

**“La Continuación de la Empresa en
quiebra en manos de sus
Trabajadores
(EMPRESAS RECUPERADAS)”**

Alumna: Cra. María Silvina Olazabal.

Tutor: Abog. Dario J. Graziabile.

Indice general

Prólogo	3
Introducción	5
1. El principio de Conservación de la empresa. Su recepción legal.....	7
2. ¿Por qué los trabajadores?	9
3. La Continuación de la empresa.	
3.1. La Continuación Inmediata.....	14
3.2. La Continuación Mediata u ordinaria de la empresa	17
3.2.1. La continuación típica.....	17
3.2.2. La continuación atípica	18
3.2.3. La resolución de continuación de la empresa	20
3.2.4. La relación entre el síndico y la cooperativa de trabajo	21
4. Las relaciones laborales	22
5. Enajenación de la empresa.....	24
6. Resumen final	27
7. Bibliografía	38

Prólogo

La economía, en su expresión más profunda y abarcativa, es el sistema que se da en una comunidad o en una sociedad de comunidades e individuos para definir, generar, distribuir y organizar combinaciones de recursos (relativamente escasos o no), con el fin de satisfacer de la mejor manera posible e intergeneracionalmente las necesidades que se establecen como legítimas de todos sus miembros. En esta definición queda indicado el carácter histórico de todo sistema económico, el papel de la sociedad en inventar u adoptar uno u otro sistema, y el carácter político de la economía, según también expresa Coraggio¹.

Con el devenir histórico de la economía argentina, es dable discernir sobre los distintos hechos políticos que han inferido sobre la realidad de las personas y las empresas radicadas en nuestro país, como así también, no puede negarse la influencia en el desenvolvimiento de las mismas que han tenido diversas normas y procedimientos establecidos gubernamentalmente.

No siempre la empresa tiene garantizado el éxito en su vida comercial, ya sea por factores externos que interrumpen el normal desenvolvimiento operativo en el mercado y cambian el rumbo de la misma, o por factores internos, que se relacionan con la conducción de la misma, las políticas implementadas a nivel gerencial y el financiamiento del ciclo operativo en relación directa con la situación patrimonial del ente.

A medida que nos adentramos en la ley de concursos, surgen distintas alternativas concursales que permitirían lograr una exitosa superación de un estado falencial, siempre que el deudor realice una actividad que sea económica y comercialmente viable; podemos enunciar aquí el acuerdo de acreedores judicial, acuerdo preventivo extrajudicial, avenimiento, etc.

Pero el instituto de la quiebra que es esencialmente liquidativo, no formula lineamientos que permitan encauzar la vida económica y financiera de una persona o una empresa, mas aún, se trata de un proceso por el cual los bienes y derechos que constituyen el activo del deudor deben ser liquidados inmediatamente con el único fin de pagar a los acreedores. Una vez liquidados los bienes del deudor, los acreedores cobrarán a prorrata, teniendo en cuenta los privilegios previstos por la ley, quedando a disposición del deudor el remanente si existiera.

Existía originariamente en la ley, el instituto de la continuación de la empresa, reflejado en su art. 189 y siguientes, que reconocía como una posibilidad excepcional la continuidad, en tanto y en cuanto se tratara de una empresa socialmente útil y económicamente viable. La intención final era lograr la venta de la empresa en marcha. Recién en el año 2002, la reforma de la ley 25.589, introduce la posibilidad de la continuación de la empresa fallida por sus trabajadores agrupados bajo la forma de una cooperativa de trabajo. El juez debe decidir la forma más conveniente para continuar con la explotación, si será en manos del síndico o por los trabajadores.

La cooperativa de trabajo se erige limitada en sus alcances, pero brinda una herramienta eficaz al juez para atender en cada caso particular, la situación de cientos de empresas con miles de trabajadores que se han visto, de manera acentuada frente a la crisis, en la necesidad de asumir la responsabilidad de conducir las al ser abandonadas por sus dueños, o de resguardar el patrimonio de las mismas para evitar su desguace con la consiguiente pérdida de su fuente laboral.

El presente trabajo pretende hacer hincapié en los siguientes puntos:

- la actuación de las cooperativas de trabajo en el proceso de continuación de la empresa,
- las distintas formas de vinculación de las cooperativas de trabajo,
- la descripción de los aspectos positivos y negativos actuales de las cooperativas de trabajo,
- la adquisición de la empresa en marcha,
- análisis de los principales puntos de la reforma de la ley N° 26.684 relacionados con el tema en tratamiento.

Introducción

La cooperativa de trabajo asimilable a la idea de empresa recuperada, surge en un contexto socio-económico caótico, como consecuencia de la salida del sistema de convertibilidad, la falta de crecimiento económico del país producto de la recesión arrastrada desde el año 1998, la crisis de gobierno del 2001, la instauración del decreto 1570/2001 (“corralito”) y Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario (“corralón”) con el consiguiente ahogo de todo movimiento económico, al restringir bruscamente la liquidez monetaria, paralizando el comercio y el crédito, rompiendo las cadenas de pago y asfixiando a la “economía informal o no formal” de la cual depende la subsistencia cotidiana de una porción significativa de la población.

La crisis por la que atravesó el país resultó de tal magnitud que desembocó en la quiebra de numerosas empresas que no pudieron sobrellevarla, en tanto que muchas otras se vieron obligadas a recurrir al concurso preventivo para poder subsistir. No podría ser de otra manera, pues la posibilidad de recuperación de las empresas en crisis se encuentra estrechamente vinculada a las condiciones económicas y financieras del país.

El fenómeno de las empresas recuperadas significa la puesta en marcha por los trabajadores de empresas quebradas, legítima o fraudulentamente, frente al peligro cierto de ser arrojadas a la desocupación estructural. Evidencia una respuesta de los trabajadores a una situación extrema en medio de un proceso de recesión y desindustrialización irreversible, dado el contexto dado. Las gestiones gremialistas tradicionales y el ejemplo de una creciente masa de desocupados, carentes de brindar soluciones a la situación coyuntural de los trabajadores, abrieron la puerta hacia este nuevo rumbo, que si bien implicaba relevantes costos sociales y significativos conflictos a futuro, representaba a su vez la única posibilidad con la que contaban los trabajadores a la luz de los acontecimientos para conservar su fuente laboral. En el 2001 las experiencias se multiplicaron rápidamente para sostener un fuerte incremento en el periodo 2003/2004.

Actualmente, las cooperativas de trabajo son consideradas un fenómeno instaurado en la actualidad empresarial argentina y en la legislación vigente a partir de la reforma del art. 190 de la ley de concursos y quiebras.

Así al incorporar la mencionada norma, la potestad de los trabajadores de requerir la continuación de la empresa, como alternativa de mantenimiento de la fuente de trabajo, se vulnera el carácter excepcional de este régimen, con lo cual se generan en la práctica gran cantidad de complicaciones a la hora de aplicar la ley.

Actualmente en el mercado operan una gran cantidad de empresas recuperadas bajo la forma de cooperativas de trabajo, muchas de ellas aún sin resolver cuestiones fundamentales

del proceso de quiebra en el cual se hallan inmersas, buscando encauzar legalmente lo que se inició con la “ocupación” de la empresa.

La intención del presente trabajo presupone la idea de analizar la conveniencia o no de la gestión de la empresa en quiebra por parte de una cooperativa de trabajo, ya que la misma no sólo persigue la conservación del puesto de trabajo y la empresa, sino que en muchos casos, se instala como el puntapié inicial para lograr la adquisición de la empresa por parte de los mismos trabajadores.

Asimismo, corresponde tener en cuenta los lineamientos básicos bajo los cuales la cooperativa de trabajo realizara la gestión de la empresa y el encuadre legal correspondiente en su relación con el resto de la quiebra, es decir, asumiendo los costos y administración la cooperativa como un tercero distinto a la quiebra y bajo la vigilancia del síndico en cuanto a todo el patrimonio del fallido. Vale mencionar aquí que será importante recalcar los aspectos positivos y negativos de la actuación de la cooperativa de trabajo bajo la ley vigente y cuáles son las distintas posibilidades de adquisición que tienen para con la empresa fallida, a la luz del valor agregado a la misma por la continuación de sus actividades.

No prescindirá el presente trabajo de la reforma recientemente sancionada, bajo la ley N° 26.684 (B.O. 30/06/2011), cuyo principal objetivo es proteger la continuidad de la producción en manos de los propios empleados, incluso antes de la conformación de una cooperativa de trabajo. Con la nueva norma, los jueces tienen la posibilidad de otorgar la continuidad inmediata y bajo administración de los trabajadores. Asimismo, los trabajadores también están habilitados para hacer una oferta por los bienes y adjudicárselos en forma directa, como también se ven beneficiados por la no suspensión de los intereses de los créditos laborales, que serán actualizados desde la fecha en que debieron haberse pagado hasta el momento del efectivo pago.

La reforma de la ley en muchos artículos efectúa una discriminación a favor de las cooperativas como si las mismas fueran la solución preferible en la sociedad organizada para alcanzar el desarrollo económico, la recuperación de las empresas en crisis y la plena actividad. Además, confunde en muchos de sus artículos la continuación típica (aquella llevada a cabo por el síndico) y atípica (aquella que está en manos de un tercero) de la empresa en quiebra y como si ello no fuera suficiente, afecta la situación crediticia de los otros acreedores de la masa fallida.

