



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

VERDADES Y MITOS DE LA INTERVENCIÓN ESTATAL EN LAS COOPERATIVAS FORMADAS POR EMPRESAS QUEBRADAS

Autores: Abraham Saba, Shaira Ximena
Agüero, Karina del Carmen
Gerónimo, María Jimena

Director: García de Cerviño, Victoria Adriana

2018

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio de la situación de la cooperativa de trabajo en el régimen concursal argentino y la relación del Estado con la misma. Realiza un análisis de las normas, del rol del Estado respecto de las empresas y los trabajadores y del cooperativismo. Además se analiza un caso práctico en particular.

Motiva su ejecución, alcanzar un amplio conocimiento sobre la cooperativa de trabajo, resultado de una empresa quebrada, en el marco del Derecho Concursal, realizar un análisis crítico sobre la actuación del Estado ante ciertas situaciones de crisis empresariales.

En el desarrollo de éste trabajo, se pone énfasis en el papel que juegan las empresas dentro de una comunidad y los efectos de su desaparición, principalmente respecto de los trabajadores de las mismas. Por otro lado, se analiza la normativa concursal relacionada puntualmente con la continuación de la explotación, decretada la quiebra, por parte de los trabajadores bajo la forma de una cooperativa de trabajo. Asimismo, se estudia al Estado como protector y garantizador de trabajo para sus habitantes.

Se demostrará a lo largo del trabajo que las reformas producidas en la Ley de Concurso y Quiebra, vinieron a fortalecer al crédito laboral, como así también la continuación de la actividad, mediante la figura de cooperativa de trabajo. Por otro lado, de acuerdo al análisis del caso práctico, que la intervención del Estado es primordial.

PRÓLOGO

Este trabajo de Seminario, se realizó para la conclusión de la carrera de Contado Publico Nacional de la Universidad Nacional de Tucumán.

Tiene como objetivo describir la manera en que el Estado apoya la consolidación de cooperativas que forman los trabajadores de empresas quebradas. Se contempla para ello el siguiente marco legal: la Ley 24.522 de Concursos y Quiebras, una de sus modificaciones, Ley 26.684, particularmente lo referido a la cooperativa y artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Entre las múltiples funciones que cumplen las empresas en el contexto económico y social, una de ellas es ser generadora de trabajo.

Actualmente, estas empresas tienen que afrontar diversas dificultades económicas, ya sean generadas por una mala administración de sus dueños o por políticas económicas adoptadas por los gobiernos de turno. Algunas logran salir de manera satisfactoria de los diferentes escenarios presentados, otras fracasan en el intento, lo que las conduce a una quiebra irreversible o a la desaparición de la misma.

Cuando esto último sucede, los principales afectados son los trabajadores, se ven en un panorama de incertidumbre respecto a lo que va a suceder en relación a su futuro laboral. Es así, que deciden unirse y forjar nuevos vínculos ante una misma necesidad, la de preservar su trabajo, buscan entonces una solución que les permita revertir su situación.

Se encuentra aquí el origen de la cooperativa de trabajo, siendo su finalidad primordial la satisfacción de una necesidad en común.

Se observa que las sucesivas reformas a la ley concursal han sido de suma importancia, en cuanto a la protección del crédito del trabajador y apoyo a la recuperación y preservación de las empresas dentro del mercado, cuando las mismas lo ameriten.

A lo largo del presente trabajo se pretende mostrar la actuación del Estado frente a las empresas en crisis y en relación a los trabajadores.

Para el desarrollo del mismo se realiza una breve reseña histórica acerca de la evolución producida en el derecho concursal. Luego se explica cómo la legislación concursal toma el principio de conservación de la empresa y, con ello, de la fuente laboral.

Por otro lado se analizan conceptos básicos sobre el cooperativismo, la manera en que se halla involucrada la cooperativa en el proceso concursal, la relación del síndico con la misma y las críticas al sistema de cooperativa. En la misma línea, se analiza la reforma del año 2011 de la ley de concursos y quiebras, en lo pertinente a la cooperativa.

Por último se toma un caso práctico, en él se analiza la aplicación de la ley y la participación del Estado.

Agradecemos de manera especial a nuestra directora, C.P.N. Victoria Adriana García de Cerviño, profesora de la cátedra de Concursos y Practica Judicial de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Tucumán, por la disposición que tuvo al momento de solicitarle apoyo y colaboración para el desarrollo de la investigación y por su solidaridad y generosidad para atender con prontitud a nuestras consultas. Sin su gran ayuda nada hubiera sido posible.

CAPITULO I

EMPRESA EN MARCHA

Sumario: 1.- La empresa en la comunidad. 2.- Evolución del derecho concursal: breve reseña histórica. 3.- Conclusión.

1.- La empresa en la comunidad

La empresa reviste trascendental importancia para cualquier sociedad moderna. Conocida como la organización que conjuga diversos factores, entre ellos bienes, mano de obra y tecnología teniendo como objeto la realización de una actividad económica: la producción de bienes o servicios dentro del mercado.

La sociedad es una sociedad de organizaciones. La existencia de una organización conocida como empresa beneficia con efecto multiplicador a toda la comunidad.

En la República Argentina la empresa que constituye en mayor medida la economía nacional, son las pequeñas y medianas empresas, de allí resulta indispensable estimular el desarrollo de la actividad productiva.

Cuando una empresa se encuentra ante dificultades económicas, que pueden surgir no solo de una mala administración, sino de políticas externas existentes que repercuten de manera negativa en el desarrollo de su actividad, se observa la necesidad de apoyar su recuperación y preservar su continuación dentro del mercado.

Esta es precisamente la finalidad de la presente legislación en materia de concursos y quiebras, aun cuando en la práctica a veces no se cumpla con el objetivo.

El hecho de que la empresa se encuentre en un proceso concursal o directamente en quiebra, trae a colación varios factores que se encuentran en juego, entre ellos, se puede señalar a la fuente laboral que genera esta última, los ingresos tributarios, las relaciones comerciales entre clientes y proveedores, la incidencia dentro de la comunidad como productora de bienes y servicios.

La desaparición de la empresa afectaría muchos más intereses que los de los acreedores inmediatos, por ello es clave rescatar aquellas que se encuentren en quiebra y preservar su actividad.

La legislación vigente, prevé que el deudor insolvente tenga la oportunidad de reorganizarse y solucionar las causas de estado de cesación de pagos, evitando el cese de la actividad. Cuando se produce la quiebra, se trata de examinar otras alternativas de recuperación y continuación de la actividad que puedan implementarse, conjugando cada uno de los intereses comprometidos.

Esta nueva normativa, es consecuencia de la evolución producida en el derecho concursal a través del tiempo. A continuación, se hará una breve referencia histórica de la misma.

2.- Evolución del derecho concursal: breve reseña histórica

A partir del siglo XIII, nació el primer instituto de ejecución colectiva, actualmente conocido como quiebra. El mismo surgió en torno a los estatutos emanados

por las corporaciones mercantiles en las ciudades medievales italianas, como una institución protectora del comercio.

En sus inicios la quiebra tenía una impronta esencialmente punitiva del deudor en el marco de normas coactivas, satisfaciendo las exigencias de las corporaciones mercantiles (gremios).

Paralelamente, en los estatutos especiales comenzó a surgir, junto con la quiebra y con base de exclusiva consideración de los intereses privados del deudor y acreedores afectados por la crisis, un sistema de convenios como soluciones negociadas a la insolvencia. Se intentó reemplazar a la sanción típica que traía consigo la quiebra por un trato más favorable al deudor que era merecedor de ello y, a la vez, propicia una salida conciliadora de la crisis. Nacieron así los *acuerdos preventivos*.

El primer convenio fue el denominado *convenio solutorio*, como solución conservatoria que evitaba la liquidación en la quiebra. Posteriormente, surgieron *convenios preventivos extrajudiciales*, ubicados en un momento anterior a la declaración de falencia y caracterizados por la exigencia de unanimidad de acreedores y la ausencia de intervención judicial ⁽¹⁾.

A fines del siglo XIX, en la mayoría de los ordenamientos de derecho comparado surgió una nueva modalidad de acuerdo: el *convenio preventivo judicial*, anterior a la quiebra.

