

---

# EL TRABAJADOR EN EL LABERINTO CONCURSAL

Autora: **Sandra Marcela Di Mecola**<sup>1</sup>

---

## RESUMEN

El instituto del pronto pago —de oficio/automático e incidental— como vía diferenciada frente a la verificación tradicional de créditos, tiene ventajas, límites y riesgos prácticos. El enfoque privilegia la dimensión procesal como clave para una protección real y oportuna del crédito laboral en contextos de insolvencia.

## PALABRAS CLAVE

Crédito laboral – Concurso preventivo – Pronto pago – Aspectos procesales – Insolvencia del empleador – Ley de Concursos y Quiebras

## SUMARIO

I. Introducción. II. Algunas apostillas históricas. III. La deudora del crédito laboral se presentó en concurso preventivo, ¿ahora qué hago? IV. ¿Qué es el pronto pago? V. Las dos puertas del pronto pago: de oficio e incidental. VI. Requisitos de fondo para que el crédito sea prontopagable. VII. ¿Se puede apelar o no? Esa es la cuestión. VIII. Cuán pronto es el pronto pago. IX. Fondos líquidos disponibles: precisiones necesarias. X. Plan B: cuando no hay fondos líquidos disponibles. XI. El pronto pago incidental (a pedido del acreedor). XII. El pronto pago en la quiebra. XIII. A modo de cierre.

## I. Introducción

Este trabajo no pretende ofrecer una reconstrucción histórica o una exégesis aislada de normas. Su propósito es más concreto: ayudar al abogado —sea concursalista o laboralista— a orientarse en el laberinto normativo que hoy rodea al crédito laboral en los procesos de insolvencia, identificando los atajos jurídicos que permiten proteger al trabajador.

Luego, el enfoque estará deliberadamente centrado en el *iter* procedimental —en particular, en los

---

<sup>1</sup> Abogada (UBA). Profesora Adjunta de Derecho de los Concursos UCA desde 1993. Docente UBA de Derecho Crediticio, Bursátil y de la Insolvencia. Miembro fundador y Secretaria del Instituto de Derecho Concursal del Colegio de Abogados de San Isidro. sdimecola@gmail.com

mecanismos de pronto pago y en sus derivaciones a lo largo del proceso- antes que en cuestiones sustanciales tales como la extensión de los privilegios o el régimen de intereses, que exceden el objeto de esta entrega y podrían eventualmente ser abordadas en un trabajo posterior.

Antes de analizar el régimen vigente, resulta útil reconstruir cómo el trabajador ingresó en el derecho concursal argentino y qué lugar le fue asignado desde entonces.

## II. Algunas apostillas históricas

Durante más de un siglo de derecho concursal —desde el Código de Comercio de 1862 hasta la Ley 19551 de 1972— el crédito laboral careció de un estatuto propio dentro del proceso concursal. Las Ordenanzas de Bilbao de 1737, vigentes en el Río de la Plata hasta 1862, ofrecían un régimen de quiebras típicamente mercantil, concebido para la liquidación de patrimonios comerciales y la protección del tráfico mercantil, sin referencia alguna al trabajo humano como fuente autónoma de crédito. El Código de Comercio argentino, no alteró esa lógica: el trabajador no es reconocido como sujeto de tutela específica. Solo se lo menciona incidentalmente en el Título V, en relación con deberes informativos respecto del fallido, y de modo marginal dentro del sistema de privilegios generales.

La ley 4156 de 1902, que reformó el régimen de quiebras del Código, profundizó ese sesgo privatístico: el concurso se estructura como un procedimiento de tutela del crédito y de los acreedores, en el que el trabajador continúa subsumido —cuando no invisibilizado— dentro de una lógica patrimonial ajena a su condición personal.

La llamada Ley Castillo (11719) de 1933, aun cuando moderniza técnicamente el derecho concursal, no introduce ninguna innovación relevante en materia de créditos laborales. La relación de trabajo sigue siendo jurídicamente irrelevante para la arquitectura del concurso: el salario es tratado, en el mejor de los casos, como una deuda más dentro de la masa.

El verdadero punto de inflexión se produce recién con la Ley 19551 de 1972. Por primera vez en la historia concursal argentina, el legislador reconoce que la empresa no es solo una organización de capital, sino también una comunidad de trabajo, y que la insolvencia empresarial tiene consecuencias sociales que el derecho no puede ignorar.

La Ley 19551 fue la primera en articular, dentro de un mismo sistema, la continuidad de la empresa, la preservación del empleo y el pronto pago de los créditos laborales como parte de una política concursal coherente.

Estas herramientas no son técnicas neutras: expresan una concepción según la cual la empresa debe mantenerse no solo como unidad productiva, sino también como fuente de trabajo, y el salario debe ser protegido como crédito de subsistencia.

Paradójicamente, esta tutela concursal del trabajador precede al propio sistema laboral general: la Ley de Contrato de Trabajo (20744) es sancionada recién en 1974. Además, al excluir ésta los créditos laborales del fuero de atracción concursal, la LCT produjo inicialmente una ralentización de su cobro, que recién sería parcialmente corregida por la ley 23472.

A partir de allí se abre una trayectoria normativa prácticamente ininterrumpida de expansión de la tutela concursal del trabajo: la ley 22917 de 1983 profundiza la presencia del trabajador en el proceso concursal, y ese camino culmina —aunque no se agota— con la ley 24522 de 1995, que consagra un sistema de protección cada vez más intenso del crédito laboral, luego ampliado por sucesivas reformas.

El proceso concursal, en tanto procedimiento universal que abarca la totalidad del patrimonio del deudor y la totalidad de sus acreedores, no puede abstraerse de la realidad del trabajador frente a la cesación de pagos de su empleador. La insolvencia empresarial no es un mero dato contable ni una contingencia más del giro empresario: es, ante todo, un hecho social que proyecta sus efectos sobre quienes dependen del salario para su subsistencia.

Esta comprensión excede hoy el plano estrictamente nacional. En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha reconocido expresamente la necesidad de una tutela específica del trabajador frente a la insolvencia del empleador, al adoptar el Convenio N.º 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, ratificado por la República Argentina en 1993. Dicho instrumento consagra el principio de que los créditos derivados del trabajo merecen un tratamiento prioritario y efec-

tivo, precisamente porque se trata del crédito del que vive quien no eligió asumir el riesgo empresarial. En este punto, nos vemos obligados a señalar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación cambió su criterio en 2025, declarando que no está vigente en Argentina porque el Poder Ejecutivo nunca completó la ratificación internacional formal, requisito indispensable para su plena aplicación interna, revocando precedentes anteriores que lo aplicaban automáticamente.<sup>2</sup>

De este modo, la evolución del derecho concursal hacia una protección reforzada del crédito laboral no constituye una concesión sectorial, sino la expresión jurídica de una verdad más profunda: la insolvencia de la empresa no puede resolverse de espaldas a la dignidad económica del trabajador. El trabajo, en tanto componente estructural de la organización productiva, no puede ser tratado por el derecho concursal como una variable residual del fracaso empresarial.

### III. La deudora del crédito laboral se presentó en concurso preventivo, ¿ahora qué hago?

Para mejor comprensión, abordaremos primero la situación del crédito laboral en caso de concurso preventivo para, más abajo, abordarlo para el caso de quiebra.