Por lo expuesto, intentaremos analizar la continuidad de la empresa quebrada en manos de sus trabajadores, aplicando las herramientas obtenidas durante el curso de posgrado “Especialización en Sindicatura Concursal” en las diversas materias y utilizando principalmente la estructura de la ley concursal, para ahondar en los aspectos claves y conflictivos, a fin de obtener una visión crítica de la situación paradigmática que goza de una brutal actualidad.

1. El principio de conservación de la empresa. Su recepción legal.

Antiguamente, la quiebra se erigía como un instituto esencialmente punitivo para el deudor, accionable a través de medios coactivos con el fin de satisfacer los intereses de los acreedores; es decir, constituía un mecanismo para cumplir forzosamente las obligaciones del deudor. Con el correr de los años, se generó un sistema de convenios que buscaba solucionar la insolvencia dando una posibilidad al deudor y buscar una nueva salida a la crisis. Así nacieron los acuerdos resolutorios y luego los acuerdos preventivos.

A fines del siglo XIX, en la legislación comparada surge una modalidad de acuerdo, instituido a partir del concurso preventivo que se desarrolla con anterioridad a la quiebra. El *convenio preventivo judicial*, anterior al estado falencial. Con él se intentaba evitar la liquidación, mediante un acuerdo entre deudor y acreedor, que luego debía ser homologado por el juez. De este modo, el proceso falencial se contraponía ante los convenios preventivos judiciales, como una solución eminentemente liquidativa ante las situaciones de crisis a diferencia de estos últimos que propugnaban la conservación de la empresa, más allá de que el principal objetivo era satisfacer el interés de los acreedores.

Pero la realidad de las empresas y la legislación que las envuelve, se ve modificada a principios del siglo XX con el vuelco que la economía realiza, mutando de un modelo económico liberal a la economía social de mercado². El estado comienza a intervenir en el funcionamiento de la economía en general a la luz de la ineficacia del modelo hasta allí adoptado. De esta manera en el derecho concursal comienzan a imponerse con más fuerza principios tales como el de conservación de la empresa, el mantenimiento de la fuente laboral y los intereses sociales; y consecuentemente, el derecho se inclina por brindar mecanismos que mantengan en funcionamiento aquellas empresas que poseen viabilidad económica con el fin de satisfacer los intereses de sus acreedores logrando la enajenación de la empresa en marcha, pero también con el objetivo de salvaguardar los puestos de trabajo y conservar una unidad económica de producción dentro de una economía dada.

Así lo señala RIVERA: “Por un lado, la empresa es fuente de actividad económica y de generación de empleo. La legislación francesa e italiana –y sus comentaristas- han enfocado el tema desde este punto de vista. Otros, en cambio, lo ven también como un modo de maximizar el valor de los activos y con ello mejorar las expectativas de satisfacción de los intereses de los acreedores”³.

En la legislación argentina, el principio de conservación de la empresa se incorpora a partir de la ley 19.551, ya que en su artículo 182 establecía la posibilidad de la continuación inmediata y atribuía al síndico la obligación de informar sobre la posibilidad y la conveniencia de enajenarla en marcha. Rouillon lo expresa de esta manera en la introducción a la

Sección II del Capítulo IV de la ley 19.551: "... si se procura la enajenación de la empresa o del establecimiento en marcha ha de instrumentarse algún mecanismo que permita la continuación de esa actividad hasta la liquidación del activo concursal. Ese mecanismo es el que regulan los arts. 182 a 193 de la LC"⁴. También menciona que dicho mecanismo no está orientado a evitar la liquidación falencial, sino por un lado a evitar un daño grave o irreparable al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio y por otro lado a posibilitar la liquidación de la empresa como unidad o de algún establecimiento del fallido "en marcha", y no tener que caer en la venta de los bienes en forma individual.

Posteriormente, en la ley 24.522 primó sustancialmente el interés de los acreedores concursales, relegando el interés general o interés público que resguardaba la legislación anterior. Dicha idea surge del Mensaje de elevación de la ley 24.522, donde "se limita y acota el recurso de continuación de la empresa en quiebra, toda vez que la experiencia indica que dicha continuación de la explotación ha sido un elemento utilizado muchas veces sin justificación, provocando un notable alargamiento de los procesos de quiebra, en directo detrimento de los derechos de los acreedores en la masa, y también de la economía en general". Esta ley modificó el criterio para la continuación de la explotación, considerando que se realizará solo excepcionalmente; asimismo, se suprime la connotación de daño grave e irreparable en el caso de su interrupción y la consideración del "interés general" para tomar dicha decisión, y además, que quien adquiría la empresa no estaba obligado a continuar con las relaciones laborales preexistentes.

Por cierto, la quiebra es un disparador de conflictos y no están ajenos a ellos, los trabajadores de la empresa fallida y la ley no prevé que los trabajadores se encuentren facultados para intervenir en defensa de sus intereses. A la luz de este cuadro de situación, puede deducirse que no es lo mismo el daño soportado por un acreedor-proveedor quien asume riesgos inherentes a su desenvolvimiento económico que el daño soportado por el trabajador que ve desaparecer su fuente laboral y por ende, el salario indispensable para su subsistencia.

El esquema legal sufrió los embates de la crisis socio-económica del año 2001 con el consiguiente cierre de numerosas empresas y el abandono de otras que fueron "recuperadas" por sus trabajadores, lo que motivó la modificación de la ley 25.589, incorporando la tutela de la fuente de trabajo al permitir la continuación bajo la forma de cooperativa de trabajo. Esto implica una revalorización de la empresa como fuente de trabajo, tal como lo estipulaba la ley 19.551.

La ley 25.589 mantiene la excepcionalidad de la continuación de la explotación de la empresa pero incorpora la solicitud de parte de los trabajadores como un elemento indispensable para decidir sobre la viabilidad de la empresa. RIVERA señala que en la ley 25.589 se considera que "las empresas pueden subsistir por decisión del legislador, sin capital de trabajo, sin mercado, sin

management profesional, etcétera, y por ello ha reformado el artículo 190 LC para autorizar la continuidad de la empresa por cooperativas de trabajo”⁵.

La ley, de todos modos, no es específica a la hora de legislar sobre la actuación de la cooperativa de trabajo. El mantenimiento de la unidad productiva aparece como el valor social que sustenta las alternativas jurídicas tendientes a “salvar” las empresas que se consideren recuperables. Si bien la reforma refleja un avance normativo, no significa ello que los trabajadores puedan, luego de un tiempo prudencial, adquirir la empresa en propiedad, con lo cual no tienen pautas claras que marquen la dirección del camino a seguir.

2. ¿Por qué los trabajadores?

La concepción tradicional de la empresa sostiene que el poder de dirigir la misma corresponde al empresario, pero a través del tiempo, muchos han sido los intentos de que el trabajador participe de la vida de las empresas.

Es interesante discernir que dicha participación e inclusión dependerá en muchos casos del tipo de empresa que estemos considerando (naturaleza de la actividad, tamaño de la organización, complejidad de los negocios, etc), y aún más, considerando los distintos aspectos dentro de la misma. Además de ello, dependerá también el grado de relación que los trabajadores deseen lograr con la empresa, ya que pueden no siempre estar dispuestos a abordar temas que importen ciertos riesgos. Hoy en día, la libertad “absoluta” que antes detentaba el empresario se ve limitada por la actuación cada vez más creciente de las distintas organizaciones sociales.

Nuestra constitución en el artículo 14 bis, afirma el derecho de los trabajadores de “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”. Este principio legal engloba la idea de colaboración con la dirección, para lograr la cogestión de la empresa, que transforma el concepto de empresa por el de comunidad de trabajo. Para articular la dinámica de esta injerencia laboral en la empresa, debería determinarse el alcance de dicha participación dentro de la misma y si es conveniente aún en el caso de pequeñas organizaciones, o si es conveniente que sólo se aplique a empresas de gran magnitud.

Es dable aclarar, que la colaboración y participación de los trabajadores de la que estamos hablando debe circunscribirse a la noción de ayuda, de acompañamiento; pero de ninguna manera implicarán generar una competencia con el propio empresario y menos aún, la oposición a las decisiones tomadas por el mismo. Esta noción se encuentra legitimada por el hecho de que los trabajadores no participan de las pérdidas que puedan generarse y por lo tanto, no pueden igualarse al empresario y sus riesgos.

También la ley de Contrato de Trabajo alude a este principio constitucional en su artículo 5 in fine: *“A los mismos fines, se llama “empresario” a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.*

Pero ¿qué sucede con los trabajadores si la empresa está en quiebra? La tendencia es que ante una situación de crisis, como es el estado de cesación de pagos, se salvaguarde el interés de los trabajadores, lo que redundaría en la conservación de su fuente laboral. Nuestra legislación incorpora este precepto recién con la reforma de la ley 25.589, ya que permite que la actividad de la empresa en estado de quiebra sea desarrollada por los trabajadores, ya no como colaboradores y partícipes, sino como titulares de la continuación empresarial.

Hasta la reforma de la ley 25.589, la regla general era la continuación de la empresa en manos del síndico, por tanto, muchas de las decisiones que se tomaban dentro del proceso judicial de quiebra, no tenían intervención alguna de los trabajadores, viendo éstos resentidos sus intereses.

A partir de la inclusión de las cooperativas de trabajo en el artículo 190 de la ley, se genera la posibilidad de continuación de la empresa en manos de sus trabajadores, y esto surge como consecuencia de la generación de un nuevo sector en la producción, con una orientación de economía social, que podría ocupar sectores crecientes del mercado y de esta forma competir con las grandes empresas. La mayoría de las empresas recuperadas corresponden a sectores débiles del capital, empresas abandonadas por sus patrones, cerradas o a punto de cerrar.

