

Capacitate



Resumen Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo 2

Contenidos:

- Muerte del trabajador
- Muerte del empleador
- Supuestos en que procede la liquidación o la indemnización
- Quiebra o concurso del empleador

 **Capacitarte**

La **muerte del trabajador** provoca la extinción del contrato laboral y a los herederos, por derecho propio, les corresponde la indemnización reducida por el artículo 247 de la LCT, conforme dispone el artículo 248 LCT: *“En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.*

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador”, es decir, la mitad de lo correspondería por el 245 de la LCT. Resulta claro que no corresponde en este caso, abonar el preaviso ni la integración de despido, ya que es un supuesto de extinción automática por causas ajenas al contrato en sí mismo.

En cuanto a los beneficiarios, este artículo no efectuó una remisión a la ley previsional, para sujetarse a las vicisitudes de la misma, sino que directamente incorporó a su articulado, el propio contenido de la disposición convocada, lo que resultó indudablemente inequívoco al establecer que en caso de muerte, las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18.037 tendrían derecho a

percibir la indemnización, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecidos.

Sin embargo, adviértase que la actual ley 24.241 establece un orden y una prelación distintos en su artículo 53, atento a que no aparecen mencionados los padres ni los hermanos del trabajador fallecido que sí lo estaban en el orden de la mentada ley 18.037. Ante ello, se plantea si la mención que hace el artículo 248 de la LCT al determinar las personas legitimadas para percibir la indemnización son las enumeradas en el artículo 38 de la Ley 18.037 o esta mención debe ser entendida como referencia a la norma previsional vigente que determine los beneficiarios del derecho a pensión, y en consecuencia la remisión estaría actualmente dirigida al artículo 53 de la Ley 24241.

Frente a este problema algunas posiciones interpretativas jurisprudenciales, postulan que el texto del artículo 248 incorporó a su letra la nómina de beneficiarios y el orden de prelación mencionados en la Ley 18037 la que debe entenderse reproducida en su propio texto y que no supone un envío a las normas sobre pensión del régimen previsional, sin que las modificaciones posteriores de éste cambien el universo de beneficiarios tenido en mira por el legislador al sancionar la norma laboral.

En cambio, otra interpretación del texto normativo considera que la determinación actual del universo de beneficiarios del derecho indemnizatorio debe ubicarse en el marco del artículo 53 de la Ley 24241 que es el régimen previsional vigente, como se ha resuelto en algunos fallos.

Resulta clara la vigencia de la ley 24241 y en ese sentido, los beneficiarios tienen derecho al cobro de la indemnización por fallecimiento del trabajador –mediante la sola acreditación del vínculo dado el carácter *iure proprio* del derecho de los beneficiarios–, son los previstos en el artículo 53 de la Ley 24.241:

La viuda/viudo del trabajador fallecido. A los efectos del cobro del beneficio debe considerarse igualmente comprendido el conviviente que pueda demostrar que

llevaba conviviendo más de dos años con el trabajador fallecido-con ciertas exclusiones- y haciendo una interpretación de la norma inclusiva de las uniones de hecho entre personas del mismo sexo.

Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

De acuerdo a la propia letra de la 24.241, *“la limitación a la edad establecida no rige si los derechohabientes se encontraren incapacitados para el trabajo”* a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad. Según la interpretación auténtica de la disposición, *“se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular”*.

Téngase en cuenta que el segundo párrafo del artículo 248 LCT contiene una condición sobre el derecho al cobro del beneficio por parte del conviviente determinando que

“queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento”. De acuerdo a la previsión de la norma, el conviviente –de uno u otro sexo– deberá ser reconocido como beneficiario de la indemnización siempre y cuando pueda probar fehacientemente que revestía tal condición desde, al menos, dos años antes a la muerte del trabajador.

Según el último párrafo del artículo 248 LCT, *“tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o*

separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento". Así las cosas, el único supuesto en el que el ex cónyuge desplazaba a la concubina/concubino era aquel en el que mediaba una sentencia firme declarando la culpabilidad del trabajador fallecido en el divorcio o en la separación personal y la inocencia del ex cónyuge supérstite.

Sin embargo, con la adopción del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y su opción a favor del *divorcio vincular incausado* como único sistema del ordenamiento jurídico argentino con efectos plenos para la disolución del vínculo matrimonial (Artículo 436 CCyCN), la doctrina considera que todas las distinciones normativas entre cónyuge *culpable* o *inocente* del divorcio, como la recogida en el artículo 248 LCT, han perdido vigencia. En consecuencia, ahora el conviviente que pueda probar la situación exigida por la norma excluiría en todos los casos al ex cónyuge.

