁸ MENA, Celina María. op. cit, Pág. 6.

- Identifique el objeto de examen. Para este tipo de informes el objeto de examen es la documentación legal y contable, como ser: contratos de trabajo, libro único de remuneraciones, cartas documentos, telegramas, indagación a los abogados del ente.
- Evalúe la significación de lo que debe hacer
- Planifique en forma adecuada su trabajo de auditoria
- Reúna elementos de juicios válidos y suficientes para formarse una opinión
- Emita el informe

Como se observa, el contador tiene 10 días para dicho pronunciamiento, plazo que consideramos bastante limitado para la realización de la auditoria y emisión del informe, por lo cual el contador deberá plasmar en éste las limitaciones correspondientes al alcance de la tarea.

Un informe de estas características, merece por parte de quien lo elabore un meticuloso estudio y trabajo que no podrá desarrollarse en solo 10 días, y más aún si tenemos en cuenta que son los diez primeros días en los que el síndico se incorpora al proceso, en los cuales no ha tenido previamente ningún contacto con el expediente, ni con la documentación que necesita para poder trabajar. El informe en cuestión resulta de gran complejidad y existen altas probabilidades que el Juez deba requerir ampliaciones o precisiones sobre determinados puntos.¹⁹

Informe Mensual de evolución de la Empresa

El síndico deberá emitir un informe mensual sobre la evolución de la empresa, si existen fondos líquidos disponibles, y el cumplimiento de las normas legales y fiscales²⁰. Este último informe mensual completa la nueva tarea

¹⁹ RODRIGUEZ LEGUIZAMON, María Cecilia Doctrina del día: pronto pago de créditos laborales a la luz de las reformas de las leyes 26.086 y 26.684. en www.thomsonreuterslatam.com

²⁰ Art. 11 Inc. 12 Ley De Concursos y Quiebras n° 24522

encomendada a la sindicatura por la cual adquiere un importante protagonismo ante las consecuencias que se pueden desprender conforme resulten los informes presentados.²¹

Como se aprecia, el inciso 12 del artículo 14 impone la obligación al funcionario de emitir mensualmente un informe sobre la evolución de la empresa. Lo que el legislador buscó con esto es que los acreedores y el juez vean como fueron las acciones del concursado luego de la apertura del mismo, si este cumple con las exigencias que le impone la ley y las normas fiscales, tal como ser la presentación de las declaraciones juradas de impuestos y las normas provisionales o la liquidación e ingresos de los aportes y contribuciones a la seguridad social , cumplir con los regímenes de información que le imponen las resoluciones de los distintos entes recaudadores, los requerimientos legales propios de la actividad, requerimientos aplicable a las sociedades, etc.

En este informe deberá informarse los fondos líquidos disponibles. Esta información se requiere para el llevar a cabo la afectación que impone el artículo 16 del 3% mensual del ingreso bruto de la concursada.

Como puede observarse, con la modificación de la norma, el contador síndico tiene muchas más funciones que cumplir, ya que además de ser el controlador del proceso también tiene que concurrir mensualmente a la empresa para obtener la información para emitir su informe, sin olvidar que la única remuneración que recibe el contador son los honorarios regulados de acuerdo a lo que establece el artículo 265 y siguientes.

Tipos de pronto pago:

* Pronto pago de oficios: A partir del informe laboral en donde el síndico se pronuncia sobre los pasivos laborales denunciados por el deudor y la existencia de otros pasivos laborales comprendidos en el pronto pago el juez tiene la información

²¹ MENA, Celina María, *op cit.* Pág. 25.

necesaria para autorizar el pago inmediato de los créditos comprendidos en el pronto pago, a esto lo llamamos pronto pago de oficio ya que no media petición alguna del acreedor interesado.

* Pronto pago a pedido de la parte: Para que proceda este pago de los créditos que no están incluidos en el informe laboral no es necesaria la verificación del crédito ni sentencia judicial; cómo podemos ver, no es requisito que el trabajador lleve sus créditos a la justicia para cobrar estos.