De tal modo, el derecho concursal que se codificó durante el siglo XIX, se caracterizó por la existencia de 2 institutos: quiebra y acuerdos preventivos. Ambos articulados con el contexto socio-político de la época, ligado al liberalismo.

El derecho de quiebra en este momento era de carácter eminentemente liquidativo de modo coherente con la idea liberal de autorregulación del mercado. Los convenios que se podrían llegar a lograr no tenían por fin último la conservación de la empresa. La supervivencia de la unidad económica era vista exclusivamente, como un medio para obtener la satisfacción de los acreedores.

⁽¹⁾) TEVEZ, Alejandra N., Empresas recuperadas y cooperativas de trabajo, Editorial Astrea, (Buenos Aires, 2010), pág. 26.

A principios del siglo XX, se produjo una ola de cambio, debido al impacto que tuvieron las doctrinas económicas en el derecho concursal y sus principios inspiradores. Consecuencia, de la transición del modelo económico liberal al de la economía social de mercado, el Estado asume un rol social activo, así como la responsabilidad de los resultados del sistema económico desarrollándose una política económica encaminada a la corrección del mercado.

Los ordenamientos concursales pasaron de tener carácter privatístico a tener connotaciones publicísticas. Principios como el de conservación de la empresa, la tutela del crédito y del comercio, el mantenimiento de la fuente de trabajo y de los intereses sociales en general pasaron a presidir la formulación de soluciones concursales.

En este periodo, la decisión sobre la solución conservativa o liquidativa a la crisis empresaria dejó de estar en mano de los sujetos privados involucrados y pasó a ser compartida por el deudor y los acreedores juntamente con el Estado, por medio de sus órganos judiciales.

El derecho concursal del siglo XX, en la mayoría de los países, fue dejando de tener carácter exclusivamente liquidativo, para contemplar también nuevos institutos conservativos, además de preventivos de la crisis empresaria.

Actualmente, el principio rector de la legislación argentina es la conservación de la empresa, con ello los puestos laborales vigentes.

A mediados del año 2011, la Ley de Concursos Y Quiebras tomó el principio de conservación de la empresa, revalorizando los derechos laborales de los trabajadores y priorizando la subsistencia de la empresa cuando la misma lo amerite.

3.- Conclusión

Lo importante de mantener la empresa como organización activa dentro de la comunidad en que se desenvuelve, es prevenir todas las consecuencias que conllevan su pérdida o destrucción.

Los acreedores, ven un corte en la cadena de pagos, lo cual lo lleva a tener dificultades para afrontar sus propios compromisos. A los trabajadores, que ante una

situación de crisis general, se ven en la necesidad de entrar de nuevo en el mercado laboral, para poder atender a sus necesidades básicas, que dignifican su vida.

A la comunidad que deja de percibir los bienes y servicios producidos por estas empresas. Al Estado, que ya no cuenta con los ingresos tributarios generados por las mismas, y además significa el aumento en el índice de desempleo, y menos producción por parte de las industrias o empresas de servicios, según se trate.

Es así, que en los procesos concursales encontramos en juego intereses privados e intereses públicos. De allí que la legislación concursal debe responder no solo por las exigencias de los acreedores, e inclusive del propio deudor, sino de la defensa de la economía en general contra el fenómeno de la insolvencia.

En particular a lo que representa a los acreedores laborales, y se le presta mayor atención debido a los intereses de este trabajo, la pérdida del empleo por parte del trabajador le genera una situación angustiante, agravada en tiempos de crisis generalizadas, tales como sucedió en el año 1991 ó 2001.

La quiebra provocaría una consecuencia catastrófica en el trabajador, debido a que en situaciones de crisis, la población se encuentra con escasas alternativas laborales, o directamente empujada a la desocupación por la quiebra en el mercado de un considerable número de empresas.

El interés por parte del trabajador en la conservación del empleo, es elevado debido al contexto social, económico y político en el que vive.

CAPITULO II

EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

Sumario: 1.- El rol del Estado frente a las empresas. 2.- Economía social de mercado. 3.- El Estado frente a los trabajadores: regulación de trabajo, leyes y garantizar la fuente laboral CN. 4.- Concepto y misión del cooperativismo.-

1.- El rol del Estado frente a las empresas

El rol del Estado es irremplazable en la conducción de la integración económica que tenga como objetivo la promoción de la justicia social, la búsqueda de equidad entre regiones y grupos sociales y la sustentabilidad. El Estado democrático debe ser un instrumento de la sociedad para enfrentar los problemas económicos y sociales que el mercado no puede resolver. Por tanto, la discusión no debe plantearse como disyuntiva entre estado o mercado.

El Estado tiene una tarea ineludible en la creación de condiciones que favorezcan la competitividad de las empresas nacionales, tanto en el exterior como en el propio mercado interno. Para ello debe promover la investigación y el desarrollo tecnológico, así como la educación, que son indispensables para un país viable. Debe plantearse una política industrial explícita que incluya creación de infraestructura, crédito accesible, educación e investigación que promueva la creación de tecnología adecuada e integración de las cadenas productivas.

2.- Economía social de mercado

La economía social de mercado se basa en la organización de los mercados como mejor sistema de asignación de recursos. En casos específicos, requiere compensar o corregir posibles excesos o desbalances que puede presentar el sistema económico moderno basado en mercados libres, caracterizado por una minuciosa y extensa división del trabajo y que, en determinados sectores y bajo ciertas circunstancias, puede alejarse de una competencia funcional. Esta definición de una Economía Social de Mercado como modelo sociopolítico básico proviene de las ideas desarrolladas por Alfred Müller Armack (1901-1978). Müller Armack afirmaba que estaban agotadas la pura economía liberal de mercado así como la economía dirigida, por lo que hacía falta una síntesis político-económica: “Empleamos el nombre de ‘economía social de mercado’ para designar esta tercera forma político-económica [...] La economía de mercado nos parece indispensable como armazón del orden económico futuro; sólo que éste no debe ser una economía liberal de mercado abandonada a sí misma sino una economía de mercado orientada conscientemente y en el preciso sentido de la dirección social”⁽²⁾.

Los economistas alemanes que compartían las preocupaciones de Erhard y Müller Armack observaban ciertos defectos del capitalismo liberal del siglo XIX, como ser, “la creación de grandes monopolios y cárteles que generaban un abuso del poder privado de las empresas sobre los individuos, el surgimiento peligroso de diferencias significativas en términos de ingresos y patrimonios entre individuos y grupos de la

⁽²⁾ Consultas en Internet: www.eseade.edu.ar, GUIDO, Pablo, Coordinadas intelectuales de Álvaro Alsogaray, (julio de 2018).

sociedad, el congestionamiento de las ciudades como resultado del crecimiento de las grandes industrias y fábricas y ciertos cambios negativos que la nueva forma de vida industrial había generado en las relaciones familiares y tradiciones de la comunidad ⁽³⁾. Proponían cambiar también ese estado de cosas a fin de modificar algunos “aspectos degenerativos del capitalismo”. Según la definición de *Müller-Armack*, el núcleo de la Economía Social de Mercado es la “combinación del principio de la libertad de mercado con el principio de la equidad social”.

La economía social de mercado fue el modelo prevaleciente en la Alemania posterior a la Segunda Guerra Mundial y se basa en dos grandes fuentes ideológicas, el liberalismo y el humanismo cristiano. Del primero toma los conceptos de propiedad privada y la libertad de mercado y tiene como efecto la generación de riqueza. Del segundo toma los conceptos de justicia, solidaridad y compensación social y termina promoviendo la estabilidad social y política y favoreciendo el bienestar generalizado.

Tiene tres principios sociales:

1. Libertad con responsabilidad.
2. Bien común, solidaridad y justicia o compensación social.
3. Acción subsidiaria del Estado.

Entre sus principios económicos destacan:

- 1) La libertad y responsabilidad económica así como la competencia de mercado.
- 2) La seguridad de la propiedad privada que puede ser individual, cooperativa o comunitaria.
- 3) La acción subsidiaria del Estado.
- 4) La estabilidad macroeconómica que consiste en estabilidad de precios y estabilidad de tasa de cambio.

Según los postulados de la economía social de mercado, el sector privado debe tener un papel en el ámbito social que consiste en generación de tributos,

⁽³⁾ *Ibíd.*

generación de empleo, responsabilidad social empresarial, apoyo a la autoayuda, rechazando el paternalismo.