Orden de prelación para el cobro. Como ya se ha demostrado fundadamente, el Art. 248 LCT, habla de las *"personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974)"*, norma que fue derogada por el art. 168 de la Ley 24.241; en consecuencia, no puede entenderse que subsista aquel orden de prelación remitido. Asimismo, si bien el Artículo 248 LCT –dictado con la vigencia de la norma ahora derogada– aludía a un orden y prelación de los beneficiarios, cabe señalar que el Art. 53 de la Ley 24.241 –que vino a sustituir las previsiones contenidas en el Art. 38 de la Ley 18.037– no prevé orden de "prelación" alguno y en ese sentido se ha pronunciado en más de una oportunidad la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo afirmando que *"no cabe duda que en la actualidad no existe orden de prelación alguno entre los distintos derechohabientes beneficiarios de la indemnización prevista por el art. 248 de la LCT, con la salvedad de las exclusiones o concurrencias previstas en relación a la figura de la concubina"*.

Como consecuencia de dicha ausencia de un *orden de prelación* que determine el modo en que debe repartirse el importe de la indemnización entre los beneficiarios, la solución adoptada por la jurisprudencia ha sido que, acreditado el vínculo que otorga el derecho a cobrar, el importe total debe repartirse en partes iguales entre todos ellos.

Algunos autores asimilan el **suicidio** en todos sus efectos, a los casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, considerándose amparado por la ley de accidentes de trabajo, siempre y cuando se acredite la relación causal o concausa eficiente con el trabajo; es decir, debe existir una relación de causalidad con la situación física del trabajador como consecuencia de un infortunio o accidente de trabajo. Como se observa, el suicidio debe considerarse ajeno a toda idea de culpa, debiendo ser equiparado a una enfermedad o accidente, inculpable o de trabajo según el caso.

El **Seguro Colectivo de Vida Obligatorio** establecido en el Decreto 1567/74, su modificatoria por decreto 1123/90 y resolución reglamentaria 26871/99 el cual, es una cobertura que obligatoriamente el empleador debe contratar a favor de sus empleados.

Este seguro cubre el riesgo de muerte del trabajador en relación de dependencia, por cualquier causa (incluyendo el suicidio como hecho indemnizable) sin limitaciones de ninguna especie, las 24 horas del día dentro o fuera del país. Esta prestación es independiente de todo otro beneficio social, seguro o indemnización de cualquier naturaleza fijada en las convenciones colectivas, leyes de seguridad social o del trabajo.

Este Decreto comprende a los trabajadores en relación de dependencia que prestan tareas en el país, pero excluye expresamente a los trabajadores del

ámbito rural, los cuales tienen su propio seguro de vida que es el Seguro de vida dispuesto por la ley 16.600.

El Seguro Colectivo de Vida Obligatorio, que se paga a través del Formulario AFIP 931, y alcanza por ejemplo a los empleados administrativos de un empleador rural, encuadrados estos en la ley de contrato de trabajo (Ley 20.744), y CCT 130/75 de empleados de comercio, pero no a los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de la ley 26.727 del régimen de Trabajo agrario.

Aparte, los trabajadores que presten servicios para más de un empleador, tienen derecho a la prestación del seguro una sola vez, quedando la contratación del mismo a cargo del empleador en que cumpla la mayor jornada mensual de trabajo, en caso de igualdad, quedará a opción del trabajador.

El **seguro de retiro “La estrella”**, es uno de los derechos de los empleados de Comercio, conforme el Convenio colectivo N° 130/1975 (En su artículo 3) y disposición de la D.N.R.T. N° 4.701/91 y la N° 5883/1991, homologada por el entonces, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Todas las empresas que tengan personal incluido en las normativas señaladas, deben inscribirse en la póliza 134, mediante su representante legal, presentar una fotocopia de la Inscripción en AFIP y el formulario de solicitud de alta de la empresa, en las Oficinas de “La Estrella”. El Empleador además, tiene que realizar aportes mensuales del 3,5% del salario liquidado al empleado a su cargo, es decir no lo debe descontar del sueldo que cobra el empleado.