Cuando el abogado que representa a un trabajador recibe la noticia de que la deudora de un crédito laboral se ha presentado en concurso preventivo, la reacción suele ser de frustración, incertidumbre y una sensación de pérdida de control sobre el proceso. A ello sigue la acción casi inmediata y refleja: verificar el crédito ante la sindicatura. Sin embargo, en muchos supuestos, ese camino no es el más eficaz para la tutela del trabajador. El régimen concursal argentino prevé mecanismos específicos de pronto pago, tanto de oficio como a instancia de parte, que permiten al trabajador cobrar con anterioridad al trámite de verificación previsto para la generalidad de los acreedores y sin quedar atrapado en los tiempos largos del concurso. Ignorar estas herramientas no es una mera omisión técnica: puede implicar, en los hechos, privar al crédito laboral de la protección reforzada que el sistema le reconoce.

### IV. ¿Qué es el pronto pago?

El pronto pago constituye un instituto que otorga la posibilidad, a ciertos acreedores, de obtener no solo el reconocimiento de sus créditos de forma generalmente rápida, sino también su cobro anticipado: *antes* que el resto de los acreedores que se presenten a verificar de acuerdo al trámite de los arts.<sup>3</sup> 32, 56, 200 o 202 de la LCQ. Contiene una preferencia temporal de cobro.

El pronto pago tiene dos efectos jurídicos: el reconocimiento del crédito y su cobro anticipado. Esto ya lo distingue de la verificación de créditos. Mientras esta última solo es eficaz para lograr el reconocimiento del crédito, el pronto pago confiere un “plus” que es ordenar su cobro anticipado. Esto es específico del trabajador. El resto de los acreedores solo lograrán, en su caso, ser parte de los “convidados” al concurso, pero solo cobrarán conforme al acuerdo preventivo. El trabajador no necesariamente debe soportar esas esperas.

Esta “herramienta” diseñada especialmente para el trabajador, surge del art. 16 de la Ley de Concursos y Quiebras (LCQ, en adelante).

Gran contraste en este artículo: comienza por establecer como principio general la prohibición para el deudor de alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior al concursamiento. Este impedimento implica que, en principio, no podría pagarse ninguna acreencia originada antes de aquél. Sin embargo, en el siguiente párrafo, el artículo citado establece una excepción a tal principio general, al reconocer el derecho que tiene el acreedor laboral para percibir sus créditos sin esperar el trámite normal y habitual del concurso y la eventual homologación y cumplimiento del acuerdo preventivo, lo que desgraciada y hasta frecuentemente suele demorar a veces años.

La razón es la situación de especial vulnerabilidad, que en algún caso concreto puede no existir pero que la ley presume.

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2025, 3 de abril). Acevedo, Eva María c. Manufactura Textil San Justo s/ quiebra. Fallos: 348:189. AR/JUR/36378/2025. (En este fallo se abandona el criterio sostenido en Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ quiebra, CSJN, 26/03/2014, Fallos: 337:315).

<sup>3</sup> Frick, P., & Rodríguez, J. (2018). El pronto pago ante el concurso preventivo concluido y la quiebra sobreviniente. La Ley, 2018-B, 1203.

## V. Las dos puertas del pronto pago: de oficio e incidental

Existen dos posibilidades para que el acreedor obtenga el pronto pago en el marco de un concurso preventivo.<sup>4</sup> La primera de ellas es la conocida como «pronto pago de oficio», también se lo conoce como “pronto pago automático”. Este lo dicta el juez, previo consejo del síndico y opinión del concursado, “sin que medie petición expresa del interesado” (arts. 14 inc. 11 y 16, segundo párrafo, de la LCQ).

La segunda, es el «pronto pago incidental» que, a diferencia del anterior, requiere petición expresa del interesado, pero directamente al juez.

### V.1. El pronto pago de oficio

La justificación repetida hasta el hartazgo del pronto pago de oficio se encuentra en la especial situación en la que, presumiblemente, se encuentran los acreedores laborales y en el carácter alimentario que ostentan sus créditos. Este pronto pago, como ya señalamos, se caracteriza por prescindir de la petición del acreedor.

Para ello, la LCQ establece una serie de pasos a seguir para que el juez esté en condiciones de ordenarlo. No perdamos de vista que el pronto pago constituye una excepción a la regla general: no se pueden hacer pagos de obligaciones de causa o título anterior a la presentación porque eso alteraría la paridad de los acreedores, principio cardinal del derecho concursal. Estamos ante una situación excepcional. Mientras el flujo de fondos está interrumpido para la generalidad de los créditos, para el crédito laboral se abre una puerta. Pero necesariamente, en todos los casos, lo debe autorizar el juez. Se asemeja a un acto sujeto a autorización, simplemente que en esta variable de pronto pago, no requiere petición. Pero sí hay requisitos. Veamos cuándo es posible que el juez de oficio autorice el pago del crédito laboral.

En primer lugar, el propio deudor en su presentación en concurso tiene la carga de acompañar la nómina de sus empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración recibida. Debe, además, acompañar una declaración sobre la existencia —o inexistencia— de deuda laboral y con los organismos de la seguridad social, certificada por contador público (art. 11, inc. 8º, LCQ). Es decir, desde el escrito inicial, el crédito laboral tiene un lugar específico, más allá de que en virtud del inc. 5to del mismo artículo, el concursado debe “Acompañar nómina de acreedores, con indicación de sus domicilios, montos de los créditos, causas, vencimientos, codeudores, fiadores o terceros obligados o responsables y privilegios...”. Primera cuestión para dilucidar a los efectos de saber si procede o no el pronto pago de oficio: ¿Denunció este crédito laboral el deudor?

Si hubiera sido denunciado el crédito, el siguiente punto a tener en cuenta es el que surge de la resolución de apertura en concurso preventivo. Por manda del art. 14 inc 11), el juez debe “Correr vista al síndico por el plazo de diez (10) días, el que se computará a partir de la aceptación del cargo, a fin de que se pronuncie sobre: a) Los pasivos laborales denunciados por el deudor; b) Previa auditoría en la documentación legal y contable, informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago”. Esta auditoría que debe realizar el síndico tiene como punto de partida la presentación que realizó el deudor (Art. 11). Allí cuenta con documentación legal, laboral y contable e incluso con dictamen de otro profesional -salvo pequeños concursos, en los que el dictamen profesional no resulta exigible-. Pero no está limitado a eso, sino a cuanta más información pueda requerir al concursado para poder atender debidamente la tarea que el inciso del artículo citado le impone. Con el total de la información, podrá cumplir la encomienda del juez de pronunciarse sobre la legitimidad de los créditos laborales denunciados por el deudor y, previa compulsión de la documentación legal y contable del concursado, sobre la existencia de cualquier otro crédito laboral susceptible de ser incorporado al pronto pago (art. 14, inc. 11, LCQ). Si bien tal informe no es vinculante para el juez, constituye una base de la resolución posterior que autorizará o no el pronto pago del crédito laboral.

Si bien el análisis de los créditos prontopagables es prioritario, desde la mirada de la Sindicatura concursal, el plazo de diez días contados desde la aceptación del cargo para expedirse constituye un verdadero desafío. Hay numerosas tareas a cargo de la Sindicatura que se deben tomar de inmediato a lo que se suma ésta que es sumamente delicada, ya que al prescindirse de la petición de parte la celosa compulsión de la do-

<sup>4</sup> Frick y Rodríguez (2018).

cumentación resulta insoslayable ya que el informe debe ser fundado en la documentación respaldatoria. Muchos bregan por la flexibilidad de esos diez días, pero la laxitud podría conspirar contra la finalidad del instituto.