Y le establece al sector público responsabilidades en el ámbito económico tales como garantía de libertad económica y competencia en el mercado, prohibición y regulación de monopolios y estabilidad de políticas macroeconómicas.

Por otra parte, el sector público debe respetar la división de poderes y la independencia de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, así como la autonomía del Banco Central, la estabilidad de precios y la tasa de cambio realista y estable.

3.- El Estado frente a los trabajadores: regulación de trabajo, leyes y garantizar la fuente laboral CN

“Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados un horario de trabajo razonable, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen

derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás” (4).

A continuación un breve análisis del art 14 bis.

1º párrafo:

Condiciones dignas y equitativas de labor: Se refiere a las condiciones del lugar donde se realiza el trabajo: comodidad, higiene, salubridad, seguridad y que todos los trabajadores disfruten de las mismas condiciones. Tampoco se cumple ciertamente, todavía hay gente trabajando con recursos escasos.

Jornadas limitadas: Una jornada normal conlleva de 8 horas diarias o de 48 horas semanales según ley 11.544 art 1, sin embargo en muchos casos no son cumplidas se extiende a varias horas más sin elección del empleado.

Descanso y vacaciones pagados: Todo trabajador gozará de un periodo mínimo y continuo de descanso anual remunerado (5), El cual es obligatorio y varía dependiendo del periodo laboral realizado.

Retribución justa: La retribución dependerá del trabajo realizado, igual remuneración por igual tarea, sin diferenciar por razones de sexo o nacionalidad, en

(4) Consulta en Internet: www.escri-net.org/es, El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, (julio de 2018).

(5) “Licencia ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos: a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años. b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10). c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20). d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.” Art 150, Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976)

muchos casos todavía existe diferencia de remuneración entre hombre-mujer en el mismo puesto ⁽⁶⁾.

Salario mínimo vital y móvil: Significa que la remuneración no puede ser menor a lo que el empleado necesita para vivir y cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Móvil significa que debe actualizarse periódicamente para no perder su poder adquisitivo, los gremios son los que interceden para que esto se cumpla.

Igual remuneración por igual tarea: La remuneración varía según los puestos laborales a mayor categoría mayor sueldo, como también si el empleado tiene personas a cargo (familia). Los sueldos no siempre están regulados equitativamente. Estas condiciones no siempre se cumplen.

Protección contra el despido arbitrario: Es la ruptura de la relación laboral sin causa justificada, y resulta agravante e injurioso. No significa que está prohibido despedirlo, pero debe ser indemnizado, teniendo en cuenta su antigüedad, trabajo, esto sucede y es en favor del empleado. En estos casos se cumple, el empleado está protegido por ley.

Estabilidad del empleado público: El Estado (Nacional, Provincial o Municipal), no puede despedir a sus trabajadores sin justa causa. Esto es para evitar que ante el cambio de gobierno, se intente producir un cambio de personal. Esto se cumple, en caso de no ser así es muy complejo y lleva mucho papeleo de por medio.

Organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial: Los trabajadores tiene derecho a organizarse en sindicatos. La CN le impone dos condiciones: que los trabajadores tengan la libertad de decidir si se afilian o no, y la elección de sus autoridades debe hacerse por el voto libre y secreto. Esto si se cumple, con sus condiciones descriptas.

2º párrafo:

⁽⁶⁾ “Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.” Art 81, Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o.1976)

Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo: Se tratan de contratos que se celebra en forma colectiva, entre el gremio y la asociación patronal. Esto se cumple y es para el beneficio del trabajador, resguardando sus derechos.

Recurrir a la conciliación y al arbitraje: Son medios pacíficos para resolver conflictos laborales, Se llevan a cabo ante el Ministerio de Trabajo. En la conciliación se trata de acercar las partes. El arbitraje en este caso el Ministerio actúa como mediador tratando de solucionar el pleito. Esto se cumple y es necesario para no llegar a la huelga como método próximo.

El derecho de huelga: Es la paralización del trabajo que los empleados usan como medio de presión para lograr mejoras o para que se reconozcan derechos y pretensiones. Para evitar abusos está reglamentada por las leyes laborales. Esto se cumple y es uno de los métodos más utilizados por los empleados, con limitaciones, a los empleadores no les conviene económicamente.

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo: Se asegura a los delegados el libre cumplimiento de su gestión y la estabilidad en sus empleos. Esto generalmente se cumple para evitar futuros conflictos.

3° párrafo:

El seguro social obligatorio: Estas deben ser administradas por los interesados con la participación del Estado. No puede existir superposición de aportes; esto significa que no se puede aportar más de una vez por el mismo riesgo Ej.: si tiene varios empleos, no se le podría retener sino en uno de ellos el aporte para el seguro social. Esto se cumple.

Jubilaciones y pensiones móviles: Se llama jubilación al haber que percibe un individuo después de haber cumplido con los años de trabajo. Pensión es el haber que perciben ciertos familiares del jubilado fallecido. Ambos deben ser móviles. Esto se cumple, aunque la parte de móvil este más atrasada.

La compensación económica familiar: Al aumentar los gastos de las personas, la ley trata de compensarlo económicamente, estableciendo las asignaciones familiares por esposa, hijos, nacimiento, escolaridad. Esto si se cumple, las asignaciones son muchas y variadas.

4.- Concepto y misión del cooperativismo

“Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada” ⁽⁷⁾.

El cooperativismo nace para la historia moderna en tiempos de la revolución industrial, como una forma de mitigar los incrementos de la pobreza, la falta de trabajo y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale, considerada como la primera cooperativa, fue fundada en 1844 por un conjunto de trabajadores textiles bajo el objetivo de un mayor acceso a los alimentos, comprando éstos al por mayor a un precio más económico y de esta manera poder mejorar su poder adquisitivo. En sus orígenes europeos más cercanos a comienzos del siglo XIX, la economía social tenía una clara pretensión de defender los intereses de la clase obrera ante el capitalismo, pero también de constituirse en un sistema alternativo. Las cooperativas mediante la adhesión voluntaria, la organización democrática y la neutralidad institucional, promueve el desarrollo del ser humano como ser social, revalorizando los principios de la educación y la integración. Su forma jurídica representa no solo una forma de gestión basada en la cooperación, sino que en sus fundamentos incluyen los objetivos de aportar a un movimiento social para la transformación de las condiciones económicas y sociales generales, más allá de cada experiencia en particular.

En Argentina, los primeros antecedentes de organizaciones de la Economía Social se remontan también al siglo XIX y principios del XX. La primera cooperativa,

⁽⁷⁾ Consulta a base de información, en Internet: www.aciamericas.coop, (julio de 2018).

de la cual se tiene registro en el país, data del año 1875 y fue la “Sociedad Cooperativa de Producción y Consumo de Buenos Aires”.

La primera cooperativa de segundo grado, fue creada en el año 1913 en la provincia de Entre Ríos, bajo el nombre de “La Confederación Entrerriana de Cooperativas”. Se pueden mencionar a las cooperativas en áreas rurales, a partir de proyectos de inmigrantes europeos, surgidas de los valores de la solidaridad, la autoayuda y la ayuda mutua. En la década de 1930 se desarrollaron una gran cantidad de cooperativas encargadas de la provisión de servicios públicos, que surgieron con el objetivo de satisfacer las necesidades de las zonas “marginales” en cuanto a la provisión principalmente de electricidad, agua potable y telefonía, tomando el cooperativismo de consumo (en su variante de servicios) una gran relevancia en las diferentes regiones del país.

Los principios cooperativos actuales, son los siguientes:

1- Adhesión voluntaria y abierta: la participación en las cooperativas es voluntaria y todas las personas tienen la capacidad de utilizar sus servicios, sin ningún tipo de discriminación.

2- Gestión democrática por parte de los asociados: Los asociados participan activamente en las políticas y en la toma de decisiones de la cooperativa, eligiendo a los representantes que llevarán a cabo la gestión, a través de las asambleas en las que cada asociado tiene los mismos derechos de voto, a través de la lógica de un socio un voto.

3- Participación económica de los asociados: Los asociados reciben parte de los excedentes que ellos mismos generaron, luego de haber garantizado aspectos centrales tales como la constitución de reservas destinadas a la educación, a la promoción y a las contingencias.