Cabe destacar que, previa vista al síndico y al concursado, el juez podrá denegar total o parcialmente el pedido de pronto pago cuando:

- Existieren dudas sobre el origen o legitimidad
- Se encontraren controvertidos
- Existiere sospecha connivencia entre el peticionario y el concursado

Este tipo de pronto pago se tramita vía incidental. Si el juez deniega el pedido, el acreedor tiene las siguientes opciones:

- Apelación: el artículo 16 establece que en todos los casos la decisión será apelable
- Iniciar un juicio en el juzgado con competencia laboral pertinente
- Seguir con el juicio laboral ya iniciado
- Llevar a cabo el procedimiento de verificación de créditos dispuesto por el Art. 32 LCQ

La sentencia del juicio laboral valdrá como título verificadorio del crédito, es decir que aquel acreedor que haya llevado a cabo un juicio de carácter laboral luego de haber tenido sentencia favorable tendrá que verificar su crédito conforme al artículo 32 o lo dispuesto para el caso de verificación tardía. Recordemos que los juicios laborales quedan exceptuados del fuero de atracción establecido en el artículo 21, por lo cual no corre el plazo de los 2 años de la presentación en concurso contemplado en el artículo 56 de la Ley de Concursos y Quiebras. Entonces, la

solicitud de verificación deberá hacerse dentro de los 6 meses de haber obtenido la sentencia.

Fondos líquidos disponibles

Mucho se ha discutido en la doctrina sobre qué debemos entender por fondos líquidos disponibles. En nuestra opinión, sólo deberá pagarse el crédito en aquellos casos en los cuales la deudora tenga capacidad financiera de pago. Es decir, si la misma genera recursos económicos que puedan ser imputados al pago de tales créditos.

En caso de que no existieran fondos líquidos disponibles, se tendrá que afectar el 3% de los ingresos brutos mensuales de la concursada. Aquí se plantea el problema de qué entendemos por ingresos brutos, ya que el empresario, entre sus ingresos, puede tener algunos que no le pertenece. Además, habría que descontarle al ingreso recibido los importes destinados al IVA, las percepciones realizadas, los gastos comerciales, etc.

7 -Pronto pago en la quiebra

El artículo 183 es el que establece como se abonaran los créditos laborales en la quiebra, diciendo que las deudas comprendidas en los artículos 241inc 2 y 246 Inc. 1 se pagarán de inmediato con los primeros fondos que se recauden o con el producido de los bienes sobre los que recae el privilegio especial, con reservas de las sumas para atender créditos preferentes. Así también, indica que se aplicaran las normas en el artículo 16.

Por lo expuesto, la ley nos dice que, en caso de quiebra, los créditos se abonaran inmediatamente. Los trabajadores no tendrán que esperar todo el transcurso de la quiebra para cobrar sus créditos de carácter alimentario que posean privilegio especial o general.

En oportunidad de la aplicación práctica analizaremos las distintas alternativas a fin de que el lector pueda visualizar bien cómo funciona el pronto pago.

CAPÍTULO V
ANÁLISIS DEL PRONTO PAGO LABORAL DE GUILLERMO V.
CASSANO S.A. S/ QUIEBRA

Sumario: 1.-Presentación del caso 2.- Detalle de acreedores laborales 3.- Distribución 4.- Gráficos resúmenes

1.-Presentación del caso

En la fecha 29 de octubre de 2007 se decreta la quiebra de la empresa **GUILLERMO V. CASSANO S.A.**, a través de la página Web del Poder Judicial de la Nación pudimos acceder a informes de la sindicatura de la quiebra mencionada. Luego de analizar la información obtenida, se detectó una gran cantidad de pasivos laborales compuestos por indemnizaciones por despido, sueldos adeudados, etc.

El objetivo de este capítulo es, a partir de los datos obtenidos, observar el funcionamiento del pronto pago de los créditos laborales en una distribución modelo del producido de los bienes.

A continuación, se detallarán los acreedores laborales, se resumirán los acreedores no laborales, se hará una distribución modelo que serán expuestas en distintas planillas. Luego a través de gráficos circulares, tendremos una visión resumida de la composición del pasivo y de la distribución del producido de los bienes.

Como se verá más adelante, demostraremos la diferencia que existe en términos relativos de lo cobrado por acreedores laborales y no laborales, quedando en

evidencia los efectos que produce la legislación concursal con las reformas introducidas por las leyes 26086 y 26684 mencionadas a lo largo del presente trabajo.