Por último, quien analiza si procede o no el pronto pago será el juez, para lo que se servirá de la presentación del concursado, del informe del síndico y de las demás constancias que pudieran obrar en el expediente. Para el juez también corren plazos. Hay coherencia legislativa: Cuenta para expedirse con un plazo de diez días, que corren desde la presentación de aquel informe, de acuerdo con el art. 16 LCQ. La resolución del juez constituye, básicamente, una autorización para que el concursado pague los créditos laborales reconocidos en el pronto pago.<sup>5</sup> Su contenido estará dado por la identificación de cada trabajador, el monto de su crédito y la gradación de su acreencia.

## V.2 El pronto pago autorizado que no llega

Podemos adivinar al lector preguntándose, ¿y si estando autorizado el pronto pago, no se atiende, hay algo que se pueda hacer?

Sí, claro. Habrá de tenerse en cuenta lo previsto por el art. 17 LCQ que prevé medidas diversas frente a ciertos actos que, o bien pueden poner en riesgo la integridad del patrimonio del deudor o, que importan violar el deber de cooperación del concursado o incumplir otros deberes. En el primer caso, las medidas tienen una finalidad cautelar, más allá de la sancionatoria. En el segundo, tienen un efecto sancionatorio y, entendemos, disuasorio de ulteriores reiteraciones de la conducta.

En su segundo párrafo indica cuáles son las causas merecedoras de medidas para cautelar o para sancionar. Por orden de enumeración:

- 1) la realización de actos prohibidos o de actos sujetos a autorización sin contar con ésta (art. 16 LCQ),
- 2) la violación de restricción de viaje al exterior (art. 25 LCQ),
- 3) la ocultación de bienes,
- 4) la violación del deber de información sea al juez o al síndico y/o falsedad en la información producida

- 5) realización de algún acto en evidente perjuicio para los acreedores.

La sanción prevista es la intervención judicial de la administración. Se trata de una figura genérica que comprende diversos subtipos que responden a diversos grados. El grado máximo es la separación de la administración, cuando la finalidad es derechamente sustituir mediante la designación de un administrador con desplazamiento del concursado. En grado inferior, la administración por el concursado se puede limitar mediante la designación de un coadministrador o simplemente se la puede controlar mediante la designación de un veedor o interventor controlador concursado.<sup>6</sup>

No podemos dejar de recordar que los hechos que pueden motivar el apartamiento de la administración del patrimonio del concursado (o la designación de un coadministrador o veedor) suelen ser observados con carácter sumamente restrictivo y las sanciones deben ser proporcionales a la magnitud de la falta o a su recurrencia.

Están legitimados para pedir estas medidas o denunciar los actos merecedores de éstas tanto el síndico como cualquier acreedor. Si hubiera comité de control, cualquiera de sus miembros. De este modo, el comité de control se constituye en otra herramienta de tutela del crédito laboral, otro avance significativo en el control del procedimiento. Se prevé la existencia del comité de control en distintos momentos del proceso, con integraciones variables, pero con una constante relevante: la presencia institucional de los trabajadores, aunque debemos tener presente que este no se constituye en los pequeños concursos.

El juez, de conformidad, con el art. 274, LCQ, podría adoptar algunas de las medidas citadas también de oficio.

<sup>5</sup> Frick y Rodríguez (2018).

<sup>6</sup> Di Mecola, S. M. (2023). ¿El síndico podría ser coadministrador? Doctrina Societaria y Concursal ERREPAR (DSCE), septiembre 2023.

## **VI. Requisitos de fondo para que el crédito sea prontopagable**

En cualquiera de sus variantes, para que un crédito sea prontopagable deben concurrir los siguientes elementos:

### **De causa o título anterior al concursamiento**

Por más evidente que pudiera parecer, vale la pena aclarar que el pronto pago solo alcanza a los créditos de causa o título anterior a la presentación en concurso. Las acreencias nacidas con posterioridad no se encuentran alcanzadas por los efectos del concursamiento. Si tales créditos posconcursoales no se atendieran habilitan al acreedor a ejecutar el crédito (por la vía correspondiente, como si el concurso no existiera) e incluso a pedir la quiebra directa del deudor, en su caso.

### **Naturaleza laboral, elenco art. 16 LCQ y privilegio**

El concurso preventivo “divide” el tiempo de manera dramática en dos: antes de su presentación y después de ésta. El pronto pago, como señaláramos precedentemente, está orientado a satisfacer los créditos anteriores a la presentación cuyo origen sea la relación laboral. Pero no nos apuremos porque no cualquier crédito laboral resulta prontopagable, a pesar de ser de causa o título preconcursal, si bien la mayoría de ellos. Debe necesariamente encuadrar en la taxativa enumeración prevista en el segundo párrafo del art. 16 de la LCQ: “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 20744; las indemnizaciones previstas en la ley 25877, en los artículos 1º y 2º de la ley 25323; en los artículos 8º, 9º, 10, 11 y 15 de la ley 24013; en el artículo 44 y 45 de la ley 25345; en el artículo 52 de la ley 23551; y las previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales”

Y eso no es todo: deben gozar de privilegio general o especial. Solo si se dan simultáneamente todas estas condiciones procede el pronto pago.

Detengámonos solo un momento en la última condición: que gocen de privilegio. Hay créditos laborales que no gozan de privilegio. Ejemplo de esto son las remuneraciones adeudadas a los trabajadores más allá de 6 meses, o los intereses más allá de 2 años. Tales créditos no se hallan ni entre los privilegiados especiales ni generales. Más bien, los art. 241 y 246 LCQ limitan el privilegio. Por tanto, tales créditos resultan ser quirografarios laborales y, como tales, no resultan prontopagables. Esto no significa que no se puedan insinuar en el pasivo concursal. Lo que difiere es el tratamiento. No procederá el pronto pago respecto de estos que se han traído a modo de ejemplo, pero si se los reclamara junto con otros créditos mediante el procedimiento de pronto pago incidental, la sentencia que se dictara tendría el valor del reconocimiento del crédito, aunque no se pueda autorizar el cobro anticipado a su respecto.

### **El crédito no debe estar controvertido**

El crédito prontopagable no puede estar en debate. No puede estar con un trámite judicial pendiente de resolución. No puede tratarse de una acreencia que no pueda ser detectable por el síndico. Se trata de un mecanismo abreviadísimo que se articula a partir de la denuncia del deudor y reconoce su basamento técnico en el informe sindical tras la compulsión de la documentación legal y contable del concursado. Este estrecho marco cognoscitivo excluye la producción de prueba, prescinde de la participación del acreedor y torna incompatible el contradictorio necesario para el reconocimiento de un crédito controvertido. En razón de ello, si se trata de un trabajador informal - no registrado-, con toda certeza su crédito no será denunciado por el deudor y, difícilmente entonces pueda ser detectado por el síndico a partir de la compulsión de la documentación. Esto sella la suerte del acreedor en cuanto a la posibilidad de acceder al pronto pago hasta tanto su crédito deje de estar controvertido. No obstante, las situaciones de informalidad laboral pueden presentar matices diversos, lo que abre la puerta a soluciones diferenciadas. Así, la vía del pronto pago de oficio resulta, en principio, inaccesible para el trabajador carente de toda registración. Distinta es la situación de quien registra una fecha de ingreso o una remuneración ficticias: en tales supuestos, puede valerse del pronto pago de oficio respecto de la porción de su crédito debidamente registrada, sin perjuicio de recurrir a las restantes vías que analizaremos para insinuar en el pasivo concursal el saldo no registrado. Un supuesto típico de crédito laboral no

controvertido lo constituye el crédito reconocido en sentencia firme por cuanto con la firmeza de la sentencia, cesó la controversia.

