



El principio protectorio de la persona trabajadora ante la insolvencia de los empleadores

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO Y
DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO COMERCIAL

Marzo de 2025

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales
Maestría en Derecho del Trabajo

Título

El principio protectorio de la persona trabajadora ante la insolvencia de los empleadores

Subtítulo

Análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial

Tesista

Paula Cecilia Cattelán

Director

Emilio Elías Romualdi

*Vaya mi agradecimiento a Lola, Carmela
Roxana y Carla porque reconocen
el valor de las cosas.*

“...el procedimiento lógico de corregir desigualdades
es el de crear otras desigualdades”

Couture

ÍNDICE

ÍNDICE	5
SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	7
INTRODUCCIÓN	8
PRIMERA PARTE	11
LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y EN EL DERECHO CONCURSAL	11
CAPÍTULO 1.....	12
LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS	12
1. Aproximación conceptual.....	12
2. Colofón	17
CAPÍTULO 2.....	19
LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	19
1. Introducción	19
2. A modo de síntesis	41
CAPÍTULO 3.....	43
LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO CONCURSAL.....	43
1. Preliminar.....	43
2. Enumeración y análisis de los principios concursales	48
SEGUNDA PARTE.....	53
LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL VINCULADA CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LA INSOLVENCIA.....	53
CAPÍTULO 4.....	54
EL SURGIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. SU RECEPCIÓN EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.....	54
1. Introducción	54
2. La recepción de los instrumentos internacionales de reconocimiento y protección de los derechos de las personas trabajadoras en la legislación argentina.....	56
3. La LCQ, su vinculación con el bloque constitucional y las normas supralegales que protegen a la persona trabajadora	58
CAPÍTULO 5.....	60
INSTITUTOS DE LA LEGISLACIÓN CONCURSAL QUE INVOLUCRAN DERECHOS DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	60
1. Introducción	60
2. El pronto pago y la verificación del crédito de causa laboral.....	61
3. Los privilegios del crédito laboral en el derecho concursal	66
4. Colofón	73
TERCERA PARTE	74
LA JURISPRUDENCIA Y LA BÚSQUEDA DE ESTÁNDARES.....	74
CAPÍTULO 6.....	75

LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y LAS CÁMARAS DE APELACIONES	75
1. Introducción	75
2. Jurisprudencia de la CSJN	79
3. Jurisprudencia de la CNAT	84
4. Jurisprudencia de la CNCom	87
CAPÍTULO 7.....	116
LA BÚSQUEDA DE ESTÁNDARES JURÍDICOS.....	116
1. Preliminar.....	116
2. Los estándares jurídicos en el análisis de la jurisprudencia.	116
3. Estándares jurídicos vinculados al principio protectorio en la jurisprudencia analizada.	119
4. Conclusiones preliminares.....	129
CONCLUSIÓN	133
BIBLIOGRAFÍA	137

SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

SIGLAS

CCyCN: Código Civil y Comercial de la Nación

CIJ: Centro de Información Judicial

CN: Constitución de la Nación Argentina

CNCom: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial

CNAT: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

CPCyCN: Código Procesal Civil y Comercial de la Nación

CSJN: Corte Suprema de Justicia de la Nación

DD.HH.: derechos humanos

DIDH: Derecho Internacional de los Derechos Humanos

LCT: Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744 y modificatorias

LCQ: Ley de Concursos y Quiebras n.º 24.522 y modificatorias

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ABREVIATURAS

arg.: argumento

art.: artículo

ccte.: concordante

conf.: conforme

cft.: confrontar

inc.: inciso

p.: página

sgte: siguiente

t.: tomo

v.g.: verbigracia

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene su principal fundamento en la observación de una realidad jurídica que dista de ser lineal, en la cual se entrecruzan y bifurcan caminos transitados por individuos en situaciones y con necesidades diferentes. Así, por un lado, encontramos aquellos que apuestan al desarrollo de la economía a través de la producción e intercambio de bienes y servicios y, por el otro, quienes ponen a disposición su fuerza de trabajo para el logro de esos fines.

Cuando la intersección de estos fenómenos se suscita en un contexto de crisis empresarial, coligen derechos heterogéneos y es allí donde la justicia debe actuar para proteger la dignidad de la persona humana frente a la escasez de recursos que representa la insolvencia.

La reforma de 1957, tributaria de las ideas del Constitucionalismo Social, incorporó al texto de la CN el artículo 14 *bis*, que recepta el llamado *principio protectorio* de la persona trabajadora¹.

Como otro hito fundamental, el DIDH reconoce el derecho a trabajar en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual, a partir de 1994 ostenta jerarquía constitucional. También, encontramos normas supralegales, en especial, Convenios de la OIT ratificados por nuestro país que se ocupan del resguardo del derecho a trabajar y de quienes lo realizan.

Desde la consagración constitucional de este derecho se ha generado una vasta jurisprudencia relacionada con la protección de quienes trabajan en relación de dependencia, es decir, signada por una asimetría genética.

Por una parte, las regulaciones vinculadas a los trabajadores y sus créditos en los procesos concursales han oscilado a lo largo de los últimos treinta años. Es decir, encontramos leyes que han privilegiado la protección del crédito; otras, las soluciones preventivas desde la perspectiva del deudor; y las últimas reformas se han centrado en la conservación de la empresa y la protección de los acreedores laborales.

¹ En esta tesis, nos referimos de manera indistinta a las expresiones “persona trabajadora” y/o “trabajador” sin que ello refiera al género de las personas que realizan la actividad laborativa.

Destacamos, como parte importante del marco teórico en el que se encuadra la tesis que, tanto el derecho como ciencia y el derecho del trabajo y el concursal como ramas autónomas, se encuentran atravesados por principios jurídicos que le son propios, que iluminan su contenido y se positivizan en normas que sintetizan y enaltecen esas ideas fuerza.

En este punto, luego de una breve reseña de la evolución de los principios jurídicos y su revalorización, nos centraremos en las funciones de integración, fundamentación, informativa y de limitación que los caracterizan.

El puntapié inicial para abordar los objetivos de la tesis se afina en la determinación de escenarios en los que se verifican relaciones entre el derecho del trabajo y el derecho concursal.

En particular, nos abocaremos al pronto pago de los créditos y los privilegios laborales en los concursos. Realizaremos, primeramente, un esbozo teórico sobre los institutos escogidos para ubicar al lector en el estado del arte de la investigación.

Desde esa orilla, comenzaremos a indagar sobre el funcionamiento de los principios interpretativos que regulan, por un lado, la dignidad de la persona, el derecho a trabajar y, por otro lado, el derecho de la insolvencia. Aquí hemos optado –fundamentalmente– por un diseño bibliográfico para lo cual se han consultado fuentes primarias y secundarias.

A partir de estas premisas, se han seleccionado fallos de la CSJN, de la CNAT y de la CNCom con el objeto de buscar vinculaciones entre la protección de la persona trabajadora –afincada en los diferentes principios laborales y condensada en el principio protectorio– y los contextos de insolvencia, esto es, cuando los empleadores se encuentran en concurso preventivo o en quiebra.

La elección de los citados tribunales se justifica en la posibilidad de establecer estándares jurídicos, tomando como referencia el sistema judicial de la nación, con la CSJN como tribunal supremo tanto de la CNAT como de la CNCom.

Se ha establecido como método de análisis jurisprudencial la identificación de los fundamentos de las sentencias, no solo en su ámbito externo (el ámbito en el que interactúa), sino también en los aspectos internos, es decir, las relaciones que se establecen entre quienes intervienen en su producción: CSJN,

Cámaras Nacionales de Apelaciones, tribunales inferiores, las partes en el litigio, etc. De esa manera, detectaremos concordancias y disidencias entre ellas.

El fin último es delinear estándares jurisprudenciales derivados del análisis de los fallos de la CSJN y de las CNAT y CNCCom relacionados con la protección de la persona trabajadora cuando el empleador se encuentra incurso en una situación concursal.

A efectos de delimitar el objeto de investigación, nos referiremos a los fallos más sobresalientes de los mencionados tribunales de los últimos treinta años, salvo que por la temática abordada sea necesario citar jurisprudencia anterior. A través del diseño longitudinal –referido a una sucesión de momentos temporales– podremos indagar acerca de la evolución de los institutos y evaluar posibles cambios en las variables –cualitativas– que conforman el objeto de investigación y de sus relaciones recíprocas.

Partimos de la premisa que la CSJN es la última intérprete de la CN y que en sus sentencias podemos encontrar estándares que conforman un derecho judicial que nos permite vislumbrar un tratamiento homogéneo de los diferentes casos que llegan a su conocimiento. Por su parte, las CNAT y CNCCom han tenido ocasión de pronunciarse sobre situaciones en las cuales tanto personas trabajadoras como acreedores laborales se han visto comprendidos en circunstancias de empleadores en estado de cesación de pagos.

Allí es donde encuentra andamiaje el proceso que ilustra la tesis y el sustrato teórico y material que nos permitirá abonar las conclusiones parciales para, luego, arribar a la conclusión final. La investigación procura ser un aporte al fortalecimiento de la dignidad las personas trabajadoras y del desarrollo de las relaciones laborales en los contextos de insolvencia.

PRIMERA PARTE.

**LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO DEL
TRABAJO Y EN EL DERECHO CONCURSAL**

CAPÍTULO 1

LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Abordar los principios jurídicos es un tema complejo, ya que en su consideración se entrecruzan aspectos filosóficos que hacen a la esencia de una disciplina y a las bases en las que se sustenta.

Lo cierto es que después de la segunda guerra mundial comienza una nueva etapa en la teoría jurídica que pone en crisis el modelo iuspositivista, dogmático y legalista que se había forjado durante el siglo XIX a instancias de la escuela exegética e histórica y de Ihering, y que en algunos aspectos completará luego Kelsen.

Más concretamente, el Tribunal de Nuremberg pondrá en evidencia las insuficiencias de aquel modo de entender el derecho que, básicamente, lo identificaba con la ley positiva. Una de las características principales de los vientos que entonces comenzaron a soplar radica en el recurso –para explicar u operar con el derecho– a los principios jurídicos, también llamados en los códigos “principios generales del derecho”².

La revalorización de los principios jurídicos obedece principalmente a la obra de Ronald Dworkin, para quien en la teoría de las fuentes del derecho los principios ocupan un lugar privilegiado, separándose de ese modo de la teoría dominante en el mundo anglosajón expuesta por Herbert L.A. Hart, para quien el derecho era un sistema de reglas.

Ronald Dworking llama “principio” a “un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”³.

Por su parte, Aulis Aarnio identifica a los principios jurídicos “positivos” como aquellos que “o bien están expresamente recogidos en las normas legales o, al menos, se encuentran presupuestos en ellas como razones para la toma de

² Rodolfo Luis Vigo, *De la ley al Derecho* (México: Porrúa, 2003), 79.

³ Ronald Dworkin, *Los Derechos en Serio* (Barcelona: Ariel, 1984), 72.

decisiones jurídicas”. Al respecto, sostiene que “a menudo son valores o principios-objetivos”; sin embargo, destaca que estos últimos no agotan la categoría de los principios jurídicos positivos. Existen principios formalmente válidos que se recogen *expresamente* en los textos legales, por ejemplo: la protección del trabajador en el derecho laboral o la igualdad de los acreedores en el proceso concursal⁴.

Como se puede apreciar, no existe desde la teoría general del derecho una definición unívoca de lo que podemos considerar “principios jurídicos”, ya que depende del umbral en el que nos ubiquemos vamos a oscilar entre las diferentes teorías que abonan el estudio del derecho desde una u otra posición filosófica⁵.

A los efectos de este trabajo, partiremos de la base que los principios de una rama del derecho hacen a su autonomía, la justifican, la fundamentan y la diferencian tanto del derecho común como de las otras ramas⁶.

Ciertamente, se ha sostenido que los principios generales del derecho no se pueden identificar con los principios propios de una disciplina. El propio calificativo de “generales” nos está indicando una nota de amplitud, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho⁷.

Los principios se identifican, entonces, con la lógica o el sentido general de la rama especial del derecho a la que refieren, sin el cual ésta pierde su identidad y autonomía⁸.

Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía o característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas. Esta

⁴ “Reglas y principios en el razonamiento jurídico”, Aulis Aarnio, recuperado el 13/11/2012, en <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2070/1/AD-4-35.pdf>.

⁵ “Es sabido que según la tesis positivista los principios generales sólo son los que se encuentran receptados expresa o implícitamente en el derecho positivo; en cambio, la posición iusnaturalista atribuye a dichos principios una existencia anterior e incluso superior al derecho positivo, de modo que -según esta concepción- al lado de los principios positivos, y aun por encima de ellos, existen los principios de derecho natural.” Horacio H. De la Fuente, “Los principios generales del Derecho”, *TR La Ley*, 0003/013956.

⁶, Luis E. Ramírez Bosco, *Para una introducción al Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: Universidad, 2000), 71.

⁷ Américo Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: Depalma, 1998), 8.

⁸ Mario Eduardo Ackerman, (Director), *Ley de contrato de trabajo comentada* (Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2022), TI, 140.

vinculación contribuye más eficazmente a la sistematización del conjunto y a diseñar la peculiar individualidad de cada rama del derecho⁹.

Entonces, esta idea de autonomía, que luego se expresa en principios “positivados” radica en la necesidad de establecer un sistema normativo particular que regula una parte de la actividad humana diferenciada de las reglas generales. No obstante, en ocasiones la sistemática aplicación de esas reglas no resulta eficiente cuando se pretende tutelar de manera particular a una de las partes de la relación jurídica¹⁰. Volveremos sobre esta idea más adelante.

Finalmente, el CCyCN, en su artículo segundo¹¹, incluye a los principios y valores como un medio de interpretación de la ley. Sin embargo, los fundamentos del Anteproyecto señalan que “deben tenerse en cuenta los conceptos jurídicos indeterminados que surgen de los principios y valores, los cuales no solo tienen carácter supletorio, sino que son normas de integración y control axiológico...”

En lo que refiere a la temática bajo estudio, se ha dicho que “si bien en el derecho del trabajo la jurisprudencia ha introducido desde hace más de una década —con lo cual este aspecto ya estaba operativo desde hace tiempo—, el art. 2º del nuevo Código introduce los conceptos de principios y los valores jurídicos para la interpretación de las normas jurídicas, lo que implica una modificación de la regla mucho más restrictiva prevista en el art. 16 del Cód. Civil y un abandono de una visión positivista extrema de las reglas al reconocer la existencia de principios y valores”¹².

1.1. Funciones de los principios jurídicos

⁹ Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 16.

¹⁰ Emilio E. Romualdi, “Los principios del derecho del trabajo. Aspectos generales”, *MJ-DOC-6907-AR*.

¹¹ Daniel R. Vítolo señala en comentario a este artículo que “como mecanismo de interpretación lo que se deriva de los *principios y de los valores jurídicos* que —en palabras del legislador— no solo tienen un carácter supletorio, sino que son normas de integración y de control axiológico; lo cual resulta coherente con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que reiteradamente ha hecho uso de los principios que informan el ordenamiento y ha descalificado decisiones manifiestamente contrarias a valores jurídicos”. Daniel R. Vítolo (Dir.), *Código Civil y Comercial comentado* (Buenos Aires: Erreius, 2016), T1, 8.

¹² Emilio E. Romualdi, “La sanción del Código Civil y Comercial y su incidencia en el derecho laboral. Un pequeño dossier de temas que se proyectan en las relaciones laborales”, *RDLSS*, 2014-21, 2166.

Podemos reconocer a los principios jurídicos una cuádruple función: a) de interpretación; b) de fundamentación o información; c) normativa o de integración y d) limitativa. Las exponemos a continuación.

Función de interpretación

La función de interpretación tiene como fin principal orientar al magistrado ya que delimita el sentido de la interpretación de una norma cuando ésta admitiera más de uno.

Los principios generales impregnan todo el derecho y se encuentran implícitamente receptados en las normas que lo integran, son imprescindibles para orientar la interpretación de las normas, precisando su alcance y sentido. Asimismo, garantizan que el resultado del proceso interpretativo sea coherente, teniendo siempre en cuenta que las normas se han dictado guiadas e inspiradas por esos principios y valores que imperan en la comunidad.

Función de fundamentación o información

La función de fundamentación tiene como objetivo orientar y dar sustento al legislador para el diseño de una política legislativa determinada.

Es decir, al momento de diseñar la norma, se guía por los principios generales aplicables a la materia que va a regular. De ese modo, se garantiza que las nuevas normas se adecuen a los principios y valores que acepta la sociedad, como así también a sus necesidades y requerimientos, a la vez que proporcionarán la unidad y homogeneidad que el sistema necesita para convertirlo en un conjunto orgánico y articulado.

Como un ejemplo concreto de aplicación por el legislador de un principio de derecho del trabajo, podemos citar el art. 4° de la LCT, que consagra el principio de humanización y dignificación del trabajo, estableciendo que "el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta

ley". Ese principio es irradiado en todo el texto de la ley, y se convierte en una norma fundamental para comprenderla e interpretarla¹³.

Función normativa o de integración

La tercera de las funciones que tradicionalmente se asigna a los principios jurídicos es la de constituir una fuente formal y subsidiaria del derecho, lo cual garantiza que el juez pueda resolver una controversia en todos los casos, aun cuando ni la ley ni la costumbre contemplan la situación planteada.

Es sin duda la función que, en parte, reconocían los códigos decimonónicos a los principios generales del derecho. La búsqueda de que aquellos fueran un todo cerrado que contuviera dentro de sí toda la normatividad y resolución de los casos que pudieran plantearse llevó a sus autores a imponer al juez sentenciar siempre, no pudiendo eximirse de ello so pretexto de oscuridad o de falta de ley que regule el caso concreto. Así, en el tema de la interpretación se buscó un concepto como el de los principios generales del derecho que sirviera para suplir la laguna de la ley. Ante esta, se recurría a aquellos¹⁴.

Resulta lógico, entonces, que los principios generales –por su carácter de pilares y conformadores del orden jurídico– sean convocados a la hora de cubrir las lagunas legales, garantizando así una respuesta jurídica adecuada, a la vez que se preserva la unidad y coherencia del sistema.

En concreto, esta función integradora de los principios generales tiene una fundamental importancia para la evolución y progreso del derecho. La atribución que se acuerda a los jueces de completar el orden jurídico aparece como indispensable debido a que no es posible evitar ciertas insuficiencias de la ley, ya sea por defectos de su formulación o por la imposibilidad lógica y humana de prever todos los casos posibles que la realidad –siempre cambiante– puede presentar y que el legislador no pudo siquiera imaginar.

¹³ Roberto García Martínez (h.), "Los principios generales del Derecho del Trabajo y sus funciones", *DT*, 1987-A, 811.

¹⁴ José Manuel Ruiz, "Los principios generales del derecho", *DJ*, 1998-1, 316.

Función limitativa

Finalmente, la función limitativa de los principios opera –en ocasiones– como elemento descalificador de normas o decisiones judiciales que los contrarían. Allí juegan las reglas del test de convencionalidad, de claro rango principialista y supralegal, dentro del sistema de la teoría de la decisión judicial y de la argumentación jurídica¹⁵.

2. COLOFÓN

La realidad es siempre dinámica y los constantes cambios sociales, políticos, jurídicos, tecnológicos, económicos, etc. –cada vez más acelerados– exigen del derecho respuestas inmediatas a los nuevos problemas, sin esperar a que el legislador se pronuncie, respuestas que sólo las pueden dar los jueces a través de los principios generales, después de considerar las necesidades, exigencias y valores vigentes en cada momento en la sociedad.

De este modo evoluciona, se completa y progresa el derecho, creando así la doctrina y la jurisprudencia –siempre sobre la base de los principios generales–, nuevos conceptos, figuras e instituciones dando origen –en algunos casos– a otras ramas jurídicas.

De allí el importante papel que cumplen los principios generales a través de su función integradora, en cuanto permite adecuar el derecho a los cambios que se produzcan, manteniéndolo actualizado, de modo que siempre permanezca vivo y vigente¹⁶.

Si al menos para los principios generales del derecho se reconoce que "son normas de integración", es evidente que, como dirección conceptual expresa o implícita, ellos deben sumarse como fuentes formales a la ley y a la costumbre, pese a que son silenciados en el art. 1º del CCyCN. No obstante, y según lo que se infiere de los Fundamentos del Anteproyecto de dicho código, tales principios se corresponderían con los principios generales del derecho, pues cuando se los reconoce como "normas de integración" se señala: "Esta solución es coherente

¹⁵ Edgardo Ignacio Saux, "Principios generales en el derecho privado y su proyección en el derecho ambiental", *TR La Ley*, AR/DOC/304/2022.

¹⁶ Horacio H. De la Fuente, "Los principios generales del Derecho".

con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que reiteradamente ha hecho uso de los principios que informan el ordenamiento..."¹⁷.

Como hemos visto, el art. 2° del CCyCN no define qué son esos "principios" ni enumera cuáles son los que designa como tales. Esta es una tarea que compete a la doctrina de los autores, quienes no podrán elaborar principios de la nada, sino que tratará de desentrañar cuáles son las valoraciones inmanentes a las normas jurídicas que permiten extraer orientaciones, lineamientos, criterios, pautas y directivas adecuadas.

De este modo, se da sentido a su aplicación en los casos que se susciten en el futuro y que no tengan una solución claramente suministrada por la ley. En definitiva, la vigencia cierta de un principio se pondrá de manifiesto no sólo por estar de alguna manera previsto en la ley, sino principalmente por la efectiva aplicación que de él hagan los tribunales¹⁸.

En palabras de la CSJN, "las normas deben ser interpretadas considerando armónicamente la totalidad del ordenamiento jurídico y los principios y garantías de raigambre constitucional, para obtener un resultado adecuado, pues la admisión de soluciones notoriamente disvaliosas no resulta compatible con el fin común, tanto de la tarea legislativa como de la judicial"¹⁹.

¹⁷ Jorge Horacio Alterini, "Fuentes, interpretación y aplicación del derecho en el Código Civil y Comercial", *La Ley*, 2018-C, 869

¹⁸ Carlos Alberto Etala, "Interpretación de las normas en el nuevo código", *La Ley*, 2015-E, 653.

¹⁹ Fallos 255:360, 258:75, 282:146, entre otros.

CAPÍTULO 2

LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

Una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente, a consecuencia de ello, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedora de la relación jurídica²⁰.

Debido a su carácter eminentemente social —el cual sirve para diferenciarlo del derecho privado tradicional, de corte eminentemente individualista— el derecho del trabajo prescinde a menudo de la situación personal de las partes a que se refieren sus distintas normas, preocupándose exclusiva o prevalentemente de la finalidad social que se propone realizar²¹.

En el derecho del trabajo, el paradigma de la autonomía conlleva la necesaria sanción de reglas que no sólo establezcan soluciones particulares (deberes y derechos, modalidades contractuales, despido, indemnizaciones, entre otras) sino que la normativa consagra un conjunto de principios que regulan las relaciones laborales y que servirán como criterios unificadores de las soluciones particulares que no pueden subsumirse estrictamente en estas.

Es decir, los principios generales del trabajo²² constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no se pueden independizar de él. Hay una mutua

²⁰ Mario L. Deveali, “La interpretación de las leyes del trabajo”, *DT*, 1948, 161.

²¹ Mario L. Deveali, “La interpretación de las leyes del trabajo”, con cita a Capitán.

²² La CNAT ha dicho, en sintonía con los principios generales que rigen la materia, que “cabe estar a la revalorización de la persona humana por sobre las leyes del mercado o cualquier otro tipo de pauta mercantilista. El trabajador es sujeto de preferente tutela (CSJN, “Vizzoti”, 14/09/2004) y que “...el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo —más allá de su naturaleza trascendente— su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental...” (CSJN, “Aquino”, 21/04/2004)” (CNAT, Sala de FERIA, 15/01/2019 “Bravo, Nelson Nahuel y otros c. Londres Baires SRL y otros s/ accidente - ley especial”. *La Ley*, 2019-A, 102).

influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, ya que la repercusión es recíproca²³.

La recepción de los distintos principios en la LCT –tal como se especificó en el capítulo anterior–, permite clasificarlos según: a) tengan como fin descifrar el sentido de la norma o salvar el escollo que presentan situaciones no previstas, es decir, que sirvan para aplicar o interpretar la norma (art. 9º y 11 de la LCT), y b) establezcan directivas básicas a fin de mantener el equilibrio entre las partes de la relación (arts. 7º, 10, 12 y 17 de la LCT)²⁴.

Se analizan a continuación los principios del derecho del trabajo, algunos de ellos acogidos explícitamente en la LCT, con especial énfasis en el principio protectorio, basilar en la construcción de toda la estructura jurídica y normativa laboral.

1.1. *El principio protectorio (o protector)*

1.1.1. *La consagración constitucional de los derechos de las personas trabajadoras*

El derecho del trabajo tiene en nuestro país una sólida base en la CN, la cual tiene como antecedente la constitucionalización de los derechos sociales que se dio a nivel internacional con el denominado “constitucionalismo social”²⁵.

²³ Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 27.

²⁴ Antonio Vázquez Vialard, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. (Buenos Aires: Astrea, 2001), TI, 121.

²⁵Lo que ha sido denominado constitucionalismo integra el período que llevó a los países occidentales a dictar constituciones escritas para la organización política de los diversos Estados. Dichas constituciones tuvieron un carácter netamente político: fijaron las bases para la organización política de los Estados; los derechos y obligaciones de los habitantes; el régimen electivo y los poderes del Estado. La etapa siguiente ha sido llamada del Constitucionalismo Social, que implica la incorporación al texto constitucional de los derechos económicos y sociales, Es decir, principalmente, la institucionalización de los principios básicos del trabajo y del derecho de previsión social. Se entiende por Constitucionalismo Social en consecuencia, la incorporación al texto constitucional de los derechos sociales; o, en otras palabras, es el reconocimiento por la constitución de un país de los principios esenciales que integran el derecho del trabajo y, actualmente, también del derecho de la seguridad social: garantías mínimas para la seguridad económica y social del trabajador y de su familia. Esta tendencia dio comienzo con la sanción de la Constitución Mexicana de Querétaro (1917), tendencia que se afirma al promulgarse la Constitución de Weimar, para la República Alemana de la primera pos guerra. (A. Fernández Pastorino, *Constitucionalismo social* (Buenos Aires: Ergon, 1964), 7.

Esto es, el desarrollo extraordinario de la legislación del trabajo, por la acción constante de los propios trabajadores²⁶ que forzaron al Estado a intervenir en las relaciones económicas en protección de la parte económicamente más débil, fue dando jerarquía a sus principios –distintos del derecho común–, perfilándola como una nueva disciplina. El derecho del trabajo recibió un empujón con el Tratado de Versalles que, en 1919, puso fin –en el aspecto legal– a la Primera Guerra Mundial, y sus declaraciones en esta materia –la creación de la OIT– convirtió a esta disciplina en una rama importante del derecho.

Por ello, el comienzo de la etapa o período de auge del constitucionalismo social determinó la incorporación a las cartas fundamentales de los distintos países los principios esenciales de esta disciplina jurídica, completándose luego de la Segunda Guerra Mundial en otras naciones que, como la nuestra, aun las mantenían dentro de las constituciones políticas. Así, las relaciones existentes entre el derecho constitucional y el derecho del trabajo se hicieron más estrechas²⁷.

En nuestro país se plasmó en la reforma constitucional de 1949 que, si bien tuvo una vigencia efímera, las nuevas ideas echaron raíces en el ideario popular.

Fue así como la reforma constitucional de 1957 –aplicada sobre la Constitución histórica de 1853/60– al incorporar el artículo 14 *bis* a su texto sentó los cimientos de la protección del trabajo y fue el punto de partida para una prolífica actividad doctrinaria y jurisprudencial.

²⁶ Es interesante en este punto hacer mención a un pasaje del libro *El contrato de trabajo y la cuestión social*, escrito en el año 1917, por Pedro Pérez Díaz, letrado del Consejo de Estado de Madrid que nos ilustra sobre las luchas por la obtención del reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras. Dice el autor: “Son muchos los que sostienen hoy la necesidad, dadas las virulentas relaciones entre el capital y el trabajo, de que por los Parlamentos se defina y se fije algo así como el estatuto del trabajador, los derechos fundamentales que, como tal, le corresponde y que en cada momento puedan ser amparados y garantizados por los Poderes públicos. Se sostiene que, así como se llegó a la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, de los derechos fundamentales de la personalidad del hombre como individuo y, como miembro de la sociedad, es preciso, urge llegar a la formación del estatuto del trabajador, del hombre como trabajador, en el que, en cada caso, se determine y concrete los deberes que este haya de tener frente al capital, frente a la persona individual o colectiva que ocupe su actividad, si es que la violencia de las relaciones entre los dos fundamentales elementos de la producción han de dulcificarse, impidiendo la enorme pérdida de intereses que la lucha entre ellos cuesta a la sociedad. Sostienen que este estatuto ha de comprender tres fundamentales partes, además de los derechos y deberes definidos por las leyes generales del país, para toda persona: remuneración o recompensa del trabajo y seguridad e higiene para prestarlo” (Pedro Pérez Díaz, *El contrato de trabajo y la cuestión social* (Madrid: Hijos de Reus, 1917), 1-2.

²⁷ Fernández Pastorino, *Constitucionalismo social*, 9.

Este artículo, colocado a continuación del artículo 14 de la CN –que había consagrado los derechos individuales– fue el receptor del proceso de constitucionalismo social e incorporó pautas protectorias de los derechos sociales.

En particular, la norma afirma la protección del trabajo “en sus diversas formas” a través de leyes que “asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”²⁸.

Con posterioridad, la reforma constitucional de 1994 significó un avance y el fortalecimiento de los derechos de las personas trabajadoras. Tan es así que en el párrafo segundo del art. 75, inciso 22 otorgó jerarquía constitucional a los tratados internacionales de Derechos Humanos²⁹, los cuales reconocen expresamente derechos a las personas trabajadoras. Esto es lo que la doctrina ha denominado “bloque de constitucionalidad”³⁰.

Encontramos, entonces, en la CN, un panorama amplio de protección de los distintos aspectos del derecho del trabajo que, asimismo, se encuentra enriquecido por un conjunto de normas supralegales –fundamentalmente contenidas en los convenios de la OIT ratificados por nuestro país– reglamentadas y/o complementadas por numerosas leyes y otras fuentes propias de la disciplina³¹.

1.1.2. Fundamentación del principio protectorio y su recepción en la legislación laboral

²⁸ Artículo 14 *bis*, CN, párrafo primero.

²⁹ Recordemos que el mismo art. 75, inc. 22 de la CN dispone en su último párrafo que “Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional”.

³⁰ Pablo Luis Manili, *El bloque de constitucionalidad* (Buenos Aires: La Ley, 2017), 233.

³¹ Mario Silvio Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación*, (Buenos Aires: La Ley, 2020), T1, 3.

El fundamento del principio protectorio está ligado, como vimos, con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Tiene un respaldo científico basado en el desequilibrio negocial que existe entre el trabajador y el empleador, como una relación asimétrica en la cual, este último, como titular de los medios de producción, está en condiciones de imponer el contenido a un vínculo existente con una persona que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para participar del proceso productivo³².

Aparece, entonces, el poder estatal a través del derecho del trabajo para tutelar al trabajador en cuanto contratante débil y sujeto pasible de explotación. Es decir, la fundamentación del principio protectorio se entremezcla con la propia razón de ser del derecho del trabajo, razón por la cual existe una relación inescindible entre esta disciplina y la función de aquel principio.

Como vimos en el acápite anterior, la consagración normativa del principio protectorio la encontramos en el artículo 14 *bis* de la CN, cuando afirma que el trabajo “gozará de la protección de las leyes”, habiendo sido interpretado por la CSJN como fundante de los “trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional”³³.

La dignidad, justicia y protección del trabajador, que deben regir las relaciones laborales según lo ordena el art. 14 *bis* de la CN, exigen que la medida de los derechos humanos no está dada ni por las leyes del mercado, ni por los intereses crematísticos siempre secundarios³⁴.

Precisamente, la LCT se inscribe en esta perspectiva cuando dispone en el art. 4° que “El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...”.

Ackerman, sostiene que “Un orden normativo o una disciplina jurídica que rechace o contradiga la lógica de la protección de las personas que trabajan, no sería ya derecho del trabajo (...)”³⁵.

³² Eduardo O. Álvarez, en Miguel Ángel Maza, *Régimen de contrato de trabajo* (Buenos Aires: La Ley, 2012), 232.

³³ Fallos: 327:3677, 14/09/2004, “Vizzoti, Carlos Alberto c/Amsa S.A. s/despido”, entre otros.

³⁴ Fallos; 330:5435, 18/12/2007, del voto concurrente de los Dres. Fayt y Petracchi, “Silva Facundo Jesús c/Unilever de Argentina S.A.”

³⁵ Ackerman, (Director), *Ley de contrato de trabajo comentada*,141.

Por ello, podemos decir con seguridad que el principio protectorio es tan trascendente que las demás pautas o principios laborales reconocidos encuentran su justificación en la protección del trabajador.

El principio protectorio se verifica a través de tres reglas –conforme los arts. 8^o³⁶ y 9^o³⁷ de la LCT. La doctrina reconoce tres manifestaciones de dicho principio, que se denominan “reglas de aplicación”, a saber: (i) la regla de la norma más favorable, (ii) la regla de la interpretación más favorable al trabajador y (iii) la regla de la condición más beneficiosa³⁸. Las desarrollamos a continuación.

1.1.3. La regla de la aplicación de la norma más favorable (arts. 8º y 9º de la LCT)

Esta regla establece que, de existir dos normas de un mismo ordenamiento legal o de dos fuentes normativas diferentes, o de la apreciación de la prueba, se aplicará la que más favorezca al trabajador. Podemos distinguir –a su vez– tres variantes.

La primera de ellas, consiste en que cuando dos normas de un mismo ordenamiento legal se oponen, debe aplicarse la que más favorece al trabajador.

³⁶ El artículo 8 de la LCT establece: “Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido individualizadas no estarán sujetas a prueba en juicio”.

³⁷El artículo 9 de la LCT dispone “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

El decreto 70/23 modifica la redacción del artículo en estos términos: “[e]n caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio. En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica”. No obstante, la CNAT (tribunal de ferias) en el fallo “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo” de fecha 30/1/24 declaró la invalidez constitucional del Título IV -artículos 53 a 97- del DNU 70/2023.

³⁸ Elsa M. Meyniel y Emilio E. Romualdi, “El principio protectorio en el derecho del trabajo”, *RDLSS*, 2013-14, 1430.

La segunda, está en relación con dos ordenamientos distintos. Entre ellos prevalecerá el que más beneficie al trabajador. Esto significa que la LCT es un "piso" que no puede ser modificado en perjuicio del trabajador, ya que cualquier norma contenida en un convenio, estatuto, etc., que contenga disposiciones menos favorables que las contenidas en la LCT, será reemplazada por ella.

La tercera variante ordena al juez –operador jurídico–dirimir toda duda, sea de derecho o relacionada con el análisis de la prueba producida en sentido favorable al trabajador. Ello, siempre y cuando se encuentren, ante una duda que impida encontrar el verdadero sentido y alcance de la norma tras el intento de resolverlo por otros medios.

Es aquí y a través de estas tres variantes donde se manifiesta el principio de orden público que sustenta la LCT, y que, básicamente, es relativo. Esto es así porque las partes pueden derogar las disposiciones de la ley siempre que favorezcan al trabajador.

En el punto, puede decirse que hoy el orden público se identifica con lo que interesa al orden social o a las instituciones fundamentales del Estado. El orden público tiene una trascendencia muy importante en algunas ramas del derecho; como el derecho del trabajo donde el Estado impone con carácter obligatorio la regulación de muchos aspectos del contrato de trabajo³⁹.

Ahora bien, en la aplicación de dos o más normas de distintos ordenamientos, encontramos en la doctrina tres mecanismos posibles para la selección de la norma más favorable:

a) *Acumulación*: implica que se extraen de cada régimen las disposiciones más favorables para conformar una nueva norma que resultará ser el producto de la suma de todas las ventajas.

b) *Conglobamiento simple*: compara dos cuerpos normativos en su conjunto y se da preferencia a aquella fuente que aparece como más favorable al trabajador. Se aplica la disciplina de una fuente en bloque, global, homogénea, excluyendo completamente la disciplina de la otra fuente considerada, todo sumado, como menos favorable⁴⁰.

³⁹ Julio César Rivera y Graciela Medina (Directores), *Derecho Civil, Parte General* (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2022), 64-65.

⁴⁰ Ackerman, (Director), *Ley de contrato de trabajo comentada*, 157.

c) *Conglobamiento por instituciones*: consiste en comparar el conjunto de reglas de cada una de las normas concurrentes que se refieran a instituciones laborales para preferir la aplicación íntegra de la regulación más favorable de cada institución según aparezca tratada en cada una de aquellas normas.

Vázquez Vialard entiende que los “institutos” están constituidos por los grandes temas del derecho del trabajo que, de acuerdo a la nomenclatura de la LCT, serían: modalidades, remuneración, vacaciones, feriados, extinción, indemnizaciones, entre otros⁴¹.

Para reconocer en cada caso concreto la institución que sirva como unidad de comparación parece necesario dar cauce fluido a esas ideas que aspiran a entroncarse en la génesis y razón de ser del conglobamiento orgánico y que, a modo de apretada síntesis, y quizá de conclusión, podrán corporizarse en las siguientes variables: a) determinación de un conjunto normativo conceptual u orgánico, b) que, sin sacrificar ese carácter, tenga tan estrecha dimensión como fuere posible y c) que esa dimensión permita de todos modos rescatar en plenitud su armonía interior⁴².

La LCT recepta en el art. 9º el mecanismo del conglobamiento por instituciones para determinar cuál es la más beneficiosa cuando existan dos o más normas que se aplican a una misma situación.

1.1.4. La regla de la interpretación más favorable al trabajador (art. 9º, segundo párrafo de la LCT)

El carácter especial del derecho del trabajo –reconocida su autonomía– importa el rechazo del principio admitido en el derecho privado según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor. Ciertamente, en la generalidad de las relaciones civiles y comerciales el deudor es el más débil y necesitado. Pero, en las relaciones laborales ocurre justamente lo contrario, puesto que en la mayoría de los casos la persona trabajadora, cuya situación de

⁴¹ Antonio Vázquez Vialard, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Astrea, 2001), TI,186.

⁴² Adrián Goldín, “Concurrencia, articulación y sucesión de normas en el Derecho del Trabajo (Lineamientos para una investigación)”, *TR La Ley*, AR/DOC/1039/2005.

debilidad frente al empleador constituye el supuesto básico del derecho laboral, se presenta como acreedor frente al empleador (deudor)⁴³.

Conocida además como la regla *in dubio pro operario*, su aplicación implica que, si existiera más de una interpretación de una misma norma legal o convencional, se aplicará la más favorable para el trabajador. Vale decir que, si una norma resultase ambigua y pudiese ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable. Su aplicación se encuentra supeditada siempre y cuando existan dudas con respecto a la aplicación de la norma cuestionada⁴⁴.

Hasta la modificación del art. 9º de la LCT existió una postura, la cual era mayoritaria, que entendía que esta regla no era aplicable en los casos de valoración de pruebas en un litigio judicial, quedando zanjada tal discusión con su incorporación a tal artículo.

No obstante, en este último supuesto, debe tenerse en cuenta que la “duda razonable” a la que refiere el art. 9º de la LCT no refiere a la ausencia total de pruebas. Debe existir alguna correspondiente a alguna de las partes que lleve a una duda razonable en el juzgador o que lleve a la presunción de que le asiste razón al trabajador. Tampoco el juez puede suplir deficiencias probatorias, sino valorar la prueba adecuada a las circunstancias y en aquellos casos de verdadera duda volcar el resultado de la apreciación de la prueba en favor del trabajador.

1.1.5. La regla de la condición más beneficiosa

Esta regla supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

El ámbito propio lo encontramos en la sucesión derogatoria de normas y garantiza el respeto a los niveles alcanzados con la norma derogada. Es decir, que establece la conservación de los tratamientos obtenidos por la aplicación de normativa anterior si son más beneficiosos o no se contemplan por la normativa

⁴³ Mario I. Deveali, *Lineamientos de derecho del trabajo* (Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953), 152-153.

⁴⁴ Emilio E. Romualdi, “Los principios del derecho del trabajo informados por las normas laborales”, *MJ-DOC-6938-AR*.

sustituyente. Representa una garantía *ad personam*; tiene una proyección particular para cada persona trabajadora⁴⁵.

1.2. Enunciación de los restantes principios y sus alcances

1.2.1. Principio de irrenunciabilidad

El principio protectorio es considerado, junto con el principio de irrenunciabilidad, como los más importantes y fundamentales, ya que son los que funcionalmente distinguen el derecho del trabajo del resto del sistema normativo de derecho privado⁴⁶.

Es un tema de gran trascendencia, ya que se vincula con los alcances, los límites y los impedimentos de la voluntad de la persona trabajadora como consecuencia de la dependencia que es característica de esta relación jurídica. Es decir, la irrenunciabilidad se convierte en el garante de los derechos que el ordenamiento laboral –protectorio– reconoce a la persona trabajadora para evitar que por su mero abandono se pierdan⁴⁷.

La renuncia puede entenderse como “el acto jurídico unilateral por el cual alguien abdica o se desprende de un derecho propio”⁴⁸. El punto trascendente, como vemos, es la unilateralidad que lleva implícita la gratuidad.

Al hablar de irrenunciabilidad se hace referencia tanto a la imposibilidad de renunciar a derechos adquiridos (créditos incorporados al patrimonio de la persona trabajadora) como también a la ineficacia del acto mediante el cual se acepta, para el futuro, un beneficio inferior al emanado del orden normativo.

El texto original del art. 12 de la LCT limitaba las fuentes de las que emergían los derechos irrenunciables a “la ley, los estatutos profesionales y las

⁴⁵ Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 110.

⁴⁶ Elsa M. Meyniel y Emilio E. Romualdi, “El principio protectorio en el derecho del trabajo”. *RDLSS*, 2013-14, 1430.

⁴⁷ Entre otros tantos fallos de la CNAT que refieren al principio de irrenunciabilidad de derechos, citamos a la Sala X: “El silencio mantenido por el trabajador o la falta de reclamos durante el transcurso de la relación laboral, no producen el efecto de una pérdida de derechos, toda vez que el art. 58 de la Ley de Contrato de Trabajo impide admitir presunciones en su contra, cualquiera sea su fuente, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho derivado del contrato de trabajo, sea que provengan de su silencio, o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido” (CNAT, Sala X, 30/05/2014, “Novelle, Tamara Soledad c. Impreba S.A. y otro s/ despido”, *TR La Ley*, AR/JUR/35510/2014).

⁴⁸ Álvarez, en Miguel Ángel Maza, *Régimen de contrato de trabajo*, 248.

convenciones colectivas". La ley 26574 introdujo en el art. 12 a "los contratos individuales de trabajo"⁴⁹.

El texto legal anterior a la reforma citada no mencionaba al "contrato de trabajo" ni a otras fuentes de generación o regulación del contrato que se mencionan en el art. 1° de la LCT, tales como la "voluntad de las partes" y los "usos y costumbres". Algún sector de la doctrina entendió esa omisión como deliberada y sostenían que los derechos reconocidos en un contrato de trabajo podían suprimirse o reducirse, en tanto no se suprimieran o redujeran derechos previstos en la ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas; esto es, los mínimos inderogables provenientes de tales fuentes normativas (orden público laboral).

Luego de la reforma⁵⁰, esta interpretación ha quedado superada definitivamente. Por ello, el contenido del contrato individual de trabajo, aunque supere los beneficios otorgado por el orden público laboral resulta inmodificable, salvo en un sentido favorable a la persona trabajadora.

Sin embargo, entendemos que, no obstante que el texto del art. 12 de la LCT, las partes mediante la "novación objetiva" podrán modificar los términos de la relación, pero para ello deberán efectuarse concesiones recíprocas que no signifiquen la renuncia de la persona trabajadora a sus derechos.

En palabras de Eduardo Álvarez: "(...) los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles y, por lo tanto, irrenunciables, y los que tienen por fuente el contrato son disponibles pero irrenunciables⁵¹.

⁴⁹ El art. 12 de la LCT reza: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción".

El decreto 70/23 modifica la redacción del artículo en estos términos: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley". No obstante, la CNAT (tribunal de ferias) en el fallo "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo" de fecha 30/1/24 declaró la invalidez constitucional del Título IV -artículos 53 a 97- del DNU 70/2023.

⁵⁰ En este punto ha tenido principal injerencia la doctrina judicial que se extrae del precedente CNAT, Sala VI, "Bariain, Narciso c/Mercedes Benz Argentina SA", 14/05/1985, *DT*, 1985-B, 1156.

⁵¹ Eduardo O. Álvarez, "Orden público, renuncia de derechos y contrato de trabajo", *La Ley*, 2006-B, 1106.

Las excepciones al principio de irrenunciabilidad se encuentran en el texto de la LCT y son las siguientes:

Conciliación: prevista en el art. 15 de la LCT constituye uno de los modos anormales de finalización del proceso judicial. Requiere para su validez no solo el acuerdo de partes, sino que es necesario, además, su homologación por la autoridad judicial o administrativa del trabajo mediante una resolución fundada; por cuanto debe pronunciarse acerca de si –mediante ese acuerdo– “se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes” (art. 15 de la LCT).

Desistimiento: es también uno de los modos anormales de terminación del reclamo iniciado por la persona trabajadora. El art. 277 de la LCT establece: “El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en juicio y requerirá homologación”. Es decir, para su validez, se exige que la persona trabajadora ratifique su decisión ante el juez laboral y explicita las razones del desistimiento, las cuales –claramente– no deben lesionar el orden público.

Prescripción: consiste en la extinción de la acción judicial (no del derecho) debido a la inacción de la persona trabajadora durante un plazo previsto en los arts. 256⁵² y 258⁵³ de la LCT.

Caducidad: a diferencia de la prescripción, extingue el derecho al transcurrir el plazo previsto en la norma. Es necesario que la caducidad esté expresamente legislada (art. 259 de la LCT).

Renuncia al empleo: en este supuesto, la renuncia importa la resignación a la indemnización por despido. A los efectos de prevenir situaciones fraudulentas, la LCT exige que la renuncia sea formalizada mediante “despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo” (conf. art. 240 de la LCT). No obstante, no es necesario que el empleador acepte la renuncia, ya que se trata de un acto

⁵² El art. 256 de la LCT dispone que “Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”.

⁵³ El art. 258 de la LCT dispone que “Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

jurídico unilateral recepticio, por lo cual queda perfeccionado a partir del momento que la comunicación llega a la esfera de conocimiento del destinatario (empleador)⁵⁴.

En lo que a nuestro tema interesa, la CNCom –en una clara defensa de los derechos de las personas trabajadoras– ha dicho que “La sala interpreta que el invocado silencio del incidentista respecto de la reducción de su salario, y la percepción del mismo sin reserva alguna, no implicó en el caso consentir dicha reducción salarial”. Cita los arts. 12 y 58 de la LCT y concluye que “No se advierte en el caso que el silencio del incidentista frente a la reducción unilateral de su salario, constituya un comportamiento que implique en forma inequívoca su consentimiento a esa reducción (ver en el mismo sentido, CNAT, sala 6, 21/11/94, "Meyer, Alfredo c. Mannesmann Rexroth SA, s/ diferencias salariales")”⁵⁵.

1.2.2. Principio de continuidad de la relación laboral

La conservación del contrato de trabajo o la preservación de su continuidad se establecen en favor de la persona trabajadora e impone a ambas partes la obligación de mantener la vigencia del contrato frente a las circunstancias que hagan peligrar su continuidad.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Por lo común, salvo algunas modalidades especiales –que no por ello dejan de ser trabajo en relación de dependencia- no se agota en una prestación; presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, jubilación de la persona trabajadora, por vencimiento del plazo pactado, “satisfacción de los resultados determinados de antemano”, “exigencias extraordinarias y transitorias”, o

⁵⁴ A este respecto, la Sala VIII de la CNAT ha dicho que “La renuncia de un trabajador no puede tenerse por válida si se realizó mediante una nota, pues, los recaudos que exige el artículo 240 de la L.C.T. (despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo) no son sólo a los fines de cumplir con formalidades legales, sino para cerciorarse que la voluntad de la persona trabajadora no se encuentre viciada y con vistas a proteger la irrenunciabilidad de los derechos que le asisten conforme con el artículo 12 de la L.C.T.” (CNAT, Sala VIII, 31/07/2013, “Romero, Carlos Ariel c. M.H. Pallets S.R.L. y otros s/ despido”, *DT* 2013 (diciembre) , 3286)

⁵⁵ CNCom, Sala D, 22/03/2004, “Bearzi, Miguel Angel s/inc. de rev. en: UOM (sindicato) s/conc. prev.”, *La Ley*, 2004-E, 775.

“sustituir temporariamente trabajadores permanentes” (art. 99 de la LCT y ley 24013), o por otras causas, justificadas o no.

Las situaciones en las que es preciso reforzar la existencia o la permanencia del contrato son aquellas en las que su vigencia o su validez son cuestionadas. A esto se refiere el art. 10 de la LCT cuando dispone que “En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”. Refuerza este principio el art. 90 de la LCT en tanto indica que se presume la continuidad de la vinculación al señalar: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado...”

No se trata de un derecho de propiedad del empleo, sino el de una expectativa de conservarlo en la medida que se cumplan las obligaciones contractuales⁵⁶.

1.2.3. Principio de primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

De ahí que las estipulaciones contractuales por escrito (que no son frecuentes en la práctica) no tienen más que un valor de presunción, que cae ante la prueba, en contrario, de los hechos. Estos se imponen sobre la denominación o calificación que las partes atribuyen a la relación contractual. De ahí que este principio es importante para resolver la situación en los casos de simulación, o de fraude laboral. En tales circunstancias se toma en cuenta la realidad, no lo pactado⁵⁷.

La significación de este principio no se agota en la caracterización del contrato, sino que se extiende a todo el contenido y las circunstancias de la relación laboral, como, por ejemplo, la categoría del trabajador, su antigüedad, su jornada, su remuneración, etcétera.

La LCT, en su art. 14 consagra este principio al disponer que “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley

⁵⁶ Antonio Vázquez Vialard, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Astrea, 2001), T1,135.

⁵⁷ Antonio Vázquez Vialard, *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada* (Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2005), T1,198.

laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

De esta manera, la misión fundamental del principio de primacía de la realidad consiste en desactivar los mecanismos por los cuales se pretende evadir la aplicación de las normas laborales imperativas de derecho necesario para evitar las consecuencias y los costos que ellas traen aparejados para el empleador (primacía de los hechos sobre las formas). Del mismo modo, el principio impone que se asigne relevancia exclusivamente a la situación material descrita por una norma, con prescindencia de las figuras jurídicas que la hubiera determinado (primacía de los hechos sobre el derecho).

Asimismo, encontramos otra manifestación de este principio en el art. 21 de la LCT, cuando establece: "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta... mediante el pago de una remuneración".

Como se ve, la norma tipifica imperativamente el negocio jurídico constitutivo de la relación laboral, al imponer su calificación como contrato de trabajo, en tanto se verifique el compromiso mutuo de intercambiar trabajo dependiente por remuneración, más allá de la "forma o denominación" que las partes, de buena o de mala fe, hayan pretendido asignarle a ese contrato.

También se manifiesta este principio en el art. 23 de la LCT⁵⁸ en tanto dispone: "El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario" y agrega: "Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato".

⁵⁸ El art. 89 de la ley 27742, Ley de "Bases y Puntos de Partida para la libertad de los argentinos" (BO 8/7/2024) dispone: "Sustitúyese el artículo 23 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social".

En ese agregado el legislador vuelve a consagrar la indiferencia del *nomen iuris*, al establecer que del "hecho de la prestación de servicios" se deriva, presuntivamente, la configuración de un contrato de trabajo, cualquiera sea el ropaje o la calificación que las partes pudieran haber empleado para definirlo.

Finalmente, la primacía de la realidad se ve reflejada también en el art. 103 de la LCT, en cuanto considera remuneración a toda contraprestación que reciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, no obstante, la denominación que le hubieren conferido unilateral o contractualmente las partes (honorarios, compensación, estipendio, precio, retribución, renta, etc.)⁵⁹.

1.2.4. Principio de buena fe

El principio de buena fe se encuentra receptado en el art. 63 de la LCT, en tanto señala que "Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".

Este principio rige no solo en el derecho del trabajo, sino que se trata de un principio general del derecho común establecido en el art. 9º del CCyCN en cuanto dispone que "Los derechos deben ser ejercidos de buena fe" y en el art. 961 del CCyCN al decir que "Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor".

En el derecho del trabajo, la buena fe significa que tanto la persona trabajadora como el empleador deben actuar sin causar perjuicio al otro, como

⁵⁹ "...de conformidad con las previsiones del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio." (CNAT, sala VI, 30/11/2016, "Pagani, Alicia Dinora c. Sodexho Pass S.A. s/ despido", *TR La Ley*, AR/JUR/94968/2016).

así también, cumplir con las obligaciones recíprocas con honestidad y honradez, sin incursionar en actitudes fraudulentas o simuladas⁶⁰.

De tal manera, el principio vive, en el marco del contrato, en la etapa previa a él, como, por ejemplo, en el caso de selección de personal, donde el principio puede violarse por una discriminación hostil o por el desconocimiento de las capacidades que se ofrecieron reconocer para la elección.

Es evidente que también en el transcurso del contrato ambas partes están obligadas a una conducta acorde a este. El trabajador en cuanto a su prestación de hacer, a su respeto debido, a su subordinación y disciplina, y el empleador en cuanto al pago de la remuneración, a las condiciones dignas y equitativas de labor, a la seguridad, etc.

Finalmente, en cuanto a la extinción del contrato, sobrevuela el principio de la buena fe en el respeto por el plazo indeterminado de dicho contrato y, llegado el caso, por la extinción adecuada a derecho⁶¹.

1.2.5. Principio de no discriminación e igualdad de trato

El término “discriminación” refiere a un fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad. La discriminación se produce cuando hay una actitud adversa hacia una característica particular, específica y diferente⁶².

En materia laboral, se encuentra positivado en el Convenio 111 de la OIT⁶³ que regula cuestiones de empleo y ocupación, el cual establece que el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La LCT trata este principio en dos secciones. La primera de ellas, como principio de derecho del trabajo en el art. 17 de la LCT cuando establece que

⁶⁰ Liliana Fernández, “Los principios y las fuentes del derecho del trabajo.” En: Mario Silvio Fera, Daniel Stortini (Directores), *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Erreius, 2001), 44.

⁶¹ Estela Milagros Ferreirós, “Principio de buena fe”, *TR La Ley*, 0003/401929.

⁶² Emilio Elías Romualdi, “Principios del derecho del trabajo comunes con otras ramas del derecho”, *MJ-DOC-6950-AR* | MJD6950.

⁶³ Ratificado por Argentina el 18/06/1968, ley 17677.

“Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por razones de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Asimismo, reafirma este principio cuando en el art. 81 de la LCT dispone que “[e]l empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responde a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

La aplicación del contenido de este último artículo se impone en todo el desarrollo del contrato de trabajo, es decir, tanto al celebrarlo, ejecutarlo como al momento de su extinción. Su manifestación más importante se expresa en el principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea”⁶⁴ contenido en el art. 14 bis de la CN.

Asimismo, el art. 81 de la LCT veda al empleador realizar discriminaciones arbitrarias como las “fundadas en razones de sexo, religión o raza”, resultando esta enumeración meramente enunciativa ya que pueden concebirse otros motivos de discriminación arbitrarias, como los relacionados con la edad, inclinaciones sexuales, militancia política, nacionalidad, etc. que también deben considerarse prohibidas por la norma (art. 17 de la LCT)⁶⁵.

Debe dispensarse igual trato en identidad de situaciones y se prohíbe la discriminación arbitraria pero no aquella que es consecuencia de la diferencia de situaciones objetivas. Es decir, el principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a una persona trabajadora en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto y sin una razón válida ni legítima⁶⁶.

⁶⁴ La CNAT, Sala VIII ha dicho que “El principio constitucional de igual remuneración por igual tarea impone que, en los casos que concurren circunstancias parejas, la conducta empresaria debe ser la misma, habida cuenta de que una situación diversa concretaría un obrar arbitrario” (15/12/89, DT, 1990-A-633).

⁶⁵ Carlos Alberto Etala, *Contrato de Trabajo* (Buenos Aires: Astrea, 2019), T1, 339.

⁶⁶ Plá Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo*, 415.

1.2.6. Principio de justicia social

En su significación positiva, la expresión “cuestión social” o “cuestión obrera”, que comenzó a ser usada por sociólogos y políticos desde mediados del siglo XIX, tuvo la intención de darle un nombre a toda una serie de fenómenos que rodearon el proceso de industrialización y particularmente a la generalización de condiciones extremadamente penosas de vida y de trabajo que motivaron desde el dictado de la encíclica *Rerum Novarum* del papa León XIII a la aplicación de los movimientos sociales y las internacionales socialistas⁶⁷.

El principio de justicia social no es solo un principio de aplicación e interpretación de la ley, sino que también sirve de información de toda la disciplina laboral. Está instalado en el art. 11 de la LCT, en cuanto impone que, si “una cuestión no puede resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.

Para definir la “justicia social” cabe remitirse a la encíclica *Divini Redemptoris*, del papa Pío XI, en la cual el sumo pontífice señala que, además de la justicia conmutativa, existe la justicia social, que impone deberes a los cuales no se pueden sustraer ni los patronos ni los obreros, siendo propio de la justicia social exigir de los individuos todo cuanto sea necesario al bien común. El bien común es, según la definición de la encíclica, el objeto que persigue la justicia social. Su función es la de realizar ese bien común por encima de los intereses particulares⁶⁸.

1.2.7. Principio de equidad

La equidad conforma una pauta primordial para la aplicación e interpretación de la norma. Le confiere al juez la facultad de que, más allá de la letra de la ley, aplique el espíritu del legislador y llegar a una sentencia justa. Está contemplado en el art. 11 de la LCT.

⁶⁷ Emilio Elías Romualdi, “Principios del derecho del trabajo comunes con otras ramas del derecho”, MJ-DOC-6950-AR | MJD6950.

⁶⁸ Etala, *Contrato de Trabajo*, T1, 56.

La equidad se evidencia en el art. 242 de la LCT, en cuanto le confiere al juez la valoración prudencial para determinar, en cada caso, la existencia o no de “injuria” o “justa causa” de despido en función de las circunstancias personales y las modalidades que rodearon el acto extintivo del vínculo laboral.

Este principio se fundamenta en el derecho natural y su aplicación hace que los jueces interpreten la ley de una manera menos rígida, apreciando lo primordial de esta disciplina jurídica (es decir, un derecho social), que tiende a alcanzar la paz social en los conflictos dados en las relaciones laborales⁶⁹.

La CNAT, Sala VI ha dicho al respecto que “La equidad es, según el pensamiento aristotélico, una “dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal” siendo lo propio de lo equitativo restablecer la ley en los puntos en que se ha engañado, a causa de la fórmula general de la que se ha servido el legislador al sancionarla y, dentro del ámbito del derecho laboral, la figura sirve como válvula de seguridad del sistema para evitar decisiones anómalas, imperfectas y/o notoriamente disvaliosas o injustas (Vázquez Vialard, “Tratado de Derecho del Trabajo”, t. II, p. 164)”⁷⁰.

El juez –más allá de la justicia puramente formal- debe arribar a una solución justa en el caso particular, por ello se lo faculta para recurrir a la equidad, a fin de llevar justicia al caso concreto y superar los defectos derivados de la generalidad de la legislación.

Justamente, es en la dinámica de este principio donde se advierte la trascendente función de los jueces en la aplicación del derecho a través de la sentencia: recurren a la equidad cuando no encuentran en el ordenamiento jurídico la fuente formal para fundar la sentencia⁷¹.

1.2.8. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a

⁶⁹ Fernández, “Los principios y las fuentes del derecho del trabajo”, 44.

⁷⁰ CNAT, Sala VI, 17/05/2024, “Franciscatos Mariana Florencia c/ Mazzocoli Guillermo F. s/ sucesion ab intestato (administradores Guillermo Augusto Mazzocoli) y otros s/ indemn. por fallecimiento”, *C.I.J.*

⁷¹ Julio Grisolfá, “Relaciones del trabajo, la justicia y la equidad”, *La Ley*, 2018-F, 834.

la razón. En el ámbito del derecho del trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación.

En algunos casos, sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. Este criterio puede servir como criterio distintivo en situaciones límites en las cuales se deba distinguirse la realidad de la simulación.

Se basa en el supuesto de que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que corrientemente se prefieren y se siguen por ser los más lógicos.

En otros casos, el principio de razonabilidad actúa como cauce, como límite, como freno a ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad.

La propia índole de la relación laboral que pone a una persona bajo la subordinación de otra durante cierto tiempo, para que mientras transcurra sea el empleador quien indique las tareas y determine la forma en la que deba actuarse, obliga a ciertos límites elásticos y multiformes, que mantengan ese poder de dirección dentro de los cauces habituales⁷².

1.2.9. Principio de gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

Este principio está consagrado en el art. 22 de la LCT, primera parte⁷³. Tal gratuidad está contemplada a los fines administrativos y judiciales, tendientes a dar viabilidad administrativa o judicial al reclamo y resulta una reglamentación en la especialidad del debido derecho de defensa en juicio.

Se trata del correlato en el ámbito procesal de la protección de los derechos de la persona trabajadora cuando estos han sido vulnerados o desconocidos.

En efecto, la CSJN ha dicho que “la efectiva vigencia del principio constitucional que otorga una tutela preferencial a quienes trabajan en relación de dependencia requiere que la protección legal que la Constitución Nacional encomienda al Congreso no quede circunscripta solo al reconocimiento de ciertos derechos y garantías, sino que, además, asegure a los trabajadores la

⁷² Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 375.

⁷³ Art. 22, primera parte de la LCT: “El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo”.

posibilidad de obtener su eficaz defensa en las diversas instancias administrativas o judiciales establecidas con tal fin, por lo que en acceso a dichas vías no puede quedar condicionado al pago de tasas, depósitos u otras cargas de índole pecuniaria”⁷⁴.

1.2.10. Principio de progresividad (o irregresividad)

Se puede definir a este principio como aquel que establece la obligación del Estado de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los derechos humanos, de tal forma que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso⁷⁵.

El principio de progresividad se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2º)⁷⁶.

En el ámbito laboral, refiere a que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho y, en su caso, los cambios o modificaciones son solo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador. Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal en cuanto a su calidad y extensión, y debería adicionar los medios o mecanismos para que, gradualmente, los derechos no solo se apliquen, sino que además incorporen nuevos derechos a los trabajadores.

En efecto, la CSJN, ha puesto de relieve que “el ‘impulso a la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos’ sumado al principio *pro homine* determinan que ‘el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios,

⁷⁴ Fallos: 337:1555, 30/12/2014, “Kurray David Lionek s/Recurso Extraordinario”.

⁷⁵ Emilio Elías Romualdi, “Principios laborales informados por los convenios internacionales. La progresividad de derechos”, *MJ-DOC-7006-AR | MJD7006*.

⁷⁶ Art. 2.1. del PIDESC: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

atribuciones o derechos constitucionales' (Fallos: 330:1989, considerando 8º, op. cit. y sus citas). Es que, no puede perderse de vista **que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional**, y que, en materia de hermenéutica, con arreglo al principio *in dubio pro justitia socialis*, la preceptiva debe ser interpretada a favor de quienes, al serle aplicada con, este sentido, tienden a alcanzar el bienestar, esto es, las condiciones de vida a través de las cuales es posible a la persona humana desarrollarse según su dignidad⁷⁷. (El resaltado no está en el original).

2. A MODO DE SÍNTESIS

La legislación laboral se asienta en principios propios los cuales difieren de aquellos que sostienen al resto de las ramas del derecho. Ello es así ya que el Estado interviene en las relaciones laborales a efectos de garantizar los mínimos indisponibles para jerarquizar la tutela de la persona trabajadora en los términos de los derechos reconocidos en el art. 14 bis de la CN.

Como vimos, el derecho del trabajo se estructura sobre dos principios centrales que hacen a su esencia. Por un lado, el principio protectorio, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición humana. De esta manera, ante la desigualdad genética de las partes en el contrato de trabajo, el ordenamiento jurídico procura reestablecerlo mediante la aplicación de las normas y principios que iluminan la materia laboral.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de los derechos es otro de los pilares de la construcción propia del derecho del trabajo. En esta rama, la autonomía de la voluntad se encuentra delimitada por el orden público laboral, por lo que la persona trabajadora no puede renunciar ni disponer de los derechos subjetivos que le haya reconocido el empleador.

Asimismo, existen otros principios que también son propios del derecho del trabajo (principio de continuidad de la relación laboral, principio de primacía de la realidad y gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos) y otros

⁷⁷ Fallos: 344:1070, 13/05/2021, "Escalona, Martín Reynaldo y otro c. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otro s/amparo ley 16.986".

que, si bien pueden encontrarse en otras ramas del derecho, adquieren una significación particular en las relaciones laborales.

Así, la justicia social, la equidad, la buena fe, la razonabilidad, la igualdad de trato y no discriminación, y el principio de progresividad, si bien son parte de los principios generales, constituyen el andamiaje que sostiene, integra e ilustra el sistema normativo que procura la protección de la parte más débil del contrato de trabajo: la persona que pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Como veremos en la tercera parte de esta investigación, la aplicación que efectúan los tribunales de los principios que sobrevuelan el ordenamiento laboral, tanto en su función integradora como interpretativa, constituye la verdadera esencia de la protección de la persona que trabaja y son la materia que nos permite reconocer estándares que hacen a la sustancia del derecho judicial.

CAPÍTULO 3

LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS EN EL DERECHO CONCURSAL

1. PRELIMINAR

El derecho concursal es una rama autónoma dentro de la más amplia clasificación del derecho comercial. Por ello, tiene su legislación particular que se compone tanto de normas procesales como de fondo y posee una serie de principios generales propios que se erigen en ejes o directrices que le otorgan unidad de sentido al sistema.

Antes de abordar el tratamiento de los principios particulares de esta rama del derecho, es importante esbozar a qué nos referimos cuándo hablamos de “insolvencia” o de “crisis empresarial” y cuáles son los intereses que la legislación concursal procura proteger a través de los mecanismos en ella regulados.

1.1. *Punto de partida: la crisis, el estado de cesación de pagos y los sujetos concursables*

La utilización de los vocablos "crisis" e "insolvencia", han sido empleados de distintas maneras por los numerosos autores que abordan el tópico. Algunos, con reflejo en una legislación concreta (Italia, 2006), afirman que la diferencia es de grado, mientras la crisis se presenta como resoluble, la insolvencia no lo sería y llevaría directamente a la liquidación de los bienes. Ciertamente es también que han comenzado a diferenciarse estadios de la crisis para aplicar soluciones específicas (ley francesa de 2005).

Lo cierto es que la palabra “crisis” es multívoca. Puede ser de distinta naturaleza y así puede consistir en la agudización de problemas de carácter productivo, organizativo, de mercado, laborales, etc., de una determinada unidad económica. En relación con particulares, crisis personales tales como las familiares, de salud, de empleo, etc., pueden encontrarse en la raíz de un problema que lleva a la materia de nuestro interés.

En ambas hipótesis, las crisis que afectan aspectos específicos (o varios de ellos) pueden ser resueltas por medios ordinarios y en muchos casos pueden no llegar a provocar problemas financieros, que movilicen una solución como las

que trata el ordinariamente llamado derecho de la insolvencia o derecho concursal. En definitiva, éste actúa cuando en potencia o acto, se presenta la crisis financiera⁷⁸.

Adentrándonos en las instituciones propias del derecho concursal, el “estado de cesación de pagos”, al cual también denominamos –indistintamente– “insolvencia”, constituye el presupuesto objetivo de los procesos concursales regulados en la legislación argentina, salvo las excepciones que están especialmente contempladas en la ley (art. 1° de la LCQ).

En la actualidad, existe consenso doctrinario y jurisprudencial en definir al estado de cesación de pagos como el estado general y permanente de un patrimonio que, exteriorizado mediante ciertos hechos reveladores (enumerados enunciativamente en el art. 79 de la LCQ⁷⁹), se encuentra imposibilitado de cumplir regularmente con las obligaciones exigibles, cualquiera sea su origen.

Si bien la voz “concurso” se utiliza en general para todos los supuestos, la ley concursal regula dos procedimientos relacionados con la insolvencia del deudor: el concurso preventivo y la quiebra, ya que el acuerdo preventivo extraconcursal es considerado un subtipo concursal (art. 69 y sgtes. de la LCQ). Cada uno de estos supuestos tiene un objetivo que lo distingue.

En el concurso preventivo, el deudor procura lograr un acuerdo con los acreedores para superar la insolvencia, continuar con su actividad y evitar la quiebra. En cambio, la quiebra tiene como finalidad la realización de los bienes del deudor y el reparto de su producto entre los acreedores, conforme el régimen de privilegios establecido en la LCQ.

Es importante destacar que en nuestro derecho el concurso preventivo sólo procede a pedido del deudor, mientras que la quiebra puede ser solicitada por el propio deudor (quiebra directa voluntaria) o por un acreedor (quiebra directa necesaria). Asimismo, el concurso preventivo puede fracasar por causas que la misma ley concursal prevé y sobrevenir la quiebra del deudor (quiebra indirecta).

⁷⁸ Héctor Alegría, “Reflexiones sobre la concursalidad”, *La Ley*, 2007-A, 678.

⁷⁹ Art. 79 de la LCQ: “Hechos reveladores. Pueden ser considerados hechos reveladores del estado de cesación de pagos, entre otros: 1) Reconocimiento judicial o extrajudicial del mismo, efectuado por el deudor. 2) Mora en el cumplimiento de una obligación. 3) Ocultación o ausencia del deudor o de los administradores de la sociedad, en su caso, sin dejar representante con facultades y medios suficientes para cumplir sus obligaciones. 4) Clausura de la sede de la administración o del establecimiento donde el deudor desarrolle su actividad. 5) Venta a precio vil, ocultación o entrega de bienes en pago. 6) Revocación judicial de actos realizados en fraude de los acreedores. 7) Cualquier medio ruinoso o fraudulento empleado para obtener recursos”.

En cuanto al presupuesto subjetivo, es decir, quienes pueden acceder a las soluciones preventivas o liquidativas, el art. 2° de la LCQ dispone que son las personas humanas, las personas jurídicas privadas y aquellas sociedades en las cuales el Estado sea parte, cualquiera sea el porcentaje de su participación. También incluye al patrimonio del fallecido, mientras se encuentre separado del patrimonio de los sucesores y los deudores domiciliados en el extranjero, respecto de bienes existentes en el país.

Están excluidos de solicitar su concurso preventivo o ser declarados en quiebra las aseguradoras (ley 20091), así como las excluidas por leyes especiales (por ejemplo, las entidades financieras) y las personas de derecho público.

1.2. Intereses protegidos en la insolvencia

Cuando nos hallamos frente a un supuesto de insolvencia, los intereses comprometidos dejan de ser bipolares (deudor-acreedor) y pasan a ser multipolares⁸⁰. Es decir, los de las personas trabajadoras, de los clientes, proveedores, el mercado y la economía en general adquieren primordial importancia. El énfasis que adquiere la protección de uno u otro sector radica en la ideología y el sistema que adopta la normativa concursal en un tiempo y lugar determinados. Podemos hablar de leyes “publicistas” en las cuales se privilegian los intereses generales, con un rol protagónico del juez concursal, y de leyes “privatistas” de las cuales se desprende una tutela mayor a los intereses de los acreedores.

Encontramos, entonces, una posible colisión entre los principios que regulan la crisis empresarial y la solución de la insolvencia respecto de otros intereses protegidos en ella. Así, se enfrentan el interés de los acreedores – individualmente considerados– con el del deudor y el de la comunidad en el mantenimiento de la actividad en marcha.

En la empresa económica encontramos comprometidos intereses de las personas trabajadoras, los proveedores, el Fisco, clientes e, incluso, en la gran empresa, pueden incorporarse intereses demográficos o poblacionales. Se

⁸⁰ Héctor Alegría, “Diálogo de Economía y Derecho y Convergencias Culturales y Sociales en la Insolvencia”, *La Ley*, 2007-C, 900.

verifica una interrelación entre la empresa y el medio en el cual se desarrolla, ya que su crisis y eventual desaparición provoca situaciones disvaliosas que procuran ser evitadas –o mitigadas– por el derecho concursal⁸¹.

La existencia de la legislación concursal responde a los conflictos intersubjetivos producidos por la insolvencia patrimonial con un mecanismo diferente al que utiliza el derecho común.

El concurso, históricamente –desde el derecho romano– procuró la protección casi absoluta de los intereses de los acreedores⁸². Estos eran los encargados de materializar el desapoderamiento a través de la incautación y proceder a la liquidación de los bienes del patrimonio falencial.

Esta importancia en la protección de los intereses de los acreedores fue decayendo a medida que crecía el interés por la subsistencia o protección de los intereses generales involucrados en la idea de empresa.

Así, los derechos laborales y el mantenimiento de la fuente de trabajo y el sostenimiento de la producción de bienes y servicios hicieron que los acreedores quedasen relegados a un segundo plano.

En cuanto a los intereses del deudor, la evolución se vio reflejada en el sostenimiento de la dignidad de la persona del deudor. Ello se materializa en la preservación de un mínimo de bienes que permiten al deudor conservar lo necesario para vivir dignamente con su familia (bienes excluidos del desapoderamiento, artículo 108⁸³ de la LCQ).

También, se reconoce al deudor la posibilidad de continuar ejerciendo su oficio o profesión y de liberarse de sus obligaciones para reincorporarse a la vida económica (artículos 104⁸⁴ y 236⁸⁵ de la LCQ).

⁸¹ Darío Graziabile, *Instituciones de Derecho Concursal* (Buenos Aires: La Ley, 2018), T.1, 30-31.

⁸² Se dejaba de lado el interés del deudor: *decoctor ergo fraudator*.

⁸³ Bienes excluidos del desapoderamiento.

⁸⁴ Art. 104, LCQ: “Desempeño de empleo, profesión y oficio. El fallido conserva la facultad de desempeñar tareas artesanales, profesionales o en relación de dependencia, sin perjuicio de lo dispuesto por los Artículos 107 y 108, inciso 2. Deudas posteriores. Las deudas contraídas mientras no esté rehabilitado, pueden dar lugar a nuevo concurso, que sólo comprenderá los bienes remanentes una vez liquidada la quiebra y cumplida la distribución y los adquiridos luego de la rehabilitación”.

⁸⁵ Art. 236, LCQ: “Duración de la inhabilitación. La inhabilitación del fallido y de los integrantes del órgano de administración o administradores de la persona de existencia ideal, cesa de pleno derecho, al año de la fecha de la sentencia de quiebra, o de que fuere fijada la fecha de cesación de pagos conforme lo previsto en el artículo 235, segundo párrafo, salvo que se de alguno de los supuestos de reducción o prórroga a que aluden los párrafos siguientes.

No obstante, la preocupación por la crisis de la empresa y su conservación han dado un vuelco en el derecho concursal, dejando de lado los intereses del deudor y de los acreedores hacia la protección del interés público y de aquellos intereses generales involucrados en la noción de empresa⁸⁶.

En este punto, cabe destacar que en los últimos tiempos se observa una tutela sectorial de ciertos acreedores. Las leyes 26086 y 26684 implicaron una mayor protección a los acreedores laborales, inclusive la última de las leyes mencionadas, implicó potenciar el rol de los trabajadores de la concursada — personas con relación laboral con el deudor concursado, aun cuando no sean titulares de acreencias—.

En definitiva, la protección de la empresa en el concurso se relaciona, entonces, con el interés de las personas trabajadoras, de los proveedores, del mercado y de la comunidad en general.

1.3. *El orden público en el derecho concursal*

Como vimos, la noción de orden público resulta de naturaleza estrictamente jurídica y puede ser apreciada de manera objetiva, permitiendo calificar a una cierta categoría de normas que tienen la importante peculiaridad de constituirse en la salvaguarda del orden jurídico. Tales leyes, por ende, devienen imperativas y los particulares no pueden dejarlas sin efecto al concertar sus negocios, bajo pena de nulidad (art. 12 del CCyCN).

La CSJN tuvo oportunidad de ingresar a la cuestión y ha destacado el carácter de orden público de, por lo menos, algunas de las normas que integran la LCQ⁸⁷. Sostuvo, también, que existen **principios generales** que sostienen el

Ese plazo puede ser reducido o dejado sin efecto por el juez, a pedido de parte, y previa vista al síndico si, verosímilmente, el inhabilitado -a criterio del Magistrado- no estuviere prima facie incurso en delito penal. La inhabilitación se prorroga o retoma su vigencia si el inhabilitado es sometido a proceso penal, supuesto en el cual dura hasta el dictado de sobreseimiento o absolución. Si mediare condena, dura hasta el cumplimiento de la accesoria de inhabilitación que imponga el juez penal”.

⁸⁶ Graziabile, *Instituciones de Derecho Concursal*, T1,34.

⁸⁷ “...la ley de concursos es una norma de carácter eminentemente procedimental y sus prescripciones, en particular las referidas a la competencia, atienden a principios superiores de seguridad jurídica y defensa en juicio de los derechos y constituyen materia de orden público, por lo cual, ni las partes, ni los funcionarios encargados de aplicarlas, pueden dejar de lado sus disposiciones”. (CSJN, “Arena, Evarista c. La Unión del Sud S. R. L.” 05/02/1998; También: CSJN, Savico S.A. c. Tietar S.A.C.I.F.y A., 17/03/1992, 315:316; CSJN, “Garaffa y Cía., Orlando c. Acquarone Construcciones, Ignacio y otra s/ pedido de quiebra”, 26/05/1983).

procedimiento concursal y que son de orden público, que tienden a asegurar el derecho de propiedad, la igualdad en el tratamiento a los acreedores, así como el resguardo del debido proceso y de la defensa en juicio. Todos de raigambre constitucional⁸⁸. (El **resaltado** no está en el original).

La CNCom en el caso “Barros”⁸⁹ pareció inclinarse por una respuesta enderezada a poner de manifiesto que la LCQ en su plexo total adhiere al carácter de orden público a partir de la necesidad de sostener principios rectores como la protección del crédito y la igualdad de trato a los acreedores.

El legislador ha instituido la normativa concursal para regular una situación de emergencia: el desequilibrio que instala la insolvencia en la economía particular de una persona y su proyección hacia el interés general. Se trata de una normativa de excepción. Tal situación justifica la concepción de un régimen concursal inserto en un sistema que se caracteriza por la inderogabilidad de las normas y mecanismos por la voluntad de las partes⁹⁰.

2. ENUMERACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS CONCURSALES

Los principios jurídicos básicos que estructuran el proceso concursal son: universalidad, concursalidad, concurrencia, oficiosidad, inquisitorialidad e igualdad de los acreedores.

2.1. Universalidad

El patrimonio del deudor, como prenda común de los acreedores, queda involucrado en su totalidad en el proceso concursal (art. 1º, párr. 2º de la LCQ⁹¹), salvo las exclusiones previstas en la misma ley respecto de bienes determinados (art. 108 de la LCQ). Esto es lo que se denomina universalidad en su faz “activa”.

La faz “pasiva” se relaciona con la diversidad de acreedores y las cualidades de los créditos que se encuentran involucrados en el proceso concursal.

⁸⁸ Fallos: 325:3248, 03/12/2002, “Collon Cura SA s/ quiebra c/ s/incidente de revision por el Banco de Hurlingham SA”.

⁸⁹ CNCom, Sala A, 25/09/2007, “Barros, Claudio Ángel s/concurso preventivo”, *La Ley*, 2008, A-249.

⁹⁰ Graziabile, *Instituciones de Derecho Concursal*, T1, 26.

⁹¹ Art. 1º, párr. 2º de la LCQ: Universalidad. El concurso produce sus efectos sobre la totalidad del patrimonio del deudor, salvo las exclusiones legalmente establecidas respecto de bienes determinados.

Finalmente, desde el punto de vista procesal, se vincula con el principio de unidad, ya que todas las cuestiones patrimoniales deben ser resueltas en un único procedimiento y por un solo juez; es decir, comprende todo el patrimonio cesante y todos los acreedores concursales.

2.2. Concursalidad y concurrencia

Es un principio fundamental del derecho concursal que importa la sustitución de todos los procesos contenciosos y de todas las relaciones extrajudiciales y su acumulación temporal y procedimental en el trámite del concurso. Su nota típica es el fuero de atracción.

Es importante destacar aquí, y para el objeto de este trabajo que, a partir de la ley 26684, la noción de concursalidad ha variado y ya no se funda en la resolución de cuestiones litigiosas entre el deudor y sus acreedores, sino que el sometimiento a la ley y procedimiento concursal queda –en muchos supuestos que la LCQ autoriza– postergado para luego de que aquel litigio haya sido resuelto por el juez natural.

La jurisprudencia ha dicho que “El fenómeno de la concursalidad presupone la crisis económica de un patrimonio, que implica la posible insatisfacción de los acreedores, estado que se intenta superar mediante la regulación normativa de todas las relaciones jurídicas patrimoniales de la deudora a través de un procedimiento determinado”⁹².

La concursalidad se vincula con la concurrencia de acreedores, pues la primera somete a la ley y al procedimiento concursal a todos los acreedores de causa o título anterior a la presentación en concurso, y la concurrencia impone a los acreedores titulares de dichas obligaciones la carga de la verificación para poder hacer valer sus derechos.

Si bien el proceso concursal convoca a la totalidad de los acreedores titulares de derechos de causa o título anterior a la presentación en concurso o declaración de quiebra, ello no significa que todos participen en él. El proceso se abre en interés de todos, pero cada uno de los acreedores puede elegir no presentarse. En este sentido, la jurisprudencia ha dicho que el trámite de

⁹² CNCCom, Sala B, 4/3/2005, JA, 2005-II-68.

verificación de créditos constituye una carga y no una obligación, pues solamente es necesario como condición para participar de los resultados del proceso colectivo⁹³.

2.3. *Oficiosidad*

En cuanto al principio de oficiosidad, se corresponde tanto con la facultad del juez de impulsar de oficio el trámite iniciado por el deudor o el acreedor como de recurrir a las instituciones y remedios más aptos, aun sin petición. Dicho principio se encuentra presente en la legislación concursal en las atribuciones que los arts. 274⁹⁴ y 275⁹⁵ de la LCQ confieren al juez y al síndico y que sustituyen al deudor y a los acreedores en la medida establecida por la ley.

Una vez abierto el proceso, el juez tiene la facultad de actuar de oficio, moviendo la máquina del proceso de principio a fin, en defensa –no del interés

⁹³ C. 3ª. Civ. y Com. Córdoba, 27/2/1992, JA 992-III-125, citado por Francisco Junyent Bas y Carlos A Molina Sandoval, *Ley de Concursos y Quiebras* (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2018), 24.

⁹⁴ Art. 274 de la LCQ: “Facultades del Juez. El juez tiene la dirección del proceso, pudiendo dictar todas las medidas de impulso de la causa y de investigación que resulten necesarias. A tales fines puede disponer, entre otras cosas: 1) La comparencia del concursado en los casos de los Artículos 17 y 102 y de las demás personas que puedan contribuir a los fines señalados. Puede ordenar el auxilio de la fuerza pública en caso de ausencia injustificada; 2) La presentación de documentos que el concursado o terceros tengan en su poder, los que deben devolverse cuando no se vinculan a hechos controvertidos respecto de los cuales sean parte litigante”.

⁹⁵ Art. 275 de la LCQ: “Deberes y facultades del síndico. Compete al síndico efectuar las peticiones necesarias para la rápida tramitación de la causa, la averiguación de la situación patrimonial del concursado, los hechos que puedan haber incidido en ella y la determinación de sus responsables. A tal fin tiene, entre otras, las siguientes facultades: 1) Librar toda cédula y oficios ordenados, excepto los que se dirijan al presidente de la Nación, gobernadores, ministros y secretarios de Estado, funcionarios de análoga jerarquía y magistrados judiciales; 2) Solicitar directamente informes a entidades públicas y privadas. En caso que el requerido entienda improcedente la solicitud, debe pedir al juez se la deje sin efecto, dentro del quinto día de recibida; 3) Requerir del concursado o terceros las explicaciones que estime pertinentes. En caso de negativa o resistencia de los interpelados, puede solicitar al juez la aplicación de los Artículos 17, 103 y 274, inciso 1; 4) Examinar, sin necesidad de autorización judicial alguna, los expedientes judiciales o extrajudiciales donde se ventile una cuestión patrimonial del concursado o vinculada directamente con ella; 5) Expedir certificados de prestación servicios de los dependientes, destinados a la presentación ante los organismos de seguridad social, según constancias de la contabilidad; 6) En general, solicitar todas las medidas dispuestas por esta ley y otras que sean procedentes a los fines indicados.7) Durante el período de verificación de créditos y hasta la presentación del informe individual, debe tener oficina abierta al público en los horarios que determine la reglamentación que al efecto dictará la Cámara de Apelaciones respectiva. 8) El síndico debe dar recibo con fecha y hora bajo su firma o de la persona autorizada expresamente en el expediente, de todo escrito que le sea presentado en su oficina durante el período de verificación de créditos y hasta la presentación del informe individual, el que se extenderá en una copia del mismo escrito. El síndico es parte en el proceso principal, en todos sus incidentes y en los demás juicios de carácter patrimonial en los que sea parte el concursado, salvo los que deriven de relaciones de familia en la medida dispuesta por esta ley”.

individual–, sino del interés en la satisfacción de todos los acreedores a los cuales está destinado el procedimiento

2.4. *Inquisitorialidad*

Este principio se relaciona con facultades que tiene el juez dentro del proceso concursal para la investigación procesal, sin necesidad de que las circunstancias sean introducidas por las partes. Existe una posición predominante del juez por sobre la voluntad de los acreedores y del deudor.

Pues, en los juicios concursales, como vimos, existen intereses privados – del deudor, de los acreedores, de terceros involucrados–, que deben resguardarse; pero al mismo tiempo suele haber otros intereses que proteger, llamados “generales y superiores o sociales”, que sustentan la existencia de normas imperativas, indisponibles para las partes o interesados, y que exigen mayores poderes y facultades del juez, dando fundamentos a la referida tendencia a la inquisitorialidad⁹⁶.

2.5. *Paridad entre los acreedores*

Su fundamento radica en la regulación de la relación del deudor con sus acreedores, para evitar que otorgue ventajas a unos en detrimento de otros y, por otro lado, actúa sobre las relaciones de los acreedores entre sí, prohibiendo que se aventajen entre ellos en el ámbito del concurso.

Este principio lo encontramos reconocido en el art. 16, primer párrafo, de la LCQ cuando dispone que “[e]l concursado no puede realizar actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación”. Es decir, la norma iguala, como condición de legalidad del concurso a todos los acreedores quirografarios⁹⁷.

Otra manifestación del principio que estudiamos es la relacionada con las medidas cautelares. En efecto, el mantenimiento o dictado de medidas cautelares respecto de un sujeto en concurso preventivo carece de objeto; de

⁹⁶ Ricardo Prono, *Derecho concursal procesal* (Buenos Aires: La Ley, 2007), 10.

⁹⁷ Héctor O. Chomer (Director), *Concursos y quiebras. Ley 24.522* (Buenos Aires: Astrea, 2016), T1, 287.

ahí la reforma de la ley 26086, que sustituye a la regla del art. 21, inc. 4° de la ley 24522, que ordenaba el mantenimiento de las medidas precautorias trabadas con anterioridad a la apertura de la convocatoria.

Esto es así porque la preferencia o prioridad en el cobro que, por ejemplo, otorga el embargo temporalmente anterior sobre el posterior a la luz de la regla *prior in tempore potior in iure* pierde eficacia cuando el sujeto embargado se concursa preventivamente y esa regla es reemplazada por la de la *par condicio creditorum*⁹⁸.

No obstante, la referida igualdad no constituye un principio absoluto; la misma LCQ se encarga de limitarla en determinadas circunstancias: los créditos garantizados con hipoteca, prenda o warrant, los intereses de créditos hipotecarios y prendarios posteriores a la presentación en concurso preventivo, los acreedores con créditos laborales, los impuestos y tasas, etcétera.

Dentro de las señaladas, respecto de los acreedores laborales, el fundamento de la excepción radica en que, a diferencia de los demás acreedores, que en general ven afectado en la quiebra un mero interés económico, el trabajador pone en juego su crédito –que tiene carácter alimentario– y su empleo, que es la fuente de su crédito alimentario.

Tal como analizaremos a lo largo de este trabajo, esta naturaleza alimentaria es la que justifica, sin lugar a dudas, la aplicación de institutos específicos, tales como el pronto pago, el orden preferencial de cobro en la pirámide de privilegios concursales, la posibilidad de iniciar acciones nuevas en el fuero laboral de créditos que tengan causa o título anterior a la presentación en concurso o quiebra y el tratamiento de los intereses, entre otros.

⁹⁸ CNCom, Sala D, 24/11/2010, “Cardiología Global”, *TR La Ley*, AR/JUR/96719/2010.

SEGUNDA PARTE

LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL VINCULADA CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LA INSOLVENCIA

CAPÍTULO 4

EL SURGIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. SU RECEPCIÓN EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XX, los derechos humanos⁹⁹ se proyectaron en estándares internacionales; colocaron al hombre como titular de derechos y, finalmente, se expandieron de modo horizontal o transversal en la sociedad.

En el año 1944, en Filadelfia, la Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la OIT¹⁰⁰ declaró: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Un año después, la Carta de Naciones Unidas estableció el propósito de “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la IX Conferencia Panamericana celebrada entre marzo y mayo de 1948 afirmó: “Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” Finalmente, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas comienza diciendo que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”¹⁰¹.

⁹⁹ El Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos define a los derechos humanos como aquellos “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión lengua o cualquier otra condición”. Agrega: “Todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna y están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el Derecho Internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del Derecho Internacional”.

¹⁰⁰ De las cenizas de una de las primeras grandes crisis mundiales del siglo XX –La Primera Guerra Mundial- nació la OIT. En 1919 y en el marco de un armisticio (Versalles) se constituyó un órgano tripartito normativo internacional generador del primer código de normas de trabajo supranacionales, los convenios, recomendaciones, resoluciones y declaraciones (César Arese, *Derechos Humanos Laborales* (Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2022), 89.

¹⁰¹ Arese, *Derechos Humanos Laborales*, 26-27.

En la Conferencia de OIT de 1998 se declaró la importancia de las convenciones fundamentales dentro de la política de la OIT y se afirmó enfáticamente que todos los miembros al incorporarse libremente a la organización han aceptado los principios y derechos enunciados en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia y que, aun cuando no hayan ratificado los Convenios fundamentales, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Es importante para este trabajo mencionar que a partir de la reunión de 1999, la Conferencia ha dado forma a la noción de trabajo decente como concepto globalizador que encierra a todos esos derechos fundamentales, y que ha de definirse como toda aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana; concepto abarcativo no solo de los trabajadores de la economía regular, sino también de los asalariados de las economías informales, los autónomos y los que trabajan a domicilio¹⁰².

Sin lugar a discusiones, el derecho del trabajo es un derecho fundamental¹⁰³, inseparable e inherente a la dignidad humana. Su desarrollo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos, con importancia vital para la garantía y disfrute de otros derechos humanos y el desarrollo autónomo de la persona¹⁰⁴.

¹⁰² María Gabriela Alcolumbre, "OIT pionera en la evolución del impacto de los derechos fundamentales en el derecho interno. El principio de progresividad e igualdad sustancial. Igualdad de género y no discriminación", *DT*, 2019 (noviembre), 193.

¹⁰³ En la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N.º 18 sobre Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados del 17/09/2023, se empleó la expresión "derechos humanos laborales" para explicar que "los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio". En efecto, "Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos debe realizarse sin discriminación alguna." (Arese, *Derechos Humanos Laborales*, 46).

¹⁰⁴ CIDH-OEA, 2020.

El derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido la importancia del derecho del trabajo como un elemento central, fundamental y rector para el avance de la protección de los derechos humanos.

Por ejemplo, en el sistema interamericano, este reconocimiento se verifica en el contenido de los artículos 1º, 16, y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los artículos XIV, XV y XXIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en los artículos 6º, 7º y 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

También, lo encontramos en textos de otros instrumentos, tales como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores.

No obstante la amplia extensión que tiene el tema de los derechos humanos en general, y de los derechos humanos laborales, en particular, en este trabajo nos centraremos en el análisis de aquellos fallos que han abordado el tema en relación a las personas trabajadoras cuando el empleador se encuentra en estado de insolvencia.

2. LA RECEPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

El constituyente argentino abrió la puerta a una nueva visión de la jerarquía de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a través de la reforma constitucional introducida en el año 1994 en el art. 75, inc. 22.

Tan es así que hablamos del “bloque de constitucionalidad”¹⁰⁵, el cual está compuesto por la CN (art. 31), en tanto norma fundamental de reconocimiento del estado de derecho. Ella debe ser entendida como un sistema jurídico que está integrado por las reglas que componen su articulado y los tratados sobre

¹⁰⁵ Tanto Bidart Campos como varios autores en la doctrina que lo han seguido, e incluso la propia jurisprudencia de la Corte Suprema ha utilizado la expresión ‘bloque de constitucionalidad’ para afirmar que el vértice de la pirámide jurídica habría sido reemplazado por un bloque de constitucionalidad que comprende a la Constitución Nacional junto a los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. (Alberto R. Dalla Vía, “Los derechos humanos y el régimen constitucional de los tratados”, *La Ley*, ejemplar del 28/05/2017).

derechos humanos enumerados en el artículo 75 inciso 22, segundo párrafo que “en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la Primera Parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos”.

En el tema que analizamos, vemos que con la reforma de 1994 se ha fortalecido la faceta constitucional del derecho del trabajo que ya existía hasta ese momento.

Por otro lado, los tratados celebrados con las organizaciones internacionales aprobados por el Congreso, tienen jerarquía superior a las leyes (artículo 75 inciso 22, primer párrafo). Es decir, los convenios de la OIT ratificados por nuestro país tienen carácter supralegal, sean o no sus cláusulas inmediatamente operativas, esto es que si una ley –inferior o jerárquicamente al convenio– se opone a éste, aunque no resulte de él un derecho subjetivo inmediatamente reclamable, la sola violación del orden jerárquico impondría la declaración de inconstitucionalidad de la norma jerárquicamente inferior, declaración que procedería aun de oficio¹⁰⁶.

A partir de ello, es importante traer a colación que, a partir de 1992¹⁰⁷, la doctrina del alto tribunal dio un vuelco respecto del criterio adoptado en los casos "Ekmekdjian, Miguel Angel c. Neustadt, Bernardo y otros"¹⁰⁸ y "Sánchez, Abelenda R. c. Ediciones La Urraca S.A. y otro"¹⁰⁹ fallados el 1° de diciembre de 1988, declarando aplicable una norma internacional (el art. 14 inc. 1° del Pacto de San José de Costa Rica) con fundamento en el art. 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, al señalar que no obstante la falta de reglamentación del derecho en cuestión, entre las medidas estatales tendientes a hacerlo operativo, se encuentran las sentencias judiciales, siempre que la norma contenga descripciones "suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata".

Es decir, en palabras de la CSJN: "Una norma es operativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que pueda operar inmediatamente,

¹⁰⁶ Julio César Simón, "La incorporación del derecho internacional al derecho interno, jerarquía de las fuentes y el derecho del trabajo". *En debate. Derecho Laboral*, (Buenos Aires: La Ley, 2017), TI, 145.

¹⁰⁷ En el fallo "Ekmekdjian, Miguel Ángel c. Sofovich, Gerardo y otros" (Fallos 315:1492).

¹⁰⁸ *ED*, 131-530; *La Ley*, 1989-C, 18.

¹⁰⁹ *La Ley*, 1989-B, 551.

sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso". Esta doctrina es mandatoria cuando los tribunales analizan la aplicación de un tratado internacional a un caso concreto.

Para finalizar, es oportuno recordar que cuando la aplicación de una norma legal pueda afectar derechos amparados por garantías constitucionales o reconocidos por tratados internacionales, las sentencias judiciales deben considerarse entre las medidas necesarias para solucionar eventuales conflictos. Esto más allá de las consecuencias que su inobservancia acarree en el orden internacional¹¹⁰.

3. LA LCQ, SU VINCULACIÓN CON EL BLOQUE CONSTITUCIONAL Y LAS NORMAS SUPRALEGALES QUE PROTEGEN A LA PERSONA TRABAJADORA

El derecho concursal –considerado una rama del derecho privado– tiene notas propias que lo convierten en una suerte de compartimento estanco. La puerta de entrada a estos procesos universales la encontramos en la configuración del presupuesto objetivo: el estado de cesación de pagos, el cual torna aplicable las prescripciones contenidas en la LCQ, con independencia de cualquier otra normativa.

Sin embargo, en el trámite de estos procesos concursales –tanto en el concurso preventivo como en la quiebra– encontramos vinculaciones entre los preceptos de la ley falencial y las normas contenidas en los instrumentos internacionales, tanto los que ostentan jerarquía constitucional como aquellos que tienen jerarquía suprallegal. En ocasiones las normas se articulan y en otras parecen “colisionar”.

En este sendero de búsquedas de armonías interpretativas, aun antes de la sanción del CCyCN, leíamos doctrina magistral que nos recordaba que “En las decisiones en procesos concursales es menester aplicar la regla sobre la contemplación del resultado de la aplicación de la ley, pues en algunos casos ciertas soluciones amplias pueden conducir a situaciones valorativamente superiores a las que surgirían de una aplicación formalista o estricta”¹¹¹.

¹¹⁰ Claudio Virgili, “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en el sistema de fuentes del derecho laboral argentino”, *La Ley*, 2006-B, 1029.

¹¹¹ Héctor Alegría, “Breve apostilla sobre la flexibilidad en la interpretación de la ley concursal”, *La Ley*, 2004-E, 723.

La sanción del CCyCN no sólo determinó la sustitución del Código Civil vigente durante un siglo y medio en Argentina, fusionándolo con el Código de Comercio, sino que ha implicado un cambio en el sistema, que ahora se estructura con una pluralidad de fuentes que deben “dialogar”; se han reemplazado así las clásicas antinomias de los modelos decimonónicos. Es decir, los criterios tradicionales de interpretación (anterioridad, especialidad, jerarquía) no son ya exclusivos o suficientes, máxime frente a la constitucionalización del derecho privado.

Así, hablamos no sólo de un “diálogo horizontal” entre el CCyCN y las leyes especiales –por ejemplo, la LCQ–, sino también de un “diálogo vertical” de estas normas con aquellas de fuente constitucional y convencional.

Principios como el *pro homine*, *pro debilis*, *pro operario* o de protección al vulnerable (que surgen de los tratados ratificados por el país y por las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad), la buena fe, el deber de prevención, entre otros, resultan rectores a la hora de evaluar la aplicación de una norma o su desplazamiento, teniendo en cuenta que las antiguas pautas interpretativas ya no son apotegmas a seguir.

Aparece aquí el concepto de “microsistema”. Como sabemos, la ley 26994 considera autónomas a determinadas leyes especiales; sin perjuicio de ello, las enlaza a través del nuevo criterio interpretativo. Conforme lo dispuesto en el Título Preliminar del CCyCN, no puede prescindirse en ningún caso de la comunidad de principios entre la CN, el derecho público y el derecho privado (arts. 1° y 2° del CCyCN) y la mirada integradora del ordenamiento jurídico. La LCQ es de las llamadas “leyes especiales” y considerada como un “microsistema”.

La persona humana es el centro de protección del sistema jurídico y este debe ser el punto de partida para cualquier conclusión a la que arribe el intérprete, más aún ante la posible colisión de normas o principios.

Partiendo de este mega valor, más otros contenidos en la CN, sumándose a las cláusulas que surjan de los tratados internacionales, con jerarquía constitucional o supralegal, es que la forma de interpretación exigida por el art. 2° del CCyCN –diálogo de fuentes– tiene incidencias en una ley tan especial como lo es la LCQ.

CAPÍTULO 5

INSTITUTOS DE LA LEGISLACIÓN CONCURSAL QUE INVOLUCRAN DERECHOS DE PERSONAS TRABAJADORAS

1. INTRODUCCIÓN

La LCQ es una ley de excepción que se torna aplicable ante la ocurrencia del presupuesto objetivo allí previsto: el estado de cesación de pagos del patrimonio de un deudor concursable.

Tal como se analizó en el Capítulo 3, la existencia de la legislación concursal responde a los conflictos intersubjetivos producidos por la insolvencia patrimonial con un mecanismo diferente al que utiliza el derecho común.

Conforme el principio de concursabilidad, una vez que se abre un proceso colectivo, se aplica la ley concursal. Confluyen, dentro de este marco, múltiples situaciones que son absorbidas por el juez comercial y que involucran, en la mayoría de los casos, a las personas que trabajan en relación de dependencia para el deudor.

No es ocioso recordar aquí que una de las notas características de la “relación de dependencia” es que el riesgo empresario del empleador no le resulta oponible a las personas trabajadoras. No obstante, estas no cuentan con la posibilidad fáctica, atento a su necesidad alimentaria, de suspender o interrumpir el vínculo que las une con el concursado ante la inminencia o la instalación de la cesación de pagos, posibilidad que sí tienen otros acreedores¹¹².

Encontramos, entonces, en la LCQ, regulaciones vinculadas con la protección de la empresa como fuente de trabajo, las acreencias laborales, la continuación de la actividad de la concursada y de quienes se continúan desempeñando en esa etapa.

¹¹² Gabriela Fernanda Boquín, *Situación del acreedor en la ley concursal* (Buenos Aires: DyD Ediciones, 2013), 221.

Sin ánimo de agotar el tema –que resulta de por sí extenso– focalizaremos nuestro análisis en dos institutos previstos en la ley concursal: el *pronto pago de créditos laborales* y el *régimen de privilegios concursales*.

Los desarrollamos a continuación.

2. EL PRONTO PAGO Y LA VERIFICACIÓN DEL CRÉDITO DE CAUSA LABORAL

2.1. Nociones introductorias

Como regla general, el “pronto pago” es un instituto que otorga a los créditos laborales –de causa o título anterior a la presentación en concurso– la posibilidad de obtener, no solo el reconocimiento de la mayor parte de sus créditos de forma usualmente rápida, sino también su cobro anticipado. Esto es, antes que el resto de los acreedores que se presenten a verificar de acuerdo al trámite de los arts. 32, 56, 200 o 202 de la LCQ (estos dos últimos artículos para el caso de la quiebra). Implica, en consecuencia, una prelación temporal en el reconocimiento y cobro del crédito laboral.

Como vimos, el crédito laboral constituye una excepción al principio de igualdad en el tratamiento de los acreedores que caracteriza al proceso concursal. Así, el primer párrafo del art. 16 de la LCQ impone como principio rector lo siguiente: “Actos prohibidos. El concursado no puede realizar actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación”.

No obstante, el legislador regula a continuación los aspectos sustanciales y procesales del pronto pago para la admisión de los créditos laborales en el pasivo concursal, lo cual importaría una contradicción con tal principio. Ya sostuvimos que la naturaleza alimentaria del crédito laboral lo distingue de aquellos otros de naturaleza comercial, civil, financiera, en los que el fin de lucro se encuentra presente en la mayoría de las veces, por lo que se justifica su tratamiento diferenciado.

Como primer antecedente del instituto que analizamos, citamos a la ley 15551 (1972) que, sin nombrarlo expresamente, regulaba la posibilidad de pagar los créditos laborales “prioritariamente con el resultado de la explotación”.

Con la ley 24522, el enfoque de la cuestión laboral se realiza con una perspectiva distinta, orientándose hacia el salvataje de la empresa. Adopta el sistema del pronto pago y verificación simplificada y permite la renuncia del trabajador al privilegio a efectos de participar en la categoría laboral para poder prestar su conformidad con la propuesta de acuerdo (art. 43 de la LCQ). Se suprime la doble jurisdicción laboral y concursal, y se concentra todo el pasivo ante el juez concursal (art. 21 de la LCQ).

Por primera vez, aparece la alocución “pronto pago” en la ley concursal. Introdujo un procedimiento que sólo procedía a instancia de parte, con previa vista al síndico, y determinaba que el juez “autorizaría el pago” y únicamente podía denegarlo mediante resolución fundada, cuando se tratase de créditos que no surjan de la documentación laboral y contable del empleador, estuvieren controvertidos, existieren dudas sobre su subsistencia o legitimidad, o sospecha de connivencia dolosa entre el peticionante y el concursado. Se estableció que el pronto pago debería ser satisfecho “prioritariamente con el resultado de la explotación”.

Por su lado, la ley 26086 trajo reformas muy importantes en el tratamiento del acreedor laboral (arts. 14, incs. 11 y 12, y art. 16). El fundamento radicó en que el principal afectado por la crisis de la empresa es la persona trabajadora.

Agregó funciones a la sindicatura, relacionadas con la identificación de los créditos laborales susceptibles del pronto pago, cuyo elenco es, además, ampliado. Con la sanción de la ley 26086 se contempla además del clásico “pronto pago a pedido de parte”, el “pronto pago de oficio”.

En virtud de esta reforma, son susceptibles del pronto pago en cualquiera de sus dos vías todos los créditos laborales con privilegio especial o general. Queda excluida del beneficio la porción quirografaria del crédito¹¹³.

¹¹³ “El otorgamiento de privilegio general a casi todos los créditos laborales, se condice con la orientación legislativa de protección concursal de tales créditos, a los cuales en ciertos casos se les otorga preferencia temporal de cobro con el pronto pago, otras veces, cuando se devengan luego del concurso son prededucibles y cuando son concursales podrán tener privilegio general o especial, según el caso. Los únicos créditos laborales que serán quirografarios, son los salarios y los subsidios familiares que excedan de seis meses y los intereses que van más allá de dos años desde la mora, lo que se desprende de los límites temporales previstos en la ley para las preferencias de los créditos laborales. El art. 246, inc. 1 LCQ, en cuanto reconoce privilegio a otras acreencias laborales, debe entenderse referida a las no detalladas, pero no a las que fueron contempladas y expresamente limitadas, ya que de lo contrario resultaría inoficioso el límite temporal establecido para el privilegio, aquellos créditos que superan el límite legal, son

La reforma a la ley concursal efectuada por la ley 26684 incorporó como prontopagables los créditos laborales que resulten de todos los estatutos que reglan las relaciones de trabajo. Particularmente, las indemnizaciones devengadas por pérdida de capacidad laboral que impidan la reincorporación a la tarea habitual (art. 212, LCT) y las debidas al trabajador, previstas tanto en los estatutos especiales como en los convenios colectivos o en los contratos individuales, sea que gocen de privilegio especial o general. También, se incorpora como prontopagable el crédito regulado en el art. 52 de la ley 23551.

Por otro lado, se eliminan del pronto pago a) las indemnizaciones establecidas por los arts. 6 a 11 de la ley 25013, de 1998, que ya habían sido derogadas por el art. 41 de la ley 25877, de 2004; b) los créditos previstos en el art. 9 de la ley 25013, y c) las indemnizaciones del art. 16 de la ley 25561, referidas a la suspensión del despido sin causa justificada.

Se elimina como causal denegatoria del pronto pago, “cuando se tratare de créditos que no surgieren de los libros que estuviere obligado a llevar el concursado” por lo que los supuestos de no admisión del pronto pago en el pasivo concursal, se limitan a: a) los casos de duda sobre el origen o legitimidad del crédito laboral, b) se encontraren controvertidos, o c) existiera sospecha de connivencia entre el peticionante y el concursado.

Asimismo, se realizaron reformas significativas a la manera en la cual deben atenderse los créditos prontopagables, afectando los “fondos líquidos disponibles” de la empresa y la modificación del porcentaje mensual del ingreso bruto de la concursada, cuando no existieran dichos fondos.

La redacción actual del art. 16 de la LCQ en el apartado segundo “Pronto pago de créditos laborales” contempla dos variantes: a) pronto pago “automático” o “de “oficio” y b) pronto pago “a pedido del acreedor”.

2.2. Pronto pago “automático” o “de oficio”

El llamado “pronto pago de oficio” o también “automático” fue introducido en la LCQ a través de la ley 26086. Para su procedencia se requiere un dictamen que debe producir el síndico dentro de los diez días de su designación (inc. 11

quiografarios. (CNCom, Sala C, 23/06/2005, “Club Atlético San Lorenzo”, *TR La Ley*, AR/JUR/3929/2005).

del art. 14 de la LCQ). Dicho informe es el punto de partida y la base de esta variante de pronto pago.

Luego, el art. 16, párr. segundo de la LCQ dispone que el juez “autorizará el pago” de los créditos allí enumerados. La determinación del vínculo laboral, que constituye la causa del crédito y su monto, está a cargo del síndico, y surgirá de su dictamen.

2.3. Pronto pago de los créditos laborales no incluidos en el pago inmediato (“a pedido de acreedor”)

La segunda vía de acceso al pronto pago –que consagraba como única la ley 24522– es la que funciona a pedido del acreedor laboral.

Los créditos laborales privilegiados comprendidos en el amplio elenco del párr. segundo del art. 16 de la LCQ que no fueron incluidos en el listado que establece el inc. 11 del art. 14, no están excluidos del pronto pago que puede requerir el acreedor laboral.

En este caso, el trámite se establece en los párrafos 3° a 7° del art. 16 de la LCQ. La ley explicita que no requiere verificación previa, ni sentencia del juez natural, e impone una breve sustanciación que consiste en una vista al síndico y al concursado (art. 16, párr. 4° LCQ). Luego, “el juez podrá denegar total o parcialmente el pedido de pronto pago mediante resolución fundada, sólo cuando existiere duda sobre su origen o legitimidad, se encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado”. Como vimos, la ley 26684 derogó la causal denegatoria del pronto pago focalizada en “créditos que no surgieron de los libros que estuviere obligado a llevar el concursado”.

A continuación, el art. 16 dice expresamente que “en todos los casos la decisión será apelable”, es decir, el rechazo total o parcial del pedido del pronto pago, formulado por el acreedor laboral, lo habilita para apelar o bien para iniciar o continuar el juicio de conocimiento laboral ante el juez natural.

Estas dos vías están consagradas en los párrafos 5° y 6° respectivamente. No obstante, el acreedor también tiene la posibilidad de requerir la verificación tempestiva u ordinaria (art. 32 y sgtes. de la LCQ) o tardía (art. 56 de la LCQ).

Es importante tener en cuenta que se trata de alternativas distintas, no simultáneas, dirigidas todas a un mismo objetivo de verificación o ingreso al pasivo concursal, por lo que se excluyen entre sí, no pueden acumularse.

En cuanto a la resolución judicial que admite el pronto pago a pedido del acreedor laboral, el párrafo 6° del art. 16 de la LCQ dice que “tendrá efectos de cosa juzgada material e importará la verificación del crédito en el pasivo concursal”. De ello surge que, la resolución que deniega el pronto pago es apelable; en cambio, no lo es la que lo admite, pues asume por sí los efectos de cosa juzgada material e importa la verificación del crédito en el pasivo concursal.

En cuanto al plazo para solicitarlo, el pronto pago sólo tiene aplicación desde la apertura del concurso hasta la homologación judicial del acuerdo. Luego de ella, el acreedor laboral con crédito privilegiado recobra el ejercicio de sus acciones individuales, teniendo en cuenta el efecto novatorio de los créditos de causa o título anterior a la presentación (art. 55 de la LCQ). Si el acuerdo no fuese homologado, los acreedores privilegiados readquieren la vía ejecutiva y, alternativamente, la posibilidad de solicitar la quiebra del deudor.

2.4. ¿Cómo se hace efectivo el pago del pronto pago laboral?

Con la reforma operada a la norma del art. 16 de la LCQ por la ley 26086, los créditos con pronto pago admitidos serán abonados con los “fondos líquidos disponibles”. La determinación respecto de la existencia real de dicha disponibilidad surge del informe mensual que presenta el síndico (inc. 12, art. 14 de la LCQ). Los fondos líquidos y disponibles se obtendrán probablemente del superávit mensual de caja. Cuando no existieran dichos fondos, el síndico deberá afectar, para el pago de los créditos autorizados el 3% (tres por ciento) mensual del ingreso bruto de la concursada.

Luego, para el pago de estos créditos el síndico efectuará un plan proporcional a los créditos y sus privilegios, no pudiendo exceder cada pago individual en cada distribución un monto equivalente a cuatro salarios mínimos, vitales y móviles.

En el control e informe mensual que la sindicatura deberá realizar, incluirá las modificaciones necesarias, si existen fondos líquidos disponibles, a los

efectos de abonar la totalidad de los pronto pagos o modificar el plan presentado.

3. LOS PRIVILEGIOS DEL CRÉDITO LABORAL EN EL DERECHO CONCURSAL

3.1. Nociones introductorias

Puede definirse al “privilegio” como la cualidad de un crédito de ser pagado con preferencia a otro (art. 2573 del CCyCN). Esto significa que, a la hora de distribuir los fondos que ingresan a un proceso falencial, se elabora una “pirámide” de cobro en la que cada crédito ocupará su lugar según la graduación que tenga. Conforme esta “graduación”, un crédito puede ser “quirografario” o “privilegiado”. En este último caso, puede tener un privilegio general o especial.

Los privilegios tienen un “asiento” el cual se refiere al bien o los bienes sobre los cuales recae. En el caso del privilegio general, el asiento será todo el patrimonio del deudor. En el caso de un crédito con privilegio especial, habrá que analizar en cada caso cuál es el asiento que la ley establece.

La “extensión” del privilegio importa qué conceptos, partes o rubros de un crédito (capital, intereses, costas) lo tienen. No siempre todos esos rubros gozan de privilegio, cuando la ley no aclara, este sólo alcanza al capital.

Finalmente, en cuanto a los caracteres de los privilegios podemos enumerar los siguientes:

Legalidad. El artículo 2574 del CCyCN dispone que resultan exclusivamente de la ley, es decir, el deudor no puede crear a favor de un acreedor un derecho de ser pagado con preferencia a otro, sino del modo que lo establece la ley.

Interdicción de la autonomía de la voluntad. Dice el art. 2575 del CCyCN que el acreedor puede renunciar a su privilegio. Asimismo, que el deudor y acreedor pueden convenir la postergación de los derechos del acreedor respecto de otras deudas presentes o futuras, rigiéndose los créditos subordinados por las cláusulas convenidas, siempre y cuando no afecten derechos de terceros.

No obstante, en el último párrafo dispone que “... El privilegio del crédito laboral no es renunciable, ni postergable”.

Si leemos la LCQ, el art. 43 dice que "...Los acreedores privilegiados que renuncien expresamente al privilegio, deben quedar comprendidos dentro de alguna categoría de acreedores quirografarios. La renuncia no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de su crédito. A estos efectos, el privilegio que proviene de la relación laboral es renunciable, debiendo ser ratificada en audiencia ante el juez del concurso, con citación a la asociación gremial legitimada. Si el trabajador no se encontrare alcanzado por el régimen de Convenio Colectivo, no será necesaria la citación de la asociación gremial. La renuncia del privilegio laboral no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del crédito, y los acreedores laborales que hubieran renunciado a su privilegio se incorporarán a la categoría de quirografarios laborales por el monto del crédito a cuyo privilegio hubieran renunciado. El privilegio a que hubiere renunciado el trabajador que hubiere votado favorablemente el acuerdo renace en caso de quiebra posterior con origen en la falta de existencia de acuerdo preventivo, o en el caso de no homologarse el acuerdo".

En la búsqueda de una compatibilidad entre ambas normas, entendemos que el artículo 2575 CCyCN se refiere a la irrenunciabilidad del privilegio laboral en el marco de un procedimiento individual. Sin embargo, el acreedor que es parte de una ejecución universal puede hacerlo dentro de las limitaciones impuestas por el ordenamiento que la regula (art. 43 de la LCQ). También, hay que tener en cuenta que, en situaciones concursales, prevalece la norma especial, manteniendo vigencia la posibilidad que tiene el trabajador de renunciar a su privilegio en la medida y condiciones dispuestas por la ley concursal.

Indivisibilidad y transmisibilidad. Conforme el artículo 2576 CCyCN, los privilegios son indivisibles en cuanto al asiento y en cuanto al crédito, independientemente de que el asiento o el crédito sean divisibles. Por su lado, la transmisibilidad del crédito incluye la de su privilegio.

3.2. Los privilegios laborales en la ley concursal

El art. 2579 del CCyCN dispone que "En los procesos universales los privilegios se rigen por la ley aplicable a los concursos, exista o no cesación de pagos".

Los privilegios concursales están regulados exclusivamente en la LCQ (art. 239), por lo que las disposiciones existentes en otros ordenamientos no resultan aplicables cuando se trata de cobrar un crédito adeudado por una persona en concurso preventivo o en quiebra, salvo que la LCQ remita explícitamente¹¹⁴.

El orden de cobro dispuesto por la LCQ surge del art. 239 y siguientes. Si bien se trata de un orden estático, varía según cuál sea el origen de los fondos que se distribuyen.

También, es importante considerar que, cuando un crédito es verificado con un determinado privilegio en el concurso preventivo, mantiene esa graduación en la quiebra indirecta, en caso que sea así decretada.

El orden de cobro que establece la ley concursal es el siguiente:

1. Reserva de gastos (art. 244 LCQ);
2. Créditos con privilegio especial (art. 241 de la LCQ);
3. Gastos de conservación y justicia (art. 240 de la LCQ);
4. Créditos con privilegio general (art. 246 de la LCQ);
5. Créditos quirografarios (art. 248 de la LCQ);
6. Créditos subordinados (art. 250 de la LCQ).

3.3. Privilegios especiales. Los créditos laborales comprendidos. Extensión. Orden de cobro

De conformidad con lo previsto en el art. 241 de la LCQ, estos créditos se sitúan en la cima de la pirámide de cobro, teniendo siempre en cuenta que los fondos que se distribuyan sean los provenientes de la venta del bien que sea asiento de ese privilegio especial.

En el inciso 2° de dicho artículo se prevé que los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y los provenientes por

¹¹⁴ No obstante, la CSJN, con una diferente integración –una conjuez–, en el fallo “Institutos Médicos Antártida s/ quiebra s/ inc. de verificación (R.A.F. y L.R.H. de F)” del 26/03/2019 (CSJ 344/2011 (47-I)/CS1) ha permeado este régimen estricto y cerrado de privilegios regulados en la LCQ declarando la inconstitucionalidad del artículo 239 y del art. 241, inc. 1° teniendo en cuenta la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos (la Convención sobre los Derechos del Niño) para otorgarle privilegio a un menor discapacitado cuyo crédito tenía carácter quirografario por sobre el privilegio especial del acreedor hipotecario.

indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, tienen privilegio 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.

Este crédito es el único que posee doble privilegio en la ley concursal, por cuanto además de privilegio especial que poseen algunos rubros del crédito laboral, la gran mayoría tiene también privilegio general.

Sin embargo, no todos los rubros del crédito laboral tienen privilegio especial, la norma prevé que solo hasta seis remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad, despido, falta de preaviso y fondo de desempleo.

Por su parte, el asiento de este crédito está constituido por las mercaderías, materias primas y maquinarias que estaban en el establecimiento donde prestó tareas el trabajador o que sirvan para la explotación donde trabajó este acreedor.

En cuanto a su extensión, el art. 242 de la LCQ dispone que el privilegio solo corresponde al capital de los créditos. No obstante, establece como excepción que, en los créditos laborales, el privilegio especial alcanza al capital y a los intereses por dos años.

En relación con el orden de cobro, el art. 243 de la LCQ establece como regla general que, los créditos que tienen como asiento el mismo bien, cobran según el orden de los incisos y, si pertenecen al mismo inciso, lo harán a prorrata. Sin embargo, hay dos excepciones: (i) los créditos enumerados en los incisos 4° y 6°, pues el orden de cobro es el que surge de los respectivos ordenamientos y (ii) el crédito del retenedor prevalece sobre otro crédito con privilegio especial sobre la cosa retenida si el derecho de retención había comenzado a ejercerse antes de nacer esos otros créditos privilegiados.

Por último, hay que destacar que el art. 244 de la LCQ dispone que, antes de efectuar el pago a los acreedores con privilegio especial, deben reservarse las sumas necesarias para cancelar los gastos de: a) conservación, b) custodia, c) administración y d) realización que se hayan realizado durante el trámite del concurso en relación a los bienes que son el asiento de sus privilegios.

3.4. Privilegios generales. Los créditos laborales comprendidos. Extensión. Orden de cobro.

Los créditos con privilegio general están enumerados en el art. 246 de la LCQ. Tienen la particularidad de que cobran de los fondos provenientes de la venta de todo el patrimonio del deudor y no de un bien en particular.

El inciso 1° de dicho artículo dispone que gozan de privilegio general los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones de accidentes de trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral. Se incluyen los intereses por el plazo de dos años, contados a partir de la mora, y las costas judiciales, en su caso.

En este inciso se incluyen todos los rubros que componen un crédito laboral. Es más amplio que los conceptos enumerados en el art. 241 inc. 2° de la LCQ, los que son taxativos, pues todo tipo de indemnización laboral goza de este privilegio, tal como indica la norma al final del párrafo.

Por regla general, la extensión de los privilegios generales solo alcanza al capital de los créditos, a excepción del crédito laboral, en el que también se extiende el privilegio a los intereses preconcursales por dos años y a las costas.

En cuanto a los intereses del crédito laboral, estos gozan de privilegio general y también de privilegio especial, pero siempre por un periodo total de dos años. Lo mismo ocurre con los rubros del crédito laboral que tienen doble privilegio. Eso significa que, si lo que se distribuye son fondos provenientes del asiento de su privilegio especial, cobran en el primer lugar de la pirámide y, si se distribuyen fondos provenientes de la venta de otro activo del deudor, cobran en tercer lugar.

En cuanto a la forma de cobro de los créditos con privilegio general, el art. 247 de la LCQ establece que solo pueden consumir el 50% (cincuenta por ciento) de los fondos a distribuir, una vez cancelados los créditos con privilegio especial, los del art. 244 de la LCQ y los créditos del art. 240 de la LCQ.

No obstante, hay una excepción: solo las remuneraciones y salarios que hayan sido verificados con el privilegio general y no fueron cancelados como privilegiados especiales porque no alcanzaron los fondos provenientes del

asiento de su privilegio o porque no existían esos bienes en el patrimonio de la quiebra, pueden consumir el 100% (cien por ciento) de los fondos a distribuir en esta etapa.

El resto de los créditos con privilegio general que, al consumir el 50% (cincuenta por ciento) del activo no alcancen a ser cancelados en su totalidad, cobran entre ellos a prorrata y el saldo impago de ese crédito se convierte en crédito quirografario y pasa a integrar el grupo que está en ese escalón de la pirámide.

3.5. El Convenio OIT N° 173. Recepción en la jurisprudencia de la CSJN

La Ley 24285 (1/12/1993) en su art. 1° ratifica el Convenio N° 173 sobre Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (LXXIX Reunión, 1992) de la OIT¹¹⁵.

A continuación, veremos algunos de los puntos del Convenio, aplicables en nuestro derecho interno, con carácter supralegal (art. 75. inc. 22 CN).

El art. 1° define a la insolvencia como “aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con el objeto de pagar colectivamente a sus acreedores”.

Por su parte, el art. 5° dispone que “En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán

¹¹⁵ Argentina no figura en la lista publicada por OIT de los países que han ratificado el Convenio 173, según puede observarse en el enlace: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312318:NO. Al registrarse la segunda ratificación, se produjo la entrada en vigor del Convenio, lo que ocurrió el 8 de junio de 1995. En el país, desde el dictado de la ley 24.285, ratificatoria del convenio, este ha sido aplicado en relevantes causas cuyas decisiones han hecho lugar al privilegio de los créditos laborales creados sobre su base, desplazando al de otros créditos, tanto por la CSJN como por la justicia laboral y a través de prácticamente todas las salas de la CNcom. (Rubén Segal, Natan Elkin y Bruno Toia, “La vigencia internacional del Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Una tarea pendiente” *La Ley*, 2022-A, 523). En el mismo sentido, la CNAT, Sala V, 24/09/2001, en “Morali, Adolfo c/Ilansir SA”, TR La Ley 3000695 dispuso que “... si bien la sanción de la ley 24285 implicó la incorporación a nuestro derecho interno del convenio 173 OIT, lo cierto es que dicho convenio no resulta vinculante para el Estado Nacional en tanto y en cuanto la ratificación del Estado de la Nación Argentina –acto administrativo voluntario vinculante dentro del derecho internacional público- no ha sido registrada por el director general de tal organismo internacional por lo que la aludida directiva no pasa de ser una norma programática.”

quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda”.

A continuación, el art. 6° establece que “el privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes a: a) los salarios por un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; b) las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las del año anterior; c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, por un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación del trabajo, y; d) las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo”.

En cuanto al “rango” del privilegio, estamos ante una norma de suma importancia, ya que dispone que “La legislación nacional deberá atribuir a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y **en particular a los del Estado y de la Seguridad Social**” (art. 8.1). (El resaltado no está en el original).

Además del Convenio 173 de la OIT, la Recomendación 180, “Sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador” en el punto 3.1) dice que “La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos: (...) f) las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador (...)”.

Tanto las normas del Convenio 173 de la OIT como la Recomendación 180 fueron receptadas por nuestro más Alto Tribunal, en el fallo “Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/quiebra”. Tal como analizaremos en el Capítulo 6 de este trabajo, es un precedente de gran valor, ya que se reconoce en el derecho interno a los instrumentos internacionales haciéndolos plenamente operativos al postergar a los créditos del Fisco para dar cabal cumplimiento a la protección de los trabajadores y de las acreencias laborales.

4. COLOFÓN

La LCQ, norma que regula los procesos de insolvencia, contiene disposiciones relacionadas con la conservación de la empresa como fuente de trabajo, la protección de las acreencias laborales, la continuación de la actividad de la concursada y de quienes se mantienen desempeñando su actividad laborativa en esa etapa.

En este capítulo, se esbozaron teóricamente dos de los institutos concursales importantes para garantizar los objetivos enunciados en el párrafo anterior: (i) el pronto pago de los créditos laborales, es decir, el reconocimiento y cobro anticipado de las sumas debidas al trabajador y (ii) el régimen de privilegios específico de la LCQ, el cual determina el orden de cobro de los créditos y sobre qué bienes del deudor se hará efectivo.

Asimismo, encontramos cómo –a través del reconocimiento como norma supra legal– el Convenio 173 de la OIT ha interpretado el orden de los privilegios concursales cuando el Estado se encuentra en el mismo rango de cobro que un acreedor laboral.

La tarea que sigue consiste en analizar, en los fallos que recogen casos vinculados a estos dos institutos típicamente concursales, la aplicación de los principios jurídicos laborales, entroncados en el principio protectorio,

TERCERA PARTE

LA JURISPRUDENCIA Y LA BÚSQUEDA DE ESTÁNDARES

CAPÍTULO 6

LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y LAS CÁMARAS DE APELACIONES

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo, abordaremos el estudio de los fallos de la CSJN, de la CNAT y la CNCom en los que se detecten criterios relacionados con los principios que destacan los derechos de las personas trabajadoras alcanzadas por la situación concursal de los empleadores.

Vale recordar que, en los modelos provenientes del derecho romano germánico (*Civil Law*), la ley es la fuente principal y, a falta de ella, los usos y costumbres. La jurisprudencia es un complemento junto a los principios generales.

En cambio, en el *common law* la fuente central es la actuación del Derecho Judicial, de modo que no hay derechos plenos en tanto no tengan ni cuenten con la interpretación realizada por los jueces. Se puede definir este sistema como “Una decisión de un tribunal o un juez, tomada después de un razonamiento sobre una cuestión de derecho o planteada en un caso, y necesaria para el establecimiento del mismo, es una autoridad, o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para otros tribunales de igual o inferior rango, en subsiguientes casos que se plantee otra vez la misma cuestión”¹¹⁶.

La regla jurisprudencial unifica criterios y da seguridad jurídica al conseguir previsibilidad y certeza. Otros, sostienen que da armonía al sistema e iguala razones con derechos, lo que sería tanto como decir que, si todas las personas son iguales ante la ley, el juez debe dar la misma respuesta jurídica a todos los casos iguales, semejantes o análogos.

En algunas legislaciones, la decisión del caso se convierte en precedente, estableciendo un parámetro para casos futuros de entidad similar.

¹¹⁶ Rodolfo Luis Vigo, *De la ley al derecho* (México: Porrúa, 2003), 135 y su cita.

Entre el modelo de la jurisprudencia aislada que individualmente constituye el precedente (*stare decisis*) y la necesidad de tener un conjunto repetido y consistente de fallos en armonía para formar la obligatoriedad de la jurisprudencia, hay un territorio amplio de posibilidades semejantes.

En Argentina, como no existe un tribunal constitucional, el valor de la jurisprudencia radica en los fallos de la CSJN. El control de constitucionalidad en materia de normas fundamentales y derechos humanos, como la fiscalización del principio de legalidad, no admite distinciones ni sutilezas.

El esquema de fuentes ya no es sumiso a la voluntad del legislador ni al imperio de las normas; todo lo contrario, ellas serán legitimadas con el control de aplicación libre y sin condicionamientos que el juez pueda realizar en cada caso concreto.

Ello no se obstaculiza por la existencia de una interpretación vinculante, vale decir, no se altera ni afecta la independencia judicial cuando ha sido un superior jerárquico el que ha desenvuelto una sentencia orientativa u obligatoria.

En ambas situaciones, es decir, tanto en la jurisdicción ordinaria como la constitucional, y aun entre ellas, es un precedente que deberá aplicarse, teniendo en cuenta que la producción de fuentes puede llegar, inclusive, al derecho trasnacional¹¹⁷.

En el derecho argentino, no hay ninguna norma en la CN que establezca la obligatoriedad de la jurisprudencia de la CSJN para los tribunales inferiores.

El control de constitucionalidad tiene en el recurso extraordinario federal la única vía de llegada a la CSJN, pero esta se ocupa de restringir repetidamente el acceso.

En consecuencia, la jurisprudencia de la CSJN tiene valor doctrinario y aunque decida en los procesos concretos que le son sometidos sin generar sus fallos obligatoriedad para casos análogos, no se puede desconocer que, por su implicancia, los jueces inferiores tienen el deber de conformar sus decisiones a dichos pronunciamientos.

Cuando el caso supone resolver una línea de aplicación legal, la interpretación es vinculante, pues consiste en afinar un criterio constitucional como último intérprete, y por ser órgano de cierre.

¹¹⁷ Osvaldo Gozaíni, *Sentencias constitucionales* (Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2021), 123-125.

Entonces, la definición en temas constitucionales convierte a la CSJN en una suerte de tribunal constitucional del caso concreto, y sirve para ordenar un diseño de interpretación que obliga, moral o jurídicamente, a los tribunales inferiores quienes, en su caso, deben fundamentar cuando se apartan de los precedentes de la CSJN.

Es decir, tienen el deber de aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la CN y de las leyes dictadas en su consecuencia¹¹⁸.

En efecto, tiene dicho la misma CSJN que “Carecen de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte Suprema sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición adoptada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia, especialmente en supuestos —como en el caso— en los cuales dicha posición ha sido especialmente invocada”¹¹⁹.

En el ámbito del derecho laboral se registran un sinnúmero de casos en los cuales la CSJN, tanto al dirimir puntos constitucionales o federales como al invalidar decisiones arbitrarias, ha sentado criterios interpretativos para dirimir controversias originadas en la aplicación y fijación de los alcances de las normas que regulan las instituciones fundamentales del derecho del trabajo, así como las que vinculan a esta rama del derecho con otras, por ejemplo, el derecho concursal.

El derecho del trabajo —como lo hemos visto a lo largo de esta investigación— ocupa un lugar en la CN y en el derecho federal en general. De ello deriva la importancia del rol que ocupa la CSJN como tribunal específicamente encargado con carácter final de custodiar la supremacía de la CN y de interpretar las normas referidas a las materias que, al tiempo de la organización nacional, las provincias decidieron delegar en el gobierno de la Nación¹²⁰.

En efecto, leemos en un fallo de la CNAT, que “la interpretación que del mismo hizo la Corte Federal en los citados casos (...), generando un verdadero

¹¹⁸ Gozáini, *Sentencias constitucionales*, 129.

¹¹⁹ Fallos: 330:704, 13/03/2007, “Autolatina Argentina S.A. c. Dirección General Impositiva”.

¹²⁰ Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, T1, 21.

derecho judicial que desalojó el texto legal, para hacer realidad el principio protectorio del art. 14 bis de la Constitución Nacional”¹²¹.

Ciertamente, las sentencias judiciales sólo resuelven casos individuales, pero en más de una oportunidad, la interpretación judicial constante y uniforme, o la integración del derecho por los jueces, ha adquirido valor análogo al de la ley.

La obra normativa de la jurisprudencia se manifiesta, sobre todo, cuando no existe previamente formulada una norma de otra jerarquía, pero también en los casos en que las normas existentes son tan generales que necesitan ser concretadas, o bien presentan contradicciones o incongruencias.

En resumidas cuentas, se puede decir que el derecho del trabajo vigente es, en gran parte, derecho judicial, y su conocimiento sería fragmentario si no se lo tuviera en cuenta.

Por otro lado, la cuestión de los límites de la interpretación e integración del derecho por los jueces se presenta también aquí. Estos límites son fluidos y dependen del grado en que se reconozca la función de la jurisprudencia de cumplir también con fines de política jurídica, cuando el caso concreto lo exige en interés de la justicia. El intérprete debe atenerse a criterios de objetividad que le son dados, en primer término, por los principios constitucionales. Además, el ejercicio de funciones de política jurídica por el juez debe ser siempre una excepción, no la regla, y debe ser justificado en cada caso¹²².

No debemos olvidarnos que, si bien nuestro sistema constitucional no ha recogido el instituto del *stare decisis*, no es menos cierto que desde los primeros

¹²¹ CNAT, Sala VI, 22/04/2013, “Medina, Celia S. c. Mapfre Argentina ART S.A. y otro”, *TR La Ley*, AR/JUR/16846/2013. No obstante, cabe tener en cuenta que la CSJN en el fallo “Recurso de hecho deducido por la codemandada DIRECTV Argentina S.A. en la causa Lacuadra, Jonatan Daniel c/ DIRECTV Argentina S.A. y otros s/ despido”, de fecha 13/08/2024 sostuvo que “El acta 2783/2024 dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo por el que se contempló un reajuste de los créditos laborales sin tasa legal de acuerdo al CER -Coeficiente de Estabilización de Referencia- más una tasa pura del 6% anual, aplicado al caso, es arbitraria, pues no encuentra fundamento en las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación y arroja resultados igualmente irrazonables”. (Fuente Sumario oficial SAIJ). Apenas publicado el fallo de la CSJN, algunos jueces y juezas del trabajo sostuvieron diferencias con la doctrina del citado fallo en una situación de hecho idéntica a la que analizó el caso llevado ante el más Alto Tribunal. En efecto, la Sala VIII de la CNAT en el fallo “Villanueva Nestor Horacio c/ Provincia ART SA s/Accidente-Acción Civil” de fecha 15/08/2024 sostuvo que “Me detengo aquí para efectuar una disquisición, en torno al mencionado fallo “Lacuadra”. El Máximo Tribunal, si bien desechó lo dispuesto por esta Cámara en las Actas 2783 y 2784, no dispuso cual debería ser el método de ajuste, en otras palabras, qué tasa de interés debería aplicarse a los créditos laborales, tema que, como expresé más arriba, constituye “...una materia ubicada en el espacio de razonable discreción de los jueces de la causa.”

¹²² Ernesto Krotoschin, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: Depalma, 1987), T I, 55-56.

fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y a partir del caso “Videla, Magdalena c. García Aguilera, Vicente” –1870– el Tribunal Supremo ha sostenido que “los juzgados de sección deben conformar sus resoluciones a las decisiones que en casos análogos dicte la Suprema Corte, haciendo jurisprudencia...”¹²³.

En definitiva, las soluciones que se propician desde los tribunales superiores deben responder a una pauta interpretación de las normas a fin de evitar una cascada de decisiones que desestabilicen la seguridad jurídica y la confianza en el sistema general.

A los fines de apreciar el valor que tiene en la práctica jurídica la labor judicial expresada en actos jurisdiccionales que generan jurisprudencia –y evaluar así la configuración de estándares–, se presentan a continuación los casos seleccionados con los fundamentos de la sentencia y una breve descripción del marco fáctico relevante llevado a conocimiento del tribunal.

Allí evaluaremos cómo se receptan –si acaso ello sucede– en el ámbito del derecho judicial los principios que hacen a la protección de la persona trabajadora en contextos de insolvencia del empleador para el cual prestaban y/o prestan tareas.

El orden de exposición se establece, en primer término, teniendo en cuenta el tribunal que interviene en su dictado y, luego, según los temas a los que refieren los fallos.

2. JURISPRUDENCIA DE LA CSJN

- a. *CJSN, 15/04/2004, "Florio y Compañía ICESA s/concurso preventivo s/incidente de verificación de crédito por Niz, Adolfo Ramón". (Fallos 327:1007).*

La CSJN, en discrepancia con el criterio de las instancias ordinarias, consideró que un verficante tardío (en el caso, un acreedor laboral) quedaba sujeto a los términos del acuerdo preventivo homologado, haciendo –de ese

¹²³ Daniel R. Vítolo, *Privilegios Concuriales y Derechos Humanos* (Buenos Aires: La Ley, 2022), 219.

modo— lugar a la presentación directa del concursado, declarando procedente su recurso extraordinario y dejando sin efecto el pronunciamiento de grado.

Sostuvo la CSJN en esa oportunidad que “La unanimidad requerida para aprobar la propuesta de acuerdo preventivo de los acreedores privilegiados según art. 47 de la ley concursal¹²⁴ 24522 (...) se refiere sólo a los presentados y reconocidos como tales en forma tempestiva, y no a los verificantes tardíos, porque, a su vez, se establece un trámite complejo previo que incluye la categorización de los distintos pretensores e incide en el tipo de acuerdo que va a ofrecer en orden a la naturaleza de los créditos, la resolución judicial que fija definitivamente tales categorías y los acreedores comprendidos, así como la composición del comité controlador del acuerdo (del dictamen del procurador general que la Corte hace suyo)”.

b. CSJN, 24/02/2009, “Fernández, Elva Graciela c/ Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas Asoc. Civil s/ ejecución de crédito laborales”. (Fallos: 332:244).

En este caso, tanto los jueces de la Sala I de la CNAT, como el titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Comercial, se declararon incompetentes para entender en la causa, quedando trabado un conflicto negativo de competencia que correspondió dirimir a la CNCom, de conformidad con lo dispuesto por el art. 24, inc. 7°, del decreto-ley 1285/58.

De las constancias de la causa, surge que la actora obtuvo el reconocimiento del derecho patrimonial pretendido en sede laboral y, ante la apertura del concurso preventivo de la demandada, el juez que entiende en el proceso universal autorizó el pronto pago de dicho crédito.

Recordó la CSJN que la resolución que admite el pronto pago tiene los efectos de la cosa juzgada material e importa la verificación del crédito en el

¹²⁴ Art. 47 de la LCQ: “Acuerdo para acreedores privilegiados. Si el deudor hubiere formulado propuesta para acreedores privilegiados o para alguna categoría de éstos y no hubiere obtenido, antes del vencimiento del período de exclusividad, la conformidad de la mayoría absoluta de acreedores y las dos terceras partes del capital computable y la unanimidad de los acreedores privilegiados con privilegio especial a los que alcance la propuesta, sólo será declarado en quiebra si hubiese manifestado en el expediente, en algún momento, que condicionaba la propuesta a acreedores quirografarios a la aprobación de las propuestas formuladas a acreedores privilegiados”.

pasivo concursal, de acuerdo con lo establecido por el art. 16, párrafo 6°, de la LCQ.

La acreedora pretendió la ejecución de la sentencia ante la justicia del trabajo, sin sujeción al cumplimiento de los actos previstos para hacer efectivo el pronto pago del crédito laboral.

Atendiendo a la entidad de la autorización dispuesta por el juez del concurso, la CSJN entendió que el crédito en cuestión gozaba de privilegio general o especial (art. 16, segundo párrafo *in fine*, de la LCQ) y, en tanto verificado en dicho carácter, la cuestión atinente a la competencia para entender en la ejecución de la acreencia, correspondía que el juez comercial continuase conociendo en la causa.

c. CSJN, 1/08/2013, “Clínica Marini S.A. si quiebra”. (C. 534. XLIV, RHE).

La Sala B de la CNCom confirmó la decisión apelada y desestimó el planteo introducido por la Fiscal General. El tribunal, en primer lugar, recordó que el artículo 224¹²⁵ de la LCQ establece que el derecho de los acreedores a percibir los importes que les corresponden en la distribución en la quiebra caduca al año contado desde la fecha de su aprobación y que, dicha caducidad, se produce de pleno derecho y es declarada de oficio, destinándose los importes no cobrados al patrimonio estatal para el fomento de la educación común.

Además, los jueces resaltaron que el artículo 218¹²⁶ de ese cuerpo legal, dispone que deben publicarse edictos. En ese contexto, señalaron que, en el caso, se dispuso la publicación de los proyectos de distribución parcial mediante edictos y en un diario de amplia circulación (con excepción de los últimos tres, en los que únicamente se ordenó la publicación en el Boletín Oficial).

¹²⁵ Art. 224 de la LCQ: “Dividendo concursal. Caducidad. El derecho de los acreedores a percibir los importes que les correspondan en la distribución caduca al año contado desde la fecha de su aprobación. La caducidad se produce de pleno derecho, y es declarada de oficio, destinándose los importes no cobrados al patrimonio estatal, para el fomento de la educación común”.

¹²⁶ Art. 218, LCQ (parte pertinente): “Informe final (...). Publicidad. Se publican edictos por DOS (2) días, en el diario de publicaciones legales, haciendo conocer la presentación del informe, el proyecto de distribución final y la regulación de honorarios de primera instancia. Si se estima conveniente, y el haber de la causa lo permite, puede ordenarse la publicación en otro diario”.

De tal forma, los magistrados consideraron que, el modo de publicidad dispuesto, se ajustó a las pautas legales y no parece que hubiese sido aconsejable o económicamente viable la sustitución de tales publicaciones por notificaciones por cédula (art. 219¹²⁷, LCQ), valorando la cantidad de acreedores laborales que surgen de los proyectos de distribución.

Contra dicha decisión, la Fiscal General ante la CNCom dedujo recurso extraordinario, que fue desestimado y dio lugar a queja.

Llegado el expediente a conocimiento de la CSJN, el Máximo Tribunal cuestionó la eficacia jurídica de la notificación por edictos cuando se trate de créditos de naturaleza laboral, señalando la inaplicabilidad de los dispuesto en tal sentido por el art. 218 de la LCQ.

A través del análisis de la particular protección de estos créditos en el orden jurídico y en el concursal, las garantías constitucionales respecto del trabajador ínsita en el art. 14 bis de la CN y en el art. 8, inc. 1 del Convenio 173 de la OIT, concluyó que no cabe otra forma de notificación a los acreedores laborales que las previstas en la norma del art. 219 de la LCQ. Descalificó, de tal modo, por arbitrariedad, la sentencia que declaró caducos los dividendos de los acreedores laborales por haber computado el plazo de un año previsto en el art. 224 de la LCQ a partir de la publicación de edictos, ordenando el dictado de un nuevo fallo.

Si bien no es una consecuencia propia del privilegio del crédito laboral sino de la naturaleza misma de la acreencia de la persona trabajadora, se trata de un antecedente importante para conocer la evolución jurisprudencial que llevó a desconocer los privilegios concursales en beneficio del acreedor laboral¹²⁸.

d. CSJN, 26/03/2014, "Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/quiebra". (Fallos: 337:315).

En el caso, se trataba de un acreedor laboral que impugnó el proyecto de distribución de fondos presentado en la quiebra de su empleador ya que, de su

¹²⁷ Art. 219 de la LCQ: "Notificaciones. Las publicaciones ordenadas en el Artículo 218 pueden ser sustituidas por notificación personal o por cédula a los acreedores, cuando el número de éstos o la economía de gastos así lo aconseje".

¹²⁸ Darío Graziabile, *Privilegios* (Buenos Aires: La Ley, 2015),176.

crédito, derivado de un accidente de trabajo, solo se alcanzaba a cubrir el 7,5%, adjudicándose el 95% al Fisco Nacional (conf. art. 247 de la LCQ).

La Sala E de la CNCom desestimó su impugnación sobre la base de considerar que sólo se le reconocía su crédito verificado con el privilegio general y no el especial, invocando, en este sentido, el art. 268 de la LCT y el Convenio 173 de la OIT–ampliado por la Recomendación 180 de la OIT–.

Los jueces destacaron que las normas que acuerdan privilegios o beneficios excepcionales deben ser reinterpretadas en forma restrictiva, en tanto constituyen una excepción al principio de igualdad entre acreedores.

Asimismo, señalaron que el compromiso impuesto al Estado por el Convenio 173 de OIT –incorporado al ordenamiento legal mediante Ley 24285– de dictar leyes que posterguen los créditos estatales frente a acreencias de origen laboral no resulta de aplicación en el actual contexto del ordenamiento concursal, desde que no fueron dictadas normas reglamentarias nacionales que permitan efectivizar estos derechos.

Al respecto, agregaron que el cobro de la totalidad del crédito laboral importaría reconocer una preferencia no prevista en la LCQ que, no obstante haber sido modificada con posterior a la ratificación del Convenio 173 de la OIT, no fue modificada en tal sentido.

Sin embargo, la CSJN hizo lugar al reclamo de la persona trabajadora. Fundamentó su decisión en que, de conformidad con el Convenio 173 de la OIT, “el crédito del trabajador debe estar resguardado por un privilegio que lo coloque en un plano superior al de los demás créditos privilegiados, en especial a los del Estado y a los de la Seguridad Social (...)” y que “la Recomendación 180 de la OIT que complementa las disposiciones del Convenio, determina que el privilegio debería alcanzar, además, a las indemnizaciones por “accidentes de trabajo” y enfermedades profesionales cuando corran directamente a cargo del empleador (...)”. Se reconoce que las recomendaciones de la OIT, aunque carecen de contenido propiamente normativo, tienen un importante valor a la hora de interpretar y determinar los alcances de las prescripciones de los convenios a los que se refieren en razón de provenir del mismo foro que les dio vida a estos”.

Es importante destacar que el fallo la CSJN sostiene que “la solución que a la que se arriba es, por un lado, la que mejor contribuye a la realización de los fines protectores y de justicia tenidos en mira por la organización internacional al

dictar los instrumentos examinados y, por otro, la que brinda una respuesta apropiada a la singular situación del recurrente en esta causa, signada por una inusitada postergación del cobro de su crédito por causas que le resultaron ajenas”.

3. JURISPRUDENCIA DE LA CNAT

- a. *CNAT, Sala V, 18/04/2024, “Miño, Ernesto Fabián c/Organización Coordinadora de Argentina SRL (en quiebra) s/ despido”. (Fuente: CIJ).*

El juez de primera instancia hizo lugar a la demanda orientada al cobro de la indemnización por despido y otros créditos de naturaleza laboral. Para así decidir, luego de valorar las pruebas producidas y los antecedentes del caso, concluyó que la situación de despido directo dispuesto por la demandada en los términos del art. 242 de la LCT no fue demostrada a través de las constancias de autos, admitiendo la indemnización por despido reclamada, así como el incremento contemplado por el art. 2º de la ley 25323; el agravamiento indemnizatorio previsto por el art. 80 de la LCT, condenándola a hacer entrega de las certificaciones que prevé esa norma, bajo apercibimiento de astreintes.

Tal decisión fue apelada por la sindicatura designada en la quiebra de la demandada. En el primer agravio de su memorial, plantea que no es procedente la condena en los términos del art. 2º de la ley 25323 puesto que el actor no cursó la intimación a tal efecto. Sostiene que a ello se le suma que, por imperativo legal, la deudora ya se encontraba desapoderada de sus bienes y que, por ende, le resultaba imposible cumplir con la obligación indemnizatoria reclamada (cft. arts. 106, 107 y cctes. de la LCQ).

Delineado de este modo el agravio bajo estudio, la Sala dice que “corresponde recordar que para exonerarse del pago de la reparación que contempla el art. 2º de la ley 25.323, el empleador está obligado a demostrar que actuó asistido de derecho al disponer el despido o bien que tuvo una razón valedera al omitir el pago de las indemnizaciones contempladas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT y, si no lo logra, deberá abonar el resarcimiento”.

Asimismo, señala que, de acuerdo a lo normado por el art. 107 de la LCQ, en el marco de una quiebra directa –como la de la empleadora del actor–, la fallida queda desapoderada de los bienes de pleno derecho, a partir de la fecha de la sentencia de la quiebra, desapoderamiento que le impide ejercitar los derechos de disposición y administración, siendo que los primeros pasan a manos del juez de la quiebra, con participación de la sindicatura, y los segundos, en la medida en que sean de carácter ordinario, pasan a manos del síndico.

Sentado ello, sobre la circunstancia que plantea la sindicatura para solicitar la eximición del pago de dicho incremento indemnizatorio, corresponde señalar que se había decretado la quiebra de la demandada. Por otro lado, arriba firme e incuestionado a esta alzada que el distracto objeto de autos ocurrió por decisión de la ex empleadora, antes de que se decretase la quiebra de la accionada.

En este contexto, y sin perjuicio de la situación concursal en que se encontraba la demandada al momento en que se formalizó el despido, situación concursal que perduró al momento de ser intimada por el actor, lo cierto es que la ex empleadora no cumplió con su obligación indemnizatoria, sin advertirse una causa o razón válida que le impidiera cancelar las reparaciones dispuestas por los arts. 232, 233 y 245, LCT, no configurándose en el supuesto de autos la justificación en la omisión de pago previsto por el segundo párrafo del art. 2° de la Ley 25323.

Finalmente, recordó que “...el art. 16 de la LCQ prevé expresamente el pronto pago del incremento bajo estudio, expresamente contemplado por esa norma y es así que en el contexto señalado, demostrado que el actor intimó a su empleadora al pago de las indemnizaciones por despido cuando ésta se encontraba en concurso preventivo, tal situación resulta suficiente para confirmar la sentencia de grado en la medida que condenó a la empleadora al pago del incremento previsto por el citado art. 2° de la ley 25323”.

b. CNAT, Sala I, 07/08/2018, Expte. No 32.561/2015/CA1 Sent. Int. No 69930, “Ramos Juan Antonio c/Sintermetal SA s/despido”. (Fuente: CIJ).

En cuanto a los efectos del pronto pago, la CNAT revocó lo resuelto en la instancia anterior. En el caso, el actor reclamaba los rubros derivados del despido directo dispuesto por la demandada, quien invocó disminución en las ventas, crisis financiera y cierre del establecimiento.

La accionada informó la apertura del concurso preventivo y opuso excepción de cosa juzgada porque en sede comercial se había ordenado el pronto pago del crédito del actor otorgándosele un privilegio general conforme al art. 246 inc. 1 de la LCQ. El juez *a quo* admitió la defensa opuesta por la accionada, al considerar que la resolución del juez comercial que admite el pronto pago tendría efectos de cosa juzgada material e importaría la verificación del crédito en el pasivo concursal. Se trataba de un supuesto de pronto pago de oficio, sin intervención del trabajador.

La Alzada sostuvo que lo resuelto en sede comercial sobre pronto pago sólo produce efectos de cosa juzgada material a fin de cobrar las sumas reconocidas, porque en el supuesto que el trabajador no esté conforme con lo resuelto por el juez concursal, se encuentra habilitado para acudir al juez laboral y discutir ante éste diversas cuestiones relacionadas con divergencias respecto de rubros o montos integrantes del reclamo.

Ante ello, y la operatividad directa del Convenio 173 de la OIT, la interpretación armónica de la normativa laboral y lo concursal, permite colegir que –más allá del privilegio general reconocido– el trabajador puede reclamar en la sede especializada para luego verificar aquello que resulte de esta última petición.

c. CNAT, Sala V, 31/07/2013, “Manfredi, Vicente Américo c. Talleres Gráficos Morales e Hijos S.A. s/ despido”. (TR LALEY AR/JUR/51769/2013).

En una revocatoria interpuesta contra una sentencia interlocutoria, la Sala sostuvo que “si bien en la propuesta de acuerdo preventivo se incluyó tanto a los acreedores quirografarios como aquellos acreedores con privilegio general y a los acreedores con privilegio laboral —general y especial—y que ese acuerdo fue homologado, lo cierto es que el crédito del actor se verificó en forma tardía y se rechazó el pronto pago perseguido”.

Recuerda que el art. 56, primer párrafo, de la LCQ dispone que: "El acuerdo homologado produce efectos respecto de todos los acreedores quirografarios cuyos créditos se hayan originado por causa anterior a la presentación, aunque no hayan participado en el procedimiento" y agrega "También produce iguales efectos respecto de los acreedores privilegiados verificados, en la medida en que hayan renunciado al privilegio".

Por su parte, el art. 57 de la LCQ dispone que: "Los efectos de las cláusulas que comprenden a los acreedores privilegiados se producen, únicamente, si el acuerdo resulta homologado. Los acreedores privilegiados que no estuviesen comprendidos en el acuerdo preventivo podrán ejecutar la sentencia de verificación ante el juez que corresponda, de acuerdo con la naturaleza de sus créditos. También, podrán pedir la quiebra del deudor de conformidad a lo previsto en el artículo 80, segundo párrafo".

En este sentido, el Tribunal resolvió rechazar el pedido de revocatoria ya que entendió que el efecto expansivo que establece el art. 56 de la LCQ sólo resulta aplicable a los acuerdos homologados que se imponen por mayoría sin exigir unanimidad —es decir el destinado a los acreedores quirografarios— pero no así a la verificación tardía efectuada por los acreedores privilegiados que no hubieran renunciado a éste.

4. JURISPRUDENCIA DE LA CNCOM

- a. *CNCom, Sala D, 08/05/2018, "Cabañas Las Acacias S.A. s/ quiebra s/ Incidente de pronto pago promovido por Vallejos, Carolina Rosana". (La Ley 2018-D, 11).*

La incidentista apeló la decisión de la anterior instancia que de oficio declaró operada la caducidad de la instancia.

La Sala D de la CNCom sostuvo que "como principio, el impulso del proceso corresponde a quien lo promovió, porque al activar el mecanismo jurisdiccional concretó una pretensión que habilita el curso de la instancia que se desarrollará hasta la sentencia (...)"

Asimismo, que "no basta proponer la acción ante el órgano jurisdiccional para llegar a una sentencia definitiva, pues seguidamente el código de rito

impone a quien inició el trámite la carga de instar el procedimiento notificando el traslado de la demanda, y la de gestionar oportunamente todas las peticiones necesarias para llevar el expediente a la sentencia; situación que se denomina “impulso de parte” (...).”

El reclamo (pronto pago laboral) “ha sido insinuado a través de un incidente (art. 280 y cdt., ley 24.522), es indudable que dicho trámite es susceptible de perimir, pues, como se ha considerado reiteradamente, la caducidad de la instancia también resulta de aplicación en casos como el presente (...”, entre otros)”.

Ello es así, sostuvo, porque el instituto de la perención resulta de aplicación respecto de todos los acreedores concurrentes, ya que, tratándose de un proceso universal, impera el principio de la *par condicio creditorum*, sin que los insinuantes, **cualquiera sea su origen, gocen de otros privilegios más que los que la misma normativa concursal les acuerda.**

Recalcó que el instituto de la caducidad de instancia resulta de aplicación a todos los acreedores, **incluidos los de origen laboral** (conf. jurisprudencia de la misma Sala.). En consecuencia, confirmó la decisión de la anterior instancia.

b. CNCom, Sala A, 18/09/2007, “Estrellas Producciones S.A. s/conc. prev. s/inc. de pronto pago por: Siniego”. (TR LALEY AR/JUR/7664/2007).

La jueza *a quo* decretó la caducidad de la instancia y se impusieron las costas a cargo del incidentista, quien apeló el decisorio. La CNCom confirmó la sentencia.

El recurrente se agravió del fallo cuestionado porque: i) el *a quo* prescindió del criterio sentado por el anterior magistrado concursal, quien rechazó un pedido de caducidad pretérito y que en autos sólo se promovió un incidente de pronto pago y, ii) se vulneró el debido proceso, en tanto la cuestión se resolvió inaudita parte.

La Sala señala, en primer lugar, que la caducidad de instancia constituye un modo de extinción del proceso que tiene lugar cuando no se cumple acto de impulso alguno durante el plazo legal de tres meses en este tipo de procesos: art. 277 de la LCQ –concordante por cierto con el art. 310, inc. 2° del CPCyCN.

Ello, porque la parte que da vida al proceso contrae la carga de urgir su sustanciación y resolución, carga que se justifica porque no es admisible exponer a la contraparte a la pérdida de tiempo que importa una instancia indefinidamente abierta.

Sentado ello, apunta, además, que la instancia constituye "un conjunto de actos procesales que se suceden desde la interposición de una demanda, hasta la notificación del pronunciamiento final hacia el que dichos actos se encaminan" (...), de donde se deduce que sólo son actos interruptivos del plazo de caducidad aquellos actos que impulsan el trámite del proceso para posibilitar el dictado de sentencia.

Pues bien, en primer lugar, destaca que más allá de los reparos del recurrente en punto a que sólo se trata el presente de un incidente de pronto pago, lo cierto es que el escrito inicial (más allá de su encabezamiento) también contiene en su petitorio un concreto y explícito pedido de verificación de crédito, por lo que, desde tal óptica, no se advierte óbice legal para la declaración de caducidad en el ámbito de este proceso incidental.

Por otra parte, tampoco se aprecia que se hubiere violentado el procedimiento, por cuanto, aun cuando no instara la sindicatura el incidente de caducidad, surge claramente de las constancias del expediente que el juzgador decretó la perención de instancia "de oficio", no configurándose ninguna causal que afecte el debido proceso. Además, señala que la decisión de la anterior instancia se ha ajustado a los elementos objetivos de la causa.

Por último, aduce que la naturaleza laboral del crédito del incidentista "no impide la aplicación del instituto de la caducidad de instancia, que resulta de aplicación a todos los acreedores concurrentes, y tratándose de un proceso universal, prima el principio de *par condicio creditorum*, sin que los acreedores, cualquiera sea su origen, gocen de otros privilegios más que los que la misma normativa concursal les acuerda (esta Sala ...)".

Por tanto, finaliza su argumentación sosteniendo que "el carácter de acreedor laboral del accionante en nada modifica la aplicación del instituto procesal referido (...)".

Como correlato de todo lo expuesto, no habiéndose controvertido el efectivo cumplimiento del plazo que establece la ley, determina que la declaración de perención dispuesta no resulta pasible de reproche.

c. *CNCom., Sala B, 29/05/2017, “Motoben S.A. s/ quiebra s/ incidente de verificación”. (TR LALEY AR/JUR/27574/2017).*

En cuanto a la recepción jurisprudencial de créditos que son incluidos en el pronto pago, la Sala B de la CNCom revocó la sentencia de la anterior instancia que había denegado el derecho al pronto pago al rubro “horas extras”. El Tribunal sostuvo que “dicho rubro fue expresamente reconocido en un fallo anterior — (CNCom, Sala B, 30/09/1999, “Petromen SA. s/ quiebra s/ inc. de pronto pago por Coraglia Andrés”) a fin de determinar la justa remuneración mensual, normal y habitual —LCT: 245”. De ese modo, y como componente normal y habitual de la remuneración, dispone que debe ser incluida entre aquéllos rubros beneficiados con el derecho a “pronto pago”.

d. *CNCom, Sala F, 03/02/2020, “González David Sebastián” s/ incidente de verificación de crédito”. (RDCO 313, 84).*

La Sala revocó la sentencia de la anterior instancia en cuanto denegó el pronto pago requerido por un incidentista por considerar que la naturaleza de la acreencia no era de carácter laboral. Destacó que no se encontraba controvertido que la causa del crédito invocado era una póliza emitida por una compañía de seguros en virtud del accidente de trabajo sufrido por el incidentista y por el cual le fue reconocida una indemnización que sería percibida en forma de renta periódica (conf. art. 14 inc. 2º de la ley 24.557).

En ese marco, la Sala consideró que la indemnización debida al trabajador por causa de un accidente de trabajo que provocó una incapacidad permanente constituye una acreencia de origen laboral, a la que cabe reconocer privilegio especial y general (arts. 241 a 247 de la LCQ). Dispuso que correspondía otorgar el pronto pago requerido, máxime cuando el art. 16 de la LCQ hace expresa mención a este tipo de indemnizaciones (arts. 245 a 254 de la LCT).

e. *CNCom, Sala C, 29/05/2018, “Total Works SA s/ concurso preventivo s/ incidente art. 250”. (TRLLEY AR/JUR/19902/2018).*

La jueza de primera instancia dispuso que una empresa se abstuviera de seguir efectuando retenciones de sumas de dinero originadas en facturación de la aquí concursada, retenciones tales que son destinadas al pago de acreedores de la concursada con derecho a pronto pago. También, ordenó que esos fondos fueran depositados en autos.

La Sala revocó la sentencia con base en que es cierto que el art. 16 de la LCQ prohíbe al concursado realizar actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación en concurso. Pero, entre los créditos que hacen excepción a los actos que el concursado tiene prohibidos, se encuentran precisamente los créditos laborales.

No hay motivos, entonces, para impedir que la concursada, acudiendo al mecanismo que ella describió en esta incidencia, cancele directamente los créditos munidos del beneficio de pronto pago referidos en el informe que la sindicatura brindó en los términos del art. 14, inc. 11 de la LCQ.

f. CNCom, Sala C, 30/09/2019, “Agrest SA s/quiebra s/incidente Art 250”. (TR LALEY AR/JUR/30220/2019).

Viene apelada por los acreedores laborales la resolución en cuanto la juez *a quo* desestimó el pedido de pago inmediato de sus créditos, difiriendo su consideración —dada la cantidad de acreedores laborales, la escasa suma depositada en la cuenta de autos y la cantidad de bienes pendientes de realización— para la oportunidad prevista en el art. 218 de la LCQ.

La Sala C de la CNCom dispuso que, alcanzados por el beneficio del pronto pago y existiendo fondos en autos —aun cuando ellos no sean suficientes—, no existe razón para diferir el ejercicio del derecho que a los acreedores laborales les asiste.

La preferencia de cobro reconocida en los términos del art. 183 de la LCQ, no está enderezada a permitirles cobrar a esos acreedores más en cantidad, sino antes en el tiempo.

De lo contrario, el beneficio temporal que el instituto lleva implícito resultaría desvirtuado en la práctica, motivo por el cual no debe aguardarse a la distribución de fondos sino procederse a su pago inmediato, tantas veces como fondos ingresen para ser afectados a tal destino.

g. CNCom, sala B, 08/09/2020, “Majo Construcciones S.A. s/ concurso preventivo s/ Incidente de verificación de crédito de Carbonell Rodriguez, Andrea Susana y otro”. (TR LALEY AR/JUR/40966/2020).

La concursada apeló la resolución que declaró verificado el crédito del incidentista. La CNCom confirmó la sentencia en los siguientes términos “Tiene dicho este Tribunal que resulta improcedente en un proceso concursal cuestionar un fallo, emitido en sede laboral, toda vez que tales impugnaciones debieron peticionarse ante el tribunal que emitió la sentencia en cuestión, por ser el indicado para meritar una supuesta irregularidad —o error— y no el juez del concurso que es quien constata si los montos solicitados por el incidentista son correctos aplicándose los principios que surgen de la ley de concursos (...)”.

Por ello, destaca que resulta improcedente cualquier agravio referido a cuestionar la composición de los rubros y montos que componen el decisorio dictado en sede laboral.

h. CNCom, Sala C, 16/10/2009, “Colegio Saint Jean A.C.”. (TR LALEY AR/JUR/48384/2009).

El tribunal de primera instancia admitió al pasivo concursal un crédito de origen laboral con sustento en una sentencia dictada en sede de la justicia del trabajo. La concursada apeló la sentencia.

El argumento insinuado se basó en que la institución concursada carece de fondos líquidos para satisfacer el crédito verificado.

Pero, además, destacó que la concursada no cuestionó la legitimidad de las acreencias, incluso en un plano conceptual, por lo que admitir un pedido de pronto pago sin existencia de fondos no podía obstar a su inclusión en el pasivo concursal, habida cuenta el régimen que sobre el particular establece la LCQ.

Precisamente, en el mecanismo regido por el art. 16 de la LCQ, se prevé la posibilidad de que no existan fondos líquidos, lo cual corrobora que esa carencia de dinero no es impedimento para el reconocimiento del beneficio, equiparable por la misma ley a su verificación concursal.

Para atenuar los efectos del otorgamiento del beneficio, la ley prevé un procedimiento de deducción que realiza el síndico sobre el ingreso bruto de la concursada. Ello abona la tesis de que la propia ley contempla que es factible la carencia de fuentes de financiamiento para atender los créditos admitidos al pronto pago. En consecuencia, la CNCom confirmó la sentencia de primera instancia.

- i. *CNCom, Sala F, 12/11/2020, “3 Arroyos S.A. c. Baigorria, Mauro Alejandro s/ incidente de pronto pago”. (TR LALEY AR/JUR/67833/2020).*

El juez de primera instancia admitió parcialmente el pronto pago de la persona trabajadora concerniente a la pretensión atinente a las remuneraciones debidas en los meses anteriores a la presentación en concurso de la empleadora y rechazó los posteriores. Estimó que estos últimos no resultaban alcanzados por proceso universal por lo que debía ocurrir por la vía y la forma pertinente.

La Sala revocó la sentencia y reconoció a los salarios devengados con posterioridad a la presentación en concurso preventivo de la deudora la preferencia del art. 240¹²⁹ de la LCQ y, en ese carácter, susceptibles del pronto pago.

En la sentencia se pone de resalto que “la insolvencia del empleador es requisito objetivo tanto en el concurso preventivo como en la quiebra, de modo que no existe razón que justifique negar la tutela protectoria allí consagrada para procedimientos como el de la especie, ni formular distinciones tales como el devengamiento “pre o post” concursal de las acreencias laborales” y que “las normas internacionales aquí en juego aluden en forma explícita a la prioridad de pago de las acreencias laborales que han quedado vinculadas con un deudor devenido insolvente, sin mayores cortapisas interpretativas”.

¹²⁹ Art. 240 de la LCQ: “Gastos de conservación y de justicia. Los créditos causados en la conservación, administración y liquidación de los bienes del concursado y en el trámite del concurso, son pagados con preferencia a los créditos contra el deudor salvo que éstos tengan privilegio especial. El pago de estos créditos debe hacerse cuando resulten exigibles y sin necesidad de verificación. No alcanzando los fondos para satisfacer estos créditos, la distribución se hace a prorrata entre ellos”.

Destaca la aplicación al caso del Convenio 173 de la OIT y sostiene (conforme la doctrina del fallo de la CSJN “Pinturas y Revestimientos”) que las claras directivas contenidas en la norma respecto del alcance de la protección que debe otorgarse al crédito laboral ante un supuesto de insolvencia del empleador, no son de carácter meramente programático sino que pueden ser directamente aplicadas a los casos concretos y en el ámbito local sin necesidad de que una medida legislativa adicional las torne operativas

También, en referencia al dictamen de la Fiscalía de Cámara, sostiene que “luce acertado el parangón que formula la Sra. Fiscal General que plasma la necesidad de procurar una salida acorde a la tutela preferencial acordada a los trabajadores: no cabría vedarle el reconocimiento del art. 240 de la LCQ a quien continúa poniendo su fuerza laboral en pos de la continuidad del giro empresario y sí hacerlo respecto del contratante *in bonis* (arg. art. 20 ley cit.)”.

j. CNCom, Sala A, 23/11/2023, “TIPCI (Tecnología Integral en Protección contra Incendios SA) s/Concurso preventivo s/incidente de pronto pago por Ortíz, Marcelo”. (Fuente: CIJ).

La Sala A confirmó la sentencia de la instancia anterior por la cual se había dispuesto que “luce indiscutido que el nacimiento del crédito que reclama el incidentista se produjo a dos meses de la presentación en concurso de su empleadora ... se muestra evidente que la presente vía es inadmisibile, en tanto se encuentra reservada para los créditos de causa o título anterior al concursamiento”.

Resaltó la Sala que “ello se corrobora con una lectura detenida del Convenio Sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador N° 173 OIT (...) que fuera citado por el recurrente, del cual surge que el privilegio que allí se propone como protección a los créditos laborales alcanzaría a aquellas acreencias anteriores a la presentación en concurso preventivo como manifestación de insolvencia, como lo contempla la ley concursal argentina (ver en particular art. 6 a) y art. 3.1 a) de la Recomendación 180 que la acompaña, que contemplan rubros por períodos precedentes a la insolvencia)”.

Concluye que “tampoco se aprecia procedente otorgarle... el carácter de gasto de concurso a su crédito, en los términos del art. 240 de la LCQ. Dicha norma otorga una preferencia en el cobro a los créditos causados en la conservación, administración y liquidación de los bienes del concursado”.

k. CNCom, Sala F, 9/04/2024 “Incidente N° 35 – Incidentista: Cornejo, Alfredo Javier s/Incidente de Pronto Pago”. (Fuente: CIJ).

En primera instancia se admitió parcialmente el pronto pago de la persona trabajadora por cuanto el distracto fue posterior a la presentación en concurso. Apeló la actora (incidentista).

La representante del Ministerio Público Fiscal en su dictamen propició la revocatoria de la resolución, al cual adhiere la CNCom, con las consideraciones que se enumeran a continuación.

En primer término, destaca que el abordaje de cualquier conflicto jurídico no puede prescindir del análisis y eventual incidencia que los tratados internacionales proyectan en el derecho interno del caso. Refiere particularmente a la doctrina del fallo de la CSJN “Pinturas y Revestimientos Aplicados s/quiebra” y resalta que las cuestiones que se ventilan en el caso guardan analogía con aquel sustrato fáctico, por lo que deviene apropiado abreviar en la misma ideología orientadora y postular la correspondencia de reconocer como gastos del concurso a los salarios devengados con posterior a la presentación concursal.

Recuerda que la CSJN desde el precedente “Milone” había inscripto a las directivas del convenio 173 de la OIT en la categoría de los tratados a los que el art. 75 inc. 22 CN confiere un rango superior al de las leyes.

Destaca la Sala que la insolvencia del empleador es requisito objetivo tanto en el concurso preventivo como en la quiebra, de modo que no existe razón que justifique negar la tutela protectoria allí consagrada para procedimientos como el de la especie, ni formular distingos tales como devengamiento “pre o post” concursal de las acreencias laborales. Insiste respecto de que las normas internacionales aquí en juego aluden en forma explícita a la prioridad de pago de las acreencias laborales que han quedado vinculadas con un deudor devenido insolvente, sin mayores cortapisas interpretativas.

Por otro lado, refiere al dictamen fiscal en el cual se plasma la necesidad de procurar una salida acorde a la tutela preferencial acordada a los trabajadores, ya que no cabría negarle el reconocimiento del art. 240 de la LCQ a quien continúa poniendo su fuerza laboral en pos de la continuidad del giro empresario y sí hacerlo respecto del contratante *in bonis* (arg. art. 20 de la LCQ¹³⁰).

Reflexiona sobre que, para la preservación de la integralidad del patrimonio del deudor, la actividad productiva y la salvaguarda de la totalidad de los intereses en juego, resulta más gravosa la calificación como créditos “post concursales” (con la consecuente habilitación para la agresión patrimonial e individual e indiscriminada) que barruntar por su inclusión como acreencias del art. 240 de la LCQ, sujetas al régimen especial previsto por el art. 16 de la LCQ para su pago.

Recuerda antecedentes de la CSJN en los cuales se focaliza en que las finalidades económico-sociales del concurso preventivo son la conservación de la empresa como fuente de producción y trabajo y la satisfacción de los derechos crediticios.

Finalmente, la Sala destaca que, tratándose de un crédito originado en una relación laboral, debe sostenerse la aplicación del principio de favorabilidad que surge del art. 9º de la LCT, razón por la cual, no controvertido el crédito por la deudora, admite el crédito de la persona trabajadora.

I. *CNCom, Sala D, 29/08/2024, “Germaiz S.A. s/quiebra”. (CIJ)*

La Sala D –muy recientemente– se pronunció respecto de la aplicación de la doctrina del precedente de la CSJN “Pinturas y Revestimientos Aplicados” y del Convenio 173 de la OIT. En efecto, diversos acreedores laborales

¹³⁰ Art. 20 de la LCQ (parte pertinente): “Contratos con prestación recíproca pendiente. El deudor puede continuar con el cumplimiento de los contratos en curso de ejecución, cuando hubiere prestaciones recíprocas pendientes. Para ello debe requerir autorización del juez, quien resuelve previa vista al síndico. La continuación del contrato autoriza al cocontratante a exigir el cumplimiento de las prestaciones adeudadas a la fecha de presentación en concurso bajo apercibimiento de resolución. Las prestaciones que el tercero cumpla después de la presentación en concurso preventivo, y previo cumplimiento de lo dispuesto en este precepto, gozan del privilegio previsto por el artículo 240. La tradición simbólica anterior a la presentación, no importa cumplimiento de la prestación a los fines de este artículo”.

impugnaron el proyecto de distribución efectuado por la sindicatura y se alzaron contra la sentencia de la instancia anterior. Sostuvieron que sus créditos con privilegio general debían ser atendidos con preferencia a los gastos de conservación y justicia (art. 240 de la LCQ) a favor del Estado (publicación de edictos, aranceles de las oficinas públicas que anotaron inhibiciones o contestaron informes, etc.). Ello, con base en el art. 8° del Convenio 173 de la OIT y la doctrina del fallo de la CSJN antes citado.

En primer término, la CNCom señala que existen diferencias sustanciales con el precedente invocado y el caso de autos. En aquél supuesto, existía concurrencia de distintos privilegios generales: laborales y del Fisco en igual rango de actuación. En cuanto al análisis actual, determinó que se trata de créditos “prededucibles” que –si bien se encuentran en cabeza del Estado– no poseen el mismo rango de cobro que los créditos laborales con privilegio general.

En efecto, destaca que los gastos de conservación y justicia tienen en el ordenamiento concursal un régimen autónomo y específico que difiere de aquel que rige los créditos concurrentes. No son, técnicamente, privilegios sino una categoría ajena y extraconcursal y su pago debe hacerse cuando resultan exigibles y sin necesidad de verificación.

En consecuencia, confirma la sentencia de la anterior instancia, y señala enfáticamente que el Convenio 173 de la OIT no contiene ninguna regla que provoque el desplazamiento que el art. 240 de la LCQ otorga a los gastos de conservación y justicia, independientemente de que se hubieran devengado a favor del Estado.

m. CNCom, en pleno, 28/12/2015, “Sociedad Alemana de Socorro a Enfermos Asociación Mutual s/ incidente de verificación de crédito De los Santos Aníbal”. (DJ, 15/06/2016, 62).

Sostiene la CNCom en pleno que “Los créditos del trabajador originados en multas impuestas por la ley laboral al empleador, y a los que esa normativa les otorga carácter indemnizatorio, tienen privilegio general”.

n. CNCom, Sala B, 13/08/2018, "Club Atlético Banco de la Nación Argentina s/ concurso preventivo s/ Incidente de verificación de crédito de Franco, Guillermo". (TR LALEY AR/JUR/40900/2018).

El incidentista apeló la resolución de la anterior instancia que asignó carácter quirografario a las multas. El Tribunal de alzada revoca la decisión.

La sentencia explicita que "Reconocida la verificación de las multas establecidas en el art. 80 de la LCT y en los arts. 8º, 15 y 53 ter de la ley 11653 de la provincia de Buenos Aires, cabe reconocerles el privilegio general del art. 246, inc. 1º de la LCQ".

La Sala recuerda su criterio referente a que "los créditos originados en multas impuestas por la ley laboral al empleador deben ser considerados como acreencias derivadas de la relación de trabajo, al margen del carácter remunerativo o sancionatorio, que ellas tengan. Cabe precisar que la acreencia tuvo origen en incumplimientos de la quebrada respecto de la relación laboral mantenida con ella con apoyo en lo normado por la ley ..." Así, se encuentran entre los enumerados por el art. 246:1 del citado cuerpo legal, que menciona remuneraciones debidas, indemnizaciones por accidentes, vacaciones "y cualquier otro derivado de la relación laboral".

Para analizar la frase "cualquier otro derivado de la relación laboral", el Tribunal establece que resulta de aplicación el art. 9º de la LCT, cuyo título dispone "el principio de la norma más favorable al trabajador", y si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Como vimos, esta postura fue receptada por el pleno de la CNCom en los autos "Sociedad Alemana de Socorro a Enfermos Asociación Mutual s/ incidente de verificación de crédito por De los Santos, Aníbal" del 28/12/2015, cuya doctrina estableció que corresponde conceder privilegio general a los créditos del trabajador originados en multas impuestas por la ley laboral al empleador.

o. CNCom. Sala D, 01/10/2007, "Editorial Sarmiento S.A. s/ped. de quiebra prom. por: Fernández, Mario Alberto". (TR LALEY AR/JUR/8923/2007).

El acreedor laboral apeló la decisión de primera instancia que rechazó el pedido de quiebra por el formulado.

La Sala, para decidir el recurso, estimó que debe partirse de la base de que el acreedor, en las actuaciones principales, renunció al 100% (cien por ciento) del privilegio que tiene reconocido sobre su crédito verificado, solicitando que se lo incluya en la categoría de acreedores quirografarios laborales y seguidamente prestó conformidad con la propuesta de acuerdo que la concursada efectuara para estos acreedores.

De tal forma, la denuncia formalizada por el acreedor peticionario de quiebra, relativa a la falta de ratificación de la renuncia efectuada en los términos del art. 43 de la LCQ resulta ser una cuestión ajena al marco de conocimiento del presente proceso, máxime cuando como en el caso, en las actuaciones principales la propuesta de acuerdo fue oportunamente homologada.

Sentado lo expuesto, resulta evidente que el acreedor deberá estar a las resultas del acuerdo homologado.

Por tal motivo es que, aun cuando con posterioridad al conteste formulado por la presunta fallida en los términos del art. 84 de la LCQ¹³¹ haya sido advertida la renuncia al privilegio efectuada por el acreedor peticionario, tal situación no lo favorece puesto que, más allá de la discusión en torno a la pretensión de convalidar el pronunciamiento mediante la invocación del instituto de la preclusión, existe un impedimento de carácter procesal que conduce fatalmente a la desestimación del recurso.

Y es que al encontrarse comprendido el peticionario de quiebra en la propuesta de acuerdo ofrecida en la causa principal a los acreedores quirografarios laborales, ésta no resulta ser la vía idónea para reclamar el crédito allí reconocido, todo lo cual demuestra la improcedencia de la petición realizada.

En consecuencia, la Sala decidió rechazar el recurso de apelación interpuesto.

¹³¹ Art. 84 de la LCQ: "Citación al deudor. Acreditados dichos extremos, el juez debe emplazar al deudor para que, dentro del quinto día de notificado, invoque y pruebe cuanto estime conveniente a su derecho. Vencido el plazo y oído el acreedor, el juez resuelve sin más trámite, admitiendo o rechazando el pedido de quiebra. No existe juicio de antequiebra".

p. CNcom, Sala A, 27/04/2006, “Hermes Cía. Seguros S.A.”. (TR LALEY AR/JUR/2189/2006).

La resolución del juez de primera instancia verificó el crédito de la incidentista, originado en un accidente de trabajo sufrido por el cónyuge de aquélla. Asignó al crédito verificado el privilegio especial previsto en el art. 160 de la ley 17418¹³², pero rechazó la pretensión de que sea reconocido el privilegio general del art. 246 de la ley 24522, porque a su juicio la acreencia no encuadraba en ninguno de los supuestos regulados en dicha norma. Apeló la incidentista y fundó su recurso. El delegado liquidador postuló allí que se rechace el recurso.

La Fiscalía ante la CNCom refirió que “Si bien es cierto que el privilegio del art. 54, inc. b) de la ley 20091 no fue invocado en el escrito de inicio del incidente (fs. 28 vta., IV), ello **no puede ser invocado como renuncia, dado el carácter protectorio que reviste la legislación laboral** (cf. arts. 7°, 8°, 9°, 12, 73 y concordantes de la ley 20744)” (el destacado no está en el original).

Por otra parte, advirtió que el tribunal de alzada podía hacer uso de la potestad establecida en el art. 163, inc. 6°, del Cód. Procesal, al que remite el art. 278 de la ley 24.522 (cf. art. 52 de la ley 20091), en punto a la calificación jurídica de las pretensiones deducidas por las partes, según corresponda (principio del *iura curia novit*).

Además, pese a que la regla del art. 239 de la LCQ parece excluir la remisión a los ordenamientos especiales, lo cierto es los mismos arts. 242 y 243, inc. 1°, de este texto contienen remisiones a los respectivos ordenamientos, de modo tal que no se aprecia obstáculo para admitir la aplicación del privilegio general requerido por la apelante. Por ello, postuló que se haga lugar al recurso.

La Sala adhirió a los fundamentos de la Fiscalía y decidió modificar la resolución dictada por el a quo en lo que respecta al carácter del crédito insinuado, reconociéndole privilegio especial y general.

q. CNCom, Sala A, 15/05/2007, “Tualana Sudamericana SAs/quiebra”. (La Ley 2007-E, 180).

¹³² Ley de Seguros.

El acreedor laboral apeló la decisión del juez de primera instancia que desestimó la impugnación que había realizado al proyecto de distribución sosteniendo que los rubros que componían su crédito (indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso e indemnización por enfermedad y sus intereses) no estarían comprendidos en los supuestos previstos en el art. 247 de la LCQ, por lo que la porción no atendida debía participar a prorrata del 50% (cincuenta por ciento) restante.

Se agravió porque, a su juicio, el síndico aplicó erróneamente la primera parte del art. 247 de la LCQ cuando el crédito se encontraría amparado por la segunda parte del citado artículo. Finalmente, tachó al proyecto de distribución de bienes como abusivo y violatorio de los derechos del trabajador a favor de un organismo estatal (DGI) lo cual estaría en contravención con las disposiciones de derecho suprallegal (conf. Convenio 173 de la OIT).

El síndico manifestó que el proyecto de distribución sigue el criterio de la Sala B de CNCom en la causa “Ediciones La Urraca SA s/quiebra” de fecha 30/12/02. Allí, sostuvo que no corresponde reconocer comprendidas en el art. 247 –primera parte– las sumas debidas por integración del mes de despido, indemnización por antigüedad, despido, vacaciones no gozadas y falta de preaviso, por no tratarse de rubros remuneratorios debidos como contraprestación a los servicios prestados por el actor, sino de créditos derivados de la extinción del vínculo laboral.

La Fiscal ante la CNCom precisa que el Convenio 173 de la OIT, ratificado por Ley 24285 tiene jerarquía supra legal en virtud de lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de la CN. Al ser ratificado por el Estado Nacional, el Convenio 173 de la OIT comparte la jerarquía y la naturaleza de los demás tratados.

Además, destaca que se trata de una norma plenamente operativa de acuerdo a la doctrina de la CSJN, en cuanto ha dicho que "(...) es operativa una norma cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente, sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso (...) (Fallos 315:1492)".

Cita los arts. 5º, 6º y 8º del Convenio 173 y la Recomendación 180 de OIT.

Advierte que, si bien los arts. 241, inc. 2º; 246 y 247 de la LCQ se adecuan a dichas directivas, en el caso concreto señala que un ente estatal (DGI)

perjudica gravemente al trabajador, al cobrar un poco más del 97% (noventa y siete por ciento) del saldo a distribuir entre los acreedores con privilegio general.

Puntualmente, allí los trabajadores no han cobrado suma alguna por concepto de privilegio especial, por cuanto no hubo bienes susceptibles de enajenación que constituyen el objeto de la garantía.

Concluye la Fiscalía que –en el particular caso de autos– deberá ajustarse el proyecto de distribución a las normas superiores, en la inteligencia de que la limitación del art. 247 de la LCQ sólo resulta aplicable si el trabajador también ha percibido sumas por concepto de privilegio especial.

Por ello, en su opinión, “la aplicación del régimen de la LCQ en este caso vulnera la jerarquía normativa establecida por el art. 31 y lo establecido por el art. 75 inc. 22 de la CN toda vez que no garantiza el crédito laboral con la extensión y rango que determina el Convenio 173 de la OIT, ya que posibilita que un órgano del Estado cobre a prorrata juntamente con un acreedor laboral”.

El fallo de la CNCom resalta que “la acreencia laboral del acreedor que aquí se trata, comprende como rubros de su pretensión indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso, enfermedad e intereses por dos años. Va de suyo, que ninguno de estos ítems encuadra válidamente en el capital emergente mencionado en el inciso 1° del art. 246.

Con fundamento en ello, cuadra sostener que ha sido acertada la decisión de que la porción de ese crédito no atendida como privilegiada —al no revestir el carácter de conceptos remunerativos— quede excluido del tratamiento previsto en el primer apartado del art. 247 de la LCQ y, por ende, al igual que los restantes acreedores con privilegio general en igual situación, sólo tenga derecho a participar en virtud de la alícuota que le corresponda sobre el 50% (cincuenta por ciento) del producido líquido de los bienes con los acreedores quirografarios”.

Destaca que “la LCQ postuló la necesidad de unificar los privilegios en las hipótesis concursales, y estableció en su art. 239 que ellos se regirían exclusivamente por sus disposiciones”. De tal forma, la ley consagra un significativo avance en orden a la unificación legislativa de las preferencias en situación concursal.

Concluye que “los argumentos del apelante, como los de la Sra. Fiscal General, en punto a que la solución de la anterior instancia no garantizaría el

crédito laboral con la extensión y rango constitucional del Convenio 173 de la OIT (integrado a nuestro ordenamiento legal mediante la ley 24285), que ha impuesto al Estado el compromiso de dictar leyes que posterguen a los créditos estatales frente a las acreencias de origen laboral, no resulta de aplicación en el actual contexto del ordenamiento concursal, pues, lo cierto es que no se han armonizado aún aquellas regulaciones dispositivas con las normas concursales en tanto no se han dictado normas nacionales, de naturaleza legal, reglamentaria o administrativa que permitan efectivizar los derechos de los trabajadores de empresas en insolvencia a percibir sus acreencias correspondientes. Frente a ello, no cabe otra conclusión que rechazar también el recurso de apelación en este aspecto”.

Por ello, confirma la sentencia de la instancia anterior.

r. CNCom, Sala D, 16/07/2019, “Karolingya Investments SA s/ quiebra”. (TR LALEY AR/JUR/23883/2019).

El acreedor laboral y su letrado apoderado apelaron la decisión de la anterior instancia en cuanto no hizo lugar a su solicitud de prorrateo de los fondos a distribuir en el informe final.

La magistrada de la anterior instancia partió de considerar que los fondos a distribuir se encontraban compuestos por cierto remanente y, fundamentalmente, por el producto de la venta de un inmueble hipotecado y de activos, con más los intereses ganados por la imposición de los fondos en plazo fijo.

Teniendo ello en consideración, juzgó que el privilegio del acreedor hipotecario debía prevalecer por sobre los créditos laborales respecto de las sumas obtenidas por la venta del inmueble hipotecado, ya que —conforme la normativa en la materia— el privilegio especial de los trabajadores tiene un asiento distinto: mercaderías, materias primas y maquinarias (art. 241 de la LCQ). Y, en cuanto al conflicto de privilegios entre el crédito laboral con el crédito prendario, entendió la Juez a quo que debía prevalecer este último habida cuenta lo dispuesto por el art. 243 de la LCQ, y art. 43 de la Ley de Prenda con Registro 12962.

Con tales esenciales argumentos –y frente a la comprobación de que lo obtenido (con más los frutos de su inversión) resultaba insuficiente siquiera para cancelar el capital del acreedor con garantía real hipotecaria o prendaria– rechazó el pedido de prorrateo efectuado por los impugnantes.

La Sala recuerda que “Según la legislación sustancial, el privilegio ‘...es la calidad que corresponde a un crédito de ser pagado con preferencia a otro...’ (art. 2573 del CCyCN) y los ‘...privilegios resultan exclusivamente de la ley. El deudor no puede crear a favor de un acreedor un derecho para ser pagado con preferencia a otro, sino del modo como la ley lo establece...’ (art. 2574 del Cód. citado)”.

Congruente con ello, también que “la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado: I) Reconocer el carácter de privilegiado a un crédito importa admitir el derecho de ser pagado con preferencia a otro y tal calidad debe surgir de la ley por su carácter excepcional (...); II) Los principios hermenéuticos llevan a la interpretación restrictiva de las normas que crean privilegios a fin de evitar que las situaciones excepcionales se conviertan en regla general (...); III) No puede admitirse el reconocimiento de un privilegio por vía analógica o extensiva (...); y IV) Los privilegios son de interpretación restrictiva, pues si se acepta una extensión mayor a la admitida por la ley se menoscaba el derecho de terceros (...)”.

Todo lo anterior se aplica, ciertamente, en sede concursal, donde la ley 24522, salvo puntuales remisiones, establece un sistema cerrado (art. 239 de la LCQ), que al igual que en el régimen general del CCyCN, reconoce privilegios teniendo en cuenta la causa o naturaleza del crédito y no de la condición del sujeto.

Es también por lo mismo que cualquier controversia que pudiera darse sobre esta materia en el marco de un proceso concursal debe abordarse de manera “integral”, porque no sólo está en juego la relación entre el deudor y sus acreedores sino —especialmente— la de estos últimos entre sí.

La preferencia que se otorgue a cualquiera de ellos es correlativa con el mayor sacrificio que deberán soportar los demás (...) y de acuerdo con lo particularmente expuesto por la CSJN en la causa “Pinturas y Revestimientos Aplicados SA”, en tanto hubieran obtenido la ratificación legislativa, los convenios de la OIT, se inscriben en la categoría de los tratados a los que el art.

75, inc. 22, de la Constitución Nacional, confiere un rango superior al de las leyes.

De conformidad con el Convenio 173 de la OIT, en caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores deben quedar protegidos por un privilegio de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponde (art. 5°), y contar con un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados y, en particular, a los del Estado y de la Seguridad Social (art. 8°).

Refiere la Sala que se desprende del precedente “Pinturas y Revestimientos Aplicados SA” que los créditos laborales con privilegio general gozan de un rango superior a los demás créditos con igual privilegio, no estando sometidos al límite de la mitad del art. 247. De tal suerte, como derivación lógica del mencionado fallo los privilegios laborales “generales” solamente son postergados por: 1) los gastos relativos a los bienes asiento de los privilegios especiales —art. 244 de la LCQ—; 2) los créditos con privilegio especial —art. 241 de la LCQ—; y 3) los gastos de conservación y justicia —art. 240 de la LCQ—.

Correlato lógico de lo expuesto en el párrafo anterior es que el precedente “Pinturas y Revestimientos Aplicados SA” no alteró la preeminencia de los créditos con privilegio especial derivados de hipoteca o prenda frente a los privilegios “generales” laborales.

En otras palabras, en la liquidación del patrimonio del deudor fallido, la actuación del privilegio “general” laboral respecto del producto de la liquidación de inmuebles hipotecados o muebles prendados, solamente podría tener lugar sobre el saldo que pudiera quedar después de satisfecho íntegramente el crédito hipotecario o prendario que cuenta con privilegio “especial”.

Advierte el fallo que, teniendo el privilegio laboral también carácter “especial”, su concurrencia con el privilegio “especial” hipotecario no es posible, pues mientras este último tiene asiento en el inmueble hipotecado (art. 2205 del CCyCN; y art. 241, inc. 4°, de la ley 24522), aquél otro tiene asiento en los bienes muebles referidos por el art. 241, inc. 2°, de la LCQ (mercaderías, materias primas y maquinarias). Así pues, nunca puede generarse conflicto entre un acreedor con privilegio “especial” hipotecario con un acreedor con privilegio

“especial” laboral porque **es diverso el asiento correspondiente a cada uno de esos privilegios**, debiendo confeccionarse el proyecto de distribución teniendo en cuenta la actuación separada que a cada uno corresponde sobre el producto de la liquidación de su propio asiento.

Cuestión diferente aparece cuando el privilegio “especial” prendario derivado de la ley 12962 se enfrenta al privilegio “especial” laboral, pues potencialmente ambos podrían tener el mismo asiento y, consiguientemente, concurrir sobre el producto de la liquidación pertinente.

En tal caso, la ley concursal remite al respectivo ordenamiento (art. 243, inc. 1°), que actualmente no es el art. 43 de la ley de prenda con registro N° 12962, pues este último precepto debe entenderse implícitamente derogado por el CCyCN por cuanto los privilegios especiales, entre ellos el prendario que aquí se considera, se computa en el orden que resulta de los incisos del art. 2582, con las excepciones del art. 2586 y soporta la carga referida por el art. 2585 del citado código unificado.

De tal suerte, en cuanto aquí interesa, el privilegio “especial” prendario es postergado: 1) por el privilegio especial correspondiente a los gastos hechos para la construcción, mejora o conservación de la cosa (art. 2582, inc. a), salvo que los respectivos créditos por tales gastos se hubiesen devengado con posterioridad a la constitución de la prenda (art. 2586, inc. c); y 2) por el privilegio “especial” correspondiente a los créditos emergentes de las relaciones laborales en la medida dispuesta por la ley, o sea, los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo (art. 2582, inc. b), salvo que los respectivos débitos laborales se hubieran devengado con posterioridad a la constitución de la prenda.

s. CNCom, Sala E, 19/04/2016, “La Uruguay Argentina Cía. de Seguros S.A s/ quiebra s/incidente de verificación de crédito Vera, Mario Roberto y otro”. (TR LALEY AR/JUR/24637/2016).

En el caso bajo análisis, la delegada liquidadora de la Compañía de Seguros apeló la resolución en la que la juez de grado autorizó el pago del crédito verificado a favor del acreedor laboral con las sumas reservadas para él en el

proyecto de distribución, ello en la proporción en que fueron cancelados los otros créditos del acreedor.

En efecto, el incidentista tenía un crédito producto de una indemnización por accidente de trabajo reconocida judicialmente por el Juez Comercial.

En el pronunciamiento recurrido, la Juez de primera instancia, receptando favorablemente el pedido del incidentista, permitió cancelar parcialmente el crédito con la reserva que se había hecho en el proyecto de distribución anterior a la verificación de la acreencia.

La controversia se suscita a raíz de que el crédito fue reconocido con carácter de quirografario mientras que la reserva se dispuso sobre la previsión de un privilegio que finalmente no fue solicitado en la demanda.

El liquidador se agravió porque, a su criterio, no había sido clara la decisión y porque con ella se estaría modificando la sentencia verificatoria que se encuentra firme y consentida; por lo que –a su criterio– era aplicable el principio de la preclusión.

Ciertamente, el propio incidentista solicitó la verificación del crédito con carácter de quirografario. Destacó la Sala que no había controversia en cuanto a que el crédito del incidentista, por su propia naturaleza, merecía el reconocimiento del privilegio especial y general de acuerdo con lo establecido por las leyes de seguros y en inciso 6° del art 241 de la LCQ. Esto fue lo que motivó la constitución de la reserva en cumplimiento de lo indicado por el art. 218 de la ley concursal.

Ahora bien, la Sala entendió que la resolución aquí cuestionada había sido clara en el sentido que la magistrada de grado decidió tratar la acreencia como privilegiada pese a que fue reconocida como quirografaria. Manifiestamente, alteró una decisión jurisdiccional que había adquirido el carácter de cosa juzgada.

Destacó que la Fiscal General hizo bien en resaltar la naturaleza laboral del crédito verificado; pues, si bien proviene del cumplimiento de un contrato de seguro, el daño a indemnizar es producto de un accidente de trabajo.

Claramente, la imputación del crédito como quirografario que se hizo en la demanda ha sido un error incurrido por el propio demandante. No hay elementos para presumir que ello se debió a una renuncia de sus derechos.

Recuerda que el art. 12 de la LCT establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador al disponer que “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción (texto según ley 26574)”.

Si bien en el *sub-lite* no medió un acuerdo de partes, este principio es plenamente aplicable para actos unilaterales del trabajador que pudieren reflejar tácitamente una renuncia.

“La regla de la irrenunciabilidad de derechos aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio e impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de derechos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio o del contrato individual (...).”

A su vez, recuerda que el art. 15 de la LCT reza que “los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes...”.

“A través de esta norma, la ley de contrato de trabajo reglamenta, de algún modo, la excepción al principio de irrenunciabilidad de los derechos (art. 12 de la LCT) cuando se cumplimentan los recaudos por ella previstos, que se circunscriben a la intervención de la autoridad judicial o administrativa la cual dictará una resolución fundada para evidenciar que mediante el acuerdo potencial o implícitamente liberatorio se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes, atribuyéndole a esta autoridad una función de garantía en torno a los derechos irrenunciables de los trabajadores (conf. ...).

Asimismo, que **la irrenunciabilidad del derecho de trabajador** permite hablar de un **orden público laboral que se distingue del orden público civil** en que la norma imperativa puede ser desplazada por los individuos o por los convenios colectivos, por otra más favorable al trabajador (v. esta Sala, “...”). (Lo resaltado no está en el original).

A *priori*, destaca que no debiera interpretarse que las partes pudieran modificar tácitamente los derechos reconocidos por la ley (art. 12 de la LCT).

Para ello, cuanto menos, debiera intervenir la autoridad administrativa o judicial competente mediante resolución fundada (art. 15 de la LCT).

En este contexto entiende la Sala que el justo resultado al que arriba la decisión apelada no debe ser obstruido por un excesivo rigorismo formal. De lo contrario, se incurriría en una renuncia consciente a la verdad jurídica objetiva que es incompatible con el servicio de justicia (CSJN, “Colalillo Domingo c. Cía. de Seguros España y Río de la Plata”, Fallos: 238: 550).

Máxime, que el incidentista solicitó el pago con la reserva hecha a su favor para satisfacer las necesidades que emanan del delicado estado de salud que sufre¹³³.

t. CNCom., Sala D, 18/10/2018, “Guía Laboral Empresa de Servicios Eventuales S.R.L. s/ concurso preventivo s/ Incidente de verificación de crédito por Provincia A.R.T. S.A.” (TR LALEY AR/JUR/49891/2018).

La revisionista apeló la decisión en cuanto no admitió su crédito (con causa en la repetición de cierta suma pagada en sede laboral) como privilegiado sino con grado quirografario.

Debe comenzar por señalarse que, con remisión a los fundamentos del Ministerio Público, la sala tuvo ocasión de considerar que, “en el entendimiento de que los privilegios en materia de créditos laborales **han sido reconocidos por la normativa concursal para la protección de los trabajadores, en razón de la naturaleza alimentaria de sus acreencias y de la particular relación del vínculo con sus empleadores**, no se puede extender esa preferencia a una empresa que, en su calidad de condenada solidaria, tuvo que satisfacer un crédito en sede laboral (...)”. (El resaltado no está en el original).

En otras palabras, el carácter excepcional de los privilegios, que no permite su reconocimiento —siquiera por analogía— a situaciones no contempladas

¹³³ En el mismo sentido se pronunció la CNCom, Sala C, 27/03/2009, “Estructuras y Servicios S.A. s/conc. prev. s/inc. ver por: Hepper, Ricardo Omar”, *TR La Ley*, AR/JUR/11085/2009, en los siguientes términos: “La especial naturaleza del crédito laboral, sumada al mecanismo de renuncia del privilegio dispuesto en el art. 43 L.C.Q. llevan a considerar que aun cuando el acreedor laboral insinúe su crédito sin reclamar privilegio general o especial, igualmente habrá de ser tenido por privilegiado por el juez en su resolución”.

expresamente, y el hecho de que el privilegio de que se trata presupone un contrato de trabajo y, por ende, su titular es siempre un trabajador, conlleva a que esa facultad (inherente a su persona) no puede ser reconocida respecto de quien —como en el caso— carece de esa condición de trabajador porque es una empresa (...). Por lo expuesto la Sala resuelve desestimar la apelación.

u. CNCom, Sala A, 30/08/2012, “Institutos Médicos SA s/concurso preventivo s/incidente de verificación (promovido por Norberto Pedro Olivieri). (DJ06/02/2013).

Se agravaron los acreedores de que se ordenase la aplicación al actor y sus letrados de los acuerdos para acreedores privilegiados especiales y generales homologados en autos. Sostuvieron que no participaron en la decisión del acuerdo para acreedores privilegiados, toda vez que, al encontrarse en litigio con la concursada, no tenían la sentencia que acreditara la condición de acreedor laboral. Agregaron que su solicitud de verificación no es tardía, por lo que no sería aplicable al caso la doctrina emergente del fallo de la CSJN en los autos "Florio y Compañía I.C.S.A s. concurso preventivo s. inc. de verificación de crédito por Niz, Adolfo Ramón", y plantearon en subsidio, la inconstitucionalidad de los arts. 56 y 57 de la LCQ.

La Sala señala que no desconoce que la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante el pronunciamiento dictado in re: “Florio y Compañía ICSA s/ concurso preventivo s/ incidente de verificación de crédito por Niz, Adolfo Ramón” del 15/4/04, en el cual, con remisión al dictamen del Procurador General, concluyó que el acuerdo homologado para acreedores privilegiados especiales era oponible para aquellos cuya acreencia fue verificada tardíamente, sin hacer distinción alguna en cuanto a la naturaleza del crédito insinuado.

No obstante, formula ciertas reflexiones. Es que, si bien —destaca— no puede soslayarse que no hay norma específica que extienda los efectos del concordato que se hubiere homologado, respecto de las acreencias que revisten privilegio especial a los créditos que fueran reconocidos tardíamente, cabe recordar también que el art. 45 in fine de la ley 19551¹³⁴, en su redacción original,

¹³⁴ Se trata de una de las leyes concursales anteriores a la 24522.

contenía una norma al respecto, que preveía que el acuerdo que comprendía a acreedores privilegiados no obligaba a los que se verificasen posteriormente en tales categorías. Ahora bien, la ulterior redacción de la norma, conforme ley 22917¹³⁵, ya no contenía una salvedad similar, ni la trajo la actual ley concursal (24522), en la cual no existe ninguna previsión que esclarezca los alcances del acuerdo homologado para privilegiados. Lo anterior aplica tanto para los verificantes tardíos, sea que se trate de una propuesta única para todos o para una categoría de ellos, o bien de distintas propuestas según las diferentes categorías de acreedores privilegiados (art. 44 de la LCQ).

En este marco, entiende la Sala que el mismo espíritu que preside el principio de los arts. 56 y 57 de la LCQ, impone arribar a una solución legal acorde con él. En efecto, no debe soslayarse que la *ratio legis* del primero de los preceptos citados (art. 56 de la LCQ) está enderezada exclusivamente a extender los términos del acuerdo para acreedores comunes, a los quirografarios disidentes, a los tardíos y a los no concurrentes.

Tal extremo se explica en razón de que, para todos los acuerdos formalizables, se contempla siempre el libre juego de las mayorías, sin exigencia de unanimidad (art. 45 de la LCQ). Vale decir, quienes no concurren a integrar la mayoría legal, porque asumen alguna de las conductas que no contribuyen a su formación, son alcanzados por los efectos del acuerdo porque el criterio de la mayoría debe prevalecer sobre el de la minoría.

Sin embargo, explica la Sala que, mediando el supuesto particular de un acuerdo homologado para privilegiados especiales, como la ley exige unanimidad para esa homologación (arts. 44 in fine y 47 de la LCQ), surge de la propia teleología de la normativa aplicable para el logro de ese resultado que, sólo puede alcanzar en sus efectos a todos aquellos a quienes comprende y que –como tales– concurren a expresar su voluntad totalizadora. Deviene claro, por ende, que no puede incluirse a quienes no pudieron prestar conformidad al mismo, pese a encontrarse en la misma categoría del aprobado, sea porque fueron tardíos, sea porque siendo tempestivos, recién lograron por vía de revisión el reconocimiento del privilegio, o bien porque optaron por la no

¹³⁵ Ídem.

conurrencia, esto es, ni tempestiva, ni tardía (...), se hallen sometidos a ese acuerdo.

Es que, en este punto, es interesante lo que resalta la Sala respecto de que es propio de la interpretación indagar lo que las leyes expresan jurídicamente, en conexión con las demás normas que integran el ordenamiento del que forman parte. En esa averiguación no cabe prescindir de las palabras de la ley, pero tampoco asignar al silencio una interpretación reñida con la integración razonable y sistemática del sistema.

En esta línea de ideas, señala que el art. 47 de la LCQ establece que para homologar una propuesta ofrecida para acreedores privilegiados se requiere la conformidad de la unanimidad de los que revisten privilegio especial y la conformidad de la mayoría absoluta de acreedores y las dos terceras partes del capital computable de los que revisten privilegio general.

En ese sentido, refiere que el art. 56 de la LCQ –en cuanto establece que el acuerdo homologado produce efectos respecto de todos los acreedores– se está refiriendo específicamente a los quirografarios y, en todo caso, a los privilegiados que hayan renunciado al privilegio, pues sólo de este modo, el privilegio puede tenerse por abdicado, lo cual no es encuadrable en el caso de autos.

En el supuesto de los acreedores privilegiados, en cambio, el art. 57 de la LCQ –que contempla específicamente los efectos de los acuerdos para esta categoría de acreedores– establece que aquellos que no estuviesen comprendidos en el acuerdo preventivo podrán ejecutar la sentencia de verificación ante el juez que corresponda, de acuerdo con la naturaleza de sus créditos. Este párrafo de la norma es, precisamente, el que debe ser interpretado juntamente con el art. 44 LCQ que requiere la unanimidad para homologar un acuerdo preventivo dirigido a acreedores privilegiados y especiales y con el art. 52, inc. 3° de la LCQ que expresamente establece que el acuerdo no puede ser impuesto a los acreedores con privilegio especial que no lo hubieran aceptado.

Es que, en cuanto al acuerdo para acreedores con privilegio general, la ley no requiere unanimidad para la aprobación del concordato sino, el logro de las mayorías legalmente previstas (art. 47 de la LCQ), tal solución que enuncia la ley permite que, en relación a los acreedores tardíos o no concurrentes con

privilegio general, pueda imponérseles el acuerdo logrado con los restantes acreedores privilegiados, por aplicación analógica del art. 56 de la LCQ (...).

Las directivas descritas difieren en cambio si el acuerdo se refiere al caso particular de los acreedores privilegiados **especiales**, respecto de los cuales debe existir una decisión expresa de cada uno, de acogerse al acuerdo ofrecido por el concursado para esa categoría, sin que pueda serle impuesta tal propuesta. Ello debe entenderse así, aun cuando ya fuese homologada con anterioridad para otros acreedores similares, por la índole propia y especial de ese privilegio cuya renuncia no cabe presumir.

En primer lugar, se reitera, porque se requiere la unanimidad de tales acreedores para homologar el acuerdo que se hubiera ofrecido, sin que éste les pueda ser impuesto por el juez.

En segundo término, porque según lo expuesto, los acreedores de este rango que no aceptan el acuerdo, no resultan comprendidos en la solución concordataria que exige unanimidad de los sujetos alcanzados, y no puede incluirse pues, al acreedor verificado tardíamente, si no dio su expreso consentimiento a la propuesta. Éstos, conforme al art. 57 de la LCQ supra citado, se encuentran habilitados a ejecutar su crédito por la vía que corresponda.

Así, la Sala concluye que el acuerdo dirigido a acreedores con privilegio especial homologado en autos no resulta oponible a un acreedor con privilegio especial, tardíamente incorporado a la masa concursal, y carece de efectos sobre él. Reitera, **los efectos del acuerdo homologado no pueden extenderse al acreedor de origen laboral** en consecuencia, por lo que se encuentra habilitado para recurrir por la vía individual para el cobro de su crédito según lo establece el art. 56 de la LCQ, tornando, de este modo, abstracto el análisis del planteo referido a la inconstitucionalidad de los arts. 56 y 57 de la LCQ.

En consecuencia, hace lugar al recurso bajo análisis y revoca la resolución apelada.

v. *CNCom, Sala D, 01/09/2022, "Pensado para Televisión SA s/ concurso preventivo". (RDCO, 317, 61).*

La concursada apeló la resolución de la anterior instancia que declaró que un acreedor laboral no se encuentra comprendido en el acuerdo oportunamente homologado en autos y, por tanto, podrá ejecutar la sentencia de verificación en los términos que prevé el art. 57 de la LCQ. La señora Fiscal General ante la CNcom emitió su dictamen y postuló la confirmación del pronunciamiento impugnado.

La Sala puntualiza, de modo liminar, que el acreedor laboral no controvertió que su crédito se encontrase alcanzado por los términos del acuerdo homologado y solicitó que se autorice la extracción de fondos para cobrar la cuota concordataria correspondiente.

Pero, ante tal petición, fue oficiosamente considerado que el acuerdo no resulta oponible a ese acreedor y que su crédito puede ser reclamado por la vía que prevé el art. 57 de la LCQ.

Resalta que la cuestión llevada a conocimiento de la Sala es exactamente la misma que analizó la CSJN, en el marco de las actuaciones caratuladas "Florio y Compañía I.C.S.A. s/concurso preventivo s/ incidente de verificación por Niz, Adolfo R.", sentencia del 15/4/2004 (Fallos 327:1002).

En ese precedente, la CSJN consideró que el acuerdo homologado para acreedores privilegiados especiales alcanza en sus efectos al crédito laboral verificado tardíamente y, si bien sus sentencias no son obligatorias para los tribunales inferiores –pues ninguna norma jurídica establece esa obligatoriedad– no se puede negar la autoridad de la doctrina que emana de sus decisiones, como tampoco su efecto unificador en punto a cuestiones que han merecido soluciones diversas por otros tribunales.

Así, la aceptación y aplicación de las soluciones brindadas por la Corte colabora con el afianzamiento de la seguridad jurídica, como con la economía procesal, valores que deben preservarse.

Por lo demás, indica que sólo corresponde alejarse de su doctrina cuando este apartamiento esté expresamente fundado en razones diversas de las consideradas en los precedentes de que se trate, o bien sobre la base de "nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por la Corte Suprema en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia (Fallos 307:1097)".

Destaca que en el caso no se advierte que existan tales motivos y, lo expuesto por la Fiscal General, en punto al contenido de la regla establecida en el inc. 3º de la LCQ 52 ("El acuerdo no puede ser impuesto a los acreedores con privilegio especial que no lo hubieren aceptado"), no modifica aquella conclusión en tanto esa norma se encuentra exclusivamente referida al escenario de aplicación del denominado *cramdown power*. En consecuencia, revoca la sentencia de la anterior instancia.

CAPÍTULO 7

LA BÚSQUEDA DE ESTÁNDARES JURÍDICOS

1. PRELIMINAR

En el presente capítulo abordaremos el estudio detallado de los fallos seleccionados a fin de detectar estándares que nos permitan enunciar una doctrina judicial en los diferentes supuestos y determinar cómo influyen –en su caso– los principios jurídicos que hacen a la protección de la persona trabajadora.

En primer lugar, luego de transitar los estudios que la doctrina ha realizado sobre el llamado “derecho judicial”, fijaremos una posición respecto de lo que entendemos por “estándares”.

En segundo término, examinaremos los fallos –primero en los fueros en particular y después globalmente– para encontrar puntos de coincidencia y de divergencia entre ellos, teniendo en consideración la plataforma fáctica relevante y los fundamentos que en cada caso han esgrimido los jueces y juezas integrantes de los distintos tribunales.

En tercer lugar, intentaremos detectar si los tribunales han aplicado en tales fundamentos los principios fundamentales que protegen a las personas trabajadoras.

Finalmente, esbozaremos algunas conclusiones preliminares que serán la base para la elaboración de la conclusión final de la tesis.

2. LOS ESTÁNDARES JURÍDICOS EN EL ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA.

La entronización de la ley como principio y fin del derecho, como centro y periferia del orden jurídico, limitó la función del juez a la simple reducción mecánica de los hechos dentro de una forma silogística, para obtener una conclusión preordenada.

No obstante, la función creativa del juez es hoy admitida sin otras resistencias que las previsibles en toda labor innovadora. Su respeto a la ley no es absoluto

y la obediencia a ésta no es su único motivo. A sus ojos, la ley no es fórmula mágica, sino una manifestación de los ideales, actitudes, estándares o valoraciones que se han denominado tradición cultural¹³⁶.

Por ello, la aceptación de la jurisprudencia como fuente del derecho obliga a tomar ciertas precauciones para no incurrir en errores respecto de su auténtico sentido. Se destaca, al respecto, la necesidad de no admitir el fenómeno de la dogmatización de la decisión judicial que significa “recoger de la sentencia una afirmación cualquiera y, abstrayéndola, por una parte, del caso dentro del cual había nacido y al cual, por tanto continúa estando estrictamente vinculada, y separándola, por otra parte, del resto de la sentencia, generalizarla, de manera tal que es a esta pequeña máxima o afirmación, así abstraída, a la que usualmente denominamos jurisprudencia”¹³⁷.

La función del juez consistente en: fijar los hechos jurídicamente relevantes, determinar las normas aplicables y elaborar a partir de ellas la decisión; es una técnica precisa que exige conocimientos teóricos y prácticos, una labor intelectual sujeta a un método riguroso que excluye cualquier elemento emocional, intuitivo o de pura sensación¹³⁸. Su inspiración debe provenir de principios consagrados, tal como hemos analizado en la primera parte de este trabajo.

Este punto obliga a fijar la atención en la *ratio decidendi*, no en palabras aisladas que no tienen un valor decisivo. Por lo tanto, corresponde distinguir entre el verdadero fundamento del caso (la *ratio decidendi*) y la afirmación incidental (*obiter dicta*), que suele formularse a veces a propósito de los hechos que se deben resolver, pero ajena al fundamento que inspira la sentencia, que es lo que tiene valor ejemplar para la decisión de otros casos judiciales y para precisar el sentido del derecho.

Esa *ratio decidendi* es la regla del principio del derecho que el juez tiene en cuenta de una manera determinante para resolver el caso. Ejerce, por tanto, una autoridad doctrinal respecto de los futuros nuevos casos que puedan equipararse

¹³⁶ Francisco Madrazo, *Orden jurídico y derecho judicial* (Buenos Aires: Depalma, 1985), 61-62.

¹³⁷ Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, 13.

¹³⁸ Madrazo, *Orden jurídico y derecho judicial*, 63.

sustancialmente con lo resuelto (de lo contrario, la justicia no sería igual para todos)¹³⁹.

Como vimos en el capítulo anterior, ni los fallos judiciales, ni la jurisprudencia en nuestro país constituyen una fuente formal del derecho. Sin embargo, se presentan como una fuente material en la medida que su existencia guarda una cierta previsibilidad sobre el comportamiento de los tribunales frente a situaciones futuras que es correspondiente resolver.

Desde este punto de vista, la jurisprudencia, como manifestación de decisiones marcadas por estándares que tienden a reiterarse, abre paso a que futuras causas puedan encontrar respuesta jurídica sobre la base de los ya resuelto frente a circunstancias fácticas asimilables.

Los estándares que la jurisprudencia presenta reflejan cómo, en casos concretos, se dio el enlace entre los hechos y la regulación jurídica. En una comprensión de la aplicación de la norma como una tarea de subsunción de hechos¹⁴⁰ a tipos normativos, estos últimos se presentan como estructuras pétreas, pero dicha comprensión ha evolucionado y viene siendo superada por otra que presenta tipos más flexibles, desde su propia formulación normativa (CCyCN) hasta la permeabilidad a principios y valores derivados de normas superiores.

Así, la jurisprudencia toma un rol protagónico, pues en los casos concretos (art. 1º del CCyCN) desarrolla estándares que completan o adaptan los tipos normativos con perspectiva de equidad mediante el impulso de los principios y valores superiores. El resultado repetido consolida los estándares que se van incorporando como “reglas” que conducen a la solución de nuevos casos análogos.

Siguiendo en el punto a Mario Fera¹⁴¹, advertimos en este contexto la importancia de que la jurisprudencia en materia de derecho del trabajo provenga

¹³⁹ Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, 13.

¹⁴⁰ La analogía de los casos nos remite al examen de la llamada “plataforma fáctica relevante”. No todos los hechos importan, sino aquellos que se consideren “relevantes” en orden a la solución jurídica. Ello implica un previo filtro de hechos no relevantes. Los hechos relevantes definen la plataforma fáctica sobre la cual se elabora la respuesta jurídica, normalmente con estándares que surgen para enlazar la/s norma/s a los hechos (Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, 19).

¹⁴¹ Fera, *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, 15.

de tribunales especializados. Esta rama del derecho encuentra un desarrollo complementario entre las normas, concebidas desde la particular visión que requieren por su sentido protectorio del trabajo con miras a quien lo cumple, y su interpretación y aplicación por tribunales que asuman profesionalmente dicha visión.

No obstante, ocurre, como en el objeto de investigación de esta tesis que, en determinadas circunstancias, concierne a otros tribunales –en el caso, los comerciales–interpretar la norma laboral en consonancia con los principios que rigen ante la situación de insolvencia del empleador, pero sin dejar de lado la manda constitucional –y principio liminar del derecho del trabajo– de proteger a la persona que labora.

Allí radica la búsqueda de los estándares de los institutos aquí analizados, más allá de la aplicación que de ellos se hace en el fuero natural del trabajo.

3. ESTÁNDARES JURÍDICOS VINCULADOS AL PRINCIPIO PROTECTORIO EN LA JURISPRUDENCIA ANALIZADA.

En este apartado expondremos aquellos puntos de contacto y las diferencias que existen en los fallos seleccionados. Luego, podremos establecer si existen supuestos de doctrina judicial uniforme que nos conduzca a la elaboración de estándares.

A continuación, se agrupan los fallos expuestos en el Capítulo 6, según los temas abordados en ellos por los diferentes tribunales.

3.1. Cuestiones de competencia

- *CSJN, 24/02/2009, “Fernández, Elva Graciela c/ Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas Asoc. Civil s/ ejecución de crédito laborales”.*
- *CNAT, Sala I, 07/08/2018, “Ramos Juan Antonio c/Sintermetal SA s/despido”.*

- *CNCom, sala B, 08/09/2020, “Majo Construcciones S.A. s/ concurso preventivo s/ Incidente de verificación de crédito de Carbonell Rodriguez, Andrea Susana y otro”.*

Aquí encontramos fallos en los cuales se resolvieron situaciones relacionadas con la competencia judicial de los fueros laboral y comercial frente a una clara yuxtaposición de créditos laborales mediando insolvencia de los empleadores.

Podemos advertir que la CSJN en el año 2009 –ante un conflicto negativo de competencia– valoró que el crédito laboral preconcursal que había sido reconocido con la preferencia del pronto pago tenía los efectos de la cosa juzgada. Por esa circunstancia, y encontrándose sujeto al trámite concursal, no correspondía su ejecución ante el fuero laboral.

A su turno, La CNAT, reconoce la cosa juzgada material para las sumas y el privilegio general reconocidos en el pronto pago (de oficio) y explica que el trabajador –si no está conforme con lo resuelto por el juez concursal– puede acudir al juez laboral para discutir los rubros o montos que integran el reclamo.

La posición del tribunal laboral es conteste con lo previsto en el art. 16 de la LCQ, ya que, si bien la resolución que admite el pronto pago de oficio importa la verificación del crédito, el carácter definitivo es sólo por el monto mínimo. Esto último implica que es susceptible de ser incrementado en la medida de una eventual resolución judicial que admita el pronto pago a pedido del trabajador¹⁴² o, en su defecto, que opte por iniciar o continuar el reclamo ante la sede laboral.

El fallo de la CNCom destaca que en el proceso concursal (al momento de resolver la verificación de los créditos) no se puede cuestionar lo resuelto en sede laboral en cuanto a la composición de los rubros y sus montos. El juez concursal solo constata si los montos insinuados por el acreedor son correctos y aplica los principios que surgen de la LCQ, por ejemplo: la graduación de los intereses.

Del análisis de estos fallos podemos concluir que, tanto la CSJN como la CNAT y la CNCom, reconocen el carácter de cosa juzgada del monto –mínimo– reconocido en el pronto pago y que su cobro debe tramitar ante el juez del juicio

¹⁴² Chómer, *Concursos y quiebras. Ley 24.522*, 329.

universal (es decir: el concursal). No obstante, también enfatizamos que la sentencia recaída en sede laboral no debe cuestionarse en el trámite verificadorio, sino solamente adecuarse a los principios concursales.

3.2. Rubros de los créditos laborales comprendidos en el pronto pago (art. 16 de la LCQ)

- *CNCom, en pleno, 28/12/2015, “Sociedad Alemana de Socorro a Enfermos Asociación Mutual s/ incidente de verificación de crédito De los Santos Aníbal”.*
- *CNCom, Sala B, 29/05/2017, “Motoben S.A. s/ quiebra s/ incidente de verificación”.*
- *CNCom, Sala F, 03/02/2022, “González David Sebastián” s/ incidente de verificación de crédito”.*
- *CNCom, Sala B, 13/08/2018, “Club Atlético Banco de la Nación Argentina s/ concurso preventivo s/ Incidente de verificación de crédito de Franco, Guillermo”.*
- *CNAT, Sala V, 18/04/2024, “Miño, Ernesto Fabián c/Organización Coordinadora de Argentina SRL (en quiebra) s/ despido”.*

En estos fallos encontramos casos en los cuáles se encontraba controvertida la inclusión de determinados rubros del crédito laboral en el beneficio del pronto pago concursal.

En primer lugar, cabe destacar que la doctrina plenaria de la CNCom –obligatoria para los tribunales inferiores del fuero– dispone que los créditos del trabajador por multas impuestas por la LCT y todos aquellos que, conforme dicha ley, ostenten carácter indemnizatorio tienen privilegio general. Esto implica que el asiento de su privilegio –en caso de quiebra– recae sobre todo el patrimonio del deudor, luego de que se atiendan los privilegios especiales y los gastos del concurso. En ese carácter, son susceptibles del pronto pago.

En concordancia con dicho plenario, los fallos de la CNCom, –posteriores a la doctrina plenaria– reconocen, en primer lugar (la Sala A) el privilegio general de los créditos verificados en concepto de multas previstas en el art. 80 de la LCT. El fundamento de su decisión radica en que el inc. 1° del art. 246 de la LCT

dispone que el privilegio general alcanza a cualquier crédito “derivado de la relación laboral” y en el art. 9° de la LCT que contempla **el principio de la norma más favorable al trabajador**. También, la misma Sala incorpora el rubro “horas extras” como integrante de la remuneración normal y habitual (conf. art. 245 de la LCT), por lo que es susceptible del beneficio del pronto pago.

En segundo lugar, la Sala F de la CNCom reconoció el carácter de privilegio especial y general a la indemnización proveniente de un accidente de trabajo que provocó a la persona trabajadora una incapacidad permanente. En consecuencia, le correspondía privilegio especial y general (art. 241 a 247 de la LCT) y el beneficio del pronto pago. Recordemos que el art. 16 de la LCQ hace mención expresa a este tipo de indemnización.

Finalmente, en el contexto de una quiebra, la sindicatura cuestiona ante la CNAT la condena en los términos del art. 2° de la ley 25325 debido a que el actor no cursó la intimación prevista en dicha norma. La Sala resalta que –al momento de disponerse el despido directo del trabajador– la empleadora fallida aún se encontraba *in bonis* por lo que no existió óbice para que abonase las indemnizaciones correspondientes. Destaca, asimismo, que dicho incremento resulta incluido en el pronto pago, por lo cual confirma la condena a la deudora fallida.

3.3. Fondos de los deudores concursados destinados a abonar el pronto pago

- *CNCom, Sala C, 29/05/2018, “Total Works SA s/ concurso preventivo s/ incidente art. 250”.*
- *CNCom, Sala C, 30/09/2019, “Agrest SA s/quiebra s/incidente Art 250”.*

En los fallos señalados –ambos pertenecientes a la Sala C de la CNCom– se verifican situaciones en las cuales se cuestionó la restricción del pago de créditos con beneficio de pronto pago.

En el primero de ellos, se destaca la posibilidad de que la concursada abone de manera directa los montos debidos a los acreedores prontopagables, ya que ello importaría una excepción a la igualdad de los acreedores admitida especialmente por la LCQ.

En el segundo fallo, se estipula que, si los fondos provenientes de la venta de algunos de los activos de la quiebra alcanzan para abonar créditos susceptibles del pronto pago, no es necesario esperar a que se presente el proyecto de distribución final, una vez liquidados todos los bienes.

Como se puede apreciar, la Sala enfatiza la necesidad de satisfacer los créditos provenientes del pronto pago con la máxima premura, ya que se trata de **una concesión que la LCQ efectúa a favor de las personas trabajadoras.**

3.4. Pronto pago de acreedores laborales posconcursoales

- *CNCom, Sala F, 12/11/2020, “3 Arroyos S.A. c. Baigorria, Mauro Alejandro s/ incidente de pronto pago”.*
- *CNCom, Sala A, 23/11/2023 “TIPCI (Tecnología Integral en Protección contra Incendios SA) s/Concurso preventivo s/incidente de pronto pago por Ortíz, Marcelo”.*
- *CNCom, Sala F, 9/04/2024, “Incidente N° 35 – Incidentista: Cornejo, Alfredo Javier s/Incidente de Pronto Pago”.*
- *CNCom, Sala D, 29/08/2024, “Germaiz S.A. s/quiebra”.*

Aquí se destaca que, por un lado, la Sala F, en ambos fallos, incluye a ciertos créditos laborales posconcursoales en elenco de aquellos incluidos en el art. 240 de la LCQ. En ese sentido, fueron beneficiados por el pronto pago. Ciertamente, los créditos que nacen luego de la presentación concursal, no están afectados por el concurso, son exigibles a su vencimiento y pueden ejecutarse ante su fuero natural (en este caso, el laboral).

El fundamento se elabora a partir de la interpretación –si se quiere extensiva– de las previsiones del Convenio 173 de la OIT y el fallo de la CSJN “Pinturas y Revestimientos”. Realiza un paralelismo entre las personas trabajadoras que continúan desempeñándose en la empresa concursada y los contratos con proveedores que se extienden durante ese trayecto que, conforme la LCQ gozan del reconocimiento del art. 240 de la LCQ (gastos de conservación y justicia). Destaca, asimismo, que las finalidades económico sociales del concurso

preventivo son tanto la conservación de la empresa en su carácter de fuente de producción como la satisfacción de los derechos crediticios.

Por otro lado, la Sala A de la CNCom adopta la solución contraria a la Sala F con base en una interpretación apegada a la LCQ. En efecto, relata que el Convenio 173 de la OIT establece que la protección alcanza a las acreencias anteriores a la presentación en concurso preventivo y que el art. 240 de la LCQ incluye a los créditos causados en la conservación, administración y liquidación de los bienes del concursado.

Por su parte, la Sala D de la CNCom destaca que los gastos de conservación y justicia tienen en el ordenamiento concursal un régimen autónomo y específico que difiere de aquel que rige los créditos concurrentes. No son, técnicamente, privilegios sino una categoría ajena y extraconcursal y su pago debe hacerse cuando resultan exigibles y sin necesidad de verificación.

En esta recopilación de fallos –a la sazón, recientes– encontramos en la Sala F una creación “pretoriana” de un privilegio que la LCQ no contempla y, en consecuencia, un crédito al cual se le otorga el beneficio del pronto pago pese a no encontrarse en la enumeración del art. 16 de la LCQ.

3.5. Inclusión de los acreedores laborales tardíos en el acuerdo preventivo homologado

- *CJSN, 15/04/2004, "Florio y Compañía ICESA s/concurso preventivo s/incidente de verificación de crédito por Niz, Adolfo Ramón".*
- *CNTrab, Sala V, 31/07/2013 "Manfredi, Vicente Américo c. Talleres Gráficos Morales e Hijos S.A. s/ despido".*
- *CNCom. Sala A, 30/08/2012, "Institutos Médicos SA s/concurso preventivo s/incidente de verificación (promovido por Norberto Pedro Olivieri).*
- *CNCom, Sala D, 01/09/2022, "Pensado para Televisión SA s/ concurso preventivo".*

En estos precedentes nos referimos a la cuestión relacionada con la posibilidad de oponer un acuerdo homologado a los acreedores con privilegio especial o general (en el caso, laborales).

La CSJN, en el presente “Florio” estableció como doctrina que la unanimidad requerida para aprobar la propuesta de acuerdo preventivo de los acreedores privilegiados refiere solo a los presentados y reconocidos como tales en forma tempestiva (conf. las previsiones del art. 32 y sgtes. de la LCQ) y no a los verificantes tardíos.

No obstante, la CNAT destaca en su fallo que el art. 56 de la LCQ sólo resulta aplicable a los acuerdos homologados que se imponen por mayoría sin exigir unanimidad —es decir, el destinado a los acreedores quirografarios o con privilegio general— pero no así a la verificación tardía efectuada por los acreedores con privilegio especial¹⁴³ que no hubieran renunciado a éste (conf. el art. 43 de la LCQ).

En cuanto a la CNCom, se ha pronunciado de manera antagónica en los fallos analizados. Por un lado, la Sala A sostiene que si se refiere al caso particular de los acreedores privilegiados especiales (en el caso, laborales) debe existir una decisión expresa de cada uno de ellos de acogerse al acuerdo ofrecido por el concursado para esa categoría.

En definitiva, no puede serle impuesta la propuesta a los acreedores tardíos por más de que haya sido homologada con anterioridad al reconocimiento de su crédito.

Por el otro lado, la Sala D —10 años después— se apega explícitamente a la doctrina de la CSJN en el fallo “Florio”, es decir, consideró que el acuerdo homologado para acreedores privilegiados especiales alcanza en sus efectos al crédito verificado tardíamente.

Como vemos, no puede extraerse una doctrina que se replique en los diferentes tribunales; más aún, tampoco se puede predicar la uniformidad respecto de las salas de la CNCom.

3.6. Caducidad de la instancia en el pronto pago

- *CNCom, Sala A, 18/09/2007, “Estrellas Producciones S.A. s/conc. prev. s/inc. de pronto pago por: Siniego”.*

¹⁴³ Recordemos que se necesita la unanimidad para que la propuesta de acuerdo preventivo realizado a acreedores con privilegio especial sea homologada (conf. art. 44 de la LCQ).

- *CNCom, Sala D, 08/05/2018, “Cabañas Las Acacias S.A. s/ quiebra s/ Incidente de pronto pago promovido por Vallejos, Carolina Rosana”.*

En ambos fallos se advierte el apego de la CNCom al código de rito que estipula la caducidad de instancia como medio de extinción del proceso cuando –en los incidentes– no se realizan actos de impulso durante el plazo de tres meses.

Cabe hacer mención que los fallos destacan que la naturaleza laboral del crédito no impide la aplicación del instituto de la caducidad de instancia, ya que ello vulneraría la *pars condicio creditorum* (igualdad de los acreedores) principio fundamental del derecho concursal.

Vemos que las dos Salas de la CNCom (y los fallos que citan en sus pronunciamientos) no establecen diferencias entre la naturaleza de los créditos que promueven el proceso de verificación concursal, **por más que se trate de pedido de pronto pago solicitado por un acreedor laboral**. Nótese que este procedimiento–conforme los principios del derecho laboral y concursal– está instaurado en protección de la persona que trabaja y los fallos comerciales comentados, por el contrario, se basan en el principio de la paridad de los acreedores en general.

3.7. *Renuncia al privilegio laboral*

- *CNcom, Sala A, 27/04/2006, Hermes Cía Seguros S.A.”*
- *CNCom, Sala D, 01/10/2007, “Editorial Sarmiento S.A. s/ped. de quiebra prom. por: Fernández, Mario Alberto”.*

Aquí se analiza la previsión de la LCQ relacionada con la posibilidad de que los acreedores laborales renuncien al privilegio que la misma ley otorga. Esto es importante cuando estos acreedores consideran que formar parte del acuerdo preventivo es necesario para conformar las mayorías de ley y que se homologue.

Como vimos en el Capítulo 5, la renuncia al privilegio laboral está signada por una serie de requisitos (conf. art. 12 de la LCT) para evitar abusos.

En el fallo de la Sala D, en el contexto de un pedido de quiebra, el tribunal desestima el pedido efectuado por el acreedor laboral respecto de la falta de

ratificación de la renuncia efectuada en el marco del concurso preventivo anterior. Lo cierto es que, conforme la norma concursal, en el pedido de quiebra no pueden ventilarse otras cuestiones que no sean las del propio trámite ya que –conf. el art. 84 de la LCQ– “no existe juicio de antequiebra”.

En cuanto al fallo de la Sala A, estamos frente a un acreedor laboral que, al solicitar la inclusión de su crédito en el pasivo concursal, no invocó el privilegio proveniente de la Ley de Seguros. El tribunal entendió que, frente al carácter protectorio que reviste la legislación laboral, la falta de indicación del privilegio no puede ser interpretado como una renuncia (arg. art. 12 de la LCT).

Vemos dos posturas de la misma CNCom en cuanto a la apreciación de la renuncia de los privilegios laborales en el contexto de un proceso concursal. Si bien los supuestos de hecho no son idénticos, el principio de irrenunciabilidad consagrado en la LCT – como una derivación del principio protectorio– ha recibido interpretaciones opuestas.

3.8. Aplicación del Convenio OIT 173 a los procesos concursales

- *CNCom, Sala A, 15/05/2007 “Tualana Sudamericana SA s/quiebra”.*
- *CSJN, 1/08/2013, “Clínica Marini S.A. si quiebra”.*
- *CSJN, 26/03/2014 “Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/quiebra”.*
- *CNCom, Sala D, 16/07/2019, “Karolingya Investments SA s/ quiebra”.*
- *CNCom, Sala F, 12/11/2020, “3 Arroyos S.A. c. Baigorria, Mauro Alejandro s/ incidente de pronto pago”.*
- *CNCom, Sala A, 23/11/2023, “TIPCI (Tecnología Integral en Protección contra Incendios SA) s/Concurso preventivo s/incidente de pronto pago por Ortíz, Marcelo”.*
- *CNCom, Sala D, 29/08/2024, “Germaiz S.A. s/quiebra”.*

Como hemos expuesto en varios puntos de esta tesis que, desde la reforma constitucional de 1994, la incidencia del derecho internacional, en particular de

los DD.HH.¹⁴⁴, ha provocado una catarata de fallos con alcances e interpretaciones disímiles.

En esta selección, vemos cómo han desembarcado y evolucionado los preceptos de la OIT –en su carácter de normas supralegales (conf. art. 75 inc. 22 de la CN)– en el ordenamiento interno.

En este *racconto* histórico, nos referimos al Convenio 173 de la OIT que es el que establece las relaciones de los créditos laborales ante la insolvencia de los deudores.

Para comenzar, la Sala A de la CNCom –en una cerrada interpretación del art. 239 de la LCQ–, dispuso que el convenio no resultaba aplicable en el contexto concursal, puesto que no se encontraban armonizadas las regulaciones dispositivas del citado convenio con las normas concursales. Más aún, sostuvo que no se habían dictado leyes nacionales que permitan efectivizar los derechos de los trabajadores de empresas en insolvencia a percibir sus acreencias.

Algunos años después, la CSJN en el caso “Clínica Marini” introdujo el análisis de la aplicación del Convenio 173 de la OIT como norma de protección de los créditos laborales.

Sin embargo, fue en el precedente “Pinturas y Revestimientos Aplicados” en el cual la CSJN fundó su decisión en que el Convenio 173 de la OIT contempla que el crédito del trabajador debe estar resguardado por un privilegio que lo coloque en un plano superior al de los demás créditos privilegiados, en especial a los del Estado y a los de la Seguridad Social.

Luego del fallo de la CSJN, la CNCom efectúa una interpretación del Convenio 173 de la OIT en cuanto a la aplicación de sus cláusulas al régimen de privilegios de la LCQ.

En efecto, sostiene que los acreedores laborales sólo tienen privilegio especial sobre las materias primas, maquinarias y mercaderías del establecimiento en el cual prestaron sus servicios, por lo que no participa en la liquidación de los asientos de otros privilegios (v.g. el hipotecario). Asimismo, en cuanto a los privilegios laborales “generales” solo son postergados por los créditos del art. 244 de la LCQ, los créditos con privilegio especial (art. 241 de la LCQ) y los gastos de conservación y justicia (art. 240 de la LCQ).

¹⁴⁴ No debe perderse de vista que el derecho a trabajar es un derecho humano fundamental.

Finalmente, como ya se analizó en el punto 3.4. de este apartado, la Sala F de la CNCom ha interpretado que el Convenio 173 de la OIT tiene la suficiente fuerza expansiva para asignar a un crédito laboral posconcurzal la preferencia establecida en el art. 240 de la LCQ. Esta conclusión, sin embargo, es resistida por la Sala A y D de la misma CNCom.

4. CONCLUSIONES PRELIMINARES

Luego del análisis comparativo de las diferentes variables incluidas en los fallos seleccionados, podemos esbozar algunas inferencias preliminares que permitirán validar o refutar la hipótesis de investigación en la conclusión de la tesis.

En cuanto a la competencia material para resolver situaciones derivadas de los créditos laborales en el marco concursal, tanto la CSJN como la CNAT y la CNCom coinciden en que la jurisdicción para determinar los rubros de los créditos no incorporados a través del pronto pago laboral es el fuero laboral. No obstante, aquellos créditos reconocidos en el ámbito concursal, no pueden ser ejecutados en otro fuero.

Existe también una posición uniforme tanto en la CNAT como en la CNCom –conforme doctrina plenaria– en cuanto al reconocimiento del carácter privilegiado –y prontopagable– proveniente de las multas e indemnizaciones previstas en la legislación laboral.

En ese sentido, también la CNCom ha destacado que cuando existen fondos para atender a los créditos provenientes del pronto pago debe procederse a su satisfacción inmediata, sin importar la alteración de la igualdad de los acreedores ni a la distribución final de los bienes en el caso de una quiebra.

También, encontramos puntos de contacto en el fuero comercial en cuanto a la previsión relacionada con la renuncia al privilegio establecido en la norma concursal para los créditos laborales. Allí se destaca el principio de irrenunciabilidad de dichos derechos en un todo conteste con el art. 12 de la LCT.

No obstante, en cuanto a la caducidad de la instancia de los incidentes de pronto pago promovidos por personas trabajadoras se evidencia un apego –innecesario a nuestros ojos– a la ley de rito. No debemos olvidar que la caducidad de la instancia presume el abandono de la acción destinada a la

protección de un derecho lo cual, en el caso, se opone al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que se amalgama con el derecho protectorio.

Finalmente, en el devenir de la lectura de fallos relacionados con el objeto de la tesis, hemos encontrado dos pronunciamientos –recientes– en los cuales la Sala F de la CNCom ha reconocido el carácter de “gastos de conservación y justicia” a créditos laborales posconcursoales. En sentido opuesto, encontramos pronunciamientos de la Sala A y D que deniegan tal declaración.

En este punto, creemos que, más allá de la protección debida a la persona trabajadora, algunas soluciones jurisprudenciales relacionadas con la ampliación de rubros de créditos laborales prontopagables, en especial a aquellos posconcursoales, desvirtúa la esencia de la protección establecida en la ley concursal y excede la interpretación de la norma internacional. Más aún cuando, en el caso, no existe colisión con el derecho interno ni obligación del Estado de adecuar su legislación –pretorianamente- por discordancias entre la normativa interna y la proveniente de un tratado internacional.

No caben dudas de que la ley concursal es tributaria–tanto en el sistema establecido como “pronto pago” como en el reconocimiento de privilegios– de la normativa internacional vinculada con la materia laboral, en particular, el Convenio 173 de la OIT.

Tan es así que en aquellos casos en los cuales se ha manifestado una colisión entre ambos sistemas, la CSJN ha interpretado la ley concursal acorde a las normas internacionales, desplazando –en el conflicto particular– las reglas concursales (v.g. fallo “Pinturas y Revestimientos Aplicados”).

Por su parte, el Convenio OIT 173 no hace mención como susceptibles de un privilegio superior al de los demás créditos “privilegiados” a los créditos laborales “pos concursales”. Es importante destacar que los créditos amparados por los privilegios reconocidos por la legislación y, en consecuencia, amparados por el pronto pago, son aquellos nacidos con anterioridad a la fecha de presentación en concurso preventivo.

Creemos que la normativa internacional –Convenio 173 de la OIT– debe ser de imperativa aplicación, pero también interpretarse en su justo cauce, es decir, en armonía con el ordenamiento concursal interno siempre y cuando no se verifiquen contradicciones insalvables.

A modo de cierre del capítulo, señalaremos algunos fragmentos de fallos que nos interesan por el marcado reconocimiento que realizan de la condición de sujeto de preferente tutela de la persona trabajadora. En especial, en contexto de insolvencia de quienes fueron –o continúan siendo– sus empleadores.

Así, leemos que “la condición de los trabajadores como **sujetos de preferente tutela constitucional mantiene vigor ante la insolvencia del empleador y debe ser armonizada con los principios concursales que procuran alcanzar una solución colectiva frente a la crisis de la insolvencia.**”¹⁴⁵ (El resaltado no está en el original).

Y que “el principio protectorio que establece la Carta Magna y el plexo de derechos que de él derivan, así como los enunciados de las declaraciones y tratados de jerarquía constitucional, han hecho del trabajador un sujeto de “preferente tutela”, por lo que reviste vital importancia la interpretación armónica de las normas concursales con la Constitución Nacional y los tratados internacionales que regulan esta materia”¹⁴⁶.

Teniendo en cuenta la tendencia que existe desde el más alto Tribunal del país de proteger el trabajo y los créditos de quienes enfrentan su cotidianeidad con una empresa en concurso preventivo, en un fallo innovador, el juez comercial ordenó la apertura de una cuenta inembargable a efectos de asegurar el pago de salarios, contribuciones, cargas sociales y todo impuesto derivado de las relaciones laborales. Los fundamentos de dicha decisión radicaron en el carácter alimentario de las remuneraciones del personal dependiente y el principio de conservación de la empresa.

La sentencia fue revocada por la CNCom, el caso llegó vía recurso extraordinario a la CSJN¹⁴⁷ y fue declarado inadmisibile. No obstante, algunas consideraciones efectuadas por la Fiscalía –tanto de la Cámara como de la Corte– entendemos que se alinean con los puntos que analizamos en esta tesis.

Por ejemplo, leemos fragmentos del dictamen tales como que “Se trata de una disposición que protege los fines propios del concurso preventivo: el pago de las

¹⁴⁵ Fallos: 343:1772, 26/11/2020 “Club Ferrocarril Oeste s/quiebra s/incidente de levantamiento/incidente de apelación”, Del dictamen de la Procuración General al cual la CSJN remite.

¹⁴⁶ Z. 18. XLVI. RHE, 27/11/2014, “Zanella Hermanos y Compañía SACIFI s/Concurso preventivo verificación de crédito n°36 de Jorge Quiroga Barilario –incidente de revisión”. Del dictamen del Procurador Fiscal que la CSJN comparte y hace suyo.

¹⁴⁷ Fallos: 344:2955, 21/10/2021 “Telepiú SA s/incidente art. 250”.

obligaciones laborales indispensables para la conservación de la empresa y para el mantenimiento de la fuente de trabajo” y que “Ante la crisis económica y financiera de una empresa es mayor la necesidad de proteger el empleo y el salario de los trabajadores. Este objetivo de interés social está específicamente contemplado en la ley 24.522...”

Finalmente, la prevalencia de los fallos de la CSJN relacionados con el reconocimiento de que la persona trabajadora es sujeto de preferente tutela lo advertimos de manera explícita también en los fallos de la CNCom. En efecto, leemos que “si bien esta sala decidió anteriormente en sentido diverso, lo cierto es que ante el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "in re" "Vizzoti, Carlos c. AMSA S.A. s. despido" del 14.09.04, **considérase conveniente seguir los lineamientos establecidos en la doctrina precitada**, pues aunque las sentencias del Superior Tribunal sólo tienen eficacia vinculante en el proceso en el que se dictan, y no importan privar a los magistrados de la facultad de aplicar con criterio propio las resoluciones del tribunal y apartarse de ellas cuando existen motivos valederos para hacerlo, en el caso median razones de economía procesal que aconsejan seguir los lineamientos del pronunciamiento citado (...)"¹⁴⁸. (El resaltado no está en el original).

¹⁴⁸ CNcom, Sala B, 12/05/2006, “Deak, Miguel M. s/conc. prev. s/inc. de rev. por: González, Alicia I.”, La Ley, 2006-D, 792.

CONCLUSIÓN

La apertura de un concurso preventivo o la declaración de la quiebra de quien realiza una actividad empresarial –sea una persona humana o jurídica– importa un punto de inflexión en todos los aspectos que conforman su actividad habitual. Estos cambios afectan, fundamentalmente, a las personas trabajadoras, tanto por la naturaleza alimentaria de sus créditos como por las vicisitudes que se desencadenan a partir de ese momento.

El derecho concursal –considerado una rama del derecho privado– tiene notas propias que lo convierten en una suerte de compartimento estanco. La puerta de entrada a estos procesos universales la encontramos en la configuración del presupuesto objetivo: el estado de cesación de pagos, el cual torna aplicable las prescripciones contenidas en la LCQ, con independencia de cualquier otra normativa.

Sin embargo, en el trámite de los concursos –tanto en el concurso preventivo como en la quiebra– hallamos vinculaciones entre los preceptos de la ley falencial y las normas contenidas en los instrumentos internacionales, tanto los que ostentan jerarquía constitucional como en aquellos que tienen jerarquía supralegal. Tal es el caso del derecho fundamental reconocido a las personas trabajadoras.

En este contexto, pensamos de gran importancia repensar la coherencia del sistema de derechos que protegen a la persona trabajadora, en tanto hombres y mujeres incursos en la actividad creadora, con la normativa específica que gobierna las relaciones de los sujetos en situación concursal.

En especial, la investigación ha tenido por fin determinar los diferentes institutos que la ley concursal aborda y en los que existe una relación laboral (activa o ya concluida) para, a través del análisis de la jurisprudencia de la CSJN y de la CNAT y la CNCom, recoger estándares de interpretación que coadyuven a la determinación de uniformidad de criterios y a la configuración de una doctrina judicial en la materia.

La hipótesis del proyecto de investigación radicó en considerar de manera general que tanto la CSJN como la CNAT y la CNCom han considerado que la protección de la persona trabajadora es el principio que orienta y sostiene los fundamentos de sus sentencias, en los casos en los que se pueden encontrar relaciones entre el derecho concursal y el derecho laboral.

Luego del abordaje de algunos temas relacionados con la insolvencia empresaria y el derecho del trabajo, notamos que la naturaleza alimentaria del crédito laboral es la que justifica la existencia de institutos específicos en la ley concursal y su aplicación tanto por la justicia nacional del trabajo como por la justicia comercial.

Encontramos así, la normativa relacionada con el pronto pago de los créditos laborales frente a la situación concursal del empleador, instituto que ha sido especialmente reforzado con la reforma de la LCQ por las leyes 26086 y 26684; el orden preferencial de cobro en la pirámide de privilegios concursales del crédito laboral y la aplicación de la doctrina de CSJN y del Convenio 173 de la OIT en situaciones puntuales. En ambos institutos hemos analizado una muestra representativa de fallos emanados de la CSJN, de la CNAT y de la CNCom.

Las ideas preliminares extraídas de la confrontación de los precedentes, en cuanto al análisis de puntos de contacto y divergencias, nos permiten avanzar hacia una conclusión general del trabajo.

Inicialmente, podemos afirmar que existe coincidencia en los tres fueros relevados en cuanto a que el fuero laboral debe intervenir para determinar los rubros de los créditos laborales que no hayan sido reconocidos en el pronto pago. No obstante, la doctrina judicial es conteste en que a los fines de la ejecución de dichos créditos debe someterse a las reglas del proceso universal.

Se verifica, también, una posición uniforme tanto en la CNAT como en la CNCom en cuanto al reconocimiento del carácter privilegiado –y prontopagable– proveniente de las multas e indemnizaciones previstas en la legislación laboral.

En esa senda, la CNCom ha destacado –en un claro sentido protectorio– que cuando existen fondos para atender a los créditos provenientes del pronto pago debe procederse a su satisfacción inmediata, sin importar la alteración de la igualdad de los acreedores ni a la distribución final de los bienes en el caso de una quiebra.

También, en el ámbito del fuero comercial, prevalece la presunción de irrenunciabilidad de los derechos laborales frente a la previsión contenida en la norma concursal que admite su renuncia.

No obstante, en cuanto a la caducidad de la instancia de los incidentes de pronto pago promovidos por personas trabajadoras en los fallos de la CNCom se evidencia un apego a la ley de rito. Aquí encontramos un alejamiento del principio de irrenunciabilidad de los derechos de la persona trabajadora ya que la caducidad de la instancia presume el abandono de la acción destinada al reconocimiento de tales derechos.

Finalmente, se ha reconocido en la jurisdicción de la CNCom –sin coincidencia entre las distintas salas que la conforman– el carácter de “gastos de conservación y justicia” a créditos laborales posconcursoales. En este punto, creemos que, más allá de la protección debida a la persona trabajadora, algunas soluciones jurisprudenciales relacionadas con la ampliación de rubros de créditos laborales prontopagables, en especial a aquellos posconcursoales, desvirtúa la esencia de la protección establecida en la ley concursal y excede la interpretación de las normas internacionales.

La investigación jurisprudencial realizada nos lleva a colegir que la LCQ es tributaria –tanto en el sistema establecido como “pronto pago” como en el reconocimiento de privilegios– de la normativa internacional laboral, en particular, el Convenio 173 de la OIT.

Tan es así que en aquellos casos en los cuales se ha manifestado una colisión entre ambos sistemas, la CSJN ha interpretado la ley concursal acorde a las normas internacionales, desplazando –en el conflicto particular– las reglas y los principios típicamente concursales.

En cuanto al reconocimiento de estándares en el ámbito de los fueros analizados, podemos concluir que el principio protectorio de la persona trabajadora, junto a los demás principios receptados en el ámbito del derecho laboral, se encuentran presentes y fundamentan sus decisiones en los supuestos de insolvencia del empleador. En este punto, la hipótesis planteada al inicio de la investigación se encuentra verificada.

Sin embargo, advertimos una cierta tendencia en los tribunales comerciales que –amparados en el principio protectorio– van más allá de la letra y el espíritu

de las normas de derecho internacional generando una amplia contradicción con la norma concursal.

En definitiva, pensamos que las soluciones que se propician desde los tribunales superiores deben responder a una pauta de interpretación de las normas a fin de evitar una cascada de decisiones que desestabilicen la seguridad jurídica y la confianza de la sociedad en el sistema general.

La intención de esta tesis ha sido destacar la importancia de la actuación coordinada de los tribunales de los diferentes fueros ante la situación de insolvencia de la empresa dadora de trabajo. En esa senda, los principios laborales constituyen una fuente de luz para interpretar la normativa de ambas ramas del derecho. El fin último del ordenamiento jurídico en este caso debe atender a la preservación del salario y el crédito que, reiteramos, son la fuente de sostenimiento digno de la persona trabajadora y su entorno familiar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Libros y capítulos de libros

- **Ackerman, Mario Eduardo** (Director). *Ley de contrato de trabajo comentada*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2022.
- **Arese, César**. *Derechos Humanos Laborales*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2023.
- **Bidart Campos, Germán**. *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar, 1995.
- **Bidart Campos, Germán**. *Manual de la constitución reformada*. Buenos Aires: Ediar, 2019.
- **Boquín, Gabriela Fernanda**. *Situación del acreedor en la ley concursal*. Buenos Aires: DyD Ediciones, 2013.
- **Cámara, Héctor y Martorell, Ernesto**. *El concurso preventivo y la quiebra*. Buenos Aires: Lexis Nexis. 2006.
- **Cattelán, Paula Cecilia**. “Los créditos laborales en los concursos. Situación del trabajador frente al concurso o quiebra del empleador”. En *Manual de Derecho del Trabajo*, Mario Fera y Daniel Stortini (Directores). Buenos Aires: Erreius, 2021.
- **Cattelán, Paula Cecilia**. “El Derecho del Trabajo frente a la insolvencia del empleador”. En *El Derecho del Trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes*, Mario Fera (Director). Buenos Aires: La Ley, 2022.
- **Casadío Martínez, Claudio**. *Insinuación al pasivo concursal*. Buenos Aires: Astrea, 2007.
- **Chómer, Héctor Osvaldo** (Dir.). *Concursos y quiebras. Ley 24.522*. Buenos Aires: Astrea, 2016.
- **Deveali, Mario**. *Lineamientos de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.
- **Díaz Selva, Manuel**. *Los créditos laborales ante la insolvencia del empleador*. Cathedra Jurídica, 2020.
- **Dworkin, Ronald**. *Los Derechos en Serio*. Barcelona: Ariel, 1984.
- **Etala, Carlos A**. *Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Texto ordenado según decreto 390/76*. Buenos Aires: Astrea, 2019.
- **Fera, Mario Silvio**. (2021), “El constitucionalismo Social. La regulación constitucional y legal del derecho del trabajo”. En *Manual de Derecho del Trabajo*. Mario Fera y Daniel Stortini (Directores). Buenos Aires: Erreius, 2021.

- **Fera, Mario Silvio.** *El derecho del trabajo en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.* Buenos Aires: La Ley, 2020.
- **Fera, Mario Silvio,** (Dir.). *El derecho del trabajo en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Instituciones relevantes.* Buenos Aires: La Ley, 2022.
- **Fernández Madrid, Juan Carlos.** *Ley de Contrato de Trabajo.* Buenos Aires: La Ley, 2016.
- **Fernández Pastorino, A.** *Constitucionalismo Social. El Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social en la Reforma Constitucional de 1957.* Buenos Aires: Ergon, 1964.
- **Gebhardt, Marcelo.** *Ley de concursos y quiebras.* Buenos Aires: Astrea, 2008.
- **Gialdino, Rolando.** *Derecho Internacional de los Derechos Humanos. principios, fuentes, interpretación y obligaciones,* Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2013.
- **Graziabile, Darío.** *Instituciones de Derecho Concursal.* Buenos Aires: La Ley, 2018.
- **Graziabile, Darío.** *Sistema procesal concursal.* Buenos Aires: Erreius, 2020.
- **Graziabile, Darío.** *Privilegios.* Buenos Aires: La Ley, 2015.
- **Grisolía, Julio, A.** *Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.* Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2013.
- **Heredía, Pablo.** *Tratado exegético de Derecho Concursal.* Buenos Aires: Ábaco, 2000.
- **Junyent Bas, Francisco y Molina Sandoval, Carlos.** *Ley de Concursos y Quiebras comentada.* Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2018.
- **Krotoschin, Ernesto.** *Tratado práctico de Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma, 1987.
- **Lorenzetti, Ricardo Luis.** *Código Civil y Comercial de la Nación. Proyecto del Poder Ejecutivo de la Nación redactado por la Comisión de Reformas designada por Decreto 191/2011.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2012.
- **Madrazo, Francisco.** *Orden jurídico y derecho judicial.* Depalma, 1985.
- **Manili, Pablo.** *El bloque de constitucionalidad.* Buenos Aires: Astrea, 2017.
- **Manili, Pablo.** *Tratado de Derecho Constitucional.* Buenos Aires: La Ley, 2021.
- **Maza, Alberto J. y Lorente, Javier A.** *Créditos laborales en los concursos.* Buenos Aires: Astrea, 2000.
- **Maza, Miguel Ángel.** *Régimen de contrato de trabajo.* Buenos Aires: La Ley, 2012.
- **Maza, Miguel Ángel.** *La irrenunciabilidad de los créditos laborales.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2010.
- **Midón, Mario A.** *Control de convencionalidad.* Buenos Aires: Astrea, 2017.
- **Pérez Díaz, Pedro.** *El contrato de trabajo y la cuestión social.* Madrid: Hijos de Reus, 1917.

- **Piroló, Miguel Ángel.** *Derecho del trabajo comentado.* Buenos Aires: La Ley, 2017.
- **Pla Rodríguez, Américo.** *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma. 1988.
- **Prieto Sanchís, Luis.** *Sobre principios y normas.* Lima: Centro de Estudios Constitucionales, 1992.
- **Prono, Ricardo.** *Derecho Procesal concursal.* Buenos Aires: La Ley, 2017.
- **Raffaghelli, Luis A. y otros.** *Riegos Psicosociales en el Trabajo. Una mirada desde el derecho y la psicología del trabajo.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2021.
- **Raspall, Miguel Ángel y Raspall, María Laura.** *Derecho Concursal de la empresa.* Buenos Aires: Astrea, 2014.
- **Rivera, Julio César.** *Instituciones de Derecho Concursal.* Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2003.
- **Rivera, Julio César, Roitman, Horacio, Vítolo, Daniel R.** *Ley de Concursos y Quiebras.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2009.
- **Rivera, Julio César y Medina, Graciela** (Directores). *Derecho Civil, Parte General.* Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2022.
- **Simón, Julio César.** "La incorporación del derecho internacional al derecho interno, jerarquía de las fuentes y el derecho del trabajo". *En debate. Derecho Laboral.* Buenos Aires: La Ley, 2017.
- **Vázquez Vialard, Antonio.** *Tratado de Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Astrea, 1996
- **Vázquez Vialard, Antonio.** *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada.* Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2005.
- **Vigo, Rodolfo Luis.** *De la ley al derecho.* México: Porrúa, 2003.
- **Villanueva, Julia.** *Privilegios.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2004.
- **Vítolo, Daniel Roque.** *Privilegios Concursales y Derechos Humanos.* Buenos Aires: La Ley, 2022.
- **Vítolo, Daniel Roque,** (Director). *Código Civil y Comercial comentado.* Buenos Aires: Erreius, 2016.

2. Artículos de doctrina

- **Aarnio, Aulis.** "Reglas y principios en el razonamiento jurídico." Recuperado el 13/11/2012. <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2070/1/AD-4-35.pdf>.
- **Alcolumbre, María Gabriela.** "OIT pionera en la evolución del impacto de los derechos fundamentales en el derecho interno. El principio de progresividad e

- igualación sustancial. Igualdad de género y no discriminación.” *DT2019* (noviembre), 193.
- **Alegría, Héctor.** “Breve apostilla sobre la flexibilidad en la interpretación de la ley concursal.” *La Ley*, 2004-E, 723.
 - **Alegría, Héctor.** “Diálogo de Economía y Derecho y Convergencias Culturales y Sociales en la Insolvencia.” *La Ley*, 2007-C, 900.
 - **Alegría, Héctor.** “Reflexiones sobre la concursalidad.” *La Ley*, 2007-A, 678.
 - **Alterini, Jorge Horacio.** “Fuentes, interpretación y aplicación del derecho en el Código Civil y Comercial.” *La Ley*, 2018-C, 869
 - **Álvarez, Eduardo.** “Orden público, renuncia de derechos y contrato de trabajo.” *La Ley*, 2006-B, 1106.
 - **Álvarez, Eduardo.** “El acreedor laboral y el proceso universal en la reciente modificación de la ley de concursos y quiebras.” *La Ley*, 2006-C, 1171.
 - **Cattelán, Paula Cecilia.** “El acreedor laboral inmerso en la empresa concursada.” *Jornadas Nacionales de Institutos de Derecho Comercial, Universidad Austral*, Noviembre (2023).
 - **Cianciardo, Juan.** “Principios y reglas: Una aproximación desde los criterios de distinción.” *La Ley*, 2004-C, 1179.
 - **Dalla Vía, Alberto R.** “Los derechos humanos y el régimen constitucional de los tratados.” *La Ley*, 28/05/2017.
 - **De la Fuente, Horacio H.** “Los principios generales del Derecho.” *TR La Ley*, 0003/013956.
 - **Etala, Carlos Alberto.** “Interpretación de las normas en el nuevo código.” *La Ley*, 2015-E, 653.
 - **García Martínez, Roberto (h.).** “Compaginación de principios concursales y laborales.” *La Ley*, 1983-D, 554.
 - **Gerbaudo, Germán E.** “Sistema y filosofía de la Ley de Concursos y Quiebras. Pasado, presente y futuro del derecho concursal.” *SJA 02/09/2022*, 1.
 - **Gerbaudo, Germán E.,** “Estado actual de los principios generales del derecho concursal”. *SJA 12/08/2015*, 23.
 - **Goldin, Adrián O.** “Concurrencia, articulación y sucesión de normas en el Derecho del Trabajo (Lineamientos para una investigación).” *DT*, 1986-B, 931.
 - **Grisolía, Julio.** “Relaciones del trabajo, la justicia y la equidad”. *La Ley*, 2018-F, 834.
 - **Grispo, Daniel.** “Actos ineficaces, pronto pago laboral y créditos beneficiados en la ley 26.684.” *La Ley*, 2012-A, 592
 - **Guisado, Héctor C.** “El principio de primacía de la realidad en el derecho del

trabajo.” *TR La Ley*, AR/DOC/3279/2020.

- **Meyniel, Elsa M. - Romualdi, Emilio E.** “El principio protectorio en el derecho del trabajo.” *RDLSS*, 2013-14, 1430.
- **Romualdi, Emilio Elías.** “Los Principios del derecho del trabajo. Aspectos generales.” *MJ-DO-6907-AR*.
- **Romualdi, Emilio Elías.** “Principios del derecho del trabajo comunes con otras ramas del derecho.” *MJ-DOC-6950-AR | MJD6950*.
- **Romualdi, Emilio Elías.** “Los principios del derecho del trabajo informados por las normas laborales.” *MJ-DOC-6938-AR | MJD6938*.
- **Romualdi, Emilio Elías.** “Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos.” *MJ-DOC-13712-AR | MJD13712*.
- **Romualdi, Emilio E.** “La sanción del Código Civil y Comercial y su incidencia en el derecho laboral. Un pequeño dossier de temas que se proyectan en las relaciones laborales.” *RDLSS*, 2014-21, 2166.
- **Romualdi, Emilio Elías.** “Principios laborales informados por los convenios internacionales. La progresividad de derechos.” *MJ-DOC-7006-AR | MJD7006*.
- **Ruiz, José Manuel.** “Los principios generales del derecho.” *DJ*, 1998-1, 316.
- **Saux, Edgardo I.** “Principios generales en el derecho privado y su proyección en el derecho ambiental.” *TR La ley*, AR/DOC/304/2022.
- **Vázquez Vialard, Antonio.** “Efectos laborales de la ley 26.086 que introdujo modificaciones al régimen de Concursos y Quiebras (LCQ).” *Acad. Nac. de Derecho* 2006 (noviembre), 1.
- **Virgili, Claudio.** “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en el sistema de fuentes del derecho laboral argentino.” *La Ley*, 2006-B, 1029.