Los Empleados de Comercio que renuncian o son despedidos, incluso si fallecen (serán en su caso sus herederos) antes de llegar a la edad de retiro, si la empleadora fue haciendo todos los aportes en tiempo y forma, puede solicitar la devolución de

lo aportado. Esto debe ser solicitado en el sindicato donde se le entregara un formulario y aproximadamente a las 6 semanas se enviaría una transferencia con el cincuenta por ciento (50%) de lo aportado.

En cuanto al destino del aporte (3,50%) será:

- (i) El 50% a “La Estrella Cía Argentina de Seguros de Retiro S.A.”, para financiar el sistema (Beneficio básico);
- (ii) El 50% restante se destina a la cuenta individual del Empleado.

Para el cómputo de la antigüedad se sumarán los años de servicio en el sector, siempre que no medien interrupciones superiores a 12 meses ni rescates de las Cuentas Individuales.

Para obtener el beneficio básico, el Hombre debe contar con 65 años y la Mujer: 60 años. Aquel asegurado que haya comenzado a prestar servicios antes de septiembre de 1996 deberá acreditar una antigüedad mínima en el sector de 5 años para acceder al 100% del beneficio básico, aunque, quien comenzó su servicio con posterioridad a septiembre de 1996 accederá a un porcentaje del beneficio básico, determinado en función de la antigüedad que acredite en el sector (Por ejemplo, con 10 años de antigüedad accede al 50% y con 20 años de antigüedad al 100%).

El empleado tiene derecho a reclamar el ingreso de los mismos, mediante un modelo de intimación básico, que se consigue fácilmente.

El trabajador desvinculado que se encuentre con que el ex-empleador no le efectuó los aportes, debe intimarlo; pero no para la totalidad del aporte, sino por el 50% del mismo.

Por último, cabe destacar que, tal como lo establece el propio artículo 248 LCT *in fine*, se trata de un beneficio independiente y autónomo –por lo tanto, se entiende acumulable– a todo otro beneficio o indemnización surgidas de la muerte del

trabajador como las fundadas en la Ley de riesgos del trabajo, el Código Civil y Comercial de la Nación o en los Convenios Colectivos respectivos o estatutos profesionales, así como los seguros de vida, subsidios y el derecho a la pensión que corresponda en virtud de las leyes previsionales.

Se deberá abonar a los beneficiarios, la indemnización por muerte del trabajador (artículo 248 de la LCT), es decir, *una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley*”, disposición que a su vez remite al artículo 245 del mismo cuerpo normativo aunque disminuyéndola en un cincuenta por ciento (50%)

Dicho en otros términos: Esta indemnización se calculará multiplicando el monto de *“un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses”*, y dividiendo el importe resultante por dos (2).

Teniendo en cuenta la naturaleza de la extinción del vínculo laboral, el empleador no se encuentra obligado al pago de las indemnizaciones sustitutiva del preaviso, ni a la integración del mes de despido.

La obligación de indemnizar que la ley establece a cargo del empleador existe siempre que se acredite la relación de trabajo y que el fallecimiento haya ocurrido durante su vigencia. Luego deberá abonarse, la parte proporcional del sueldo anual complementario en el caso de extinción del contrato de trabajo (artículo 123 de la LCT), la indemnización por vacaciones no gozadas en el supuesto de extinción de la relación laboral por muerte del trabajador (artículo 156 de la LCT).

Los miembros del grupo familiar primario mantienen la obra social por 3 meses sin necesidad de hacer aportes. Luego de esos 3 meses pueden conservar la obra social. En ese caso, tienen que pagar los aportes y contribuciones.

Existen casos, en que la **muerte del empleador** determinará la correlativa extinción de la fuente de trabajo. Ello puede derivar del hecho que no existen herederos con quien continuar la explotación o de las condiciones personalísimas,

legales y de hecho, que imposibilitan la continuación del trabajo sin la persona desaparecida.

El art. 249 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el contrato de trabajo se extingue por muerte del empleador “*cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir (...)*”. Como puede advertirse, la LCT se refiere a "condiciones personales o legales", a "actividades profesionales" y a "otras circunstancias", de lo que puede deducirse que no pretende hacer ninguna enumeración exhaustiva sino meramente ejemplificativa. Es decir, que puede tratarse de cualquier circunstancia que torne imposible la prosecución del vínculo luego de la muerte de empleado.

No es la muerte del empleador, lo que producirán la extinción del contrato, sino la imposibilidad material de cumplir con su objeto, en tanto dependa para su subsistencia (tenga o no éxito) de las condiciones personales propias del empleador.