### VII. ¿Se puede apelar o no? Esa es la cuestión

El art. 16 LCQ literalmente establece que la sentencia sobre el pronto pago «en todos los casos será apelable».

Vamos a reiterar aquí el doble efecto de la sentencia que **admite** el pronto pago: el crédito queda reconocido/verificado y el cobro de dicho crédito será anticipado. Y hace cosa juzgada material. En razón de ello, resultaría lógico preguntarnos quiénes podrían apelar y ello significa preguntarnos quiénes podrían agravarse por esa admisión o por el rechazo. Evidentemente, el concursado puede apelar la resolución siempre que admita como créditos prontopagables créditos distintos o en exceso de los oportunamente denunciados en ocasión de presentarse en concurso preventivo. Por el contrario, no podría el concursado agravarse de la resolución que rechaza el pronto pago ya que no se vislumbra cuál sería el agravio.

Si ponemos la mirada en el acreedor laboral, se nos presentan las siguientes alternativas: 1) que se haya incorporado el crédito de ese trabajador como prontopagable 2) que no esté entre los prontopagables 3) que sí esté entre ellos, pero no en toda su medida ni en todos los rubros.

Ante todo, es necesario advertir que el acreedor laboral no se encuentra limitado a la vía recursiva contemplada en el art. 16 de la LCQ, sino que cuenta con otras alternativas: 1) verificación tempestiva (art. 32 LCQ) 2) verificación tardía (art. 56 LCQ) 3) continuar o iniciar el juicio laboral por ante el juez natural, que será tanto como tener un “incidente” en el concurso, manteniéndose siempre atento a ocurrir ante el juez del concurso a insinuar ese crédito que surja de la sentencia una vez que la obtenga 4) solicitar el pronto pago por vía incidental. Por tanto, en el supuesto de no admisión, siendo que *no hay cosa juzgada*, le quedan las alternativas citadas, además de la apelación.

Aun cuando hubiera sido admitido el crédito del trabajador bien puede apelar si no hubiera sido concedido por todos los rubros que entienda que proceden o con todos los intereses que se hubieran devengado. De lo contrario, operarían los efectos de la cosa juzgada material, no podría pretender más que lo autorizado y solo en esa medida quedarían verificados en el pasivo concursal.

Por otro lado, como veremos más adelante, el cobro de los créditos prontopagables depende que haya fondos líquidos disponibles. Si no los hubiera, se retiene un 3% del ingreso bruto de la concursada y se lo prorroga entre los declarados prontopagables. Siendo este el procedimiento cuando no hay fondos líquidos disponibles, a mayor cantidad de créditos prontopagables menor “dividendo” para cada uno. Por ello, hay quienes entienden que cualquier acreedor prontopagable podría agravarse por la procedencia de otros créditos laborales.

A medida que se van produciendo los pagos, estos acreedores irán dejando de ser considerados a los efectos de formar las mayorías necesarias para el acuerdo preventivo.

### VIII. Cuán pronto es el pronto pago

¿Será pronto o lento el cobro? De eso se trata... estamos frente a un crédito de carácter alimentario y de preferente tutela. Importa que no se desvanezca en el laberinto concursal. Por eso es comprensible la ansiedad por saber cuándo se cobra ese crédito que se autorizó pagar por calificar como prontopagable. Sean prontopagables de oficio o por incidente pedido por el interesado, se pagan inmediatamente. La LCQ es explícita al establecer que los créditos laborales alcanzados por el régimen de pronto pago deben ser abonados en forma inmediata cuando existieren fondos líquidos disponibles (art. 16, LCQ), quedando el mecanismo de pago progresivo reservado únicamente para los supuestos de insuficiencia de liquidez. Dada la premisa de existencia de fondos líquidos disponibles, el pago inmediato es la única opción. Si no se cumple, el art. 17 LCQ puede venir en auxilio, como señaláramos más arriba.

### IX. Fondos líquidos disponibles: precisiones necesarias

La expresión ‘fondos líquidos disponibles’ utilizada por el art. 16 de la LCQ requiere algunas precisiones, indispensables para evitar interpretaciones que desnaturalicen el régimen del pronto pago. La obligación de abonar de inmediato los créditos laborales alcanzados por el régimen de pronto pago se activa cuando

existen fondos líquidos disponibles. La aparente sencillez de la fórmula contrasta, sin embargo, con las dificultades prácticas que suele presentar su determinación.

Desde una interpretación sistemática, puede afirmarse que fondos líquidos disponibles son aquellos recursos que: 1) se encuentran efectivamente en poder del concursado, 2) revisten carácter dinerario, o son fácilmente realizables sin necesidad de actos complejos de disposición, 3) no se hallan jurídicamente afectados a un destino específico incompatible con el pago de créditos laborales.

No se trata, entonces, de una noción contable abstracta ni de una expectativa de ingreso futuro, sino de liquidez real y actual, susceptible de aplicación inmediata al cumplimiento de la manda legal.

Desde esta perspectiva, no pueden considerarse fondos líquidos disponibles, a modo de ejemplo, los bienes que requieren realización previa, ni aquellos recursos cuya utilización inmediata comprometería el normal desenvolvimiento del giro empresarial. No podemos olvidar jamás que el principio de conservación de la empresa fue incorporado como uno de los objetivos que deben reflejarse en todo régimen concursal moderno por la UNCITRAL en su *Legislative Guide on Insolvency Law*, donde se plantea que la insolvencia debe facilitar la superación ordenada de dificultades financieras y la reestructuración de negocios viables.

Esta precisión resulta central para evitar una lectura extensiva que vacíe de contenido la exigencia legal, pero también para impedir interpretaciones restrictivas que desnaturalicen el instituto del pronto pago.

Corresponde destacar que la inexistencia de fondos líquidos disponibles no se presume. Por el contrario, frente a la autorización judicial del pronto pago, la imposibilidad de efectivizarlo en forma inmediata debe estar objetivamente fundada fundamentalmente en el informe mensual a cargo del síndico, referido en el art. 14 inc. 12 de la LCQ. La existencia de fondos líquidos disponibles no se agota en la fotografía inicial del concurso, sino que debe ser evaluada de manera continua a través de los informes mensuales que el síndico debe presentar conforme el artículo recién citado, en los que se informa, entre otros extremos, la evolución de la empresa y su situación de liquidez.

En este punto, la función del síndico resulta especialmente relevante, en tanto auxiliar del juez llamado a informar sobre la situación de liquidez del concursado y sobre la posibilidad real de dar cumplimiento a la manda legal sin afectar bienes o recursos indisponibles.

Este informe mensual resulta fundamental para satisfacer el pronto pago, cumpliendo una función distinta —y complementaria— a la del art. 14 inc. 11: Mientras el inc. 11 es la pieza inicial para habilitar el pronto pago, el inc. 12 es el que permite controlar en el tiempo: si existen o aparecen fondos líquidos disponibles, si ello permite efectivizar pagos inmediatos, o si debe activarse el mecanismo del 3 % del ingreso bruto mensual del art. 16. En términos prácticos, el informe mensual reactiva el régimen del pronto pago, impide que la falta inicial de liquidez se transforme en una excusa permanente, y funciona como herramienta dinámica de tutela del crédito laboral.