2.- Detalle de los acreedores laborales

Acreedor N° 3: ALVAREZ LILIA VANESA

CAUSA DEL CREDITO: Despido por embarazo

Monto aconsejado: Privilegio Especial y general \$9.000

Pronto Pago: \$9.000

Acreedor N° 5: AYALA MIGUEL ALBERTO

Causa del crédito sueldos

Monto insinuado: Privilegio especial y general \$5.000

Pronto pago: \$5.000

Acreedor N° 6: BARBALACCI ANALIA VERONICA

Causa del crédito: despido – acta 09/04/02

Monto aconsejado: \$19.238

Capital: \$7.912

Intereses (01/04/02 a 31/03/04) \$6.196

Subtotal – Privilegio especial y Gral. \$14.108

Quirografario \$5.130

Total \$19.238

Pronto pago: \$7.912

Acreedor N° 7: BARBALACCI MONICA BEATRIZ

Causa del crédito: despido – 31/03/02

Capital: \$28.731

Intereses (01/04/02 a 31/03/04) \$22.496,37

Subtotal: (Privilegio especial y Gral.) \$51.227,37

Intereses (01/04/04 a 29/10/07) Quirografario	\$18.629,78
Total	\$69.856
Pronto pago:	\$28.731

Acreeedor N° 8: BELTRAN OFELIA

Causa del crédito: laboral

Privilegio especial:	\$3.133,86
Privilegio Gral. (Corresponde al SAC)	\$1.556,96
Quirografario	\$1.468,75
Total	\$6.159,57
Pronto pago:	\$3.133,86

Acreeedor N° 11: CABALLERO, JORGE LUIS

Causa: sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$15.8338,66
Capital: Privilegio General y Especial	\$65.294
Intereses: Privilegio General y Especial	\$51.094,66
Subtotal: Privilegio General y Especial	\$116.338,66
Intereses: Quirografario	\$42.307,34
TOTAL	\$158.646
Pronto pago:	\$65.294

Acreeedor N° 12: CABALLERO, NORMA MABEL

Causa del crédito: Sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$12.129,86
Capital	\$6.531,16
Intereses (01/04/02 a 31/03/04)	\$5.185,35
Subt. Privilegio Especial y general:	\$11.716,51
Intereses (01/04/04 a 29/10/07) Quirografario	\$4.410,38
Total:	\$16.126,89

Pronto pago:	\$6.531
Acreedor N° 13: CAMARGO, FERNANDO ARIEL	
Causa del crédito: Sentencia Judicial por despido	
Monto aconsejado:	\$18.541,85
Capital	\$7,626
Intereses (01/4/02 al 31/3/04) 78,30%	\$5.971,15
Subt. Privilegio Gral. Y especial	\$13.597,15
Intereses (1/4/04 al 29/10/07) 64,84% Quirografario	\$4.944,70
TOTAL	\$18.541,85
PRONTO PAGO:	\$7626

ACREEDOR N° 14: CARBONARO, ANDREA	
Causa del crédito: Sentencia Judicial por despido	
Monto aconsejado:	\$5.483,25
Capital	\$2.500
Intereses (16.3.02 al 16.3.04)	\$1.631,93
Subt. Privilegio especial y Gral.	\$4.131,93
Intereses (17.3.04 al 29.10.07) Quirografario	\$1.351,32
TOTAL	\$5.483,25
Pronto pago:	\$2.500

ACREEDOR N° 18: GARCIA, CARLOS ALBERTO	
Causa del crédito: Sentencia Judicial por despido	
Monto aconsejado:	\$40.067
Capital	\$16.479
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 78,30%	\$12.903
Subt. Privilegio especial y Gral.	\$29.382
Intereses (1.4.04 al 29.10.07)-64,84% Quirografario	\$10.685
TOTAL	\$40.067

Pronto pago: \$16.479

ACREEDOR N° 19: GONZALEZ, RAIMUNDO

Causa del crédito: Presenta incidente de revisión (sueldos y SAC)

Monto aconsejado: \$5.703,13

Pronto Pago: \$1.130

Carácter	Capital	Intereses por 2 años	Subtotal	Intereses hasta la Quiebra (quirografario)
Privilegio Especial y Gral.	1130	712.72	2072.72	1289.30
Privilegio Gral.	947	496.3	1443.30	897.81
Quirografario				2187.11