Si es posible la continuidad, entonces ante una decisión rupturista fundada en una visión pesimista del futuro de la empresa no tendrá cabida en el instituto del artículo 249 de la ley de contrato de trabajo. Debe probarse estas calidades personales del empleador que impiden que, por su ausencia, la relación laboral no continúe en virtud a que en el contrato de trabajo, la figura del empleador no resulta ser *intuito personae*, como en el supuesto del trabajador.

De conformidad con la regla general de conservación del contrato, receptada por el artículo 10 del LCT, y dada su fungibilidad como sujeto aquél, la regla en relación con el fallecimiento de la persona física empleadora es la continuidad.

La excepción a esa regla estará dada, entonces, en aquellos supuestos que caen dentro de la conceptualización del artículo 249 del LCT. La concurrencia de ambos extremos –muerte e imposibilidad de prosecución- genera la extinción del

contrato de trabajo, aunque no necesariamente en forma automática. En efecto, puede no resultar evidente –o al menos controvertible- que la desaparición física del empleador originario configure un obstáculo insuperable para la continuación del contrato. En tal caso, resultará necesaria una decisión rupturista –debidamente fundada y comunicada- de los sucesores universales o singulares.

Lo concreto resulta ser que en caso de fallecimiento del empleador, se debe abonar al trabajador: La remuneración proporcional a los días trabajados en el mes, El SAC proporcional a los días trabajados, Las vacaciones no gozadas proporcionales, El SAC sobre vacaciones no gozadas, La indemnización estipulada por el artículo 247 de la LCT.

Deber de entregar los certificados estipulados en el artículo 80 de la LCT.

La extinción del contrato laboral también puede darse por el **concurso o la quiebra del empleador**, conjugándose en tal supuesto, dos leyes distintas:

La ley de contrato de trabajo y la ley de Concursos y Quiebras.

En la primera normativa, tal supuesto es contemplado en el artículo 251: *“Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización. Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el art. 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el art. 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores”.*

La segunda, es decir, la ley de concurso y quiebras (Ley 24.522) fue sancionada en el año 1995, donde era escasa, por no decir nula, la protección del trabajador ante el concurso o quiebra de su empleador. En el año 2002 hubo una modificación a la Ley de Concursos y Quiebras (LCQ) por la ley 25.589 donde se establece la posibilidad de continuación de la explotación por medio de una cooperativa de trabajo, con determinados requisitos y cuestiones que en la práctica ha sido casi imposible llevar a cabo. Posteriormente ocurrió otra en 2006 a través de la ley 26.086, una más en 2011 vía ley 26.684 y en el 2015 otro retoque por medio de la ley 27.170.

En principio, ni el concurso preventivo, ni la quiebra, producen, “per se”, la extinción del vínculo laboral. En el caso del concurso preventivo, al ser un procedimiento tendiente a lograr un acuerdo global con los acreedores, tiene por finalidad evitar la declaración de quiebra del deudor en cesación de pagos; la apertura del concurso y su tramitación no afectan el normal cumplimiento de las obligaciones laborales.

La quiebra es un procedimiento de ejecución colectiva del patrimonio del deudor fallido que conlleva su desapoderamiento.

El artículo 196 de la ley 24522, establece que *“la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos. Vencido ese 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.*

Si dentro de ese término se decide la continuación de la explotación, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el período de continuación de la

explotación se adicionarán a éstos. Aun cuando no se reinicie efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes....”.

En caso de vencimiento del plazo, si después de los sesenta días no se decide la continuación del trabajador en la empresa, el contrato de trabajo queda extinguido automáticamente sin derecho al preaviso ni a la indemnización sustitutiva, ya que la extinción del contrato se debe a la disposición de la ley y no a la decisión del empleador.

En caso de la quiebra, la situación es resuelta por el artículo 196 de la norma concursal.

Si se decide la continuación de la empresa, la ley establece en su artículo 197:

“Resuelta la continuación de la empresa, el síndico debe decidir, dentro de los DIEZ (10) días corridos a partir de la resolución respectiva, qué dependientes deben cesar definitivamente ante la reorganización de las tareas. En ese caso 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”. No será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida”.

Cuando se produce la quiebra, los trabajadores tienen posibilidad de optar entre verificar su crédito en la quiebra y ante el síndico y juez de la misma o bien demandar por el cobro de sus indemnizaciones en sede laboral teniendo en cuenta que estas demandas no son atraídas por el fuero de atracción del pasivo de la quiebra, pero no pueden pretender las dos cosas, verificar y demandar laboralmente.