Por ello, la riqueza del fenómeno de las empresas recuperadas no reside en la medición cuantitativa de determinadas variables sino en la significación que adquiere para los trabajadores valerse por sus propias fuerzas. El desafío mayor es organizar el proceso de trabajo desarrollando un método en que se considere y reconozca el saber obrero, se tienda a recalificar los puestos de trabajo y revertir las estrategias empresarias que fomentan formas de explotación a otros trabajadores con son la tercerización, subcontratación, etc.

La fortaleza de las empresas recuperadas reside en la capacidad de cambio de la clase trabajadora ante la posibilidad de un desempleo seguro, lo que redundaría en el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y fomenta la producción.

Dentro de las ventajas que podemos enunciar en las empresas recuperadas por sus trabajadores es la motivación, ya que al tener participación activa tanto en la marcha como en la toma de decisiones sobre la empresa, el trabajador se siente gestor de su propio negocio. La motivación se incrementa aún más, al tener en cuenta que no recibe un salario como

contraprestación por su trabajo, sino que participa de un retorno, que no es más que un excedente repartible que resulta luego de cubrir todos los costos y gastos de la operatoria empresarial.

Uno de los puntos que beneficia a los trabajadores en su lucha, es el apoyo mutuo entre los individuos de las mismas empresas y el respaldo solidario de las múltiples organizaciones populares (agrupamientos gremiales, sindicatos, partidos políticos, asambleas, movimientos de trabajadores desocupados).

Más allá de los puntos positivos que puedan derivarse de la participación de los trabajadores en la continuación de la empresa, también se critica a las cooperativas de trabajo posicionándolas como una herramienta o puente necesario para convalidar fraude laboral y susceptibles de tener una administración ineficiente por hallarse en cabeza de sus propios trabajadores.

En el primer caso, es importante aclarar que todos los integrantes de la cooperativa de trabajo deben ser trabajadores, no existe la posibilidad de asociados capitalistas. Cuando se habla de fraude laboral, se intuye que bajo esta forma se reúnen un número de trabajadores bajo la forma asociativa en apariencia, cuando en realidad detentan la condición de subordinados, para brindar servicios a terceros y evadir así las obligaciones que puedan resultar de las leyes laborales. En consecuencia, no debe confundirse la cooperativa genuina, cuyo funcionamiento no se ve desvirtuado por irregularidades, con aquella plagada de sombras y apariencias, pues la calidad de socio resulta excluyente de la de trabajador dependiente, así en el fallo “Lago Castro, Andrés M. c/ Cooperativa Nueva Salvia Limitada y otros⁶”, la CSJN dijo: *“De igual modo, el sentenciante no debió pasar por alto las normas que, en ejercicio de sus facultades reglamentarias, expidió el INAC, como lo son, v.gr., el art. 1º de la resolución 183/92 (7-4-1992), que tuvo como objeto reafirmar que el vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa de trabajo es de naturaleza asociativa y está exento, por lo tanto, de toda connotación de dependencia, encuadrado en el derecho laboral”*.

Pero en el caso de la continuación de la empresa en manos de la cooperativa de trabajo, es ésta quien instrumenta toda la actividad económica bajo su propia titularidad, es decir, que no existe tercero alguno que posibilite fraude, tal como lo sostuvo la CSJN en “Cuccioletti c/Coop. De Trabajo -12 de Enero Ltda. Codel-⁷”: *“si se mantiene el sistema de contratar trabajadores no socios, las cooperativas de trabajo dejarían de llenar el fin de su creación, pues no cabe duda que la esencia de las mismas radica en la exclusiva labor de sus asociados, salvo casos en que se justifique la excepción”*.

Además, aun en el caso de la celebración de un contrato entre la quiebra y la cooperativa, seguiríamos estando ante un tercero que ejerce per se la gestión del negocio y bajo su exclusiva responsabilidad y riesgo; como lo pone de manifiesto la Organización Internacional del

Trabajo, en la Recomendación N° 193 de 2002 sobre la promoción de las cooperativas, que entiende como tales a *“una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática”*.

Otra de las observaciones efectuadas a los trabajadores de las cooperativas de trabajo es que los mismos no cuentan con la capacidad suficiente para llevar adelante el rumbo de la empresa, pero muy por el contrario, estando la cooperativa de trabajo formada por asociados-trabajadores, generalmente especializado en un oficio particular y siendo partícipes de las decisiones tomadas en el Consejo de Administración, podrán estos acceder a la capacitación adecuada a fin de poder desempeñar adecuadamente sus funciones. Esta capacitación sigue los lineamientos del movimiento cooperativista y se conjuga con la habilidad profesional que sí poseen estos trabajadores sobre el negocio de la empresa, razón por la cual, lejos de ser un punto crítico, puede transformarse en una ventaja competitiva y trascendental para la continuación empresaria.

Para ello es imprescindible situar a las cooperativas de trabajo, así como a la acción cooperativa en general, en el marco de las “políticas de estado” que han dado lugar al establecimiento del INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social); dicho marco entiende, después de enunciar que “el sector de la economía social, cimentado en los principios de solidaridad, ayuda mutua y equidad social, ha alcanzado un notable nivel de crecimiento que exige la presencia de un organismo del sector público cuya misión primordial sea la de contribuir a su desarrollo. Ello origina el establecimiento y la creación de un fondo destinado a la promoción tanto de la educación cooperativa en todos los niveles de enseñanza primaria, secundaria y terciaria, cuanto de la creación y desarrollo de cooperativas en todos los ciclos del quehacer económico, producción primaria y fabril, comercial, de servicios, vivienda, trabajo y consumo⁸. En el caso de la empresa en quiebra, los recursos devienen escasos y la estructura cooperativista resulta ser una herramienta eficiente para administrar esta coyuntura y salir airoso de la situación de cesación de pagos, toda vez que no existe estructura jerárquica, ya que todos son asociados, sean o no miembros del Consejo de Administración.

El Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas enuncia como principios los siguientes:

- Los trabajadores invierten su conocimiento, tiempo y esfuerzo integrado en una organización y retiran los resultados económicos de su inversión. El trabajo es formador de capital.
- La diferencia es sustancial con otras formas organizacionales cuyos resultados económicos surgen de una inversión económica. El capital es formador de capital, y el trabajo no es una inversión sino un recurso.

- Las fábricas recuperadas por los trabajadores no constituyen un sistema de autogestión con el objetivo de crear una red de economía social alternativa al mercado. Las fábricas realimentan su eficiencia en el mercado al competir en él.
- Las fábricas no son capitalistas porque su objetivo no es maximizar el lucro del capital, sino el bienestar de sus trabajadores.

Así también pueden observarse las siguientes diferencias conceptuales entre una empresa tradicional y una cooperativa de trabajo:

	Empresa Tradicional	Fabricas Recuperadas
Estructura	Vertical	Horizontal
Nivel de Ingresos	Fijados por oferta de mercado	Distribución de resultados
Política de ingresos	Diferenciada por escalas	Distribución igualitaria
Objetivos	Fijados por la dirección	Fijados por consenso
Eficiencia	Diferencia entre los objetivos organizacionales y los individuales	Coincidencia entre los objetivos organizacionales y los individuales
Control	Vertical	Horizontal
Tratamiento de la Información	Restringida y administrada	Abierta a todos los miembros de la organización
Estrategia de Mercado	Competitiva	Competitiva
Productividad	Gastos de puesta en marcha	Efecto experiencia
Conducción	Líder	Colegiada
Decisiones	Fijadas por la dirección	Democrática

Por todo lo expuesto, promover la formación de este tipo de cooperativas en el caso de una empresa en quiebra resulta conveniente cuando el objetivo final es sanear la empresa quebrada, ya que a través de la cooperativa se busca favorecer a mejorar la situación desventajosa en la que quedan todos los acreedores -cualquiera sea su clase o categoría- una vez que se decreta el estado falencial.

3. La continuación de la empresa.

Resulta oportuno en este punto del trabajo, preguntarnos cómo se llevará a cabo la intervención de la cooperativa de trabajo en la continuación de la explotación y cuáles son aquellos lineamientos que estipula la ley a fin de lograr el objetivo de vender la empresa en marcha. Distinguiremos la continuación en inmediata por un lado y mediata u ordinaria por el otro.

3.1. La continuación inmediata.

Atendiendo a la reforma introducida por la ley 26.684, la continuación inmediata, legislada en el artículo 189 LCQ, en primer lugar elimina la mención a su “excepcionalidad” y legitima a la cooperativa para solicitarla con el fin de lograr “la conservación de la fuente de trabajo”.

El primer punto para destacar de esta reforma es el carácter excepcional que tenía la continuación inmediata en la ley anterior, considerando que la empresa fuere socialmente útil y económicamente viable. De esta manera se consideraba la empresa, no sólo como una unidad de producción generadora de un flujo comercial dentro de un entorno económico determinado sino también, como una unidad generadora de empleo, cuya desaparición impactaría sobre el interés público al considerar el carácter alimentario de los salarios.

Es decir, que el artículo 189 LCQ disponía, hasta ahora, que la reanudación de la actividad productiva solo podía disponerse “... *si de la interrupción pudiera resultar con evidencia un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio...*” y la reforma agregó dos supuestos más: “...*si se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse...*” o “...*entiende que el emprendimiento resulta económicamente viable...*” Este último supuesto era un punto reclamado por la doctrina para que el juez considere a la hora de decidir sobre la continuidad inmediata.

