

Material Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo Extinción del contrato de trabajo por hechos ajenos a las partes

Contenidos:

- Los modos de extinción del contrato laboral por muerte del trabajador y del empleador
- Las distintas variantes de liquidación e indemnización según los casos.
- La situación que se presenta cuando el empleador concursa o quiebra y cómo ese estado avalado por la normativa conjuga los derechos del trabajador

Modos de extinción del contrato laboral por muerte del empleado

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 Ley de Contrato de Trabajo, conforme dispone el artículo 248 de la mencionada ley.

Este dice lo siguiente: “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 Ley de Contrato de Trabajo. 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, debemos tener en cuenta 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 Ley de Contrato de Trabajo 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 24.241.

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 18.037, 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 24.241, que es el régimen previsional vigente, como se ha resuelto en algunos fallos.

Antes de la reforma previsional mencionada, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el fallo plenario “KAUFMAN” de fecha 12/8/92 estableció la siguiente doctrina: “En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el Art. 38 de la ley 18037 (t.o. 1976), tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el Art. 248 de la LCT con la sola acreditación del vínculo y el orden y prelación, sin el cumplimiento de las demás condiciones establecidas para obtener el derecho a pensión por la misma norma”.

La pregunta entonces, sería: ¿Cómo juega la vigencia del plenario con la reforma de la ley 24.241 y cuál prevalece?

En este punto han existido fallos divergentes. Mientras en algunos se ha indicado su plena vigencia (Fallo CNAT “Salazar”, “Heres” entre otros), otros se han inclinado por la negativa (Fallo “Zarza”) en favor de la ley.

Más allá de lo antes indicado acerca de los beneficiarios de la indemnización, lo que resulta claro es la vigencia de la ley 24.241, y en ese sentido, los beneficiarios que 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.

Estos son:

- La viuda/viudo del trabajador fallecido. Es decir, 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 de la Ley de Contrato de Trabajo 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.

Se trata de las “Uniones Convivenciales”, las que han sido reguladas como una nueva figura jurídica en el título III del libro segundo “Relaciones de Familia”, abarcando los artículos 509 al 528 del Código Civil y Comercial de la Nación.

El artículo 512 del Código mencionado refiere a la forma de acreditar la existencia de una unión convivencial: “La unión convivencial puede acreditarse por cualquier medio de prueba; la inscripción en el Registro de uniones convivenciales es prueba suficiente de su existencia”.

Esto, a su vez, se relaciona con el artículo 710 del Código Civil, que prescribe que los procesos de familia se rigen por los principios de libertad, amplitud y flexibilidad de la prueba, siendo éstos aplicables a todos los aspectos de la prueba, es decir, su ofrecimiento, producción y diligenciamiento, pero también a su valoración.

Según el último párrafo del artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, “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, la doctrina considera que todas las distinciones normativas entre cónyuge culpable o inocente del divorcio, como la recogida en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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.

Resuelto el tema de quiénes deben ser considerados como beneficiarios de la indemnización por muerte del trabajador prevista en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, sólo resta determinar el orden de prelación para el cobro de la misma.

Como ya se ha demostrado fundadamente, el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo habla de las “personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974)”, norma que fue derogada por el artículo 168 de la Ley 24.241; en consecuencia, no puede entenderse que subsista aquel orden de prelación remitido.

En efecto, la ley 24.241, en su artículo 53 -a diferencia del artículo 38 del Decreto Ley 18.037- elimina y restringe la lista de beneficiarios a los efectos de la pensión por fallecimiento estableciendo el siguiente orden de prelación:

- a) La viuda;
- b) El viudo;
- c) La conviviente;
- d) El conviviente;
- e) 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.

Además, se legitima a los hijos del causante, en concurrencia, con la concubina o viuda, según sea el caso, puesto que la única exclusión que prevé es entre la cónyuge supérstite y la concubina según se desprende del último párrafo de aquél artículo.

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.

Asimismo, es importante aclarar que el cobro de la indemnización es un derecho que se reconoce a los sujetos indicados en la norma como beneficiarios *iure proprio*, y no como sucesores del trabajador fallecido. Esto tiene una consecuencia directa para el reclamo y posterior cobro de la indemnización, que no resulta necesario tramitar previamente la declaratoria de herederos siendo suficiente la sola acreditación fehaciente del vínculo de parentesco exigido en la Ley de Contrato de Trabajo.