El **pronto pago laboral** es un instituto previsto exclusivamente en la ley concursal, para satisfacción rápida de acreencias laborales nacidas con anterioridad a la presentación concursal, que merecen un tratamiento especial frente al estado de crisis de la empresa.

Esta vía tiene por finalidad evitar que los acreedores laborales deban esperar la realización de un acuerdo con los demás acreedores para satisfacer sus créditos, teniendo en cuenta principalmente la naturaleza y las necesidades alimentarias a las que está destinada.

La ley 24522, contempla dos modalidades para la tramitación del pronto pago, según fuera que los créditos laborales (Artículo 14 inciso 11):

- A) Estuvieran incluidos en el informe preliminar que debe realizar la sindicatura;
- b) No se encontraran incluidos en dicho informe, pero sí autorizados por el juez y fueran solicitados por el acreedor laboral.

En los dos primeros, el pronto pago se ordena sin necesidad de intervención alguna del trabajador, de la concursada ni tramite (Pronto pago de oficio) y la otra se materializa con el pedido o intervención del acreedor laboral (Pronto pago a pedido de parte).

Dentro de los diez días posteriores a la aceptación del cargo en el concurso preventivo, el síndico deberá presentar un informe laboral en el cual se pronuncie sobre los pasivos laborales denunciados por el deudor, y también sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago. Es a partir de este informe que el juez podrá contar con la información necesaria para autorizar el cobro de los mismos

El juez de oficio autorizara a pagar los créditos laborales que cumplan con los requisitos que establece la ley, esto es, que estén incorporados en el informe del síndico (ya sea que hayan sido denunciados por el deudor o en su defecto, que

surjan de la documentación legal y contable por el presentada), que se trate de acreencias que gocen de privilegios y que no sean controvertidos ni dudosos. En estas cuestiones, el juez ordenara el pago de dichos créditos, sin necesidad de intervención ni solicitud alguna del acreedor laboral.

La ley regula el pronto pago a pedido de parte, para aquellos casos en los cual el crédito laboral no hubiese estado incluido en el informe del síndico. No se requiere la verificación del crédito ni una sentencia en juicio laboral previo. Se trata de un trámite especial, con un procedimiento incidental autónomo y específico, en el cual se busca la mejor manera para satisfacer en forma rápida dicha acreencia en virtud de su carácter alimentario. El juez, previa vista al funcionario sindical y al concursado podrá admitirlo o denegarlo. En caso de que el pronto pago haya sido admitido, éste queda incorporado al pasivo del deudor (Sin necesidad de llevar a cabo el procedimiento verificadorio), y debe pagarse inmediatamente en su totalidad.

En caso de rechazo de la solicitud de pronto pago, dispone el artículo 16, 7mo. Párrafo que la resolución judicial que lo deniegue “.....*habilitará al acreedor para iniciar o continuar el juicio de conocimiento laboral ante el juez natural.....*” es decir, que en el supuesto de *rechazo* de la solicitud de pronto pago el acreedor laboral puede:

- a) Iniciar su reclamo promoviendo juicio ante el juez laboral;
- b) Continuar el juicio laboral en trámite (si lo inició con anterioridad a la solicitud de pronto pago) o
- c) Solicitar la verificación de su crédito ante el juez (Artículo 32 de la Ley 24.522).

En todos los casos el acreedor laboral tiene la opción ante el rechazo del pronto pago, de iniciar o continuar su juicio ante los jueces de laborales, a lo cual adicionaremos lo dispuesto en el artículo 21 ultima parte del párrafo cuarto: “... *La*

sentencia que se dicte en los mismos- se refiere a los juicios laborales- valdrá como título verificadorio en el concurso”.

En síntesis, el titular de una sentencia obtenida en el fuero laboral deberá solicitar la verificación de su crédito, en paridad de condiciones con los demás acreedores y con independencia del tribunal que dictó el pronunciamiento. En ningún caso, la calidad de acreedor declarada por sentencia firme los exime de la carga de la verificación para constituirse como acreedor del concurso.