Asimismo, la ley incluyó una última posibilidad, que amplía los supuestos de procedencia de la continuación inmediata de la explotación de la empresa o de alguno de sus

establecimientos, previéndose que la conservación de la fuente de trabajo deberá ser tenida en cuenta por el juez para resolver sobre dicho pedido de continuidad si el pedido es formulado por las dos terceras (2/3) partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, organizados en cooperativa (incluso en formación) dentro de los cinco (5) días de la última publicación de edictos.

La ley anterior determinaba que el síndico es quien toma la decisión de continuar la explotación al momento de decretarse la quiebra, para ello el funcionario debía evaluar las consecuencias graves que acarrearía la interrupción de las actividades. El hecho de estar estipulada la continuación inmediata como una facultad del síndico, no obstaba a que el juez pudiera determinarla si contaba con elementos válidos y suficientes que le permitieran arribar a la decisión de continuar con la empresa. A partir de la reforma, la conservación de las fuentes de trabajo habilita al juez a autorizar la continuación inmediata respondiendo al pedido de los trabajadores bajo la forma de cooperativa de trabajo, independientemente de considerar los presupuestos tradicionales que enuncia el artículo 189 L.C.Q., tales como daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio, la interrupción de un ciclo de producción o la viabilidad económica del proyecto. En este punto, lo importante es asegurar la continuación de las relaciones laborales más allá de los presupuestos sobre la empresa en sí misma, y con mayor énfasis, cuando está en juego la voluntad de los trabajadores en continuar con la explotación de la empresa.

La segunda parte de la norma reformada, constituye un híbrido de difícil resolución, toda vez que incorpora la existencia de contratos laborales preexistentes como presupuesto de continuación inmediata con el fin de preservar la fuente de trabajo. Se trata prácticamente de una continuación de pleno derecho cuando existan relaciones laborales coexistentes a la quiebra.

De dicho texto, se rescata la idea de que el juez debería conceder la continuación inmediata aunque el emprendimiento no resulte “económicamente viable”, o aunque no haya un ciclo productivo interrumpido, o aunque existe peligro de daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio. Es decir, que estaríamos ante una posibilidad independiente del resto de los supuestos, toda vez que la ley indica esta posibilidad luego del modo adverbial: “*también*”.

Otro punto a tener en cuenta en este artículo es la consideración de las mayorías que prevee el mencionado artículo, situación que se arrastra desde la modificación de la ley 25.589. Graziabile y Villoldo sostienen que “...la petición corresponde a los trabajadores en relación de dependencia, que según el caso deberán representar la mayoría del personal en actividad o de los acreedores laborales, carecen de legitimación para peticionar los acreedores laborales extrabajadores⁹”. Junyent Bas también considera que “tal mayoría comprende a los asalariados que a la fecha de la declaración de la quiebra se encontraban en relación de dependencia, como así también a los que hubieran cesado en la relación laboral¹⁰”.

Nada aclara la ley sobre la situación de los empleados que en esta instancia no fueron aún reconocidos como acreedores del proceso, o el caso de los empleados “informales”, es decir aquellos que no se encontraban regularmente contratados; ni que decir, de aquellos que simulan ser empleados o los casos en que las anomalías descriptas solo puedan ser aclaradas con posterioridad a la continuación de la empresa por parte de la cooperativa. En cuanto a los trabajadores en actividad que no son acreedores laborales, éstos se hallan comprendidos dentro de “la mayoría del personal en actividad” si los mismos se encuentran trabajando al momento de la quiebra, por lo tanto, podrán participar del pedido de continuación. En cambio, aquellos trabajadores que hubieran mantenido una relación laboral anterior y que a la fecha de la quiebra no detentaban la calidad de acreedores ni dependientes de la empresa, no podrán computar las mayorías necesarias para fundamentar el pedido de continuación del que estamos hablando.

En concreto, la mayoría sólo podrá ser conformada con los trabajadores que se hallaban en actividad al momento de la quiebra, debiendo representar por un lado las 2/3 partes de un universo formado por todos los contratos laborales y por otro lado, también las 2/3 partes de los acreedores laborales, si existieren. De esta manera, no se produce la paralización de las actividades de la empresa quebrada y se orienta a la cooperativa de trabajo a la continuidad que ofrece el artículo 190 LCQ.

La petición de continuidad formulada por parte de los trabajadores, puede ser interpuesta hasta cinco días después de la última publicación de edictos.

La ley aclara que la cooperativa en formación deberá regularizarse dentro de los cuarenta (40) días, pudiéndose prorrogar dicho plazo si existieran razones ajenas a su accionar que no hicieren posible dicho trámite. En este supuesto nada aclara la ley, sobre la posibilidad de que la inscripción fuera denegada por la autoridad de contralor, en cuyo caso podríamos aseverar que se trasluce de la ley, que la cooperativa se ha transformado en la opción normal y favorita del legislador.

El presente artículo no especifica cuál ha de ser el rol de esta cooperativa –esté o no definitivamente constituida- dentro de la continuidad inmediata. Es importante diferenciar si la cooperativa estará a cargo de la gestión, en cuyo caso, corresponderá negociar un contrato en las condiciones del artículo 187 LCQ o por lo menos de un convenio o acuerdo transitorio, caso contrario, se trata de la continuidad típica y por lo tanto, su resolución no puede ser forzada y deberá quedar supeditada a su factibilidad técnica, económica y financiera, con subordinación a los objetivos de la ley, en las condiciones que prevé el art. 190 LCQ.

3.2. La continuación mediata u ordinaria de la empresa.

3.2.1. La continuación típica.

Sin olvidar que en toda quiebra la finalidad es la realización inmediata de los activos a fin de solventar los pasivos de la misma, la ley establece en su artículo 190, la posibilidad de continuar con la explotación de la empresa por un tiempo determinado con el fin de enajenar la empresa en marcha.

Una de las formas posibles para la continuación de la explotación de la empresa, es la llamada típica, es decir la que queda en manos del síndico, bajo su exclusiva responsabilidad en la administración y gestión de la misma, asumiendo las contingencias derivadas de la incertidumbre en el mundo de los negocios. El texto legal autoriza al juez a disponer la continuación de la explotación de la empresa, previo informe sindical donde se emita opinión técnica sobre la conveniencia de mantener la continuación de la explotación en orden a la factibilidad de enajenar la empresa en marcha. El trámite de continuación de la explotación se inicia con el informe sindical que debe ser presentado al expediente dentro de los veinte días corridos contados luego de la aceptación del cargo del síndico. El informe deberá ser fundado a fin de proveer al juez de todos los elementos relevantes para decidir por la continuación o no de la empresa.

El síndico cuenta con la carga de elaborar un plan de explotación y acompañar un presupuesto de recursos, además, no sólo debe informar la forma en que llevará adelante la administración de la explotación y la forma de disponer de los recursos, sino que también debe informar como cancelará los pasivos preexistentes.

Al mencionar esta serie de requisitos que debe contener el informe que debe presentar el síndico, la ley ha puesto énfasis en la importancia que tiene la continuidad de la explotación sin generar nuevas pérdidas. El artículo originario de la ley 24.522 en su inciso 2) no permitía que se produjeran nuevos pasivos que deban ser soportados por la quiebra, mediante la aplicación del artículo 240 LC; pero a partir de la reforma se incorpora la posibilidad de contraer pasivos mínimos necesarios para el giro de la explotación de la empresa o establecimiento, situación que necesariamente ya ocurría a pesar de no estar permitida en la ley, por ser prácticamente imposible continuar la actividad de una empresa quebrada sin contraer alguna deuda. En realidad, el objetivo debe estar puesto en que la nueva actividad no sea deficitaria, para no castigar más a los acreedores de la quiebra.

La ley dispone en su artículo 193 que en el caso en que se resuelva la continuación de la empresa y el síndico aconseje dentro de los 30 (treinta) días de la quiebra, la enajenación en bloque de los bienes, se mantendrán los contratos de locación en las condiciones

preexistentes y las demás consecuencias futuras. Son nulos los pactos que establezcan la resolución del contrato por la declaración de quiebra.

Esta situación acontece cuando la quiebra actúa como locatario de bienes relacionados con la explotación al tiempo de su declaración y al continuar los contratos, los créditos que el cumplimiento del mismo demande, serán considerados gastos de conservación y justicia (art. 240 LC). Estos créditos podrán estar conformados por el valor de la locación, los impuestos, servicios y otras cargas que correspondan al locatario.

El nuevo artículo 195 dispone que en caso de continuación de la empresa, los acreedores hipotecarios y prendarios no podrán utilizar el derecho a liquidar los bienes en concurso especial en las siguientes situaciones:

- Cuando los créditos no se hallen vencidos a la fecha de la declaración y el síndico satisfaga las obligaciones posteriores en tiempo debido,
- Cuando los créditos se hallen vencidos a la fecha de la declaración, mientras no cuenten con resolución firme que acredite su calidad de acreedor hipotecario o prendario,
- Cuando exista conformidad del acreedor hipotecario o prendario para la suspensión de la ejecución.