A su vez, no resulta determinante la causa de la muerte, y los beneficiarios pueden reclamar y cobrar la indemnización aún en los casos de suicidio del trabajador, ya que la norma no distingue entre muerte natural y muerte provocada, e incluso de ausencia de presunción con fallecimiento.

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.

Aunque la decisión sea voluntaria, es innegable que responde a motivaciones de variado orden que al influir en la esfera psíquica lleva al individuo a su autodestrucción, excediendo los límites de lo normal y razonable, y desapareciendo toda idea de discernimiento.

Seguro colectivo de vida obligatorio

Tema por demás interesante resulta ser el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio establecido en el Decreto 1567/74, su modificatoria por decreto 1123/90 y resolución reglamentaria 26871/99, que 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, quienes 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, alcanza por ejemplo a los empleados administrativos de un empleador rural, encuadrados estos en la ley de contrato de trabajo y Convenios Colectivos de Trabajo 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.

Como dijimos, el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio se paga a través del Formulario AFIP 931, que es una declaración jurada que se utiliza para determinar nominativamente e ingresar los aportes y contribuciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social.

Una forma de realizarlo es a través del Servicio Declaración en Línea, que es un sistema informático que permite a los empleadores obtener la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones, confeccionada sobre la base de los datos del período inmediato anterior a aquel que se declara, si existiera, más las novedades registradas en el sistema Simplificación Registral.

Asimismo, a partir del período abril de 2015 y siguientes se estableció que el Servicio Declaración en Línea sea obligatorio para aquellos empleadores que posean hasta doscientos empleados. Será optativo para aquellos empleadores que posean entre doscientos uno y trescientos empleados. La declaración en línea se utilizará tanto para declaraciones juradas originales o rectificativas.

Por otro lado, se encuentran excluidos los empleadores que registren más de 300 trabajadores en el período mensual que se declara, en función de la información que surja de la Declaración Jurada correspondiente al mes inmediato anterior, si existiera, y de las novedades suministradas mediante el sistema Simplificación Registral, que deberán declararse mediante el aplicativo SICOSS.

Y... ¿Conocen el **seguro de retiro “La estrella”**? Este 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, y es completamente independiente y distinto del Seguro de vida obligatorio dispuesto en virtud del decreto N° 1567/74.

El mismo consiste efectivamente en un “Seguro de Retiro” que conforme el artículo 176 de la ley 24.241, tiene cobertura sobre la vida de una persona, que establece, para el caso de supervivencia de esa persona a partir de una fecha (la fecha de retiro), el pago

periódico de una renta vitalicia; y para el caso de muerte del asegurado anterior a dicha fecha, el pago total del fondo de las primas a los beneficiarios indicados en la póliza o a sus derechohabientes.

En realidad, según el artículo 177 de la ley 24.241, el seguro de retiro sólo podrá ser celebrado por entidades aseguradoras que limiten en forma exclusiva su objeto a la cobertura de ese tipo específico de seguros.

Estas tienen que estar autorizadas en forma expresa por la Superintendencia de Seguros de la Nación y su nombre debe contener la expresión "seguro de retiro". Sin embargo, el artículo 178 de la ley 24.241 permite a las entidades que ya habían estado autorizadas antes del dictado de la ley a operar seguros de retiro, a que conserven la autorización para hacerlo.

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 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 entregará 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, que recordemos que es del 3,5%, será:

- El 50% a "La Estrella Cía. Argentina de Seguros de Retiro S.A.", para financiar el sistema (Beneficio básico);
- 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 con 60 años.

Asimismo, 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 esta fecha, 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%.

En el supuesto en que el trabajador, al momento de la desvinculación, y luego de intentar cobrar el seguro de retiro La Estrella, se encuentra con que los aportes al mismo no fueron efectuados, comete el error de efectivizar el reclamo por aportes no realizados a su empleadora como un rubro más del ítem “liquidación” de su demanda, pero judicialmente se encuentra que los jueces rechazan tal ítem por improcedente, puesto que quien en realidad se encuentra facultado para petitionar por los ingresos de dinero faltantes es la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, también conocida como FAECYS, y no el trabajador.

Ante el incumplimiento del empleador en el pago del aporte, no hay seguro que se pueda reclamar. Por lo tanto, el trabajador se encontrará privado de los beneficios que el sistema confiere ante los eventos cubiertos.