#### **X. Plan B: cuando no hay fondos líquidos disponibles**

El legislador tuvo que prever también cómo resolver efectividad del derecho al pronto pago cuando no hay fondos líquidos disponibles. La Ley 24522 (original de 1995) no preveía esta «reserva» obligatoria del 3% mencionado. Esta nació como una respuesta a la crisis social y para garantizar que los trabajadores no vieran vacío de contenido su derecho. En el año 2006, se estableció que se debía afectar el 1% mensual del ingreso bruto de la concursada para el pago de los créditos laborales con pronto pago y en 2011 se profundizó la protección elevándose el porcentaje al 3% actual.

Es el turno ahora de que nos preguntemos cómo se va a interpretar ese 3% del “ingreso bruto de la concursada”. En principio, refiere a todo el ingreso del mes, sin que puedan realizarse deducciones ni distinguirse según su procedencia. Tanto puede tratarse de los ingresos del giro normal como de la venta de ciertos bienes como del rescate de inversiones, a modo de ejemplo.

Seguro ya nos estamos preocupando por cuanto pueda resultar exigua tal reserva, es decir, que no alcance para satisfacer al mismo tiempo a todos los declarados prontopagables. La respuesta es “plan de pago proporcional” a los créditos que elabora el síndico para repartir de manera equitativa la reserva. Los trabajadores no satisfechos en su totalidad deben esperar a que el fondo se recomponga el mes siguiente. Es un sistema de «goteo» e importará realizar tantas distribuciones como sean necesarias hasta que queden

atendidos íntegramente los créditos. Así, todos los meses se afectará el 3% del ingreso bruto de la concursada hasta dar satisfacción a la orden de pago.

Hay un tope por cada acreedor prontopagable en cada distribución: No puede superar los 4 salarios mínimos vitales y móviles. Este límite de 4 SMVM tiene una razón de ser puramente solidaria y de equidad: Evitar el «efecto aspirador»: Si un gerente tiene un crédito de indemnización enorme y no hubiera tope, se llevaría todo el 3% de la reserva de ese mes, dejando a los operarios -que quizás tienen créditos más pequeños, pero más urgentes- sin cobrar nada. Así, se democratiza el goteo. El tope asegura que los fondos alcancen para que todos los trabajadores incluidos en el pronto pago reciban «algo» cada mes, en lugar de que uno solo cobre todo o casi todo.

Si seguimos haciéndole lugar a nuestra curiosidad, podríamos preguntarnos qué se hace con el excedente de los 4 SMVM. Si después de aplicar el tope a todos los acreedores con pronto pago todavía sobra dinero de ese «3% de ingresos brutos» que se retuvo, ese excedente no se reparte entre los otros trabajadores para que cobren más. El sistema no funciona como un «fondo común repartible» de forma discrecional, sino como una reserva de afectación específica. El excedente puede quedar en la cuenta judicial para la distribución del mes siguiente si todavía hay trabajadores que no cobraron la totalidad de sus créditos o puede volver al giro de la empresa si se han cubierto todos los pagos.

El plan de pago proporcional se irá modificando por cuanto se pueden ir incorporando nuevos créditos prontopagables que surjan de distintos incidentes de pronto pago, por ejemplo.

### **XI. El pronto pago incidental (a pedido del acreedor)**

Si el acreedor laboral cuyo crédito calificara como prontopagable, de acuerdo a los requisitos reseñados más arriba, no hubiera sido incluido en la resolución de pronto pago automático/de oficio o, si, aun habiendo sido incluido no se hubiera reconocido el crédito en toda su extensión o algunos de los rubros que lo componen podría, igualmente, acceder a su cobro preferente promoviendo el pedido de pronto pago por incidente y lograría el mismo resultado: reconocimiento/verificación del crédito más su derecho al cobro anticipado.

Esta vía no puede desecharse si se dan los requisitos sustanciales porque sería desaprovechar una ventaja a la medida del trabajador. La resolución que admita el incidente de pronto pago implica una autorización para que el concursado pague de inmediato a un acreedor del concurso preventivo lo que no está admitido para casi nadie más que el trabajador de acuerdo a la prohibición contenida en el primer párrafo del art. 16 LCQ. Este camino le ahorra a éste transitar la verificación de créditos (porque estará contenida en la resolución de pronto pago), la negociación, el análisis formal y sustancial del acuerdo que se pudiera proponer y su cumplimiento de conformidad con los términos del acuerdo que se alcance. Saltando todos esos pasos procesales entre otros, el acreedor podrá cobrar su acreencia. ¿Quién querría elegir una ruta secundaria habiendo una autopista?

#### **XI.1. Quienes pueden pedir el pronto pago incidental**

La respuesta sigue estando en el tan citado art. 16 LCQ. En primer lugar, quienes lo intenten, deben demostrar un crédito de los enumeradas en ese artículo:

- a) las remuneraciones debidas al trabajador;
  - b) las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales;
  - c) las indemnizaciones por despido previstas en los arts. 212 y 245 a 254 de la LCT, incluyendo la indemnización sustitutiva del preaviso y la integración del mes de despido (art. 232 y 233, LCT) y las sanciones previstas por el art. 132 bis de la LCT;
  - d) las indemnizaciones agravadas por embarazo y matrimonio (178 y 182, LCT); e) las multas e indemnizaciones agravadas para las relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas (previstas por las leyes 25.323, por los arts. 8º, 9º, 10, 11 y 15 de la ley 24.013; por los art. 44 y 45 de la ley 25.345;
  - f) la indemnización agravada para representantes sindicales prevista por el art. 52 de la ley 23.551;
- y
- g) las demás indemnizaciones previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales.

En segundo lugar, los créditos deben tener **privilegio especial** (art. 241 LCQ) como ser: “los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, más los intereses por dos años de dichos créditos” O general, (art. 246, LCQ) “ los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes por indemnizaciones de accidente de trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral —se incluyen los intereses por el plazo de 2 años contados a partir de la mora, y las costas judiciales en su caso”

## **XI. 2. Cómo tramitar el pronto pago incidental**

Lo primero a enfatizar es que la letra del art. 16 LCQ que venimos siguiendo establece literalmente que el crédito prontopagable no requiere ocurrir a la verificación de créditos clásica prevista en el art. 32 LCQ o en su variable de verificación tardía del art. 56 LCQ. Este pronto pago se pide directamente por ante el juez del concurso, obviamente, siempre que el crédito califique como prontopagable de acuerdo a los requisitos de naturaleza laboral, de carácter privilegiado y no controvertido que venimos desgranando.

**XI.2.1 Forma y contenido del pedido de pronto pago incidental:** El pedido debe formularse por escrito y, al igual que en una verificación típica, debe consignar el monto, la causa y el privilegio del crédito invocado. Asimismo, con la solicitud de pronto pago corresponde acompañar toda la prueba documental de la que se pretenda valer el acreedor.

La celeridad constituye la nota esencial de este trámite, razón por la cual el marco cognoscitivo aparece deliberadamente acotado, lo que en principio excluye la producción de otros medios probatorios, con la eventual salvedad de algún informe. Si bien pueden encontrarse antecedentes en los que se ha admitido la producción de prueba adicional, ello no parece compatibilizarse con la finalidad expeditiva que inspira al instituto. La producción de pruebas distinta de la documental le restaría la celeridad necesaria para este tipo de pedido, desnaturalizando el instituto.