El vigente artículo 16 de la ley 24.522 establece los siguientes créditos amparados por el pronto pago laboral:

- A) Las remuneraciones debidas al trabajador;
- b) Las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales;
- c) Las previstas en los artículos 132 bis, 212, 232, 233 y 245 a 254; 178, 180 y 182 de la Ley 20.744,
- d) Las indemnizaciones previstas en la Ley N° 25.877 (Artículos 4 y 5);
- e) En los artículos 1 y 2 de la ley 25.323 y En los artículos 8, 9, 10, 11 y 15 de la ley N° 24.013;
- f) En los artículos. 44 y 45 de la ley N° 25.345;
- g) En el artículo 52 de la ley 23.551 (Asociaciones Sindicales);
- h) Las indemnizaciones previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, que gocen del privilegio general o especial.

Razones por las cuales el juez concursal puede rechazar total o parcialmente un pedido de pronto pago. Estas causales son:

- A) Créditos que carecen de respaldo documental: Ello implica que el crédito laboral no surja de ninguno de los libros o registros que el deudor está

obligado a llevar por imperio legal. (Actualmente con la reforma a la ley, esta ya no es una causal para rechazar el pronto pago).

- b) Créditos de origen y legitimidad dudosos: Serán dudosos cuando no se acredite la efectiva presencia de un vínculo contractual propio de la LCT y la efectiva prestación laboral por parte del trabajador, o cuando carezcan dichos reclamos de un soporte jurídico. La duda debe ser judicial. Los demás acreedores podrán poner ello de manifiesto, pero en definitiva, es la falta de certeza en el juez lo que impedirá el progreso del pedido.
- c) Créditos controvertidos: El texto legal utiliza en este caso, términos ambiguos e imprecisos que impiden que podamos comprender con exactitud qué fue lo que pretendió el legislador al incorporar esta causal. No se aclara si la controversia debe ser judicial, o si simplemente deben reputarse controvertidos en opinión del síndico. Si es este último el que controvierte el crédito, deberá fundar su opinión, la que deberá estar referida necesariamente a que el crédito no surge de la documentación acompañada ni de la enumeración de los recaudos que el artículo 11 dispone como insoslayables para la petición de apertura de concurso.
- d) Connivencia dolosa entre el peticionario y el concursado: Implica que entre el acreedor laboral que solicita el pronto pago y el empleador en concurso preventivo haya operado una maquinación fraudulenta con el objetivo de perjudicar a través de este cobro anticipado y preferencial a la masa de acreedores. Debe existir ánimo de fraude y ser analizadas por el juez concursal con especial cuidado, guiándose por una interpretación restrictiva. De ser invocadas, deben estar fundamentadas de manera clara, evitando privar al trabajador del legítimo derecho que le corresponde de percibir su crédito de manera anticipada.

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

- A) A través de los fondos líquidos disponibles
- b) Si no existieran fondos disponibles

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

En el segundo supuesto, se debe indicar que a los fines de dotar al mecanismo del pronto pago de mayor efectividad, el párrafo noveno del artículo 16 de la LCQ ha previsto que *“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”*.

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

En caso de que el empleador concursado llegue a un acuerdo preventivo con los acreedores deben distinguirse estas situaciones:

a) Continuidad de la empresa:

En este caso no habrá cambios en las relaciones laborales que seguirán desenvolviéndose normalmente.

b) Acuerdo de cesión total o parcial de bienes a favor de los acreedores: En este caso también habrá que distinguir: Si los acreedores cesionarios de los bienes constituyen una sociedad continuadora de la actividad de la empresa concursada, la situación de regirá por lo previsto en el artículo 225 y siguientes de la LCT – Transferencia de establecimiento- y los contratos de trabajo continuarán con aquella, conservando los trabajadores la antigüedad adquirida y los derechos que de ella se derivan.

ii) Lo mismo ocurrirá si los adquirentes de los bienes son terceros que continuarán con la explotación.

c) Si lo que se acuerda es la venta de los bienes de la concursada sin continuidad de la explotación, deberán extinguirse -inexorablemente- los contratos de trabajo. En este caso, lo usual es que el despido sea dispuesto por el deudor concursado. Cabe remarcar que la apertura del concurso preventivo: ella no hace en modo alguno presumir ni demuestra la existencia de la causal prevista en el artículo 247 de la LCT de falta o disminución de trabajo, que habilite el pago de una indemnización reducida.