ACREEDOR N° 20: GUZMAN, JOSE LUIS

Causa del crédito: Sentencia judicial por despido

Monto aconsejado: \$44.949

Capital \$18.487,00

Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 78,30% \$14.475

Subt. Privilegio Especial y Gral. \$32.962

Intereses (1.4.04 al 29.10.07) 64,84% Quirografario \$11.987

TOTAL \$44.949

Pronto pago: \$18.487

ACREEDOR N° 21: LAFIDENZA LILIANA

Causa del crédito: Incidente de Verificación

Monto insinuado: \$27.390,33

Pronto pago: \$27.390

ACREEDOR N° 23: LEDESMA, FERNANDA

Causa del crédito: Relación Laboral con sentencia verifcatoria

Monto Insinuado:	\$3.480,75
Pronto pago:	\$3.480,75

ACREEDOR N° 24: LEDESMA, MARIA

Causa del crédito: relación laboral con sentencia

Monto insinuado:	\$4.968,41
PRONTO PAGO:	\$4.968,41

ACREEDOR N° 26: LYNN, JORGE HERNAN

Causa del crédito: crédito laboral

Monto insinuado:	\$19.491,33
Privilegio esp. Y Gral.(Sueldos 6900 e intereses \$1869,21)	\$8.769,21
Privilegio Gral. (Vacaciones y SAC)	\$ 6.097,08
Quirografario	\$4.625,04
TOTAL	\$19.491,33
Pronto pago:	\$6.900

ACREEDOR N° 28: MELGAREJO, GUILLERMO

Causa del crédito: sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$108.683
Capital	\$44.700
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 74,30%	\$35.000
Subt Priv Esp.	\$79.700
Int (1.4.04 al 29.10.07) 64,84% Quirog	\$28.983
TOTAL	\$108.683
Pronto pago:	\$44.700

ACREEDOR N° 29: MANTOLVANI, MARILZA

Causa del crédito: laboral

Monto aconsejado:	\$12.149,3
Capital	\$4.917,95
Intereses (1.3.02 al 1.3.04) 80,39%	\$3.953,54
Subtotal Privilegio especial y Gral.	\$8.871,49
Intereses (1.4.04 al 29.10.07) 66,65% Quirografario	\$3.277,81
TOTAL	\$12.149,30

ACREEDOR N° 32: NICOLICHI, ROSA

Causa del crédito: Sentencia judicial por despido y sentencia recaída en el incidente de verificación

Monto insinuado:	\$8.841,30
Pronto Pago:	\$8.841,30

ACREEDOR N° 35: ONTIVERO, EMILIO

Causa del crédito: sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$94.887
Capital	\$39.026
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 76,75%	\$30.557
Subt. Privilegio especial y Gral.	\$69.583
Intereses (1.4.04 al 29.10.07) 56,1% Quirografario	\$25.304
TOTAL	\$94.887
Pronto pago:	\$39.026

ACREEDOR N°36: PEINADO, OSCAR

Causa del crédito: Sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$14.3661,7
Capital	\$59.086
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 78,30%	\$46.264,34

Subt. Privilegio especial y Gral.	\$105.350,34
Intereses Quirografario (1.4.04 al 29.10.07) 64,84%	\$38.311,36
TOTAL	\$143.661,70
Pronto pago:	\$59.086

ACREEDOR N° 37: RAMIREZ, CAROLINA

Causa del crédito: Sentencia Judicial por despido

Monto aconsejado:	\$18130,94
Capital	\$7.457
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 78,30%	\$5838,83
Subt. Privilegio especial y Gral.	\$13.295,83
Intereses Quirografario (1.4.04 al 29.10.07) 64,84	\$4.835,11
TOTAL	\$18.130,94
Pronto Pago:	\$7.457

ACREEDOR N° 38: REISIN ARIANA

Causa del crédito: relación laboral con sentencia

Monto aconsejado:	\$53.635,56
Pronto pago:	\$53.635,56

ACREEDOR N° 39: RODRIGUEZ, DIEGO

Causa del crédito: crédito laboral

Monto insinuado:	\$10.521,79
------------------	-------------

ACREEDOR N°41: ROMERO, MATIAS

Causa del crédito: crédito laboral

Monto insinuado:	\$3.338,67
1- Con privilegio especial y general	\$1.970,61
2- Con privilegio general (SAC y vacaciones proporcionales)	\$576,16
3- Quirografario	\$791,90