Ocurre al pronto pago incidental el trabajador que tiene un crédito que surge de una sentencia firme, por ejemplo, y que no fue incluido en el pronto pago automático. Cuando uno advierte que se requiere la producción de pruebas más allá de la documental, ello probablemente esté indicando que el incidente de pronto pago no sea el camino para que el trabajador se insinúe en el pasivo concursal. En tal caso, quizás deba ocurrir es a la verificación típica (arts. 32 o 56, LCQ) o iniciar o continuar el juicio laboral y con la sentencia recién entonces promover el incidente de pronto pago en el concurso, si está a tiempo.

No puede dejar de advertirse que, si el trabajador opta por transitar la vía de la verificación común, debe asumir plenamente las consecuencias propias de esa elección. Al colocarse fuera de los carriles específicos del pronto pago y del proceso laboral ante su juez natural, y solicitar la verificación de su crédito ante la sindicatura, queda inexorablemente sometido al *iter* concursal clásico. En tal supuesto, de no resultar su crédito verificado o declarado admisible, deberá promover —dentro de los plazos legalmente previstos— el incidente de revisión contemplado en el art. 37 de la LCQ pues, de no hacerlo, la resolución dictada conforme al art. 36 adquiere autoridad de cosa juzgada.

**XI.2.2 Trámite:** Del pedido de pronto pago se corre traslado al concursado y a la sindicatura por el plazo de cinco días. Una vez que se contestan tales traslados, el juez debe resolver. O hace lugar al pronto pago, que puede hacer en su totalidad o parcialmente o lo rechaza.

¿En qué casos podría rechazar la petición? La normativa contempla tres supuestos específicos en los que la solicitud de pronto pago puede ser desestimada, todos ellos vinculados a la ausencia de certeza suficiente sobre el crédito invocado:

a) Duda sobre el origen o la legitimidad de la acreencia.

Este supuesto se configura cuando, a partir de la documentación acompañada o de los elementos obrantes en el expediente concursal, no resulta posible determinar con claridad la causa del crédito o su efectiva existencia. Ello puede ocurrir, por ejemplo, frente a inconsistencias entre los recibos de haberes, los registros laborales y la contabilidad de la concursada, o cuando la documentación aportada no permite vincular el crédito reclamado con una relación laboral cierta.

b) Crédito controvertido.

El rechazo procede también cuando el crédito se encuentra objetivamente discutido, ya sea por la concursada o por la existencia de un juicio pendiente sobre su procedencia, extensión o monto. Tal es el caso, entre otros, de reclamos por diferencias salariales, horas extraordinarias, categorías laborales o indemnizaciones cuya procedencia no surge de manera palmaria y requiere un ámbito cognoscitivo más amplio para su dilucidación.

c) Sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado.

Finalmente, la petición puede ser rechazada cuando existen indicios serios de una actuación concertada entre el trabajador y la concursada destinada a obtener un pago indebido en perjuicio del resto de los acreedores. Ello podría verificarse, por ejemplo, ante créditos laborales constituidos en forma contemporánea o cercana al estado de cesación de pagos, remuneraciones ostensiblemente alejadas de los valores de mercado o vínculos personales o societarios que desdibujen la ajenidad propia de la relación laboral.

En todos estos supuestos, el rechazo del pronto pago no importa negar la existencia del crédito, sino únicamente desplazar su tratamiento a las vías ordinarias de verificación o al proceso laboral correspondiente, donde podrá ser debatido con mayor amplitud.

Los trabajadores no registrados o indebidamente registrados difícilmente puedan calificar para que se les admita el pronto pago. Requerirán probar el vínculo laboral y el resto de las condiciones del contrato de trabajo. Se estarían dando los supuestos analizados en a) y b).

**XI.2.3 Resolución y apelación:** La resolución que admita el derecho del trabajador al pronto pago, sea de manera total o parcial, es apelable por el deudor. La resolución que rechace será apelable por el trabajador.

El rechazo del pedido de pronto pago implica la imposibilidad de lograr el cobro anticipado del crédito. Sin embargo, no priva al trabajador de solicitar su verificación típica (art. 32) o tardía (art.56), o de continuar o iniciar el juicio de conocimiento por ante el juez laboral (art. 21 inc.2º, LCQ). Recordemos que la suspensión de juicios en trámite, radicación ante el juez del concurso y prohibición de nuevos juicios contra el concursado no le aplica al acreedor laboral.

La admisión del pronto pago tiene los mismos efectos que la verificación de créditos: hace de la cosa juzgada por lo que no es susceptible de revisión posterior, más allá de la apelación referida. Pero además del efecto verificador trae el “plus” del derecho a la preferencia temporal. Para esto último, se acudirá al sistema ya descrito más arriba para los casos de pronto pago de oficio o automático: se pagan en su totalidad si existieran fondos líquidos disponibles y si no existieran se afecta el ya mencionado tres por ciento (3 %) mensual del ingreso bruto de la concursada y, en su caso, el síndico elaborará un plan de pagos proporcional.

**XI.2.4. No teman por las costas:** De conformidad con lo expresamente previsto en la ley, quien promueve el pedido de pronto pago no debe soportar las costas que el trámite pudiera generar. Ello responde a una opción legislativa deliberada: evitar que su eventual imposición opere como un factor disuasivo para el ejercicio de este derecho, pensado primordialmente para el acreedor laboral. De este modo, el régimen concursal mantiene la homogeneidad del principio de gratuidad consagrado en el art. 20 de la LCT, proyectándolo al ámbito de la insolvencia.

No obstante, dicha regla admite excepciones. La imposición de costas al peticionario resulta procedente en los supuestos de connivencia, temeridad o malicia, categorías que funcionan como valladares frente al uso abusivo del instituto. El ordenamiento no puede —ni debe— extender su tutela a quien, careciendo de derecho, intenta aprovechar indebidamente la protección dispensada al acreedor laboral. Al mismo tiempo, la previsión legal cumple una función preventiva adicional: desalentar maniobras concertadas entre el concursado y un supuesto acreedor tendientes a la simulación de créditos laborales en perjuicio del resto del pasivo concursal.

**XI.2.5 ¿El incidente de pronto pago podría perimir?:** Hay posiciones de las más mezquinas con el principio de favorabilidad que debe primar cuando la naturaleza del crédito es laboral hasta otras que son casi por demás generosas. Así, hay quienes sostienen que el incidente de verificación o de pedido de pronto pago

de un crédito laboral no es susceptible de caducar hasta quienes afirman que la perención resulta de aplicación respecto de todos los acreedores concurrentes, ya que, tratándose de un proceso universal, impera el principio de la “*par conditio creditorum*”, sin que los insinuantes, cualquiera sea su origen, gocen de otros privilegios más que los que la misma normativa concursal les acuerda.

La postura más amplia se funda en que el art. 155, ley 18345, al remitir a las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que son aplicables al procedimiento laboral, expresamente excluye las disposiciones referentes a la caducidad de instancia. En el ámbito del derecho del trabajo rigen principios específicos —como el protectorio, de rango constitucional, conf. art. 14 bis, CN— y el principio dispositivo se encuentra acompañado expresamente por el impulso de la causa de oficio. Una norma procesal ajena al régimen laboral importaría la afectación de un derecho de fondo que goza de protección constitucional específica.

En el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, la declaración de caducidad de instancia requiere una intimación previa. A estas alturas, es necesario que nos preguntemos si en el proceso concursal regido por una ley federal de fondo y forma, debe procederse como lo manda el Ritual local. La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires tuvo ocasión de pronunciarse respecto de la reforma procesal introducida por la Ley 12.357 que trajo el recaudo de la intimación a impulsar como previa a decretarse la caducidad de instancia. Sostuvo que tal intimación en nada altera los criterios de perentoriedad del régimen concursal y sólo establece el mecanismo procedimental para declarar la caducidad en un proceso. Pareciera entonces, que vio compatibilidad entre el 315 CPCCPBA y la exigencia del art. 278 LCQ. Respecto de si el tema está autosuficientemente normado en la ley concursal, sostuvo que ésta contempla el plazo que debe transcurrir para que pueda considerarse operada la perención, pero resulta insuficiente ya que no aborda el procedimiento para su declaración. Ello necesariamente impone recurrir al régimen procesal local. Entendió que el artículo 277 LCQ no dispensa el trámite procesal que debe recorrer quien pretende la caducidad y que la ausencia de mecanismo a seguir no puede ser interpretado como dispensa de los pasos regulados por el orden local, sino que, por el contrario, bien puede interpretarse como remisión al cuerpo normativo que sí prevé los actos que deben cumplirse para declarar la mentada perención. Agregó, además, que el CPCCPBA ni modifica el plazo trimestral extendiéndolo, ni eliminándolo sino sólo establece la oportunidad y la necesidad de una intimación previa a la contraparte (C. 95.594, sent. del 27-2-2008; C. 102.997, sent. del 4-11-2009; C. 103.459, sent. del 16-9-2009; C. 100.621, sent. del 21-12-2011, citados en autos CACC, San Isidro, Sala I, “Pilar Bicentenario SA. s/ concurso pequeño s/ incidente de revision - Marinsek Mario Eduardo” (Expte. N°35254) <sup>7</sup>

#### **XI.2.6. Crédito laboral y acuerdo preventivo: estar dentro, quedar afuera y qué hacer en cada**

**caso:** Para comprender qué ocurre con el crédito laboral una vez homologado el acuerdo preventivo, es necesario detenerse brevemente en la lógica que gobierna el proceso de concurso preventivo: el objetivo es que el deudor alcance un acuerdo con más de la mitad de los acreedores que representen 2/3 del capital verificado y admisible que le permita superar el estado de cesación de pagos. Dicho acuerdo se somete al control judicial de legalidad y razonabilidad. Cumplidos estos extremos, el juez procede a su homologación, lo que determina la conclusión del proceso concursal (art. 59, LCQ).

Este acuerdo se construye a partir de propuestas formuladas por el deudor a sus acreedores. A tal efecto, la ley concursal autoriza al concursado a agrupar a los acreedores en distintas categorías, con el objeto de formular propuestas diferenciadas según “la naturaleza de las prestaciones correspondientes a los créditos, el carácter de privilegiados o quirografarios, o cualquier otro elemento que razonablemente, pueda determinar su agrupamiento o categorización”

En lo que respecta a los créditos laborales, el deudor puede optar por incluirlos en una categoría propia, formulando una propuesta específica para ese colectivo, o bien excluirlos del acuerdo preventivo, permitiendo que conserven su régimen legal particular y queden al margen del acuerdo homologado. Esto es posible porque los créditos laborales en su gran mayoría resultan ser privilegiados y no es obligatorio para el deudor formular propuesta para esta categoría.

<sup>7</sup> Di Mecola, S. M. (2023). Incidente de verificación de crédito laboral: ¿insusceptible de perimir? Práctica y Actualidad Concursal (PAC), noviembre 2023, 7. EOLDC108775A.

Homologado el acuerdo preventivo alcanzado (art. 59, LCQ), puede que

El crédito laboral esté alcanzado por el acuerdo, y entonces cobrará de acuerdo sus condiciones. Si se pactaron quitas, esperas o lo que fuere, deberá estarse a ellas. Tengamos presente que muchos rubros gozan de privilegio especial con lo que requerirán la unanimidad para que se apruebe la propuesta.

El crédito laboral no esté alcanzado por el acuerdo. Entonces, si ya obtuvo su sentencia que acordó el “pronto pago”, como importa también el reconocimiento de su crédito, podrá operar de conformidad con el art. 57 de la LCQ, que le permite dos caminos: a) ejecutar la sentencia que reconoció su crédito o b) pedir la quiebra del deudor.

El pedido de quiebra por el acreedor laboral es un trámite distinto del proceso de concurso preventivo. Se forma expediente separado, es un pedido de quiebra directo y, a diferencia del resto de los acreedores privilegiados y en clave del principio protectorio, no será necesario acreditar que los bienes asiento de su privilegio son insuficientes para satisfacer su crédito (art. 80, LCQ).

**XI.2.7. ¿Hasta cuándo podría pedirse el pronto pago?:** Una vez concluido el concurso preventivo, carece de sentido jurídico la petición de pronto pago, por tratarse de un instituto propio del proceso concursal en trámite. En tal etapa, los créditos no comprendidos en el acuerdo recuperan su exigibilidad y pueden ser perseguidos por las vías ordinarias previstas en la ley, en particular mediante la ejecución de la sentencia verificatoria o el pedido de quiebra directa, conforme lo dispone el art. 57 de la LCQ e indicáramos más arriba.

**XI.2.8 La prescripción bienal: cuidado:** La ley 24.522 introdujo un régimen de prescripción concursal para la verificación de créditos, rompiendo con la lógica de apertura indefinida del pasivo concursal: “El pedido de verificación tardía debe deducirse por incidentes mientras tramite el concurso o, concluido éste, por la acción individual que corresponda, dentro de los dos años de la presentación en concurso” (art.56 LCQ) Posteriormente, la ley 26.086 reforzó ese diseño al establecer un plazo máximo de seis meses desde la sentencia para los créditos provenientes de juicios no atraídos: “ Si el título verificatorio fuera una sentencia de un juicio tramitado ante un tribunal distinto que el del concurso, por tratarse de una de las excepciones previstas en el artículo 21, el pedido de verificación no se considerará tardío, si, no obstante haberse excedido el plazo de dos años previsto en el párrafo anterior, aquél se dedujere dentro de los seis meses de haber quedado firme la sentencia”.

La finalidad de los plazos fue hacer cesar la situación de inestabilidad que se generaría si se permitiera a los acreedores inactivos insinuar ilimitadamente en el tiempo. Inestabilidad que impide la determinación del pasivo y hace incierto el salvataje al no poder garantizarse la determinación precisa de éste. La razón del plazo de 6 meses para los créditos surgidos de expedientes surgidos de fueros extraconcursoales, se apoya en la ruptura del fuero de atracción.

Habrán casos de 1) Créditos que no tienen promovido proceso judicial ni están autorizados a hacerlo y cuya única vía es la verificación en el concurso preventivo en cuyo caso el plazo de prescripción es de dos años y, 2) Créditos exceptuados del fuero de atracción (como los laborales, procesos de conocimiento en trámite, caso de deudor como litisconsorte pasivo necesario) en cuyo caso son 6 meses posteriores a la firmeza de sentencia del tribunal competente.

Vencido el plazo bianual del art. 56 de la LCQ, ya no podrá verificarse créditos en el concurso preventivo ni perseguir su cobro si el crédito nació antes del concurso y nunca fue insinuado en éste temporalmente.