4- Autonomía e independencia: en virtud de preservar la gestión democrática se busca garantizar la autonomía e independencia de otro tipo de entidades. Si realizan acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o recurren a

capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

5- Educación, formación e información: se busca promover el cooperativismo, y contribuir al crecimiento eficaz de las cooperativas, favoreciendo también la formación de líderes de opinión que tengan un sentido de pertenencia social y colectiva.

6- Cooperación entre cooperativas: la integración potencia las ventajas de la unión entre cooperativas. Se fortalece el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta a través de estructuras en niveles que asocien a las mismas.

7- El interés por la comunidad: las cooperativas, al encontrarse insertas en la propia comunidad, deben trabajar para garantizar el bienestar tanto de sus asociados como del medio local en el que se desarrollan.

Basándose en los últimos dos principios señalados, el cooperativismo debe tomar el problema del desempleo como una oportunidad para fomentar el trabajo, a través de cooperativas de trabajo para alcanzar una distribución más equitativa de la riqueza, teniendo en cuenta las dificultades de carácter legal, las de sus relaciones con el sindicalismo y los obstáculos producidos por el cambio cultural en la autogestión de experiencias colectivas de trabajo responsable.

El movimiento cooperativo debe asumir que la economía social, a nivel local, no sólo resuelve cuestiones a través de emprendimientos pequeños o marginales de tipo económico, sino que también puede desarrollar proyectos de envergadura, promoviendo la creación y consolidación de verdaderas cooperativas de trabajo, evitando aquellas creadas para eludir costos laborales estables por parte de los empresarios.

Las cooperativas de trabajo son entidades formadas por trabajadores manuales e intelectuales que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción, tanto de bienes como de servicios, con el objeto de proporcionarles ocasión de trabajo en forma estable y conveniente. Los asociados a una cooperativa de trabajo son personas físicas, en una relación asociativa que excluye la relación laboral (sin percepción de remuneraciones), considerando a sus miembros como autónomos (preferentemente en la opción de

monotributistas) a los efectos del régimen de seguridad social. La resolución INAC N° 183/92 en su art. 1° expresa: "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" y art.2°: "Las cooperativas deberán prestar a sus asociados los beneficios de la seguridad social en idénticas condiciones que los trabajadores en relación de dependencia" si bien la Resolución INAES 4664/13 en su art.2° inc. a) determina a las cooperativas que deberán "Cumplir con las aportaciones necesarias a los fines del régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos, o bien por otro legalmente habilitado. A tales efectos, los trabajadores asociados a la cooperativa de trabajo, podrán optar, en asamblea, realizar las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia, debiendo la cooperativa de trabajo ingresar las contribuciones patronales, actuando como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado."

La cooperativa de trabajo no emplea a sus asociados, sino que éstos organizados asociativamente trabajan en común. Por ende, la relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y sus asociados es de naturaleza asociativa, autónoma e incompatible con las contrataciones de carácter laboral, civil o comercial.

En cuanto a los procesos de autogestión de empresas recuperadas por los trabajadores (ERT en adelante) y su conformación como cooperativas, el 95% de las ERT son cooperativas de trabajo.

En pos de dimensionar al conjunto de ERT, de acuerdo a la información del IV Relevamiento de ERT en Argentina ⁽⁸⁾, señalamos que a fines de 2013 totalizan 311 empresas distribuidas en todo el país ocupando a 13.462 trabajadores (43,84 puestos por empresa en promedio). De ellas, el 50 % se concentran entre la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (19%) y el Gran Buenos Aires (31%). De acuerdo al Informe "Las empresas recuperadas por los trabajadores en los comienzos del gobierno de Mauricio Macri. Estado de situación a mayo de 2016" a marzo de 2016 el total de ERT en el país

⁽⁸⁾ Programa Facultad Abierta, en Internet: www.recuperadasdoc.com.ar, Informe del cuarto relevamiento de empresas recuperadas (Período 2010-2013), Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, (julio de 2018)

es de 369, con 15.948 trabajadores en actividad. Dándose igualmente la mayor concentración en la provincia de Buenos Aires ⁽⁹⁾).

En la mayoría de los casos, la adopción de la forma cooperativa en las ERT no proviene del “*affectio societatis*” como resultado de la confianza recíproca y la libre voluntad, sino como la defensa de la fuente de trabajo.

Un instrumento fundamental a tener en cuenta es la Ley N° 26.684 (sancionada el 1/6/2011 y promulgada el 29/6/2011, B.O. del 30/6/2011) de Concursos y Quiebras, modificatoria de la Ley N° 24522 (B.O. 09-08-95), en relación a la formación de cooperativas. Esta última establecía que ante una empresa en quiebra, el propietario de la misma queda desapoderado, procediéndose al remate de los bienes, privilegiando a los acreedores prendarios e hipotecarios y en segundo lugar a los acreedores laborales. La ley eliminaba al vaciamiento como delito económico y permitía las quiebras sucesivas (una misma empresa en el término de un año podía volver a presentarse en quiebra).

Como respuesta al número elevado de quiebras que se sucedían, en el año 2002 se produce la modificación de los arts. 189 y 190, mediante la ley N° 25.589 (B.O. 16-05-02), en el marco de la emergencia surgida ante la crisis de diciembre de 2001. La reforma establece que los trabajadores pueden requerir al síndico la continuidad de la empresa y/o fábrica en quiebra, bajo la forma de una cooperativa de trabajo como recurso extraordinario para permitir la continuidad productiva. En 2011 se promulga la ley 26.684, introduciendo importantes cambios al proceso de concursos y quiebras al incluir la variable de la prioridad de la continuidad productiva por sobre la liquidación de los bienes, ya no como un recurso extraordinario sino como una posibilidad que el juez tiene que tener en cuenta si se dan ciertos requisitos, dando pie a los trabajadores organizados en cooperativas para que puedan llevar adelante la explotación mercantil de la empresa tanto en la instancia del concurso preventivo como en la quiebra, mediante el mecanismo de la compensación a través de los créditos laborales en poder de los trabajadores.

⁽⁹⁾ Gran Buenos Aires 32,43%, Ciudad Autónoma de Buenos Aires 19,07%, Buenos Aires interior 14,71%, Tucumán 0,82% : 3 ERT; disponible en: <http://www.recuperadasdoc.com.ar/informe-mayo-2016.pdf>

- 20 -

De esta forma, las deudas del empresario en quiebra para con los trabajadores pueden servir como capital para la compra de la empresa donde los trabajadores podrán presentarse al salvataje utilizando la totalidad de sus créditos laborales.

CAPITULO III

LA COOPERATIVA DE TRABAJO **EN EL REGIMEN CONCURSAL**

Sumario: 1.- Ley de Concursos y Quiebras. Finalidad.
2.- Cambio de ideología de la LCQ. Principio de liquidación y principio de conservación de la empresa. 3.- Ley N° 26.684. Laborales y Cooperativa de Trabajadores. 4.- Tratamiento de la cooperativa de trabajo en el proceso concursal. Continuación de la explotación. 5.- Críticas al sistema de cooperativa. 6.- Relación entre el síndico y la cooperativa de trabajo. 7.- Conclusiones.

1.- Ley de concursos y quiebras. Finalidad

“La Ley N° 24.522, Ley de Concursos y Quiebras, regula y reglamenta los procesos judiciales derivados de crisis empresariales, en los casos de convocatoria de acreedores y falencia.

Dicha ley tiene por finalidad, respecto de las empresas, preservar su existencia y con ello la fuente de trabajo que la misma representa.

La legislación vigente permite distintas alternativas de salida de la crisis económica y financiera, según sea el caso, que transitan algunas empresas por diversas situaciones y contextos. Tenemos así los siguientes procesos concursales: el Acuerdo Preventivo Extrajudicial -APE-, el Concurso Preventivo, la Quiebra, y los denominados pequeños concursos y quiebras.

En una primera instancia se trataría de superar el estado de cesación de pagos en que se encuentra la empresa, tratando así de prevenir la quiebra. En este sentido la legislación le brinda al deudor insolvente, a través de la congelación del pasivo generado hasta la fecha de presentación en concurso, la oportunidad de reorganizarse mediante la refinanciación de las deudas en mejores condiciones. Aquí aparecen dos casos, para determinadas empresas ⁽¹⁰⁾.

Será el deudor quien logre salvarla, o será un tercero interesado en la adquisición de las cuotas o acciones de los socios o accionistas, por aplicación del instituto conocido como “*cramdown*”.