Asimismo, el artículo 195 estipula que serán nulos los pactos contrarios a los incisos 1 y 2 y que por decisión fundada y a pedido de la cooperativa de trabajadores, el juez podrá suspender las ejecuciones hipotecarias o prendarias por un plazo de hasta dos años. Dicho plazo no es excesivo si se sostiene el objetivo principal de recuperar la empresa, pero no hay que dejar de lado que ante esta situación, la cooperativa de trabajo podrá con un simple escrito paralizar las acciones de las cuales gozan los acreedores hipotecarios y/o prendarios. Esto constituye un menoscabo a los derechos de los acreedores hipotecarios y/o prendarios y una diferenciación con respecto a la continuación de la explotación en manos del síndico. Además el inciso 2 choca con el artículo 126 LCQ, el cual continúa permitiendo solicitar la formación de concurso especial, sin perjuicio del cumplimiento oportuno de la carga de solicitar la verificación del crédito.

3.2.2. La continuación atípica.

La reforma al artículo 190 de la ley 25.589 agrega que habrá de tomarse en cuenta el pedido que hagan los trabajadores o acreedores laborales quienes actuarán bajo la forma de cooperativa de trabajo. Éste hasta ahora, era el único artículo que mencionaba a las cooperativas de trabajo. Si bien consideraremos las cooperativas de trabajo en los puntos siguientes, por ser el eje del presente trabajo, es importante aclarar que el pedido de los trabajadores no es vinculante para el

juez, quien deberá analizar la viabilidad económica de la empresa además de tener en cuenta su capacidad como fuente laboral.

En cuanto a la incorporación de las cooperativas de trabajo como continuadoras de la explotación, se han expuesto críticas y también opiniones a favor. En el primer plano, se ubican RIVERA y ROITMAN quienes sostuvieron que “es un ejemplo de las soluciones mágicas, nacidas al amparo del voluntarismo que cree en la supervivencia de las empresas sin crédito ni tecnología ni gerenciamiento, y que ha sido largamente denunciada por la doctrina. De todos modos estamos persuadidos de que esto funcionará solo en casos marginales, de pequeños talleres que no tendrán mayor relevancia económica, aunque seguramente causarán daño a los acreedores que verán postergadas sus expectativas de cobro”¹¹. También se expresó en similar sentido DI TULLIO al afirmar que: “el régimen de continuidad de la actividad se ha revelado como una patología que posterga en forma indefinida la liquidación y percepción de los créditos concursales, generándose nuevos pasivos preferidos”¹².

Contrariamente NEGRE DE ALONSO sostiene que la modificación de la norma ha expuesto el espíritu y la intención del legislador, el cual ha querido que los trabajadores continúen con la explotación de la empresa bajo la forma de cooperativa, y agrega: “la tarea de la doctrina y la jurisprudencia es darle el marco de operatividad necesaria a la voluntad del legislador”¹³. Asimismo, JUNYENT BAS y MOLINA SANDOVAL se inclinaron por la idea de que la modificación al art. 190 LC introducida por la ley 25.589 considera como eje fundamental la protección de la fuente de trabajo.

Ante la discusión parlamentaria de la mencionada reforma, la pretensión del legislador se orientó a dar algún tipo de solución a la crisis laboral que se generaba ante la quiebra de una empresa y por tanto, se privilegió la presentación de los trabajadores o acreedores laborales, bajo los lineamientos cooperativos, a pesar de no contar con la constitución formal de la cooperativa, bastando que el pedido de continuación se realice como cooperativa “en formación”.

Como consecuencia de la incorporación de las cooperativas de trabajo y bajo la pauta de que la continuidad es la herramienta seleccionada por el legislador para salvaguardar las fuentes de trabajo de la empresa quebrada, se desdibuja el carácter restrictivo de la misma. El art. 191 de la ley –antes de la reforma de 2011- consideraba que el principio general era la no continuación de las actividades y la excepción era la continuación de la explotación de la empresa.

La reforma de la ley 26.684 agrega además, la obligación de la cooperativa de trabajo de presentar en el término de 20 días a partir del pedido formal que haya hecho de continuar con la explotación de la empresa, un proyecto que contenga las proyecciones referentes a la actividad económica que desarrollará. Esto no es más ni menos, que el plan de explotación que propone la cooperativa. Sobre éste, deberá emitir su opinión el síndico, a fin de otorgarle la seriedad

técnica necesaria y articular una alternativa de colaboración imprescindible para el buen éxito de la continuación de la explotación.

En caso de duda, el juez puede convocar a una audiencia a los intervinientes justamente para lograr la mejor información para resolver, facultad que el juez poseía con la ley anterior.

Es decir, que sólo a través de una adecuada y fundada información y con los elementos probatorios pertinentes, el tribunal estará en condiciones de resolver y justificar técnica y lógicamente la resolución de la continuación. De esta forma, sostiene Junyent Bas: “los trabajadores tienen plena conciencia que la única forma de asegurarse la continuación es por la vía legal instaurada por la ley y desde ésta óptica se desactiva toda actitud *violenta* como las conocidas tomas de fábricas que reconocen como génesis la ausencia de tutela legal¹⁴”.

Los trabajadores y/o acreedores laborales deberán actuar bajo la forma de cooperativa de trabajo, para lo cual deberán considerar la urgencia de continuar con la explotación, conformar la cooperativa casi en tiempo record y solicitar la continuidad como cooperativa en formación. El juez deberá corroborar las mayorías enunciadas por el art. 190 y concederá un tiempo prudencial a fin de que la cooperativa acredite la definitiva conformación del ente como persona jurídica por ante el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social.

A partir de la lectura del texto agregado por la reforma, los plazos del informe del síndico y de este pedido formal complementado por el plan de explotación de la cooperativa no son compatibles y debe entenderse que el pedido de la cooperativa afectará el cronograma que se inicia con el informe del síndico, ya que dicho informe debe ser presentado a los 20 días a partir del pedido formal que haya hecho de continuar la explotación. Además también afecta el contenido del informe en la medida en que de la propuesta de la cooperativa surjan nuevos elementos a ponderar que puedan modificar el contenido del informe previo de la sindicatura.

3.2.3. La resolución de continuación de la empresa.

El nuevo artículo 191 y 191 bis consideran el contenido de la resolución judicial que debe pronunciarse sobre el plan de explotación, sobre la cantidad de personal afectado a la actividad empresaria, los contratos en curso de ejecución que deben mantenerse, y el tipo de información que deberá suministrar el síndico y en su caso, la cooperativa de trabajo.

La resolución del juez que dictamine la continuación o no deberá tomarse dentro de los diez días hábiles posteriores al informe presentado por el síndico y contendrá entre los puntos principales específicos a las cooperativas, en su inciso 7) el tipo y periodicidad de la información que deberá suministrar el síndico y, en su caso, el coadministrador o la cooperativa de trabajo. Esta

resolución deberá ser dictada dentro de los diez (10) días posteriores a la presentación del informe de la sindicatura previsto en el artículo 190. La resolución que rechaza la continuación de la explotación es apelable por el síndico y la cooperativa de trabajo.

La reforma de la ley 26.684 agrega un artículo 191 bis que determina que en el caso de continuidad de la explotación de la empresa o de alguno de sus establecimientos en manos de las cooperativas de trabajo, incluso en formación, el Estado deberá brindarle la asistencia técnica necesaria para seguir adelante con el giro de los negocios, es decir, que se crea en cabeza del Estado una obligación de asistencia técnica a la cooperativa de trabajo que continuase con la explotación de la empresa en quiebra.

El reformulado artículo 192 LCQ impone la idea de que la cooperativa de trabajo no obliga a la quiebra, ubicándola correctamente como un tercero que debe continuar con la explotación y, oportunamente adquirir la empresa por las vías indicadas en el art. 205 a 213 LCQ.

3.2.4. La relación entre el síndico y la cooperativa de trabajo.

Existe una estrecha relación entre el síndico y la cooperativa de trabajo; en tanto el primero debe cumplir con sus funciones de contralor y vigilancia y la segunda, debe gestionar positivamente la empresa lo más provechosamente posible. De esta manera, el síndico no es responsable por la dirección de los negocios de la explotación, los cuales son a cargo de la continuadora (cooperativa de trabajo), quien asume los riesgos inherentes a la operatoria comercial; pero sí le cabe el deber de vigilancia, para lo cual si considera que existen factores que no hacen viable la continuación de la empresa, deberá informarlo al juez oportunamente.

No debemos olvidar que el síndico tiene el deber de contralor y vigilancia sobre la quiebra y la inclusión de la cooperativa implica la actuación de un tercero que habilita la modalidad de gerenciamiento de la empresa, la cual responde al proyecto de gestión oportunamente presentado ante el juez y permite por autorización de este último, que la cooperativa haga uso y goce de los bienes del fallido que se encuentran íntimamente relacionados con la explotación de la empresa.

Esto conlleva varias ventajas para la quiebra, toda vez que al transferir la explotación de la empresa a la cooperativa, es ésta quien asume tanto la gestión como los riesgos empresarios. De esta manera, no se generan para la quiebra gastos de conservación y justicia (art. 240 LC) y en caso de obtener réditos de la explotación, pertenecerán a la cooperativa. Esto permite diferenciar el caso de la explotación gerenciada y administrada por el síndico, donde las ganancias que pudieran obtenerse de la continuación de la explotación de la empresa quedan sujetas a desapoderamiento e integran el acervo concursal.

La modificación del artículo 192 LCQ considera que en el caso que la continuación la realice la cooperativa de trabajo, no se aplicará el inciso 3º, con lo cual las obligaciones que

contraiga la misma serán posconcursoales y por tanto, a su cargo. El punto principal es que la cooperativa es considerada un tercero y no se confunde con la quiebra.

Pero la cooperativa por el solo hecho de existir, no justifica la continuación empresaria, sino que deberá respetar las pautas programadas para su gestión y que ha servido de base para la continuación.

4. Las relaciones laborales.

El efecto principal de la quiebra sobre los contratos de trabajo, se encuentra en el artículo 196 LC, que dispone que la quiebra no produzca su disolución, sino su suspensión de pleno derecho por el plazo de sesenta días, a fin de poder tomar la decisión de continuar o no con la explotación. No existe decisión alguna que pueda tomar el juez con respecto a los contratos de trabajo, sino que esta suspensión opera sin intervención alguna del mismo. La suspensión de los contratos provoca un intervalo donde el trabajador está exento de cumplir con sus prestaciones en forma efectiva hasta tanto se decida la continuidad o no, por tal motivo no puede una parte demandar por incumplimiento a la otra. La suspensión en este caso es no remunerada, por lo que el trabajador no percibe salario durante este periodo. Si cumplido el plazo de 60 días, se resolviera la no continuación de la empresa, los contratos laborales quedarán disueltos a la fecha de la declaración de quiebra y corresponderá que los ahora acreedores laborales verifiquen su crédito conforme el artículo 241 inc. 2), y artículo 246 inc.1). Así en el fallo “Cerveceria Cordoba S.A.”¹⁵ se expresa: *“...queda descartado que los trabajadores puedan invocar un “ius proprium” distinto del que corresponde a la generalidad de los acreedores concurrentes al proceso universal”*.

En cambio, si se resuelve la continuación empresarial, cesa la suspensión de los contratos de trabajo y se reanudan los mismos, es decir, renace el contrato originario, con el consecuente cobro de los haberes devengados ya que el trabajador estuvo a disposición de la empresa. De esta forma se elimina la “reconducción parcial” tal como estipulaba el viejo artículo, lo que generaba que sólo se reanudaban los contratos necesarios y no todos.

El síndico deberá elegir el personal que queda afectado a la continuación, por lo cual tiene 10 (diez) días corridos desde la resolución de continuación y deberá aplicar las normas de Derecho común. Cabe aclarar en este caso, que al continuar el contrato, no existe crédito contra el fallido para verificar, pero el juez deberá provisionar los montos necesarios para hacer frente a futuras indemnizaciones y los montos que se devenguen en concepto de sueldos, jornales y retribuciones deberán ser pagados por el concurso y se entiende que son gastos del concurso, tal como lo estipula el artículo 198 LC.

La reforma de la ley 26.684 introduce un último párrafo al artículo 196: “...no será de aplicación el párrafo anterior para el caso de que la continuidad de la explotación sea a cargo de una cooperativa de trabajadores o cooperativa de trabajo”. Téngase presente que en caso de que la cooperativa de trabajo sea la continuadora, los trabajadores dejan de ser empleados para pasar a ser asociados; es decir, los asalariados pasan a ser los propietarios de la empresa y de allí que en materia cooperativa no opera más la clásica relación patrón-empleado, sino que, todos los asociados danadores de trabajo constituyen una nueva especie de trabajadores.

La reforma de la ley 26.684 también incluye aquí un último párrafo: “No será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida”. Esta modificación en forma tan genérica puede ser considerada inconveniente.

Además es importante distinguir entre créditos laborales anteriores y posteriores a la quiebra, ya que los primeros están sujetos a verificación, considerando los art. 241 inc.2) y 246 inc. 1) y los segundos, constituyen gastos de conservación y justicia según el art. 240.

Asimismo, según el nuevo artículo 199 LCQ, quien adquiere la empresa sólo será considerado un continuador del fallido respecto de los contratos laborales existentes a la fecha de transferencia, por lo cual no se hará cargo de los pasivos existentes previos a la misma, los cuales serán objeto de verificación o pago en el concurso. Esta modificación es un reconocimiento al esfuerzo comprometido de los trabajadores en la continuación, que contribuyeron a sanear la empresa y aseguraron su funcionamiento. La ley 24.522 excluía que el adquirente se hiciese cargo de los contratos laborales, con lo cual, fracasaban los intentos por salvaguardar las fuentes laborales, toda vez que, los trabajadores aseguraban la continuidad de la empresa pero su relación laboral se extinguía cuando la empresa era adquirida por una persona distinta a la cooperativa, si dicha condición no estaba estipulada en el pliego de adquisición de la empresa. Dicho precepto se vio reflejado en el fallo “Cervecería Córdoba S.A.¹⁶”, donde el doctor Tagle dijo: “Por consiguiente, de la conjugación armónica de los arts. 198 y 199 de la ley concursal se desprende: a) que habiendo cláusula expresa en tal sentido, el comprador asume los contratos laborales, que deben ser renegociados por las partes; b) que a falta de tal estipulación, que naturalmente debe ser inequívoca, el adquirente no queda obligado a emplear a los trabajadores de la empresa fallida”. A lo cual la doctora Brizuela agrega: “Pero nada impide que si el adquirente explotara la planta fabril, y necesitara operarios, pueda libremente contratar a los ex empleados; por el contrario, rige la situación el principio de autonomía de la voluntad”.

5. Enajenación de la empresa.

La quiebra tiene un efecto inmediato que es el desapoderamiento de los bienes que integran el patrimonio del deudor, con el único objetivo de vender esos bienes en un proceso de liquidación -el cual debe realizarse de manera inmediata a la declaración de quiebra- y obtener fondos suficientes para cancelar las acreencias de los acreedores.

El artículo 203 de la ley concursal legisla sobre la oportunidad de la realización de los bienes y a partir de la ley 26.684 si bien se mantiene el principio de la celeridad en la realización de los bienes, se hace la salvedad en cuanto se haya continuado con la explotación, sin fijar un límite a tal excepción, lo cual hace que en este caso específico será la regla. Es decir, que se trata de subsumir el momento de la liquidación –característica propia de la quiebra- con el régimen de explotación de la empresa, aspectos que deberán ser coordinados por el juez al definir el plazo de continuación, dilatando de esta manera la liquidación.

La reforma de la ley 26.684 incluye un artículo a continuación del artículo 203, siendo uno de los más cuestionados, ya que por un lado dispone expresamente que la cooperativa de trabajo puede ser adquirente de la empresa y por otro lado, permite que los trabajadores puedan compensar sus créditos para pagar el precio de la misma. De esta manera, la reforma introduce los parámetros utilizados por la jurisprudencia al resolver casos como “Comercio y Justicia”¹⁷ y “Salvia S.A.”¹⁸, dejando de lado el artículo 211 LCQ que prohibía tal posibilidad. De esta manera se evidencia la capacidad de pago de los trabajadores.

En el caso “Salvia S.A. s/quiebra s/Incidente de realización de bienes”, el juez resolvió la enajenación de la empresa mediante licitación, consignando en la resolución que los oferentes debían depositar en el Banco de la Ciudad de Buenos Aires, un monto en dinero en efectivo en concepto de garantía de mantenimiento de oferta, el cual podría ser imputado a cuenta del precio total, que también debía efectivizarse con el mismo medio cancelatorio. Se presentó como oferente la Cooperativa de Trabajo Nueva Salvia Ltda. consignando parcialmente un importe dinerario y propugnando que el saldo deudor adeudado fuera integrado mediante el importe de ciertos créditos con la graduación del artículo 240 LCQ, temperamento con el cual concordara la sindicatura. Mediante resolución de fecha 5 de Julio de 2000, el magistrado concursal aceptó el temperamento propugnado por la cooperativa teniendo en cuenta además la ausencia de otros oferentes y el no cuestionamiento específico de tal pretensión. En ese orden de ideas, autorizó a una suerte de compensación entre el saldo adeudado en concepto de anticipo de garantía, con las acreencias adeudadas en concepto de crédito con la preferencia señalada.

En el caso “Comercio y Justicia”, ya en los aspectos específicamente jurídicos, la jueza recordó que a la normativa vigente "se sumaba la modificación introducida por la ley 25.598 al

artículo 190 de la Ley Concursal, insertando los principios basados en la necesidad de preservar la fuente de trabajo y tendiente a la venta de la empresa en marcha para así obtener un mayor valor". Finalmente, la magistrada volvió a destacar que la cooperativa de trabajadores que se encuentra constituida por cerca del 70 por ciento de los ex empleados de la fallida, que tomó a su cargo la puesta en marcha de la empresa, "cuyos administradores se encontraron ausentes durante todo el proceso; el esfuerzo y el empeño puesto de manifiesto por los trabajadores; el éxito obtenido al recuperar los niveles alcanzados por el diario y suplementos, anteriores al momento en que se dejaron de editar y con ello la posibilidad de su venta en mejor precio sin llegar al desguace; que el precio ofrecido es en base al determinado en autos para la licitación; que la propuesta sometida a consideración ha merecido el apoyo de otros acreedores de naturaleza laboral, que no forman parte de la cooperativa ofertante".

La ley 26.684 especifica que la compensación de los créditos laborales con el precio de la adquisición tendrá lugar siempre y cuando los trabajadores cuenten con créditos con privilegio especial y bienes asiento de dicha prelación sobre los cuales puedan cobrarse, desplazando de ese modo a otros acreedores que no cuenten con preferencias iguales o mejores. Además, al considerar las indemnizaciones como pago de parte del precio, los trabajadores tendrán que abonar un importe menor a la quiebra; incluso, podría darse una situación inversa, donde la quiebra resulte deudora de la cooperativa por los excedentes de tales indemnizaciones sobre el precio de enajenación de la empresa.

Esta modificación trae aparejada ciertas consecuencias, por un lado no considera el sistema de verificación de créditos, que es la única manera de reconocer legalmente a los acreedores dentro del proceso falencial; y por el otro lado, no aplica el régimen de privilegio especial, por el cual se considera que dicho privilegio alcanza solamente hasta el producido de los bienes asiento del privilegio.

Asimismo, los trabajadores atendiendo a su exclusiva voluntad, podrán ceder sus créditos a la cooperativa, realizándolo en el marco de una audiencia con intervención del juez y la asociación sindical.

Con respecto al plazo del pago, no tiene sentido que se fije "al momento de efectuarse la venta", pues debiera formar parte de las condiciones del pliego. En este punto también se otorga una preferencia a favor de la cooperativa de trabajo, ya que no resulta aquí de aplicación el artículo 205 LCQ que dispone que el saldo de precio debe abonarse hasta 20 días luego de aprobada la liquidación.

El nuevo artículo 205 LCQ permite a la cooperativa adquirir la empresa, ya sea por licitación o subasta –el juez decidirá cuál es el modo de liquidación apropiado- y además, igualar

la oferta de terceros. El inciso 8) de este artículo, a su vez, establece que el juez debe asegurar la tutela de la fuente de trabajo. La cooperativa tiene el mejor derecho de comprar al precio de tasación, pues, el legislador entiende que en este caso no existe ningún motivo que justifique articular la licitación o la subasta, ya que se abona el verdadero precio de la empresa.

Si la cooperativa de trabajo no pudo adjudicarse directamente la empresa, tiene la posibilidad y el derecho de igualar la oferta como segunda alternativa de adquisición de la empresa. Prevalece aquí la idea de que si los trabajadores fueron quienes mantuvieron la continuación de la explotación de la empresa para salvaguardar sus fuentes de trabajo, son ellos quienes tienen prevalencia a efectos de adquirir la empresa. Es aquí donde puede destacarse la labor de la cooperativa de trabajo para sostener la empresa y su real legitimación para adquirirla.

Existe en la última parte del inciso 9) del artículo 205 LCQ, una incoherencia toda vez que considera que el juez adjudicará “a la segunda mejor oferta que supere la base” cuando fracase la adjudicación; cuando con el actual inciso 8) puede ser que la primera adjudicación no haya sido dirigida a la oferta que contenía el precio más alto. Con respecto al pago del precio, se permite que el mismo pueda ser estipulado en el pliego de licitación, pudiéndose en él modificarse el plazo de 20 días previsto en el inciso 9 del artículo 205 LCQ.

Como corolario al capítulo de liquidación y enajenación de la empresa, se incluye una modificación en el artículo 217 LCQ, donde se incluye una excepción al cumplimiento de los plazos estrictos de liquidación, ya que en el caso de continuación de la explotación, se aplica el plazo del artículo 191 inciso 2) LCQ, donde es el juez quien lo determinará al momento de autorizar la continuación. Además se indica que el juez puede ampliar el plazo de noventa (90) días por resolución fundada, antes podía prorrogarlo excepcionalmente por treinta (30) días.

6. Resumen final.

Una vez declarada la quiebra de una empresa, se abren dos caminos diferentes en cuanto a la consecución del proceso correspondiente: mantener la unidad productiva operativamente o decretar la finalización de su funcionamiento. Esta situación se plantea más allá de la intervención o no de la cooperativa de trabajo.

La conclusión de la actividad de la empresa genera una serie de medidas a tomar tendientes a preservar el patrimonio de la fallida en claro beneficio a favor de los acreedores. Tales medidas conllevan un costo económico que no siempre la quiebra puede afrontar por no disponer de los fondos necesarios para ello y si los tuviera, ocasionaría con ello una disminución de los mismos y por tanto de la masa a la que concurrirán los acreedores.

En cambio, cuando se continúa con la marcha de la actividad, el objetivo principal es mantener el valor de la empresa, en lugar de verse disminuido, a fin de poder enajenarla y lograr un mayor acervo para distribuir luego entre los acreedores. Es importante destacar también que con la continuación de la empresa, no sólo se logra mantener el valor de la empresa, sino que se generan ingresos de importes dinerarios a la quiebra.

Sin embargo, la continuación de la empresa en manos del síndico se hace dificultosa o al menos, existen una serie de factores que la desaconsejan, a la luz de la alternativa de la continuación en manos de la cooperativa. Generalmente, uno de los puntos que más sufre la continuación en manos del síndico, es que la empresa no cuenta con capital de trabajo necesario para operar y son los propios síndicos quienes son reacios a optar por la continuación bajo su responsabilidad y cuidado.

En cambio, si la cooperativa es quien impulsa la continuación, es ésta quien asume los riesgos asociados a la gestión del negocio; así, los gastos, los impuestos, los seguros, la responsabilidad fiscal y, en definitiva, la responsabilidad integral de la explotación –producción, comercialización, contratación del personal, entre otros- son de competencia exclusiva de la cooperativa y la quiebra sólo debe garantizar, como contraprestación, el uso y goce de los bienes de su titularidad. La cooperativa al ser principal interesada en la gestión, propenderá a la conservación del patrimonio y preservación del funcionamiento de la empresa en marcha.

Por lo tanto, la idea es que la instrumentación de tal relación entre la quiebra y la cooperativa, debería encuadrarse en la celebración de un contrato entre ambos, tal como lo indica el artículo 187 LCQ, proponiendo la cooperativa contratos de locación, fideicomiso, leasing, etc., relativos a los bienes desapoderados. De este modo, no existirán desembolsos a cargo de la quiebra y las sumas obtenidas por el cobro del canon correspondiente ingresan como fondos al proceso universal. Estos ingresos a la quiebra, sumados a aquellos que se obtengan por la realización de

bienes, conformaran la masa dineraria a distribuir entre los acreedores concurrentes en la oportunidad fijada por el artículo 218 LCQ.

La ley persigue el mantenimiento del emprendimiento productivo, por lo tanto, se mantiene el principio de conservación de la empresa con la consiguiente preservación de la fuente de trabajo que es su consecuencia. Además, el mantenimiento de la unidad productiva aparece como el valor social que sustenta las alternativas jurídicas tendientes a “salvar” las empresas que se consideran recuperables. En este orden de ideas, Alegría señala: “El derecho comercial reconoce al humanismo como centro de su parte dogmática basada en la dignidad de la persona”¹⁹.

Antes de la reforma de la ley 26.586, la previsión legal referida a la cooperativa de trabajo como posible continuadora de la actividad de la fallida, era bastante imprecisa y sólo en el artículo 190 LCQ se la legitimaba como posible continuadora de la empresa, sin otorgar ningún orden de prelación con respecto a la continuación en manos del síndico, siendo el juez quien debía decidir sobre la conveniencia de la continuación en manos de uno o de otro.

Esta falta de regulación de la situación en particular de los trabajadores, llevo a muchos de ellos a “tomar” las fábricas y colocarse en situaciones de ilegalidad, además de recurrir al instituto de la expropiación de los activos falenciales. El Movimiento de Empresas Recuperadas buscó concientizar a los legisladores sobre la necesidad de completar el esquema legal superando las insuficiencias que contenía la normativa reglada por la ley 25.589.

A partir de la reforma de la nueva ley, la posición de los trabajadores se halla más definida, en tanto, que se han regulado los mecanismos a través de los cuales la cooperativa accede a la continuación de la empresa e incluso, a su posterior adquisición mediante la compensación de sus créditos privilegiados, admitiéndose también la viabilidad de la compra directa.

Prima en la nueva ley, un espíritu esencialmente social, siendo la cooperativa de trabajadores, el eje de la reforma. Cabe recordar aquí el proceso de deterioro económico que produjo la quiebra en numerosas empresas y que, consecuentemente, los trabajadores se articularon para defender la fuente de trabajo. La nueva normativa produce un cambio profundo en el ordenamiento concursal, colocando como bien jurídico tutelado al crédito laboral y como tal, ubica a las cooperativas de trabajo como “favoritas” para llevar adelante la continuación de la empresa.

Algunos autores, como Junyent Bas, se ha expresado a favor de esta alternativa, argumentando que el trabajo y la empresa vinculan su existencia de manera inescindible, razón por la cual el derecho no puede separar uno u otro concepto; otros autores en cambio, consideran esta opción como inapropiada, considerando que los trabajadores no siempre deberían adoptar la forma de cooperativa de trabajo como forma de organización para abordar la continuación de la empresa.

En mi opinión, no se puede menoscabar la actuación que las cooperativas y los notables exponentes de organización solidaria para distintos fines (productivos, financieros, de servicios, etc). Tampoco puede negarse la habilidad que poseen los trabajadores en relación al tipo y naturaleza de la actividad de la cual forman parte y a la cual se abocan día a día como generadora de capacidad laboral. Incluso no podemos dejar de lado, el espíritu solidario que convoca a la formación de la cooperativa y a la superación de una dificultad que pone en riesgo, nada más y nada menos, que su fuente de trabajo.

De todas formas, existen algunos aspectos que menoscaban la actuación favorable de la cooperativa dentro del proceso de quiebra, ya que si bien la ley incluye a las mismas como sujeto legitimado, genera cierta preocupación en su posible evolución. El artículo 6 de la ley 20.337 dispone que las cooperativas “no pueden transformarse en sociedades comerciales o asociaciones civiles”; por tanto, una cuestión a dilucidar es ¿acaso no se transforma la cooperativa de trabajo en principal accionista de una sociedad anónima o el único cuotapartista de una sociedad de responsabilidad limitada?