TOTAL	\$3.338,67
Pronto pago:	\$1.970,61

ACREEDOR N° 42: SANCHEZ, GABRIEL

Causa del crédito: sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$42.102
Capital	\$17.316
Intereses (1.4.02 al 31.3.04) 78,30%	\$13.558
Subt. Privilegio especial y Gral.	\$30.874
Intereses Quirografario (1.4.04 al 29.10.07) 64,84 %	\$11.228
TOTAL	\$42.102
Pronto Pago:	\$17.316

ACREEDOR N° 43: TOLEDO, ALBERTO

Causa del crédito: convenio laboral homologado (sueldos)

Monto insinuado: (Privilegio especial y general)	\$3.000
Pronto pago:	\$3.000

ACREEDOR N° 45: YBALO, SANDRO

Causa del crédito: Sentencia judicial por despido

Monto aconsejado:	\$47.762
Capital: Privilegio general y especial	\$19.644
Intereses Tasa Activa (1.4.02 al 31.3.04) Priv. Gral. Y Esp.	\$15.381,25
Subtotal: Privilegio general y especial	\$35.025
Intereses 1.4.04 al 29.10.07 64,84% (Quirografario)	\$12.737
TOTAL	\$47.762
Pronto pago:	\$19.644

ÍNDICE BIBLIOGRAFICO

a) General:

GRISOLÀ, Julio Armando, Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social ,11ª Edición, Nexis Lexis Argentina (Buenos Aires, 2005)

MENA, Celina Maria, Clases Teóricas de Concurso y Practica judicial, Facultad de Ciencias Económicas U.N.T, año 2013

RIVERA, Julio Cesar y otros, Ley De Concursos y Quiebras, Actualización Ley 26684,Rubinzal-Culzoni editores, Buenos Aires, año 2012

ROUILLÓN Adolfo A. N., Régimen de Concursos y Quiebras, Editorial Astrea, año 2014

b) Especial:

HURTADO, Emilio E. Régimen Concursal, 1ª Ediciones La Roca, (Buenos Aires, 2001)

MENA, Celina Maria. Informes de la Sindicatura Concursal,1ª edición, Errepar, (Buenos Aires, 2009),

RODRIGUEZ LEGUIZAMON, Maria Cecilia, Doctrina del día: pronto pago de créditos laborales a la luz de las reformas de las leyes 26.086 y 26.684. En www.thomsonreuterslatam.com

c) Otras publicaciones:

Ley de Concursos y Quiebras, N° 24522, modificada por ley 26684 del año 2011

Ley De Contrato De Trabajo, N° 20744 (t.o 1974)

Consultas en Internet: Página del Poder Judicial:
<http://www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00016/00021649.Pdf> (2014)

ÍNDICE

Prólogo.....	1
--------------	---

CAPÍTULO I

INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL

1- El trabajo y su evolución histórica.....	3
2- Definición del derecho del trabajo.....	4
3- Tipos de relaciones.....	5
4- Partes del contrato de trabajo.....	5
5- Derechos y obligaciones de las partes.....	6

CAPÍTULO II

EL DERECHO CONCURSAL

1- Introducción.....	11
2- Principios del derecho concursal.....	12
3- Legislación argentina.....	12
4- Estado de cesación de pagos.....	13
5- Procesos concursales.....	14

CAPÍTULO III

ACREEDORES LABORALES EN EL PROCESO CONCURSAL

1- Definición de un acreedor.....	22
2- Definición de acreedor laboral.....	22
3- Beneficios otorgados por la Ley de Concursos y Quiebras.....	23

4- Clasificación de los créditos de los acreedores laborales.....	23
5- Renuncia – Periodo de Exclusividad.....	25
6- Efectos de la Quiebra sobre el contrato de trabajo.....	27

CAPÍTULO IV

PRONTO PAGO

1- La Ley 26684.....	29
2- Pronto pago para créditos laborales.....	33
3- Evolución del pronto pago laboral antes de la Ley 26684.....	34
4- Pronto pago luego de la Ley 26684.....	36
5- Conceptos con derecho a pronto pago.....	38
6- Informes relativos al pronto pago laboral.....	42
7- Pronto pago en la quiebra.....	46