Entonces, si bien el beneficiario no está legitimado a demandar a su empleador por el pago de los aportes no realizados, sí está facultado para exigirle el resarcimiento de las consecuencias dañosas causadas por la violación de los deberes a su cargo, ya que el ingreso de los fondos al sistema de la seguridad social constituye una obligación del patrono, y entonces su incumplimiento es un ilícito contractual derivado de la Ley de Contrato de Trabajo.

Además podemos decir que 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.

Sobre la prescripción para el reclamo judicial de dicho seguro, el Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) N° 139, del 17/07/2008, en los autos caratulados: “Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios c/Brexter SA s/ cobro de Aportes y contribuciones”, resolvió que el plazo de prescripción aplicable a la obligación patronal de aportar al seguro de retiro complementario es de diez años.

Por último, cabe destacar que, tal como lo establece el propio artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo *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.

Asimismo, se deberá abonar a los beneficiarios la indemnización por muerte del trabajador, 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, y la indemnización por vacaciones no gozadas en el supuesto de extinción de la relación laboral por muerte del trabajador.

A su vez podemos decir que los miembros del grupo familiar primario mantienen la obra social por 3 meses sin necesidad de hacer aportes. Luego de ese período de tiempo pueden conservar la obra social. En ese caso, tienen que pagar los aportes y contribuciones.

Para comprender el supuesto de la muerte del empleador, debemos tener en cuenta puntualmente que el contrato de trabajo tiene carácter personalísimo solamente para el trabajador.

El empleador, definido como “la persona física o jurídica o conjunto de ellas, que requiera los servicios de un trabajador”, puede sufrir diferentes cambios sin que por ello se afecte, en principio, el normal desarrollo del contrato de trabajo.

Por ello, la mera desaparición física del empleador unipersonal, o la liquidación o transformación del empleador, persona de existencia ideal, no conlleva, en principio, la extinción de la relación de trabajo.

En tal supuesto, las obligaciones inherentes al contrato de trabajo se transfieren, según los casos "ipso jure", o en razón de una estipulación contractual a la nueva persona física o jurídica que continúa la explotación como sucesor. En este orden de ideas el trabajador se halla inserto en la empresa como organización, la que no puede desaparecer como tal sino en virtud de un hecho voluntario de su titular.

Extinción del contrato laboral determinados por la muerte del empleador

La extinción de la empresa entendida como una organización comercial productiva puede responder a distintas causas, aunque la mayoría estarán en vinculación directa o indirecta con la coyuntura económica.

Es importante recordar que la muerte del empresario individual, o la transformación o liquidación de la persona jurídica, no resultan en esta óptica causales de extinción de la relación de trabajo. ¿Por qué decimos esto? Porque normalmente al empresario individual sucederán sus propios herederos, y las personas jurídicas no se extinguen sino en virtud de un acto de autoridad luego de un proceso de liquidación.

Es decir, mientras la organización empresarial subsista como tal, las relaciones de empleo del personal que la integra, también subsistirán. Ello naturalmente sin perjuicio del derecho de sus titulares a denunciar los contratos cuando se justifique la imposibilidad de mantenerlos o su inutilidad económica.

Existen casos, en que la **muerte del empleador** determinará la correlativa extinción de la fuente de trabajo. Esto 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 artículo 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 Ley de Contrato de Trabajo 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.

Como hemos indicado, no es la muerte del empleador lo que producirá 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.

La noción de éxito en la continuación es un dato ajeno al análisis, puesto que lo que se evaluará es si existe alguna posibilidad de continuar con la explotación, más allá que luego supere lo conseguido o fracase. 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.

Asimismo, deben 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.

La enumeración realizada en el artículo 249 de la Ley de Contrato de Trabajo es descriptiva de un supuesto de excepción, en el que la persona del empleador es un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo tal que su ausencia impide que el contrato pueda ser continuado por sus herederos.

Resulta irrelevante, a los fines del modo en análisis, la caracterización de la muerte del empleador como natural o accidental, toda vez que las diferentes consecuencias (continuación o no del contrato de trabajo) no guardan relación alguna con esa clasificación.

De conformidad con la regla general de conservación del contrato, receptada por el artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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 de la Ley de Contrato de Trabajo.

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 obstativo insuperable para la continuación del contrato. En tal caso, resultará necesaria una decisión rupturista –debidamente fundada y comunicada- de los sucesores universales o singulares.