En este punto vale la pena aliviarnos teniendo presente que el plazo de 6 meses, luego de muchas idas y venidas, es un plazo de prescripción y no de caducidad, con la consecuencia jurídica de que como tal es susceptible de ser interrumpido por cualquier acto que surta esos efectos, a diferencia de la caducidad. “El plazo de seis meses previsto en la ley 24522: 56 para deducir el pedido de verificación tardía es un plazo de prescripción”, fallo plenario de la Cámara Nacional en lo Comercial, “Trenes de Buenos Aires S.A S/ CONCURSO PREVENTIVO S/ INC. de verificación por Jiménez Asunción Elsa (LL 27.9.16, Fº 119.555). En provincia de Buenos Aires, la Suprema Corte de Justicia ya tenía idéntico criterio, que se reflejaba el 2-07-08, en causa C. 93.969, ‘Reversat, Ricardo David y otra contra Expreso General Sarmiento S.A. Incidente de verificación de crédito’.

## XII. El pronto pago en la quiebra

El art. 183 de la LCQ establece que las sumas de dinero que se perciban por efecto de la liquidación del activo sean depositadas en el banco de depósitos judiciales a la orden del juez en el plazo de tres días. Ese mismo artículo es el que obliga que los créditos de origen laboral incluidos en los privilegios de los arts. 246 inc. 1º y 241 inc. 2º LCQ se paguen “de inmediato” y “con los primeros fondos que se recauden”. Es así como, podemos decir que de allí surge la existencia de pronto pago también en la quiebra al mandarse pagar estos créditos laborales con prioridad temporal al resto.

En la quiebra nunca habrá “pronto pago de oficio o automático”, ya que no hay una manda al síndico de confeccionar el informe del art. 14 inc. 11 b) de la LCQ y no necesariamente habrá denuncia previa del deudor sobre sus acreedores laborales. Por ello, el pronto pago que sí existe en la quiebra siempre será a pedido del interesado. Del mismo modo que en el concurso preventivo, el pedido de pronto pago dispensa al beneficiario de pedir su verificación por otros medios (art. 56 o 200 LCQ) e importa su incorporación al pasivo falencial. La solicitud de verificación no excluye el pedido de pronto pago, pudiendo promoverse ambas conjuntamente. La solicitud de verificación será imprescindible cuando se reclamen rubros no comprendidos en el pronto pago, aun cuando tengan origen en la relación laboral.

No es estrictamente necesario que al solicitarse el pronto pago se conozca la existencia de fondos sobre los cuales hacerlo efectivo o bienes asiento del privilegio especial ya que siempre va a tener al menos el efecto verificadorio que justifica su procedencia.

Para ser rigurosos, la norma dispone que los créditos de los que venimos tratando “se pagarán de inmediato con los primeros fondos que se recauden o con el producido de los bienes sobre los cuales recae el privilegio especial, con reserva de las sumas para atender créditos preferentes».<sup>8</sup>

En la práctica se nos presentan algunas dificultades a raíz de esta última parte. Si hay que reservar para créditos preferentes, hay que coordinar los créditos prontopagables con las reservas que el mismo artículo ordena efectuar para atender esos créditos de otros acreedores del fallido, ya que el art. 183 no altera el régimen de privilegios, sino que establece la preferencia temporal. Para ordenarnos, quizás debamos aceptar que el crédito laboral solo debe satisfacerse con los *primeros fondos que se recauden* si son el producido de los bienes asiento de privilegio especial laboral. Asimismo, es necesario garantizar la igualdad entre los acreedores laborales por lo cual antes de pagar a los acreedores laborales verificados es conveniente revisar la situación de otros posibles acreedores laborales con los que se deba prorratear en breve, teniendo siempre presente que el acreedor con derecho a pronto pago no está obligado a esperar que terminen los trámites que hubieran iniciado otros en situación semejante porque se vaciaría de sentido el beneficio pero no puede pretender *todo* para sí.

Entendemos que sólo sería posible satisfacerse con los primeros fondos que se recauden, aunque *no* sean el producido de los bienes asiento de privilegio especial laboral especial, siempre que las sumas aplicadas puedan después compensarse con el producido de bienes que sí lo sean. Más allá de lo expuesto, hay opiniones y jurisprudencia que invitan a que se atienda con primeros fondos que se recauden, sin distinguir el origen del ingreso de esos fondos.

Cuando el producido no resulte suficiente para todos los créditos prontopagables, se prorratea entre todos ellos, que es lo que mayormente vemos que ocurre en la práctica.

## XIII. A modo de cierre

La tutela reforzada del trabajador es una decisión estructural del legislador, sostenida y profundizada a lo largo del tiempo, que lo reconoce como un acreedor distinto. El pronto pago, lejos de ser una preferencia impropia, constituye, entre otras, la traducción técnica de esa diferencia.

La eficacia real de la protección del crédito laboral depende, en gran medida, de las decisiones estratégicas que se adopten en tiempo oportuno: saber cuándo verificar, cuándo promover el incidente de pronto pago, cuándo iniciar o proseguir el juicio en el fuero laboral y cuándo insistir en que se distribuya al menos a los acreedores laborales en la quiebra. Elegir el carril equivocado puede diluir, en los hechos, ventajas que el

---

<sup>8</sup> Frick y Rodríguez (2018).

sistema sí ofrece. Desde luego, la eficacia de estos mecanismos no está exenta de las disfuncionalidades propias de todos los procesos judiciales.

En definitiva, el derecho concursal no es un territorio hostil para el trabajador si se lo transita con consciencia y estrategia. De allí que conocer sus senderos —y sus atajos— es indispensable. El verdadero riesgo es elegir mal entre las vías disponibles o no advertir que existen.

### Bibliografía

- Di Mecola, S. M. (2023). ¿El síndico podría ser coadministrador? *Doctrina Societaria y Concursal ERREPAR (DSCE)*, septiembre 2023.
- Di Mecola, S. M. (2023). Incidente de verificación de crédito laboral: ¿insusceptible de perimir? *Práctica y Actualidad Concursal (PAC)*, noviembre 2023. EOLDC108775A.
- Frick, P., & Rodríguez, J. (2018). El pronto pago ante el concurso preventivo concluido y la quiebra sobreviniente. *La Ley*, 2018-B, 1203.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2025, 3 de abril). *Acevedo, Eva María c. Manufactura Textil San Justo s/ quiebra*. Fallos: 348:189. AR/JUR/36378/2025.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2014, 26 de marzo). *Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ quiebra*. Fallos: 337:315. AR/JUR/4224/2014.
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial (en pleno). (2012, 19 de noviembre). *Trenes de Buenos Aires S.A. s/ concurso preventivo s/ incidente de verificación por Jiménez Asunción Elsa*. *La Ley*, 2013-A, 78.
- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. (2008, 2 de julio). *Reversat, Ricardo D. y otra c. Expreso General Sarmiento S.A.* TR LALEY 70050987.
- Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de San Isidro, Sala I. (s/f). *Pilar Bicentenario S.A. s/ concurso pequeño s/ incidente de revisión – Marinsek Mario Eduardo*.
- Ley 20744. (1974). *Ley de contrato de trabajo*. República Argentina.
- Ley 23551. (1988). *Asociaciones sindicales*. República Argentina.
- Ley 24013. (1991). *Ley nacional de empleo*. República Argentina.
- Ley 24522. (1995). *Ley de concursos y quiebras*. República Argentina.
- Ley 25323. (2000). *Indemnizaciones laborales*. República Argentina.
- Ley 25345. (2000). *Prevención de la evasión fiscal*. República Argentina.
- Ley 26086. (2006). *Modificación de la ley de concursos y quiebras*. República Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo. (1992). *Convenio N° 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador*. Aprobado por Ley 24285 (Argentina).
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). (2005). *Legislative Guide on Insolvency Law*.