Otro punto a tener en cuenta es la relación que detentan los trabajadores con respecto a la cooperativa de trabajo de la cual forman parte, ya que los socios de la cooperativa no son dependientes de tales entidades, pero llegado el caso, podrían ser considerados dependientes del tercero que los contrata.

Asimismo, la nueva ley permite que los créditos laborales se vuelvan un medio de pago de las participaciones sociales, ello conlleva la situación de que los trabajadores con mayor antigüedad o calificación profesional aportarán más que los menos antiguos o con menor capacitación técnica; sin dejar de lado aquí, la situación negativa en que quedan el resto de los acreedores con respecto al dividendo a cobrar que les correspondiere.

Finalmente, no puede dejarse de lado, el fantasma de la competencia desleal en el mercado, ya que una vez instaurada la cooperativa de trabajo como continuadora de la empresa, la misma goza de beneficios fiscales y crediticios de los cuales no goza una empresa conformada bajo algunas de las formas societarias, razón por la cual, podría discutirse si son nobles las herramientas que el Estado pone a disposición de los trabajadores bajo la forma de cooperativa tales como la exención en los impuestos, el acceso crediticio y la escalada de subsidios.

Sin dudas, la reforma de la ley puso el énfasis sobre la situación de los trabajadores de la empresa fallida, el cual aquí no se discute, pero dejó de lado la funcionalidad requerida al plexo normativo atento a la realidad de las empresas recuperadas y a la evolución en el devenir diario de un proceso falencial que deben afrontar.

Bibliografía

ALEGRIA Héctor, Humanismo y derecho de los negocios, LL, 2004-E-1206.

CASADIO MARTINEZ Claudio A., *Aproximación al nuevo escenario concursal – breve comentario a la ley 26.684 -*, www.blogdesindicaturaconcursal.com.ar, 12/07/2011.

CORAGGIO José Luis, “Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social y solidaria” Trabajo presentado en el Panel sobre “Nuevas formas asociativas para la producción”, dentro del Seminario “De la Universidad pública a la sociedad argentina. El Plan Fénix en vísperas del segundo centenario. Una estrategia nacional de desarrollo con equidad.” Universidad de Buenos Aires, 2-5 de agosto de 2005. www.coraggioeconomia.org

DASSO Ariel A., *La reforma de la Ley de Concursos y Quiebras según Ley 26.684/2011 –la observable constitucionalidad del cramdown cooperativo-*, LL, 23/06/2011.

DI TULLIO José, *Concursos y Quiebras. Ley 25.589*, ED Lexis Nexis, 197-1059

DECRETO 874/2011, *Promulgación de la Ley 26.684*, Boletín Oficial, 30/06/2011.

GRAZIABILE Darío J., *Apostillas sobre la continuación de la explotación de la empresa en quiebra*, LL, 06/03/2007.

GRAZIABILE Darío J., *Ley de Concursos Comentada*, Errepar, 2008.

GRAZIABILE Darío J. y VILLOLDO J. Marcelo, *Ley 26.684 Nuevo Parche a la Legislación Concursal –Una irreal protección de los trabajadores –* Errepar, Doctrina Societaria y Concursal, Agosto 2011.

JUNYENT BAS Francisco, *Análisis exegético de la reforma a la ley concursal en materia de relaciones laborales y cooperativas de trabajo*, www.blogdesindicaturaconcursal.com.ar, 09/07/2011.

JUNYENT BAS, FRANCISCO, “Globalizar la solidaridad”, en la obra colectiva titulada “Derecho Comercial y de los Negocios”, Ed. UNBA, 2007.

LUBAT Gustavo, *Reforma a la ley de Concursos y Quiebras: el nuevo protagonismo de las cooperativas de trabajo*, www.abogados.com.ar , 01/08/2011.

MARTINEZ Oscar y VOCOS Federico, *Produciendo Realidad, Las Empresas Comunitarias*, Topia Editorial, Buenos Aires, 2002.

Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas, www.fabricasrecuperadas.org.ar

NEGRE DE ALONSO Liliana, *La relación laboral frente a la modificación de la ley concursal (El proceso de quiebra)*, “Revista de Derecho Laboral”, 2002-2-235.

PAGANO Marcela, *Sobreviven empresas recuperadas (pero con ayuda oficial)*, Diario Ambito Financiero, Seccion Economia, 09/04/2010.

REBON Julián, *Trabajando sin patrón, las empresas recuperadas y la producción*, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Septiembre de 2005.

RIVERA Julio C., *Estudios de derecho privado*, Ed. Rubinzal Culzoni, 2006.

RIVERA Julio C., *Instituciones de Derecho Concursal*, Ed. Rubinzal Culzoni, 2º edición, 2003.

RIVERA – ROITMAN, *El derecho concursal en la emergencia*, “Revista de Derecho Privado y Comunitario”, 2002-1-363.

ROUILLON Adolfo, *El Régimen de los concursos*, Ed. Astrea, 1994.

RUBIN Miguel Eduardo, *Las reformas a la Ley de Concursos y Quiebras del año 2011 y el fenómeno de las cooperativas de trabajo*, www.blogdesindicaturaconcursal.com.ar , 2011.

SAAVEDRA Laura, *La dinámica del trabajo desde la perspectiva de las empresas recuperadas y auto-organizadas por los trabajadores*, www.catedras.fsoc.uba.ar

TEVEZ Alejandra N., *Empresas recuperadas y Cooperativas de trabajo*, Ed. Astrea, Junio 2010.

VILLOLDO J. Marcelo, *La compensación como medio para la adquisición de la empresa por parte de los trabajadores*, VI Jornadas de Derecho Concursal, Mendoza, 2004.

¹ CORAGGIO, JOSE LUIS, “Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social y solidaria” Trabajo presentado en el Panel sobre “Nuevas formas asociativas para la producción”, dentro del Seminario “De la Universidad pública a la sociedad argentina. El Plan Fénix en vísperas del segundo centenario. Una estrategia nacional de desarrollo con equidad.” Universidad de Buenos Aires, 2-5 de agosto de 2005. El Plan Fénix es una iniciativa de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, que convoca a economistas y otros profesionales al debate y la búsqueda de alternativas económicas para la Argentina.

² TEVEZ, ALEJANDRA N., “Empresas recuperadas y Cooperativas de trabajo”, Ed. Astrea. 2010, pág. 28.

³ RIVERA, JULIO CESAR, “Estudios de derecho privado”, Ed. Rubinzal Culzoni, 2006, pág. 414 y 415.

⁴ ROUILLON, ADOLFO A., “Régimen de los concursos”, Ed. Astrea, 1994, pág. 172.

⁵ RIVERA, JULIO CESAR, “Instituciones de derecho concursal”, Ed. Rubinzal Culzoni, 2003, pág. 111 y 112.

⁶ “Lago Castro, Andres Manuel c/Cooperativa Nueva Salvia Limitada y otros”. CSJN, 24/11/2009.

⁷ Fallo citado en “Lago Castro, Andres Manuel c/Cooperativa Nueva Salvia Limitada y otros”. CSJN, 24/11/2009.

⁸ “Lago Castro, Andrés M. c/Cooperativa Nueva Salvia Limitada y otros”. CSJN, 24/11/2009.

⁹ GRAZIABILE, D. Y VILLOLDO, J, Ley 26.684 Nuevo parche a la legislación concursal –Una irreal protección de los trabajadores-, Errepar, Agosto 2011.

¹⁰ JUNYENT BAS, FRANCISCO, “Globalizar la solidaridad”, en la obra colectiva titulada “Derecho Comercial y de los Negocios”, Tº I, cap. II, ed. UNBA, 2007.

¹¹ RIVERA – ROITMAN, *El derecho concursal en la emergencia*, “Revista de Derecho Privado y Comunitario”, 2002-1-363.

¹² DI TULLIO, Concursos y Quiebras. Ley 25.589, ED, 197-1059, con cita de Dasso.

¹³ NEGRE DE ALONSO, *La relación laboral frente a la modificación de la ley concursal (El proceso de quiebra)*, “Revista de Derecho Laboral”, 2002-2-235.

¹⁴ JUNYEN BAS, FRANCISCO, *Análisis exegético de la reforma a la ley concursal en materia de relaciones laborales y cooperativas de trabajo*, “Trámite Parlamentario”, 12/11/2009.

¹⁵ “Cerveceria Córdoba S.A. – Concurso Preventivo – hoy Quiebra – Recurso Directo”. Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de 3º Nominación de Córdoba, publicado en Semanario Jurídico Córdoba, 1207-292.

¹⁶ “Cerveceria Córdoba S.A. – Concurso Preventivo – hoy Quiebra – Recurso Directo”. Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de 3º Nominación de Córdoba, publicado en Semanario Jurídico Córdoba, 1207-292.

¹⁷ “Comercio y Justicia Editores S.A. – Concurso Preventivo – Hoy Quiebra”. Sentencia Nº 134, 21 de Agosto de 2003, Juzgado Civil de la 7º Nominación de Córdoba.

¹⁸ “Salvia S.A. s/quiebra s/Incidente de Realización de Bienes”. Juzgado Comercial Nº 8, Secretaría Nº 15, autos 5/7/00 y 11/8/03.

¹⁹ ALEGRIA, Humanismo y derecho de los negocios, LL, 2004-E-1206.