“El *cramdown* constituye una segunda ronda que supone inexorablemente una primera en la cual el deudor fracasó en el intento de obtener la conformidad de los acreedores. Su empresa, supuesta eliminación del *cramdown*, está destinada inexorablemente a la quiebra.

El *cramdown* originario del Derecho Anglosajón, no es sino una especie del genero abarcativo de las muchas formulas intentadas en el Derecho Comparado para concretar el salvataje de la empresa separándola del empresario ineficaz o desventurado que ha fracasado en su gestión” ⁽¹¹⁾.

No concretado el salvataje de la empresa en el concurso, por eso llamado preventivo, procede la quiebra. Quiebra “indirecta” por proseguir al fracaso del

⁽¹⁰⁾ S.R.L., S.A., Sociedades Cooperativas y sociedades con participación estatal, con exclusión de las personas reguladas por las leyes N° 20.091, N° 20.321, N° 24.241 y las excluidas por leyes especiales. Art. 48, Ley de Concursos y Quiebras, N° 24.522 (t.o. 1995)

⁽¹¹⁾ DASSO, Ariel A., La contra reforma de la Ley de Quiebras en la Emergencia, en “UNAV Publicaciones” (Buenos Aires, 2002)

concurso preventivo. Por consiguiente tenemos también la quiebra “directa”, en tal supuesto se trata de la quiebra pedida por un acreedor o por el mismo deudor.

En una segunda instancia, declarada la quiebra, la legislación prevé también alternativas para la recuperación y continuación de la actividad empresarial.

Tratándose de una quiebra directa, en primer lugar, ofrece la “conversión” a concurso preventivo, siempre que se tratase de deudores que cumplan los requisitos establecidos por el artículo 90 de la LCQ ⁽¹²⁾.

Y respecto de la quiebra en general, la ley otorga mecanismos por los cuales posibilita la continuación de la explotación en manos de un tercero, con el afán de mantener viva la empresa y así conservar la fuente laboral.

Por lo tanto, lisa y llanamente la Ley de Concursos y Quiebras tiene el recurso del concurso preventivo para preservar la empresa en marcha y la fuente laboral; y aun en la quiebra, cuyo objetivo es el pago a los acreedores, existen soluciones que brinda dicha legislación para proteger a los laborales.

2.- Cambio de ideología de la LCQ. Principio de liquidación y principio de conservación de la empresa

La Ley 24.522, sancionada el 20 de Julio de 1995, fue codificada en un contexto socio-político ligado al liberalismo, motivo por el cual el principio rector de la misma fue el de liquidación.

De acuerdo a la definición de la REA, el liberalismo es: “Doctrina política que postula la libertad individual y social en lo político y la iniciativa privada en lo económico y cultural, limitando en estos terrenos la intervención del Estado y de los poderes públicos” ⁽¹³⁾.

⁽¹²⁾ “Conversión a pedido del deudor. El deudor que se encuentre en las condiciones del Artículo 5 puede solicitar la conversión del trámite en concurso preventivo, dentro de los DIEZ (10) días contados a partir de la última publicación de los edictos a que se refiere el Artículo 89. Deudores comprendidos. Este derecho corresponde también a los socios cuya quiebra se decreta conforme al Artículo 160. Deudor excluido. No puede solicitar la conversión el deudor cuya quiebra se hubiere decretado por incumplimiento de un acuerdo preventivo o estando en trámite un concurso preventivo, o quien se encuentre en el período de inhibición establecido en el Artículo 59.” Art. 90, Ley de Concursos y Quiebras (N° 24.522, t.o. 1995)

⁽¹³⁾ Definición de la Real Academia Española, en Internet: www.dle.rae.es (julio de 2018).

“El momento histórico en el que se sancionó -en pleno auge de la economía de mercado-, hizo que sus principios tiendan a la liquidación y a la rápida venta de todos los activos con el claro objetivo de beneficiar a acreedores bancarios y entidades financieras del sector especulativo” (14).

Al momento de redactarse la norma no se tuvo en consideración los varios factores que resultarían afectados por la desaparición de las empresas, entre los cuales, el sector más perjudicado, sería el de los obreros. La ley no hace lugar a la urgencia social que implica la pérdida del empleo, sostén de familias. Tampoco toma en cuenta la importancia de la empresa como unidad económica productiva; al respecto, dice Rivera que: “A veces en la empresa aparece comprometido el interés público, pues ella atiende a la producción de insumos o prestación de servicios esenciales para la vida comunitaria; alimentos, transporte, vestimenta, productos químicos, combustibles, y todo aquello imaginable que el hombre común usa y disfruta diariamente” (15).

“El derecho de quiebras en este periodo era de carácter eminentemente liquidativo de modo coherente con la idea liberal de autorregulación del mercado. Los convenios que se podían llegar a lograr no tenían por fin último la conservación de la empresa. La supervivencia de la unidad económica era vista exclusivamente, como un medio para obtener la satisfacción de los acreedores. Dice al respecto Alejandra Tevez que, de acuerdo con este concepto, la quiebra generalmente implica la destrucción de la empresa, pero inmediatamente agrega que puede admitir el principio de conservación de la empresa, si esta opción permite maximizar la utilidad del patrimonio del deudor” (16).

Esta concepción de modelo concursal es la llamada concepción liberal o de mercado. “Los seguidores de esta línea de pensamiento, sostienen que aquellas empresas que no son lo suficientemente eficientes para adaptarse a las reglas de

(14) AMODIO, Marcelo y CROCIO, Amílcar, Principio de conservación de las fuentes de trabajo en la ley de quiebras. Una señal de la corte a las empresas recuperadas, en “Revista Idelcoop”, pág. 2.

(15) RIVERA, Julio César, Derecho Concursal, Editorial LA Ley, (Buenos Aires, 2010), Tomo 1, pág. 17.

(16) TEVEZ, Alejandra N., Op. Cit., pág. 23.

mercado, hasta llegar al límite de encontrarse en estado de cesación de pagos, deben ser eliminadas por el sistema jurídico” (17).

Por lo tanto quienes siguen esta postura consideran que la quiebra tiene como fin la liquidación de la empresa.

Ahora bien, las últimas modificaciones a la Ley 24.522 vienen a proponer un cambio de ideología. Es así que en el año 2011, luego de una larga y dura lucha y resistencia de los trabajadores, consiguen que la norma los tenga en cuenta y los proteja, haciendo valer la tutela que surge del art. 14 de la Constitución Nacional. Se produce entonces un cambio trascendental en la norma, se pasa del principio de liquidación al principio de continuación de la empresa en marcha, también llamado principio de conservación de la empresa, para así poder mantener vigente la fuente laboral, reconociendo el derecho humano avalado por la constitución, el trabajo digno.

“Este principio nace como superación de la idea de que en los procedimientos concursales sólo se ven afectados los intereses del Deudor y de los Acreedores” (18).

En el mensaje que eleva el Poder Ejecutivo, establece que el objetivo del proyecto es: “favorecer la continuidad de la explotación de las empresas que se encuentren en situaciones de crisis, por parte de los trabajadores de las mismas, que se organicen en cooperativas para permitir de esa manera, la conservación de las fuentes de producción y trabajo; priorizar la subsistencia de las empresas, para asegurar la continuidad de su producción y la generación de empleos, dando la posibilidad a las cooperativas de trabajo de existir conformadas por los mismos obreros que fueron dependientes de la empresa y/o fabricas quebradas. Ello en el entendimiento de que con el mantenimiento de la explotación, se conservan activos de la empresa muy importantes como ser, la marca, el fondo de comercio y la fuente laboral. Se estima que mediante la normativa propuesta frente la pérdida de su fuente de empleo, muchos de los trabajadores podrán decidir permanecer en sus puestos laborales” (19).

(17) BAGNIS, Mateo Alejandro, Trabajo final de grado: Continuidad de la empresa y las cooperativas de trabajo en la quiebra, USIGLO 21, (Buenos Aires, 2016), pág. 30.

(18) Ibídem.

(19) Mensaje 378, Proyecto de ley poder ejecutivo. 17-03-2010 - Buenos Aires.