Pero, al margen de lo expuesto precedentemente, pueda darse el supuesto en el que resulte necesario que se prolongue por un tiempo la prestación del trabajador para cerrar la explotación realizando pagos o gestionando cobros pendientes, entregando trabajos ya realizados, cerrando cuentas bancarias, balances, etc. Agotadas esas tareas, el contrato puede ser extinguido en los términos antes propuestos.

En el caso que los herederos continuaran con la explotación del negocio que pasara a integrar la sucesión, estos deben responder como empleadores, como continuadores de la explotación, independientemente de lo que hicieran por sí o por intermedio de la administradora del sucesorio. Entonces, la única causal de extinción de la relación de empleo relacionada con el empleador, es su muerte; cualquier otra circunstancia no lo libera de satisfacer, en caso de despido, la indemnización correspondiente, sin excepción.

Más allá de las variantes que puedan darse en este modo de extinción, 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, y el SAC sobre vacaciones no gozadas,
- La indemnización estipulada por el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo
- Y debe de entregar los certificados estipulados en el artículo 80 de la misma ley

Ahí nuevamente tengamos en cuenta el proyecto del PEN de creación de un fondo de cese laboral, que en caso de convertirse en ley, sustituirá y reemplazará al empleador en la obligación de pago.

Extinción del contrato laboral por concurso o quiebra del empleador

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 aquélla 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, 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.

Luego, en el año 2002 hubo una modificación a la Ley de Concursos y Quiebras (LCQ) por la ley 25.589, donde se establecía 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.

Por su lado, la quiebra es un procedimiento de ejecución colectiva del patrimonio del deudor fallido que conlleva su desapoderamiento.

El artículo 196 de la ley 24.522 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”.

Una cuestión importante a tener en cuenta es que no será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida.

Asimismo, cabe aclarar que, 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 24.522 contempla dos modalidades para la tramitación del pronto pago, según fuera que los créditos laborales:

- Estuvieran incluidos en el informe preliminar que debe realizar la sindicatura;
- No se encontraran incluidos en dicho informe, pero sí autorizados por el juez
- 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 que 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 autorizará 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 ordenará el pago de dichos créditos, sin necesidad de intervención ni solicitud alguna del acreedor laboral.

Diferentes clases de pronto pago, aquí, el artículo 16 de la ley de concursos y quiebra establece: “Para que proceda el pronto pago de crédito no incluido en el listado que establece el art. 14 inc. 11, no es necesaria la verificación de crédito en el concurso ni sentencia en juicio laboral previo. Previa vista al síndico y al concursado (A diferencia de lo que ocurre en el pronto pago “de oficio”, donde no se confiere vista al deudor, quedando solo la alternativa de apelar la resolución del juez), 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 y legitimidad, se encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado. En todos los casos la decisión será apelable...”

De esta manera, vemos que la ley regula el pronto pago a pedido de parte para aquellos casos en los que 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 que se busca la mejor manera para satisfacer en forma rápida dicha acreencia en virtud de su carácter alimentario. Además, 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 cambio, 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:

- Iniciar su reclamo promoviendo juicio ante el juez laboral;
- Continuar el juicio laboral en trámite (si lo inició con anterioridad a la solicitud de pronto pago) o
- 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 que adicionaremos lo dispuesto en el artículo 21 última 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".

Aquí en este punto, lo que nos interesa es lo plasmado literalmente por la norma, lo que algunos autores interpretan que dicha sentencia valdrá como título verificadorio.

Dicho en otras palabras, la resolución en el juicio que adopte el juez no concursal (léase laboral) importa en la verificación del crédito en el pasivo concursal en forma análoga a la terminología que utiliza el artículo 16 en el párrafo 6º, cuando se refiere a la sentencia del juez concursal que admite el pronto pago y adquiere efectos de cosa juzgada material.

Sin embargo, autores como Silvana Chiapero de Bas expresa que tal analogía es, a su modo de ver, incorrecta, ya que se estarían equiparando hipótesis radicalmente distintas, ya que en el supuesto de pronto pago la sentencia emana del propio juez concursal y no de jueces no concursales, de modo que si el legislador hubiera entendido que la sentencia del juez no concursal importa verificación del crédito y automático ingreso al del pasivo concursal, lo hubiera debido decir con idénticos términos del artículo 16.