Podría ocurrir, finalizada una primera etapa del procedimiento concursal que la ley 24522 llama “período de exclusividad”, que la propuesta de acuerdo formulada por el deudor concursado fracase. La ley citada prevé un instituto conocido como “*cramdown*” o salvataje para intentar la continuidad de la actividad de la empresa. Con ese fin, admite que personas distintas del empleador concursado y de los acreedores -es decir, terceros en el proceso- adquieran su capital social, si logran un acuerdo con los acreedores. En caso de llegar a ese acuerdo, también será aplicable, respecto de los contratos de trabajo, el ya referido artículo 225 y siguientes de la LCT sobre “Transferencia del establecimiento”.

El tema de los privilegios – es decir el derecho dado por la ley a un acreedor para ser pagado con preferencia a otro-constituye una de las materias más controvertidas y dificultosas de la legislación concursal, debido a que no solo los trata la ley 24522, sino que también los reconocen el Código Civil y Comercial unificado.

La doble legislación produce dificultades cuando no hay coincidencia entre las distintas disposiciones. La ley de Concursos y Quiebras ha dado un paso adelante en materia de unificación de los privilegios. En su artículo 239 dispone que *"existiendo concurso, sólo gozarán de privilegio los créditos enumerados en este capítulo, y conforme a sus disposiciones"*

Los privilegios tienen un orden en la ley concursal y según tengan su asiento sobre un bien determinado, o sobre la generalidad de los bienes del deudor, los privilegios tendrán el carácter de especiales o generales.

En principio, los privilegios generales solo se ejercen en los procesos concursales, mientras que los especiales pueden hacerse valer en las ejecuciones individuales.

Conforme a la Ley de concursos y quiebras, deberán satisfacerse los créditos en el siguiente orden:

- a) En primer lugar, corresponde efectuar las reservas a que hace referencia el artículo 244, representada por la contribución que están obligados a realizar los acreedores de privilegio especial a los gastos del concurso.
- b) En segundo lugar, debe atenderse a los créditos de privilegio especial (Artículo 241),
- c) Luego continúan los gastos de conservación y aquellos gastos de justicia (Artículo 240).
- d) Los créditos laborales con privilegio general (del artículo 246 inc. 1),
- e) Los restantes créditos con privilegio general, hasta afectar el 50% de los bienes en cuestión (Artículos 246 inc. 2) a 5) y 247 LCQ).

- f) Los acreedores quirografarios y
- g) Los acreedores subordinados.

Los créditos con privilegio especial se cobran, con preferencia al resto de los acreedores, sobre el producto del bien. Los únicos acreedores preferidos con relación a estos créditos son los previstos en el artículo 244 de la ley 24.522.

Los incisos del artículo 241 establecen distintos rangos de los créditos con privilegio especial. Particularmente nos interesarán aquellos que tienen que ver con el trabajador, es decir: Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses y los provenientes por indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que, siendo de propiedad, del concursado, se encuentren en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación.

A ellos se les adiciona lo estipulado por el artículo 242, es decir, los intereses por 2 años contados a partir de la mora de los créditos laborales.

Son créditos con privilegio general (Artículo 246 de la LCQ) –que se ejercen sobre el dinero resultante, luego de desinteresados los créditos los créditos con privilegio especial y los créditos contra el concurso (Artículos 240 y 244 LCQ)

En lo atinente a los correspondientes al trabajador, los siguientes:

A) Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por 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 que pueda derivar 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;

b) El capital por prestaciones adeudadas a organismos de los sistemas nacional, provincial o municipal de seguridad social, de subsidios familiares y fondos de desempleo;

En el caso de quiebra, el derecho al pronto pago, está establecido en el Art. 183 LCQ:

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

Dicho articulado repite la normativa del artículo 16 haciendo expresa referencia al mismo, por lo cual caben las consideraciones expuestas en los puntos anteriores.

Pero a diferencia del concurso, donde dichos créditos se satisfacen con el “resultado de la explotación”, en la quiebra se pagarán “con los primeros fondos que se recauden”; es decir, no son los fondos sobrantes luego de pagar los gastos de gestión sino, ni más ni menos, los primeros que se recauden. Solo se reservan las sumas para atender los créditos preferentes y, en su caso, para gastos ordinarios y extraordinarios, pero solo si el juez lo autoriza. Otra diferencia con el concurso preventivo es que en la quiebra no hay limitaciones a las remuneraciones o indemnizaciones que establece la norma del 16; acá la extensión comprende a todos los créditos del 241 inc.2 y 246 inc.1, es decir que alcanza a todas las remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador, vacaciones, sueldo anual complementario, fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral