

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
JURÍDICAS**



**TALLER DE METODOLOGÍA Y TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO: El Instituto del Pronto Pago y la Insolvencia
Empresarial: Incidencia de los Privilegios Laborales en el
Proceso Concursal**

Apellido y Nombre/s del/la estudiante: Natalia M. Beltrán y Oriana A.

Griva

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho Concursal y

Cambiario

Tutor de tesis Prof.: Claudio Alfredo Casadío Martínez

Lugar: Santa Rosa - La Pampa

Año: 2024

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende ser abordado a través de una metodología cualitativa, utilizando una técnica de análisis de contenido de un corpus de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinarias. El mismo tiene por objetivo abordar la situación de los acreedores laborales durante el concurso preventivo y la quiebra, ambos institutos previstos en el marco de la Ley de Concursos y Quiebras N.º 24.522 (en adelante LCQ); así como también, en cuanto a la vinculación del derecho laboral y concursal, indagaremos acerca de cómo debería actuar el dependiente y qué derechos le asisten en el supuesto caso que un empleador se presente en concurso preventivo o quiebra, y de tener varias alternativas cuál le resulta más conveniente en cada caso. Para ello, nos centraremos en describir la prioridad que otorga la ley a los acreedores laborales, protegiendo sus puestos de trabajo y sus créditos, teniendo en cuenta el carácter alimentario de ellos, lo cual, posteriormente se va a ver reflejado en el instituto del pronto pago. Explicaremos acerca de la labor del síndico, en cuanto a la presentación de un informe individual y un informe general en el marco de un concurso preventivo, y acerca de la incorporación de dos nuevos informes originalmente no previstos en la LCQ: el informe inicial y el informe mensual, ambos vinculados justamente al pronto pago. Finalmente, plantearemos cuáles serían las posibles soluciones frente a la problemática del trabajador ante la insolvencia empresarial.

Palabras clave: pronto pago, síndico, informes, acreedor laboral, alimentos, concurso preventivo, insolvencia empresarial, crisis patrimonial.

Índice

ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	4
BREVE RESEÑA HISTÓRICA.....	5
MARCO TEÓRICO	6
PRONTO PAGO LABORAL	7
ANTECEDENTES.....	7
EL PRONTO PAGO COMO EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE ACREEDORES	9
FUNDAMENTO DEL PRONTO PAGO.....	10
CRÉDITOS COMPRENDIDOS	11
JURISPRUDENCIA: “PINTURAS Y REVESTIMIENTOS APLICADOS S.A S/QUIEBRA”	12
CLASIFICACIÓN DEL PRONTO PAGO	13
PRONTO PAGO EN EL CONCURSO PREVENTIVO	13
PRONTO PAGO DE OFICIO.....	13
PROCEDIMIENTO	13
COBRO.....	15
RESOLUCIÓN DEL PRONTO PAGO.....	16
PRONTO PAGO A INSTANCIA DE PARTE INTERESADA	17
EL PRONTO PAGO EN LA QUIEBRA	17
PRESCRIPCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL MARCO DE LA LEY 20.744.....	18
JURISPRUDENCIA: NOTIFICACIÓN A LOS ACREEDORES LABORALES. “CLÍNICA MARINI S.A. S/ QUIEBRA”	19
INFORMES DEL SÍNDICO	20
INFORME INDIVIDUAL	21
INFORME GENERAL	22
JURISPRUDENCIA.....	22
INFORME FINAL Y DISTRIBUCIÓN EN LA QUIEBRA	23
LA CONVERGENCIA ENTRE EL DERECHO LABORAL Y COMERCIAL	24
INSERCIÓN DE LA EMPRESA EN EL DERECHO LABORAL	24
CONCEPTO DE EMPRESA	24
INSOLVENCIA EMPRESARIAL	25
CRISIS DE LA EMPRESA.....	26
EL ORDEN PÚBLICO LABORAL.....	27
CONCLUSIÓN	28
REFERENCIAS	30

Introducción

La investigación llevada a cabo en este proyecto, se realizó con el motivo de analizar, principalmente, la situación de los acreedores laborales durante el concurso preventivo y la quiebra, en el marco de la Ley de Concursos y Quiebras N.º 24.522; con la descripción de la prioridad que otorga dicha ley a esos acreedores laborales. La problemática principal abordada en este trabajo, nos plantea los siguientes interrogantes: ¿Qué debe hacer un acreedor laboral para percibir su crédito y, mantener de esa forma, a su familia ante el concurso preventivo y/o la quiebra del empleador dado el carácter alimentario de su crédito? Y suponiendo que un empleador se presente en concurso preventivo y/o quiebra, ¿Cómo debería actuar el dependiente y que derechos le asisten?

Luego del planteo del problema, nos proponemos desarrollar la vinculación del derecho laboral y concursal centrándonos en el análisis del instituto del pronto pago, su fundamento, su procedimiento, resolución, y las características particulares del mismo, todo ello desde una perspectiva empresarial, y sobre la base de la Ley de Concursos y Quiebras, la búsqueda de información bibliográfica y de información jurisprudencial.

La metodología de investigación utilizada en la presente tesis es de tipo cualitativa. Nos basamos en el estudio en profundidad de la información obtenida a través del análisis e interpretación de lo dispuesto en los artículos de la LCQ, relacionando el pronto pago y las diferentes alternativas convenientes que quedarían en manos de los dependientes ante una falencia empresarial, con las diversas fuentes bibliográficas de autores reconocidos, las sucesivas modificaciones y actualizaciones de dicha normativa. Así como también, el abordaje de los distintos elementos que hacen a su formación histórica, doctrinaria y jurisprudencial.

Breve Reseña Histórica

A los fines de este trabajo, comenzaremos haciendo una breve reseña histórica acerca del tratamiento de la cuestión laboral dentro del ordenamiento concursal.

En cuanto a ello, Lorente sostiene:

De un extremo de máxima protección normativa de los derechos laborales ante la crisis de la empresa, que se desprende de la ley 19.551, la nueva ley de concursos y quiebras se lanza decididamente hacia el otro extremo: absoluto abandono del principio protectorio laboral y olvido de la naturaleza alimentaria del crédito del trabajador. (Maza y Lorente, 1996, p. 23)

Si bien la mencionada ley 19.551 otorgaba un tratamiento a los créditos laborales, ella impedía una posible solución para la empresa en crisis pero, ello no autoriza a olvidarnos que el trabajador es ajeno al riesgo de la empresa y que el crédito que le corresponde es su único sustento.

Basándonos en el fundamento de que hoy el acreedor laboral es considerado sujeto de especial tutela en nuestra legislación y que a su vez tiene el deber de participar de la solución preventiva; no obstante ello, el mismo no puede subordinar sus créditos a la situación por la que están atravesando tanto los empresarios como la empresa en crisis.

Maza sostiene lo siguiente:

La ley 19.551 consideraba que el concurso preventivo era un beneficio para el empresario en estado de insuficiencia patrimonial, y que en razón de ese beneficio no podía

perjudicar a los terceros más necesitados, acreedores de créditos salariales, y por lo tanto alimentarios, por lo que le exigía determinados recaudos que por sus connotaciones sociales podían generar repercusiones que obligaban a resguardar a los trabajadores de la suerte de la empresa. (Maza y Lorente, 1996, p. 25)

La ley 24.522, actual legislación que regula concursos y quiebras, establece entre otros mecanismos, el tratamiento a darse a estos créditos laborales.

Consideramos que también es importante destacar los derechos laborales de los cuales goza un empleado en relación de dependencia reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), N.º 20.744.

Esta evolución histórica, nos demuestra cómo se ha ido incorporando la participación del acreedor laboral en el proceso concursal y como se han ido tutelando sus respectivos créditos laborales, sin dejar de mencionar al autor Maza (1996), quien considera críticamente que “el crédito laboral es tratado, con mínimas excepciones, como un crédito más, igual a los demás que pesan sobre el fallido, cuando en realidad, por su naturaleza alimentaria, no es igual” (p. 28).

Marco Teórico

En primer lugar, consideramos importante resaltar que nuestra legislación contempla dos clases de concursos: el concurso preventivo y la quiebra.

Por ello, es necesario comenzar con una breve definición acerca del concurso preventivo. Font (2016) lo refiere como “un proceso tendiente a lograr un acuerdo entre el deudor y los acreedores para superar el estado de cesación de pagos, permitiendo al deudor continuar con sus actividades, y evitando la liquidación de su activo, es decir, la quiebra” (p. 33).

Por otro lado, respecto del concepto de quiebra, Font (2016) la define como aquel “proceso por el cual se liquidan todos los bienes del deudor para hacer frente al cumplimiento de sus obligaciones” (p. 22), y solventar de esa manera sus gastos, evitando caer en una insolvencia.

Pronto Pago Laboral

El instituto que expondremos en el presente trabajo de investigación, tuvo su origen con la ley N.º 19.551 del año 1972.

El acreedor laboral tiene la obligación de insinuarse en el pasivo concursal, siempre y cuando su causa o título se constituya como anterior a la fecha de presentación en concurso preventivo o de declaración de quiebra (Font, 2016); dicha insinuación puede darse mediante dos alternativas: el pronto pago o la verificación de los créditos.

El instituto en el cual nos abocamos es definido por los autores Maza y Lorente como:

El instituto donde convergen el derecho laboral y el concursal, y significa una tutela especial destinada a que los acreedores laborales no se vean forzados a esperar el trámite completo de la quiebra o del concurso preventivo para cobrar su crédito, ello en mérito al carácter alimentario de dichas acreencias. (Maza y Lorente, 1996, p. 29)

No debemos dejar de resaltar el objetivo principal del mismo: el cobro de determinados créditos prioritariamente en relación a los demás.

Antecedentes

A partir de la entrada en vigencia de la ley 19.551 del año 1972, se establece la primera regulación nacional del instituto del pronto pago laboral. Este instituto generó el doble privilegio:

especial y general. Los presupuestos del mismo se fueron ampliando progresivamente con la llegada de la ley 24.522.

La cuestión del reconocimiento de los créditos laborales estuvo sometida a discusión durante la vigencia de la ley 19.551 del año 1972. Por su parte, la LCQ facultaba al acreedor laboral a solicitar el pronto pago; y por otra parte, la LCT establecía que a fines de poder solicitar el mismo, se debía obtener una sentencia laboral primeramente. Todo ello quedó resuelto con la sanción de la ley 23.472 que modificó el artículo 266 de la LCT, disponiendo que los trabajadores tenían derecho al pronto pago sin necesidad de sentencia laboral o verificación del crédito (Maza y Lorente, 1996).

En el artículo 17 de la derogada ley 19.551, se establecía una vía excepcional de cobro a los créditos laborales o remuneraciones por accidentes de trabajo, siempre que gozaran de privilegio general. Mientras que, la LCT en su artículo 266, admitía este instituto en favor de estos créditos, pero con privilegio especial.

Otro acontecimiento en la evolución del pronto pago lo constituye la ley 20.744, la que al establecer que los procesos laborales no eran atraídos ni por el concurso preventivo ni por la quiebra del empleador, dio lugar a que se interprete que el ordenamiento laboral prevalecía sobre el concursal (Maza y Lorente, 1996).

Como forma de resolver la cuestión interpretativa entre las disposiciones de la ley 19.551 y el artículo 266 de la LCT, se deja en claro actualmente que para la procedencia del pronto pago no es esencial una previa verificación del crédito laboral dentro del concurso preventivo.

Por eso, a modo de conclusión, podemos decir que hoy la LCQ ha introducido diversas modificaciones en el derecho del trabajo, y que además, todo esto nos lleva a determinar que se trata de una reforma laboral y no así de una reforma de la ley concursal.

El Pronto Pago Como Excepción al Principio de Igualdad de Acreedores

Como se mencionó anteriormente, el pronto pago laboral es una tutela de carácter especial. Además de ser una preferencia temporal que se le otorga al trabajador para que pueda cobrar su crédito, es considerada también una excepción para que los acreedores no tengan que esperar el procedimiento de la quiebra y así tener la posibilidad de poder cobrar de manera prioritaria en dos ocasiones distintas: por un lado, previo a que los demás acreedores concurran a verificar esos créditos laborales; y por el otro, antes de esperar la homologación del acuerdo, todo ello considerando y en base al carácter alimentario de estos.

La ley 24.522, Ley de Concursos y Quiebras (1995), establece en su artículo 16 primer párrafo que “el concursado no puede realizar actos a títulos gratuitos o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación”; sin embargo, esta normativa prevé a su vez, una excepción que se denomina pronto pago de créditos laborales. El mismo surge cuando el juez autoriza el pago de ciertas acreencias laborales y éstas se encuentran enunciadas en el segundo párrafo del mencionado artículo.

Según la tesis de la alumna Arcuri Lahoz, Iara Florencia:

Este principio busca hacer efectivo la *pars condicio creditorum*, entendido como igualdad o paridad de los acreedores. Esta paridad conlleva a que todos los acreedores deban soportar de manera igualitaria el efecto del acuerdo preventivo o resolutorio homologado, y en la quiebra participar en igualdad de condiciones en la distribución del producido de

la liquidación de los bienes del deudor que, si no es suficiente para cubrir la totalidad de ese pasivo, deberá ser distribuido a prorrata entre ellos. (Arcuri Lahoz, 2020, p. 4)

Fundamento del Pronto Pago

Es dable destacar el fundamento del pronto pago. El mismo es considerado el derecho de los acreedores laborales de quienes participan del concurso, y como anteriormente se mencionó, es fundamental remarcar la naturaleza alimentaria de sus créditos, todo ello en razón de que se les abone de forma expedita sus acreencias.

Debemos dejar en claro que este instituto no es un privilegio, sino que es considerado una prioridad en el tiempo, ya que es el mismo crédito laboral el que tendrá privilegio especial o general.

Según la tesis de la alumna Arcuri Lahoz, Iara Florencia:

Si los trabajadores debieran esperar que transcurra todo el trámite habitual del concurso o quiebra, se los estaría colocando en una situación de vulnerabilidad extrema. Para comprender el por qué del trato desigual a este tipo de acreedores, debe partirse de la interrelación que se da entre el derecho laboral y el derecho concursal. Así, el derecho del trabajo es humanista y colectivista y tiene como premisas la protección del trabajador, dignificando el trabajo humano, y su bienestar, partiendo del hecho de que es la parte más débil de la relación. (Arcuri Lahoz, 2020, p. 5)

Créditos Comprendidos

Cuando hablamos de los créditos que comprende el pronto pago, referimos a aquellos que se encuentran en el segundo párrafo del artículo 16 de la Ley de Concursos y Quiebras N.º 24.522, norma que expondremos a continuación:

Pronto pago de créditos laborales. Dentro del plazo de diez (10) días de emitido el informe que establece el artículo 14 inciso 11), el juez del concurso autorizará el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales y las previstas en los artículos 132 bis, 212, 232, 233 y 245 a 254, 178, 180 y 182 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744; las indemnizaciones previstas en la ley 25.877, en los artículos 1º y 2º de la ley 25.323; en los artículos 8º, 9º, 10º, 11º y 15º de la ley 24.013; en el artículo 44 y 45 de la ley 25.345; en el artículo 52 de la ley 23.551; y las previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, que gocen de privilegio general o especial y que surjan del informe mencionado en el inciso 11 del artículo 14. (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 16)

Continuando con el desglosamiento, para hacer referencia a los requisitos de los créditos laborales en el pronto pago, en el mismo artículo 16 se detallan los siguientes: “a) Que gocen de privilegio general o especial y; b) Que surjan del informe mencionado en el inciso 11 del artículo 14” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 16).

En caso de no cumplirse alguno de estos requisitos, en el cuarto párrafo de este artículo, se establece que “previa vista al síndico y al concursado, el juez podrá denegar total o

parcialmente el pedido de pronto pago mediante resolución fundada” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 16).

Jurisprudencia: “Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A s/quiebra”

Un caso relevante que sentó jurisprudencia es el de “*Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A s/quiebra*” con fecha 26/03/2014. Este caso tuvo su origen en un crédito laboral, el cual provenía de una indemnización causada por un accidente de trabajo, que posteriormente sentó reconocimiento mediante sentencia definitiva.

“La Sala E de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial confirmó la sentencia de primera instancia que había rechazado la impugnación de un acreedor laboral al proyecto de distribución presentado por la sindicatura” (CSJN, 2014, Considerando 1).

Por lo que, en lo que respecta al privilegio especial, no se podía encuadrar en el artículo 268 de la LCT, ni tampoco aplicar el Convenio N.º 173 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

Este Convenio, en su artículo 5 dispone que:

En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda. (Convenio 173 de la OIT, 1992, Art. 5)

En tanto, en el precedente, se sostuvo que, de acuerdo al mencionado convenio 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” (CSJN, 2014, Considerando 9).

La CSJN resuelve hacer lugar al recurso extraordinario dejando sin efecto la sentencia recurrida.

Clasificación del Pronto Pago

Pronto Pago en el Concurso Preventivo

Consideramos importante remarcar que, para obtener el pronto pago en un concurso preventivo, el acreedor cuenta con dos alternativas. La primera hace referencia al "pronto pago de oficio", que desarrollaremos a continuación y; la segunda de ellas es la que determina el "pronto pago incidental" que es a petición del acreedor.

Pronto Pago de Oficio

Como mencionamos anteriormente, en el documento expuesto por Frick, Pablo D. y Jaime, Rodrigo E. (2018) se establece que, el pronto pago de oficio es aquel "que dicta el juez, previo consejo del síndico y opinión del concursado, sin que medie petición expresa del interesado" (p. 1).

Cabe resaltar entonces que, lo único que requiere el juez de manera obligatoria es que el síndico se expida a través del informe inicial, aconseje y opine acerca de la viabilidad del pronto pago.

Procedimiento

Para referirnos al pronto pago propiamente dicho, podemos decir que, el procedimiento del mismo comienza con la reclamación por parte del pretense acreedor; esta petición cuenta con una serie de requisitos que están establecidos en el artículo 11 de la LCQ.

Especialmente, nos adentraremos en el inciso 8 primer párrafo de este artículo 11, el cual establece que: “acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración recibida. Deberá acompañarse también declaración sobre la existencia de deuda laboral y de deuda con los organismos de la seguridad social, certificada por contador público” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 11 inciso 8).

Siguiendo el artículo 14 de la LCQ, el mismo dispone la resolución de apertura al concurso. Esta norma refiere que es el juez quien tiene la facultad de correr vista al síndico para dictaminar acerca de la situación laboral en la que se encuentra inmerso el concursado.

A su vez, para la elaboración del informe al que nos referimos, el juez deberá analizar la procedencia del pronto pago, teniendo en cuenta toda la documentación, y las distintas pruebas que haya presentado el concursado.

Por su parte, el inciso 11 del artículo 14 dispone que el juez debe:

Correr vista al síndico por el plazo de diez días, el cual se computará a partir de la aceptación del cargo, a fin de que se pronuncie sobre:

- a) Los pasivos laborales denunciados por el deudor y;
- b) Previa auditoría en la documentación legal y contable, informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago. (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 14 inciso 11)

Si bien la LCQ no lo prevé, antes de que el juez resuelva, deviene necesario dar vista a los interesados (deudor y acreedores) a efectos de preservar la bilateralidad del proceso que contiene la garantía de raigambre constitucional de la defensa en juicio. Dada la

celeridad que conlleva el instituto, que impide cualquier tipo de debate y, en función de la importancia que reviste el hecho de que se incluyen determinados créditos y, como consecuencia, se excluyen otros, debe dar vista a los interesados. (Rivera et al. (2014), p. 144)

Todo ello se lleva a cabo en un plazo de diez días hábiles, que es el plazo que tiene el síndico para emitir su informe, en función de que el fundamento del pronto pago es garantizar la celeridad de estas acreencias.

Y por último, nos deja expresado el inciso 12 de este artículo 14 que, “el síndico deberá emitir un informe mensual sobre la evolución de la empresa, si existen fondos líquidos disponibles y el cumplimiento de las normas legales y fiscales” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 14 inciso 12). El mismo se analiza de acuerdo a la reforma de la ley 26.086.

Cobro

Una vez que el juez ordena el pronto pago, si no se efectiviza, el cobro del acreedor laboral va a depender del estado en que se encuentre el concurso. Es así que, podemos contar con dos momentos: antes y después de la homologación del acuerdo preventivo. Antes, no pueden ejecutarse los bienes del concursado; y después de dicha homologación, surgen dos posibles vías: por un lado, si hay acuerdo para acreedores laborales, estos deben limitarse a los términos y condiciones de dicho acuerdo, y por el otro, si no hay acuerdo, los bienes del concursado pueden ser ejecutados por parte de los acreedores con créditos privilegiados.

Resolución del Pronto Pago

El juez puede admitir o denegar el pronto pago. En caso de que esa resolución judicial lo admita, el artículo 16 de la ley 24.522 (1995) establece que: “tendrá efectos de cosa juzgada material e importará la verificación del crédito en el pasivo concursal”. Es decir que, no debe concurrir a verificar ya que es un acreedor que está incorporado al pasivo. Y en cuanto a la resolución judicial que lo deniegue, se “habilitará al acreedor para iniciar o continuar el juicio de conocimiento laboral ante el juez natural” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 16).

Como se menciona en el Trabajo de Investigación de Arcuri Lahoz, Iara Florencia, y dado que el instituto presenta algunas complejidades:

Desde el punto de vista del concursado, y considerando que la admisión del pronto pago implica la verificación de los créditos laborales que sean alcanzados por él, no podría negársele la posibilidad de apelar la resolución en la que se admita este tipo de créditos. (Arcuri Lahoz, 2020, p. 20)

Agotada la instancia del pronto pago, el trabajador en este caso, tiene dos vías distintas para accionar:

- a) Recurrir al mecanismo de verificación de créditos. Es decir, puede solicitar la verificación tempestiva del crédito o bien, si aún está en el plazo para hacerlo, puede requerir la verificación tardía.
- b) Continuar con el juicio laboral en trámite, o iniciar el juicio ordinario ante el juez laboral.

Siguiendo con el artículo 16 de la ley 24.522 (1995), se deja en claro que “en todos los casos la decisión será apelable” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 16).

Es por ello que, consideramos seguir una tesis amplia en lo atinente a la apelabilidad, ya que la postergación del cobro como derecho que le pertenece al trabajador, causaría un gravamen irreparable debido al carácter alimentario que poseen estos créditos.

Pronto Pago a Instancia de Parte Interesada

En el caso de que la acreencia laboral del trabajador no haya sido incluida en la resolución judicial que establece el artículo 16 de la LCQ en el segundo párrafo, no deviene necesario que aquel solicite la verificación de su crédito, ya que podría hacerlo sin ningún inconveniente ante el juez competente en el concurso preventivo.

El Pronto Pago en la Quiebra

El derecho de pronto pago en la quiebra tiene por efecto primordial que los créditos laborales con él beneficiados sean atendidos íntegramente con anterioridad a la distribución de fondos (Maza y Lorente, 1996).

En cuanto a los fondos del concurso, la ley 24.522 (1995) dispone en su artículo 183 que “las sumas de dinero que se perciban deben ser depositadas a la orden del juez en el banco de depósitos judiciales correspondiente, dentro de los tres días” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 183).

Una vez que el juez insta al pago de estos créditos comprendidos en los mencionados artículos, se da lugar a lo que conocemos como pronto pago en la quiebra.

A modo de conclusión, en palabras de Arcuri Lahoz (2020) cabe señalar que, si bien el procedimiento de quiebra no cuenta con la tarea del síndico de confeccionar el informe que prevé

el artículo 14, inciso 11 b) de la LCQ, no existirá por ende, una denuncia previa por parte del deudor sobre sus acreedores laborales. Por lo tanto, la resolución del pronto pago no se dictará oficiosamente, sino que será solicitud de la parte interesada, es decir, del acreedor laboral.

Prescripción de los Créditos Laborales en el Marco de la Ley 20.744

Con respecto a múltiples reclamos de índole judicial que se han ido dando por parte de los trabajadores, regularmente acostumbra a generarse una duda respecto de cuál es el plazo de prescripción de estos créditos.

Para ello, el artículo 256 de la LCT, dispone que:

Prescriben a los dos 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. (Ley de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 256)

Por lo que, siguiendo las reglas del derecho procedimental en materia laboral, y en base a la exigibilidad del crédito, en el apartado del diario informativo Arizmendi se sostiene que:

El trabajador tiene dos años desde que es exigible el crédito para reclamarlo. Transcurridos los dos años, y la inacción o silencio del trabajador para reclamar el crédito laboral que considerase como su derecho, se produciría la posibilidad del empleador de oponer la prescripción por los créditos que tuviesen más de 2 años a la

fecha del reclamo. El plazo de prescripción en este sentido comienza a correr desde que el crédito es exigible. (Arizmendi, 2016, p. 1)

Sin dejar de mencionar que estamos frente a un dividendo concursal, cuyo plazo de caducidad es a los dos años. Por lo tanto, viene a sentar jurisprudencia el caso “Clínica Marini S.A. S/ Quiebra” respecto de la prescripción de los créditos laborales en virtud del carácter alimentario de los mismos, y para evitar que se afecten gravemente los derechos de los trabajadores.

Jurisprudencia: Notificación a los Acreedores Laborales. “Clínica Marini S.A. S/ Quiebra”

Otro de los casos destacados en donde se sienta un precedente es “*Clínica Marini S.A s/Quiebra*” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del año 2013. En el mismo se aprueba que, antes de que se cumpla el plazo de caducidad, los ex trabajadores sean notificados por cédula.

La Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial interpuso recurso extraordinario contra la sentencia dictada por la Sala B de ese tribunal, en cuanto rechazó su petición de notificar personalmente o por cédula a los acreedores laborales el último proyecto de distribución en la quiebra y desestimó asimismo, el planteo de inconstitucionalidad de los artículos 218 y 224 de la ley 24.522, en su aplicación a los acreedores laborales, siendo que el primero de ellos dispone la notificación por edictos de los proyectos distributivos en la quiebra y el segundo, la caducidad de los dividendos al año desde la aprobación de la distribución. (CSJN, 2013, Considerando 1)

Que, en efecto, la Fiscal General impugnó la constitucionalidad de los artículos 218 y 224 de la Ley de Concursos en su aplicación a los acreedores laborales, en razón de la falta de

idoneidad de la publicación de edictos para hacer saber la existencia del proyecto distributivo a tales acreedores, teniendo en cuenta que usualmente transcurren varios años entre la declaración de quiebra y la distribución de fondos y la dificultad que implica para los trabajadores controlar el expediente y aún mantener contacto con sus letrados. (CSJN, 2013, Considerando 8)

Se decretó la inconstitucionalidad parcial del artículo 218 de la LCQ, el cual refería a la notificación por edictos cuando se trataba de acreedores laborales. Hoy en día, se dispone que debe notificarse por cédula a los trabajadores, con la finalidad de anoticiarse de manera certera. Además, se dejó demostrado que no pueden ser comparados desde un mismo lugar un acreedor laboral con un acreedor del ámbito comercial.

Informes del Síndico

El síndico, en el marco de un concurso preventivo, debía llevar a cabo la presentación de dos informes. Por una parte, el informe individual (artículo 35 de la LCQ), en el cual dictaminaba o aconsejaba sobre los créditos que se presentaban a verificar. Y por otra parte, el informe general (artículo 39 de la LCQ) en el que exponía acerca de la situación patrimonial del deudor.

A su vez, con las sucesivas reformas, se sumaron dos nuevos informes que el síndico también debe presentar: el informe inicial y el informe mensual.

Tal como lo afirma en su artículo German Gerbaudo:

La exigencia de la presentación de estos nuevos informes fue criticada por la mayor parte de la doctrina, bajo el argumento que se incrementaron las tareas del síndico, pero no sus honorarios. En tal sentido, se argumenta que con estos nuevos informes se desalienta el

ejercicio de la sindicatura concursal. Por ello, es que Daniel Roque Vítolo al referirse a las nuevas tareas que la ley 26.086 le asigna al síndico, sostiene que implican disparar contra el síndico. (Gerbaudo, 2019, pp 1-2)

Informe Individual

El artículo 35 de la ley 24.522 (1995) nos dice que, “vencido el plazo para la formulación de observaciones por parte del deudor y los acreedores, en el plazo de veinte días, el síndico deberá redactar un informe sobre cada solicitud de verificación en particular, el que será presentado al juzgado” (Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 35).

El Dr. Rouillon (2004) sostiene que: “la parte medular de este informe es la expresión de opinión fundada del síndico sobre la procedencia (o improcedencia) de la verificación del crédito y su graduación (privilegio, carácter quirografario, subordinación). Constituye, así, un verdadero dictamen, técnico e imparcial” (p. 97).

Pasados los diez días desde que fue presentado el informe individual, el juez debe encargarse de resolver cada solicitud de verificación. Por lo que:

Si el crédito no fue impugnado u observado, podrá ser declarado verificado o no verificado por el juez, según lo estime o no procedente. Si el crédito fue impugnado u observado, podrá ser declarado admisible o inadmisible por el juez, según lo estime o no procedente. (Font, 2016, p. 58)

Es importante remarcar que el síndico solo se limita a informar, y es el juez quien decide la verificación.

Informe General

Como se encuentra detallado al principio de este trabajo, otro de los informes que tiene que realizar el síndico, es el del artículo 39 de la LCQ que norma acerca del informe general. Debe ser presentado por aquél, en el término de treinta días hábiles judiciales una vez que ya se haya presentado el informe individual.

El contenido de este informe tiene cierta similitud con los datos que se le exigen al concursado para la petición del concurso preventivo.

Tal como lo establece Font (2016), “la finalidad del informe general del síndico es aportar a los acreedores datos objetivos para que evalúen las propuestas de acuerdo que posteriormente les presentará el concursado, y su eventual cumplimiento” (p. 60).

Cabe destacar que no se trata de un criterio o juicio de valoración simplemente, sino del resultado de una ardua investigación. Este informe es de gran relevancia ya que lleva a los acreedores a la toma de decisión acerca de la propuesta del acuerdo. Además, como lo sostiene el Dr. y Cr. Casadío Martínez en sus enseñanzas áulicas, resulta trascendental y un punto de partida de numerosas acciones y resoluciones judiciales.

Jurisprudencia

La jurisprudencia sentada en el fallo “*Niro Construcciones S.A. s/conc. prev. s/inc. de verif.*” acerca del proceso de verificación de créditos ha sostenido que:

Debe desestimarse el pedido de verificación de un crédito laboral de causa posterior a la presentación en concurso del deudor, pues, si bien el artículo 135 de la ley 18.345 no

distingue entre créditos concursales o postconcursoales, dicha noma no abarca ambos supuestos por cuanto, ello importaría hacer primar una disposición procesal por sobre los principios en contrario consagrados en el artículo 32 LCQ, que impone la verificación sólo a los acreedores cuyos créditos son de causa anterior a la apertura del concurso.

(Font, 2016, p. 61)

Informe Final y Distribución en la Quiebra

Rouillon (2004) sostiene que, “una vez concluida la liquidación de los bienes del activo falencial, corresponde la distribución del producto obtenido” (p. 306). Es en este informe donde el síndico da a conocer todo lo relativo a la venta de los bienes, para posteriormente presentar un proyecto y así llevar a cabo la distribución del dinero obtenido entre los acreedores.

El artículo 218 de la ley 24.522 (1995) regula la elaboración del Informe Final y Proyecto de Distribución de Fondos y nos dice que:

Diez días después de aprobada la última enajenación, el síndico debe presentar un informe en dos ejemplares, que contenga: rendición de cuentas de las operaciones efectuadas, acompañando los comprobantes; resultado de la realización de los bienes, con detalle del producido de cada uno; enumeración de los bienes que no se hayan podido enajenar, de los créditos no cobrados y de los que se encuentran pendientes de demanda judicial, con explicación sucinta de sus causas y; el proyecto de distribución final, con arreglo a la verificación y graduación de los créditos, previendo las reservas necesarias.

(Ley de Concursos y Quiebras, 1995, Art. 218)

Es importante tener en cuenta que, cuando existieran créditos con privilegio, la prioridad en el cobro dependerá del privilegio y del origen de los fondos de la quiebra (Font, 2016). En el caso de los créditos laborales, nos remitimos al artículo 241 inciso 2) de la LCQ para aquellos que cuentan con privilegio especial; y, al artículo 247 inciso 1) para aquellos con privilegio general.

La Convergencia Entre El Derecho Laboral y Comercial

Para adentrarnos en esta temática, es importante destacar que el derecho comercial contiene instituciones que mantienen un estrecho contacto con el derecho del trabajo, por ejemplo con el concepto de empresa y su organización, fundado en ciertos aspectos que son de interés para los trabajadores.

Inserción de la Empresa en el Derecho Laboral

Concepto de Empresa

Actualmente, en nuestra legislación se encuentra regulado el concepto de empresa en el artículo 5 de la ley 20.744 (1974), el cual la define como: “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” (Ley de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 5).

Grisolía (2019) por su parte, la define desde un “concepto organizativo y finalista, o sea, como el instrumento para satisfacer necesidades humanas” (p. 54) y a su vez, está integrada por otros conceptos, como lo son el capital y el trabajo. Estos deben ser complementados con el factor humano, ya que la finalidad de la misma es la trascendencia de los fines económicos.

Es importante diferenciar en qué momento estamos ante una empresa solvente y cuando la misma se convierte en una insolvente. La primera de ellas, se caracteriza por carecer de deudas, o por tenerlas, pero siendo capaces de satisfacerlas a través de los recursos con los que la misma cuenta. De lo contrario, estaremos ante una empresa insolvente; la cual aparece cuando se genera una imposibilidad de saldar el pago de sus obligaciones. Si esto se extiende en el tiempo, recaerá en un estado de cesación de pagos y/o en una posible quiebra.

Asimismo, debemos remarcar que el estado de cesación de pagos es entendido como uno de los presupuestos objetivos que se requieren para iniciar todo proceso concursal. Pero, cuando este presupuesto objetivo signifique un desequilibrio, o se torne insuficiente para hacer frente al cumplimiento de las obligaciones exigibles en tiempo y forma, estaremos en una situación que deviene en una insolvencia empresarial (Font, 2016).

Insolvencia Empresarial

Como mencionamos anteriormente, cuando ocurre un desequilibrio entre las obligaciones asumidas y los recursos para satisfacer las mismas, las empresas atraviesan una serie de dificultades económicas ingresando en un estado de precrisis.

No menos importante es destacar los intereses que entran en juego en la insolvencia, tales como los derechos de los acreedores, la dignidad personal del deudor y principalmente, la protección de la empresa desde su punto de vista social y económico (Vítolo, 2016).

Rivera (1996) dice que la insolvencia se puede caracterizar como “el estado general y permanente de desequilibrio patrimonial que coloca al deudor en la imposibilidad de hacer frente, de manera regular, a las obligaciones exigibles” (p. 113).

Por su parte, Cámara (1978) expresa que es “la impotencia del patrimonio frente a las deudas ciertas, líquidas y exigibles que lo gravan” (p. 236).

Crisis de la Empresa

Para culminar con este eje temático, aparece como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, la crisis empresarial. Este supuesto refiere a la impotencia patrimonial para enfrentar el desequilibrio del cual veníamos haciendo referencia, ya que, si no se toman decisiones resolutorias a tiempo, estaríamos frente al caso de una frustración empresarial que deviene en una quiebra.

Las crisis empresariales repercuten principalmente sobre los trabajadores. Todo ello genera una preocupación tendiente a conservar la estabilidad del empleo, la cual es considerada como un principio fundamental en este tópico.

Desde un enfoque jurídico internacional, haremos referencia al instrumento convencional aplicable en esta materia: el Convenio 173 de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio, ratificado por nuestro país mediante la ley 24.285, consagrado con jerarquía supralegal, y fundamentalmente amparado por nuestra Constitución Nacional, regula la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.

Es menester mencionar el artículo 8.1 de este convenio, en lo atinente al rango de privilegios que tienen estos créditos: “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” (Convenio 173 de la OIT, 1992, Art. 8.1).

Para finalizar este apartado, nos parece relevante desarrollar los principios protectorios consagrados por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y normados por el artículo 9 de la LCT.

El Orden Público Laboral

Tal como lo exponen Grisolí y Ahuad en el comentario al artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo Comentada:

El trabajador es la parte más débil en la relación de trabajo dado que mientras los empleadores tienen los recursos suficientes para imponer determinadas condiciones del contrato, los trabajadores solo cuentan, a la hora de negociar, con su fuerza de trabajo. (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2014, p. 38)

Es por ello que, dada esta desigualdad de posiciones, nace el principio protectorio enunciado en este artículo 9 de la LCT mencionado con anterioridad.

En cuanto a su finalidad, este principio tiende a proteger la dignidad del trabajador en cuanto a persona humana. De allí que es considerado un principio fundamental que transversaliza a todo el ordenamiento laboral, y se manifiesta en tres reglas:

La regla *in dubio pro operario*, es una directiva dirigida al juez o intérprete para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en caso de resultar ambigua; si puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juzgador obligatoriamente debe inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador; la regla de la norma más favorable se aplica cuando la duda recae sobre la aplicación de una norma a un caso concreto, cuando dos o más normas sean aplicables a una misma

situación jurídica. El juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior; la regla de la condición más beneficiosa, dispone que cuando una situación anterior sea más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar; la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. (Grisolía, 2019, p. 36)

Como hemos mencionado, el régimen de concursos y quiebras busca brindar la protección del acreedor laboral en el caso que haya una posible insolvencia para que de esta manera, se garantice la subsistencia de la empresa en el tiempo.

Pero... por último, a modo de cierre y siguiendo las palabras de Silvana Soledad Ortiz (2016) cabe preguntarnos: “¿Este es el mejor sistema para resolver la problemática del trabajador frente a la insolvencia empresarial? o, ¿La recuperación empresarial quedaría en manos de quienes revisten la calidad de empresarios y no en manos de trabajadores que carecen de capital?” (p. 100).

Conclusión

Tal como lo mencionamos al inicio de este trabajo y volvemos a remarcar, cuando hablamos de pronto pago, concluimos que se trata de un instituto en el que convergen el derecho laboral con el concursal. Hoy nuestro sistema de concursos y quiebras, el cual fuimos desarrollando a lo largo de este trabajo, se encuentra transversalizado por los principios rectores del derecho del trabajo, aquellos imperativos que tienden a amparar al trabajador ante cualquier circunstancia siendo considerado la parte más débil de la relación laboral. Un claro reflejo de ello, es la continuidad de la explotación de la empresa, ya que de esta manera, se busca lograr

una conservación de la fuente de trabajo y a su vez beneficiar al acreedor concursal ante la insolvencia empresarial.

Desde nuestro punto de vista y siendo que nuestro derecho no es estático, sino dinámico ya que varía con el tiempo; consideramos que debería analizarse una futura reforma que contenga algún mecanismo tendiente a proteger las acreencias laborales ante la insolvencia del empleador. Todo ello podría darse mediante algún seguro mínimo, por ejemplo las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) que cubren los accidentes laborales; no con el fin de reemplazar al sistema actual, sino para que el trabajador no se quede de un día para el otro sin poder brindarles un sustento económico a su familia. Entonces, cabe preguntarnos: ¿Con qué ingresos cubrimos este seguro? Podría ser mediante una tasa especial que se abone al homologar el acuerdo, y así de esta manera quienes se beneficiaron con un concurso, colaboren con aquellos que tienen que “sufrir” las consecuencias de una quiebra.

A su vez, a lo largo de todo lo desarrollado en esta investigación pudimos contemplar el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos planteados al inicio de este trabajo. Además, todo ello nos llevó a reflexionar acerca de la protección que tiene el trabajador en cuanto a sus derechos amparados por la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y los Convenios de la OIT.

Por todo lo expuesto, consideramos que desestimar la tutela que nos impone el plexo normativo, instaría a que nuestro país se vea colocado en una situación de incumplimiento de las obligaciones que han sido asumidas a nivel internacional.

Referencias

Bibliografía

- Arcuri Lahoz, I. F. (2020). *El instituto del pronto pago en el concurso preventivo y en la quiebra ¿solución para los acreedores laborales?* Trabajo Final de Grado. Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. Universidad Nacional de La Pampa.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Monografia/e_arceli540%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Monografia/e_arceli540%20(1).pdf)
- Arizmendi. (2016, 30 de septiembre). *Prescripción de los créditos laborales y las obligaciones previsionales*. Diario Informativo.
https://www.arizmendi.com/orientacion_legal/boletines_y_publicaciones/info.arizmendi/info.arizmendi_completo/2016/09/30_09_2016
- Artino, P. A. (2018). *El acreedor laboral en la quiebra*. Trabajo Final Integrador de Posgrado. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba.
<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/17322/Artino%2C%20P.%20A.%20%282018%29%20%20El%20acreedor%20laboral%20en%20la%20quiebra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boquín, G. F. (2009, 20 de octubre). *Ponencias, crisis de la vía verifcatoria*. Blog – Foro Académico. <https://foroacademicosm.blogspot.com/2009/10/ponencias-crisis-de-la-via.html>
- Cámara, H. C. (1978). *El concurso preventivo y la quiebra. Tomo I*. Buenos Aires, Depalma.

- Font, M. A. (2016). *Guía de Estudio de Concursos y Quiebras*. Séptima Edición – Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.
- Frick, P. D. y Jaime, R. E. (2018, 10 de mayo). *El pronto pago ante el concurso preventivo concluido y la quiebra sobreviniente*. La Ley.
<https://concursosuba.com.ar/storage/app/media/Publicaciones/prontopagofrickjaime.pdf>
- García, E. N., Pedrassoli, N. E., Pressiani, R. E. y Santinón, R. P. (2010). *Vías de admisión en los procesos concursales*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4870/garciapedrasolicetrabajodeinvestigacion.pdf
- Gerbaudo, G. E. (2019, 05 de junio). *El informe mensual del síndico en el concurso preventivo*. Diario DPI. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-buenos-aires/concursos-y-quiebras/comercial-informe/35295010>
- Grisolía, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Editorial Abeledo Perrot.
- Grisolía, J. A. y Ahuad, E. J. (2014, marzo). *Ley de contrato de trabajo comentada*. Editorial Estudio.
- Maza, A. J. y Lorente, J. A. (1996). *Créditos laborales en los concursos*. Editorial Astrea.
- Ortiz, S. S. (2016). *La protección a los derechos del trabajador en el régimen concursal argentino. La participación de la cooperativa de trabajo*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de la Cuenca del Plata – Universidad Nacional del Nordeste.

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/aguirrefabian,+Gestor a+de+la+revista,+609-1826-1-CE.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/aguirrefabian,+Gestor+a+de+la+revista,+609-1826-1-CE.pdf)

Rivera, J. C. (2003). *Instituciones de Derecho Concursal, Tomo I*. Editorial Rubinzal - Culzoni.

Rivera J. C., Casadío Martínez, C. A., Di Tullio, J., Graziabile, D. y Ribera, C. (2014). *Derecho Concursal T. II*. Editorial La Ley.

Rouillon, A. A. (2004). *Régimen de Concursos y Quiebras*. Editorial Astrea.

Vítolo, D. R. (2016). *Manual de Concursos y Quiebras*. Editorial Estudio.

Normativa

Organización Internacional del Trabajo. (1992). *Convenio N.º 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C173

Ley de Concursos y Quiebras N.º 24.522 (1995, 07 de agosto). Boletín Oficial. N.º 28203.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25379/texact.htm>

Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (1974, 11 de septiembre).

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisprudencia

Cámaras Civiles y Comerciales (2013, 29 de julio). Blog – Foro Académico. *Ponencias*

– *Extensión de Quiebra*. <https://foroacademicosm.blogspot.com/>

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial – Sala A. (2009, 31 de marzo). *Niro*

Construcciones S.A. s/conc. prev. s/inc. de verif.

<file:///C:/Users/Usuario/Documents/FACULTAD/Facultad/A%C3%91O%202021/A%C3%B1o%202021.%20Segundo%20Cuatrimestre/Derecho%20Concursal%20y%20Cambiario/Carpeta%202021/Manuales/GuiaConcursosyQuiebras-Actualizada.pdf>

Cámara Nacional de Trabajo – Sala 2. (2008, 23 de abril). *Varela Jorge Alberto C/ Baud Mol*

S.A. s/ despido.

<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/17322/Artino%2C%20P.%20A.%20%282018%29%20El%20acreedor%20laboral%20en%20la%20quiebra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2013, 1 de agosto). *Clínica Marini S.A s/quiebra.*

<http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-clinica-marini-sa-quiebra-fa13000110-2013-08-01/123456789-011-0003-1ots-eupmocsollaf?>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2014, 26 de marzo). *Pinturas y revestimientos*

aplicados SA s/quiebra.

<http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7097311&cac%20he=1506089087472>