Esta otra concepción de modelo concursal, de continuación o conservación de la empresa, se fundamenta en que la crisis empresarial no solo afecta al deudor y sus acreedores, sino se ven comprometidos diferentes intereses, como: la fuente laboral, los ingresos tributarios, las relaciones comerciales cliente-proveedor, la incidencia dentro de la comunidad como productora de bienes y servicios.

“La norma (Ley 26.684) ha sido un gran avance. Prevé una mayor participación de los trabajadores en el proceso (Arts. 14, 29, 42 y 201), amplía y mejora los instrumentos de notificación y posibilita la continuidad de la explotación comercial por parte de la cooperativa de trabajo conformada por ex empleados (Art. 11, 14, 34); posibilita la adquisición de los bienes con fines productivos compensándolo con la deuda salarial (203bis) y obliga al estado a brindar asistencia técnica a los procesos de recuperación (191bis). En general, introduce una serie de principios del derecho laboral por cuyo conducto ingresan todas las garantías del Art. 14bis de la Const. Nac. y los tratados internacionales, sumada a una profusa doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en materia de derechos laborales y derechos humanos esenciales que provocan, indefectiblemente, otra interpretación de la norma” (20).

“Vemos así que la primera concepción sobre el régimen concursal, la que tiende a la liquidación, tiene como valor fundamental la protección de los intereses de los acreedores, y la segunda, aquella que intenta preservar la empresa, entiende que son múltiples los intereses que el legislador debe tutelar” (21).

3.- Ley N° 26.684. Laborales y cooperativa de trabajadores

Una de las reformas a la Ley 24.522 de concursos y quiebras, pertinente a la cooperativa de trabajo conformada por trabajadores de empresas concursadas, es la introducida por la Ley 25.589 del año 2002. Dicha norma reinstala la figura del “*Cramdown*” o salvataje empresario, por un lado, y por otro lado otorga la posibilidad a los trabajadores de la concursada de continuar con la explotación de la empresa del

(20) AMODIO, Marcelo y CROCIO, Amilcar, Op. Cit., pág. 2.

(21) BAGNIS, Mateo Alejandro, Op. Cit., pág. 32.

fallido o de alguno de sus establecimientos, siguiendo los requisitos establecidos en el Art. 190 de la LCQ, ahora modificado.

Hacemos mención de tal norma –Ley N° 25.589- al solo efecto de indicar cuando tiene lugar la cooperativa de trabajo en la norma de concursos y quiebras.

La Ley 26.684, publicada el 30 de junio de 2011 introdujo modificaciones a la Ley 24.522 – tanto en el concurso preventivo como en la quiebra – con objetivos de proteger la tutela de las relaciones laborales y agilizar la continuación de la explotación de la empresa fallida por las cooperativas de trabajo.

“Introdujo grandes cambios como, efectuar una regulación más detallada de la continuación de la explotación de la empresa fallida legitimando a las cooperativas de trabajo para reestructurar las empresas en crisis tratando de mutar el fin liquidativo y tutelar el crédito laboral en diversos casos, fundamentalmente mediante la consagración de la posibilidad de habilitar a la cooperativa de trabajo de la empresa como potencial propietaria de la misma no sólo, en la quiebra sino también en el concurso a través del instituto del *cramdown* (art. 48 bis)¹³, fines estos previstos en la exposición de motivos de dicha reforma” (22).

A continuación se analizará brevemente los artículos que fueron modificados de más relevancia, relacionados directamente con los laborales y la cooperativa de trabajo conformada por los mismos.

En lo que respecta al Concurso Preventivo, podemos mencionar las siguientes importantes modificaciones:

1. Entre los requisitos formales de la petición de concurso preventivo, se ha incorporado un nuevo recaudo, por el cual se exige al peticionante “Acompañar nómina de empleados, con detalle de domicilio, categoría, antigüedad y última remuneración recibida. Deberá acompañarse también declaración sobre la

(22) CANAL, María Belén, Trabajo de Seminario: Las cooperativas de trabajo en la nueva Ley de Concursos y Quiebras (Ley 24.522 reformada por Ley 26.684), Fac. de Ciencias Económicas y Jurídicas, UNLPAM, (La Pampa, 2014).

existencia de deuda laboral y de deuda con los organismos de la seguridad social certificada por contador público” (23).

Teniendo en cuenta que los trabajadores constituyen el último escalón de la pirámide, a través de tal información es posible que el juez se haga una idea del tamaño de la empresa.

Esta información constituye detalles que hacen a la transparencia de la organización laboral.

Otro fin que puede considerarse de este nuevo requisito es conocer cuáles serían los posibles y futuros acreedores laborales capaces de formar la cooperativa de trabajo.

2. En la resolución de apertura del concurso preventivo el juez dispone, entre otras cosas: “La fijación de una audiencia informativa que se realizará con cinco (5) días de anticipación al vencimiento del plazo de exclusividad previsto en el artículo 43. Dicha audiencia deberá ser notificada a los trabajadores del deudor mediante su publicación por medios visibles en todos sus establecimientos” (24).

Esta exigencia de notificarse a los trabajadores de la concursada la audiencia informativa es redundante por cuanto los trabajadores pueden obtener dicha información requiriéndola a la sindicatura o al Comité de Control. De todos modos, lo que abunda no daña. Y de alguna forma resulta más práctico para ellos.

3. “Artículo 14- Cumplidos en debido tiempo los requisitos legales, el juez debe dictar resolución que disponga:
Inc. 11) 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:

(23) Art. 11 inc. 8), Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

(24) Art. 14 inc. 10), Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

- 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.
- c) La situación futura de los trabajadores e relación de dependencia ante la suspensión del convenio colectivo ordenado por el art. 20” (25).

Aquí se elimina el inc. c), la evaluación que debía realizar el síndico respecto a la situación de los trabajadores en relación de dependencia.

Para Junyent Bas esta eliminación no es buena, al respecto dice: “...la reforma es disvaliosa, pues nada tiene que ver la eventual denuncia del concursado, art. 11 inc. 5 y 8, con la conveniencia de que el síndico, como técnico en administración y en contabilidad emita opinión sobre la situación de los trabajadores, aun cuando ahora el nuevo texto legal haya eliminado el régimen de suspensión de los convenios colectivos.

En efecto, el contralor sindical permite conocer la verdadera situación de los trabajadores y, por ende, no se advierte cual es el sentido de eliminar esta función de la sindicatura que otorga transparencia y veracidad al cumplimiento del concursado de la nueva manda incorporada en el art. 11 inc. 8º” (26).

- 4. Se incorpora el inc. 13), del Art. 14, por medio del cual el juez conformará un Comité de Control, el que será integrado por los tres (3) acreedores quirografarios de mayor monto, denunciados por el deudor, y un (1) trabajador de la concursada, elegido por los trabajadores.

(25) Art. 14, inc. 11) Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, (t.o. 1995)

(26). JUNYENT BAS, Francisco, Análisis Crítico a la Reforma de la Ley Concursal en Materia de Relaciones Laborales, Cooperativas de Trabajo, en “Revista de Derecho Comercial del Consumidor y de la Empresa”, La Ley, año II, Numero 1, Febrero 2011, pág. 298.

Esta participación es muy importante para los trabajadores ya que podrán influir, a través de su opinión, en la decisión del juez. Si bien lo que determine el Comité de Control no es vinculante para el juez, servirá de persuasión.

5. El Art. 16, contiene dos títulos, “Actos prohibidos” y “Pronto pago de créditos laborales”; en este último se introdujo una modificación que es un claro beneficio para los laborales, se pone a disposición una opción más para el pago de los créditos pronto-pagables (laborales). Anteriormente el pago estaba limitado a la existencia de fondos líquidos disponibles. Con la modificación el pago tiene mayor viabilidad. “Los créditos serán abonados en su totalidad, si existieran fondos líquidos disponibles. En caso contrario y hasta que se detecte la existencia de los mismos por parte del síndico se deberá afectar el tres por ciento (3%) mensual del ingreso bruto de la concursada” ⁽²⁷⁾.
6. En el Periodo de observación de créditos, se le otorga expresamente a los trabajadores legitimación activa para controlar los pedidos de verificación presentados. Sin embargo, no se los legitima realizar impugnaciones. Es así que se incorpora al Art. 34 un último párrafo que dice: “Los trabajadores de la concursada que no tuvieren el carácter de acreedores tendrán derecho a revisar los legajos y ser informados por el síndico acerca de los créditos insinuados” ⁽²⁸⁾.
7. Se legitima a la cooperativa de trabajo conformada por trabajadores de la concursada, incluida la cooperativa en formación, a inscribirse en el registro previsto para el llamado salvataje. De esta manera el Art. 48, inc. 1) queda redactado:

⁽²⁷⁾ Art. 16, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

⁽²⁸⁾ Art. 34, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

“Apertura de un registro. Dentro de los dos (2) días el juez dispondrá la apertura de un registro en el expediente para que dentro del plazo de cinco (5) días se inscriban los acreedores, la cooperativa de trabajo conformada por trabajadores de la misma empresa —incluida la cooperativa en formación— y otros terceros interesados en la adquisición de las acciones o cuotas representativas del capital social de la concursada, a efectos de formular propuesta de acuerdo preventivo”⁽²⁹⁾.

La modificación tiende a dar mayor claridad al alcance de la legitimación de los eventuales “cramdistas” asegurando a los trabajadores la negociación con los acreedores y con los propios dueños de la empresa.

La jurisprudencia ya había dado la respuesta positiva en el caso “Franinno”⁽³⁰⁾, donde se homologó el acuerdo preventivo propuesto por la cooperativa de trabajo integrada por los trabajadores de la concursada, sin necesidad de ninguna reforma al efecto.

8. Se incorpora el Art. 48 bis relacionado al proceso de salvataje. Éste trae consigo beneficios concretos y potenciales para la cooperativa de trabajo, tales como:
 - a. Si el Banco de la Nación Argentina y la Administración Federal de Ingresos Públicos – AFIP- fueran acreedores de la concursada, deberán otorgar conformidades a la cooperativa, y facilidades de refinanciación de las deudas en las condiciones más favorables vigentes en sus respectivas carteras.

Y entre los potenciales:

⁽²⁹⁾ Art. 48 inc. 1, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

⁽³⁰⁾ Juzgado Procesos Concursales y Registro N° 3, Mendoza, LL 1999-B-362.

- b. Inscripta la cooperativa en el régimen de salvataje – Art. 48-, el síndico procederá a la “liquidación de todos los créditos que corresponderían a los trabajadores inscriptos por las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744, los estatutos especiales, convenios colectivos o la que hayan acordado las partes. Los créditos así calculados podrán hacerse valer para intervenir en el procedimiento previsto en el artículo anterior” ⁽³¹⁾.

Producida la homologación del acuerdo, se producen los siguientes efectos:

- I. Se disuelve el contrato de trabajo de los trabajadores incluidos en la cooperativa, o sea que firmaron su ingreso a ella.
 - II. Esta disolución genera indemnizaciones a favor de los trabajadores.
 - III. Las indemnizaciones, se transfieren a la cooperativa, convirtiéndose en cuotas de capital social de la misma. Capital social que solo existirá en los libros, ya que no tendrá ingreso de dinero en efectivo ni aportes en especies como contrapartida.
- c. Tratándose de una cooperativa en formación que logra las mayorías para la aprobación del acuerdo, para acceder a la homologación deberá realizar la inscripción definitiva, para lo cual la ley establece, en la última parte del artículo: *“En el trámite de constitución de la cooperativa la autoridad de aplicación encargada de su inscripción acordará primera*

⁽³¹⁾. Art. 48 bis, primer párrafo, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

prioridad al trámite de la misma debiéndose concluir dentro de los diez (10) días hábiles” ⁽³²⁾.

- d. El Art. 48 inc. 7).c.i) exige, en el caso de acuerdo obtenido por un tercero, en la situación correspondiente, realizar un depósito de garantía de la oferta, equivalente al 25% del valor determinado. Pero la cooperativa queda exceptuada de dicho depósito.
- e. Según el Art. 25 de la Ley 20.337 –Ley de Cooperativas- al respecto de la integración de las cuotas sociales, dice: *“Las cuotas sociales deben integrarse al ser suscritas, como mínimo de un cinco por ciento (5%) y completarse la integración dentro del plazo de cinco (5) años de la suscripción”* ⁽³³⁾. Y la Ley de Concursos y Quiebras exceptúa a la cooperativa de trabajadores de efectuar el depósito del cinco por ciento (5%) del capital suscrito previsto en el Art. 9 de la Ley 20.337, pero por el plazo que determine la autoridad de aplicación de esa última norma mencionada.

Entre las modificaciones introducidas dentro del Título III – Quiebras, haremos mención de las siguientes:

1. El Art. 186 habilita al síndico, previa autorización del juez, a ejecutar contratos sobre los bienes desapoderados por la quiebra, con el fin de obtener frutos, siempre que se cumplan con las condiciones especificadas en dicho artículo ⁽³⁴⁾.

⁽³²⁾. Art. 48 bis, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

⁽³³⁾ Art 9, Ley de Cooperativa N° 20.337, (t.o 1973).

⁽³⁴⁾ “Facultades sobre bienes desapoderados. Con el fin de obtener frutos, el síndico puede convenir locación o cualquier otro contrato sobre bienes, siempre que no importen su disposición total o parcial, ni exceder los plazos previstos en el Artículo 205, sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 192 a 199. Se requiere previa autorización del juez.” Art.186, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

A raíz de ello, por el Art. 187, ahora modificado, la cooperativa puede proponer contrato, de cualquier tipo (locación, fideicomiso, leasing), para la conservación, administración y obtención de frutos de esos bienes desapoderados. Siempre que garantice el contrato con los créditos laborales de sus asociados, debiendo los acreedores dar su consentimiento en audiencia ante el juez del concurso y con intervención de la asociación sindical legitimada. Sin embargo, la verdadera garantía estará dada por el eventual dividendo concursal que perciban en la quiebra y no por el valor nominal de los créditos; caso contrario, sería ilusoria la garantía correspondiente a la diferencia entre el dividendo concursal y el valor nominal, aparentando la cooperativa una solvencia para responder ante los eventuales daños que ocasione, que en la práctica no es tal.

La ejecución del contrato estará controlada por el síndico, estando el funcionario autorizado a ingresar al establecimiento para controlar la conservación de los bienes y fiscalizar la contabilidad, siempre en interés del concurso.

2. La continuación inmediata de la actividad de la empresa, deja de ser excepcional y se convierte en un trámite fundamental para la conservación de la fuente laboral.

La modificación que sufre el Art. 189, además de quitar la excepcionalidad de la aplicación del instituto de la continuidad, agrega otras causas para emplearse el mismo.

La novedad es que, posibilita a los trabajadores, organizados en cooperativa, a solicitar la continuación inmediata de la actividad de la empresa o de alguno de sus establecimientos, cumpliendo ciertos requisitos, bajo el fundamento de “conservación de la fuente de trabajo”

Más adelante trataremos en detalle “la continuación de la empresa por parte de la cooperativa”.

3. El nuevo texto del Art. 190, exige a la cooperativa de trabajo, cuando la misma solicite la continuación de la explotación en forma mediata, que en el término de 20 días corridos a partir del pedido formal, presente un proyecto que contenga las proyecciones, valga la redundancia, referentes a la actividad económica que desarrollará. Este “plan de empresa” será remitido al síndico para que emita opinión al respecto.

Por otro lado la reforma permite ahora al síndico, en caso de continuación de la empresa, a contraer los pasivos mínimos necesarios para el giro de la explotación de la empresa o establecimiento, lo que *ipso facto* se producía antes de la reforma porque de lo contrario, sin posibilidades de contraer esos pasivos, el instituto caía en un vacío.

4. La modificación que se introduce en el Art. 191, sobre “Autorización de la continuación”, se relaciona directamente con las nuevas causas o fundamentos que se contemplan ahora para la continuación de la explotación, de acuerdo al ya mencionado Art. 189. Siendo la viabilidad económica y el resguardo de la conservación de la fuente laboral, los nuevos parámetros que el juez podrá tener en cuenta para la otorgación de dicha autorización.
5. La reforma del 2011, 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 o de alguno de sus establecimientos. Es una clara necesidad de los trabajadores que se convierten en empresarios sin conocimientos técnicos para ello.

6. La reformulación del art. 192 es razonable pues dispone del régimen de explotación y establece que la cooperativa de trabajo no obliga a la quiebra.