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DEL PRONTO PAGO LABORAL DE GUILLERMO V. CASSANO S.A. S/ QUIEBRA

1- Presentación del caso.....	47
2- Detalle de acreedores laborales.....	48
3- Distribución.....	56
4- Gráficos resúmenes.....	64
CONCLUSIÓN.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ÍNDICE.....	70

GRÁFICO N° 1

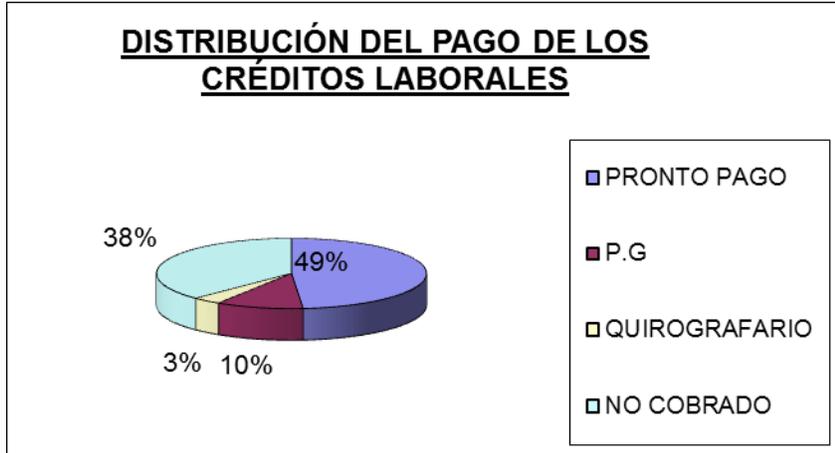


GRÁFICO N° 2

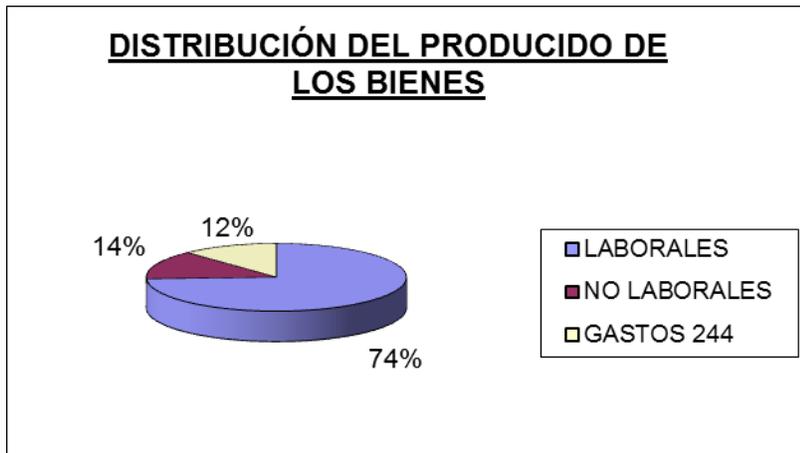


GRÁFICO N° 3

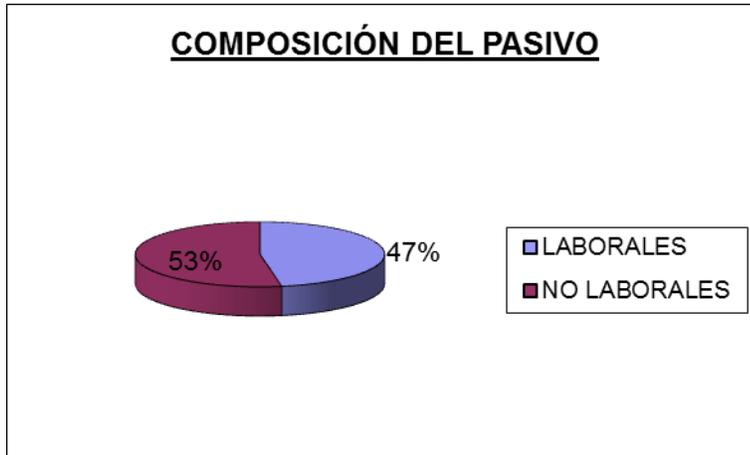


GRÁFICO N° 4