No obstante, sólo dijo que valdrá como “título verificador del concurso”, lo que significa que el acreedor que prosiguió el juicio deberá tramitar la vía verificatoria ante el juez donde tramita el concurso.

En resumen, 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.

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

- Las remuneraciones debidas al trabajador;
- Las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales;
- Las previstas en los artículos 132 bis, 212, 232, 233 y 245 a 254; 178, 180 y 182 de la Ley 20.744,
- Las indemnizaciones previstas en la Ley N° 25.877 (Artículos 4 y 5);
- 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;
- En los artículos 44 y 45 de la ley N° 25.345;
- En el artículo 52 de la ley 23.551 (Asociaciones Sindicales);
- Las indemnizaciones previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, que gocen del privilegio general o especial.

La Doctora María Cecilia Rodríguez Leguizamón indica que la ley taxativamente menciona cuáles son las únicas razones por las que el juez concursal puede rechazar total o parcialmente un pedido de pronto pago.

Estas causales son:

- Créditos que carecen de respaldo documental, lo que 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.
- Créditos de origen y legitimidad dudosos: Serán dudosos cuando no se acredite la efectiva presencia de un vínculo contractual propio de la Ley de Contrato de Trabajo 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.
- 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.
- Finalmente, connivencia dolosa entre el peticionario y el concursado, que 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 través de los fondos líquidos disponibles y
- 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 Ley de Concursos y Quiebras 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”.

El Doctor en Derecho Francisco Junyent Bas sostiene que a efectos de respetar uno de los principios fundamentales del derecho concursal como es el de conservación de la empresa, se deberá entender que el criterio de que el ingreso bruto cuyo 3% puede aplicarse a la satisfacción del pronto pago de los créditos laborales, deberá medirse sobre el percibido y no sobre el devengado de la empresa deudora. Esto es, deberán ser ingresos brutos efectivamente percibidos por la concursada.

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

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

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

Natalia Ramos y Reneé del Carmen Carrasco Vergara, indican que los créditos sujetos a pronto pago se satisfarán con lo que sobre de ello, de manera que la empresa no se quede sin capital de trabajo, trastocando toda la finalidad del remedio concursal preventivo. La afectación que establece el párrafo noveno del artículo 16 para hacer efectivo el pronto pago tampoco puede hacerse en forma desmedida o paralizante de la actividad de la empresa.

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

- Continuidad de la empresa. En este caso no habrá cambios en las relaciones laborales, que seguirán desenvolviéndose normalmente.
- 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 se regirá por lo previsto en el artículo 225 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo –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.
 - ✓ Lo mismo ocurrirá si los adquirentes de los bienes son terceros que continuarán con la explotación.
- 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 no hace en modo alguno presumir ni demuestra la existencia de la causal prevista en el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 Ley de Contrato de Trabajo 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 24.522, 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 mismos 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:

- 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.

- En segundo lugar, debe atenderse a los créditos de privilegio especial (Artículo 241)
- Luego continúan los gastos de conservación y aquellos gastos de justicia (Artículo 240).
- Los créditos laborales con privilegio general (del artículo 246 inc. 1)
- Los restantes créditos con privilegio general, hasta afectar el 50% de los bienes en cuestión (Artículos 246 inc. 2) a 5) y 247 LCQ).
- Los acreedores quirografarios y
- Los acreedores subordinados.

Una cuestión a tener en cuenta es que 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. Asimismo, como hemos indicado anteriormente, 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 con privilegio especial y los créditos contra el concurso (Artículos 240 y 244 LCQ).

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

- 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

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

Es decir, la mayoría de los créditos laborales tendrán ambas categoría de privilegios: General y especial, pero existen otras que tendrán solo general, por ejemplo: Aguinaldo (SAC), Vacaciones.

Cabe agregar que los créditos con privilegio general sólo pueden afectar la mitad del producto líquido de los bienes, una vez satisfechos- léase abonados- los créditos con privilegio especial, los créditos del artículo 240 y el capital emergente de sueldos, salarios y remuneraciones mencionados anteriormente en el inciso primero del artículo 246 de la ley de concursos y quiebras.

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

Finalmente, en el caso de quiebra, el derecho al pronto pago, está establecido en el artículo 183 de la Ley de Concursos y Quiebras: “las deudas comprendidas en los Arts. 241 inciso 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.