El nuevo articulado ⁽³⁵⁾ destaca que el riesgo empresario siempre está a cargo de la cooperativa de trabajo, pues cuando ésta es la titular de la explotación las obligaciones que contraiga son a su exclusivo cargo y no gozan de la preferencia de los acreedores del concurso, contrariamente a lo que se dispone cuando el síndico es el continuador.

7. ¿Qué sucede con los bienes afectados a la explotación, asiento de garantías prendarias o hipotecarias? El artículo 195, titulado “Hipoteca y prenda en la continuación de empresa”, impide que los acreedores garantizados con prenda o hipoteca puedan ejercer la preferencia temporal de liquidación del concurso especial de los bienes afectados a la explotación.

La modificatoria de la Ley N° 26.684 permite que la cooperativa de trabajo que continúa con la explotación de la empresa solicite la suspensión de las ejecuciones, lo que deberá ser decidido fundadamente por el juez por un término máximo de 2 años.

8. Respecto de los contratos de trabajo, en primer lugar la quiebra no produce la disolución sino su suspensión de pleno derecho, por un plazo de 60 días corridos ⁽³⁶⁾.

Si dentro de ese periodo se decide la no continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha de declaración en quiebra; en cambio sí “...se decide la continuación de la

⁽³⁵⁾ “De acuerdo a lo que haya resuelto el juez, el síndico, el coadministrador o la cooperativa de trabajo, según fuera el caso, actuarán de acuerdo al siguiente régimen:.. 3) Las obligaciones legalmente contraídas por el responsable de la explotación gozan de la preferencia de los acreedores del concurso; En caso que la explotación de la empresa o de alguno de los establecimientos se encuentre a cargo de la cooperativa de trabajo será aplicable el presente artículo, con excepción del inciso 3.” Art. 192, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

⁽³⁶⁾. Art. 196, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

explotación, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el período de continuación de la explotación se adicionarán a éstos. Aun cuando no se reinicie efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes” ⁽³⁷⁾.

La reforma agrega un último párrafo a los fines de determinar la inaplicabilidad del párrafo transcrito anteriormente para el supuesto de continuación de la explotación por parte de la cooperativa.

Este agregado resulta adecuado porque los trabajadores integrantes de la cooperativa son los que continúan con la explotación, habiéndose extinguido los contratos de trabajo con la resolución que dispone la continuación de la explotación de la empresa por la cooperativa. Los asociados de la cooperativa continúan trabajando como integrantes de ella y no como dependientes de la fallida.

9. Por el Art. 197, “Elección del personal”, el síndico, resuelta la continuación de la empresa, determinará qué dependientes cesaran definitivamente ante la reorganización de las tareas.

Ahora bien, la reforma introduce un párrafo por el cual determina que *“No será de aplicación el presente artículo en los casos de continuidad de la explotación a cargo de una cooperativa de trabajadores o sujeto de derecho constituido por trabajadores de la fallida.”* ⁽³⁸⁾; Porque los contratos laborales se extinguen con la continuación de la explotación de la empresa por la cooperativa

⁽³⁷⁾. Art. 196, tercer párrafo, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

⁽³⁸⁾ Art. 197 último párrafo, Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522, modificada por ley N° 26.684, (b.o. 30/06/2011).

de trabajo y no habrá elección del personal por el síndico, sino que continuarán los integrantes de la cooperativa.

10. Se incorpora el art. 203 bis de la LCQ, que expresamente dispone que la cooperativa de trabajo pueda compensar sus créditos en la adquisición de la empresa.

“Artículo 203 bis.- Los trabajadores reunidos en cooperativa de trabajo están habilitados para solicitar la adquisición de conformidad con el artículo 205, incisos 1) y 2) y podrán hacer valer en ese procedimiento la compensación con los créditos que le asisten a los trabajadores de la fallida, de conformidad a los artículos 241, inciso 2) y 246, inciso 1) de la ley concursal, no siendo aplicable en este caso la prohibición del artículo 211. El monto de las indemnizaciones será calculado, a los fines de la compensación, de conformidad con el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976), los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales, según el que resultare más favorable a los trabajadores. A tal efecto, podrán utilizarse total o parcialmente los créditos laborales de los que resulten titulares trabajadores que voluntariamente los cedan a la cooperativa. La cesión se materializará en audiencia a celebrarse ante el juez de la quiebra con intervención de la asociación sindical legitimada. El plazo del pago del precio podrá estipularse al momento de efectuarse la venta.”

11. Se retoca el artículo 205, referido a la “Enajenación de la empresa”, de la LCQ y se prevé la posibilidad de que la cooperativa de trabajo sea adquirente de la empresa, ofertando y requiriendo la adjudicación de la misma y teniendo en cuenta el valor de tasación (inc. 2).

Se incorpora como parámetro para resolver la adjudicación en la venta de la empresa por licitación, la ponderación –por parte del

magistrado-, que el oferente asegure la continuidad de la explotación empresarial, mediante el plan de empresa pertinente y la magnitud de la planta del personal que se mantiene en actividad como tutela efectiva de la fuente de trabajo (inc. 8).

Se modifica el parámetro para la adjudicación de la licitación, pasándose del precio más alto, patente beneficio a los acreedores, a la preferencia por la continuación de la explotación empresarial, “mediante el plan de empresa pertinente y la magnitud de la planta de personal que se mantiene en actividad como tutela efectiva de la fuente de trabajo”. Sin embargo, este retoque adquiere cierta incongruencia con la última parte del inc. 9), que sigue determinando –como lo hacía el anterior inc. 8), allí en concordancia con el inc. 7)- que, en caso de fracaso de la adjudicación, el juez adjudicará “a la segunda mejor oferta que supere la base”, cuando con el actual inc. 8) puede ser que la primera adjudicación no haya sido dirigida a la oferta que contenía el precio más alto.

4.- Tratamiento de la cooperativa de trabajo en el proceso concursal. Continuación de la explotación

Resulta oportuno en este punto del trabajo, preguntar 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. Se distinguirá la continuación en inmediata por un lado y mediata u ordinaria por el otro.

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.

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.

La continuación mediata

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, con el único fin de obtener un mayor valor de venta para cubrir el pasivo falencial.

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.

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. Es importante aclarar que el pedido de los acreedores 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.

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.

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 empresarial, 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 rechace 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.

5.- Críticas al sistema de cooperativa

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 mano de los 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 de competir con las grandes empresas. La mayoría de las empresas recuperadas corresponden a sectores débiles de 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 lo 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 tiende a recalificar los puestos de trabajo y revertir las estrategias empresarias que fomentan las formas de explotación a otros trabajadores como son las 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 de empresa, el trabajador se siente gestor de su propia empresa. 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 de los individuos de la misma empresa y el respaldo solidario de las múltiples organizaciones populares (agrupamientos gremiales, sindicatos, partidos políticos, asambleas, movimiento de trabajadores desocupados).

Más allá de los puntos positivos que pueden derivarse en la participación de los trabajadores en la comunidad de la empresa, también se critica a las cooperativas de trabajo posicionándose como una herramienta o puente necesario para convalidar fraude laboral y susceptible 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 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.

Pero en el caso de la continuación de la empresa en manos de la cooperativa de trabajo, es esta quien instrumenta toda la actividad económica bajo su propia titularidad, es decir que no existe tercero alguno que posibilite fraude.

Otra de las observaciones efectuadas a las cooperativas de trabajo es que los trabajadores 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 participe de las decisiones tomadas en el Consejo de Administración, podrán éstos acceder a las capacitaciones adecuadas a fines de 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 el cual, lejos de ser un punto crítico, puede transformarse en una ventaja competitiva y trascendental para la continuación empresarial.

Por 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).

Sin duda, es el fin último del legislador de mantener los puestos de trabajo de aquellas empresas quebradas.

La realidad económica y la situación social demuestran que, los trabajadores han recurrido a la forma establecida en el art. 190 de la LCQ para mantener su fuente de trabajo. Para ello, han debido agruparse en cooperativas y haber alcanzado las mayorías legales (art. 190, párr. 2° LCQ). A lo que el síndico deberá presentar un informe más que detallado referido a la viabilidad de continuar con dicha explotación (art. 190, párr. 4° LCQ). En este caso, será el juez, quien, finalmente, autorice o no la continuación (art. 191 LCQ).

Esto, así planteado, ha dado lugar a una larga discusión. Como la experiencia nos ha demostrado, son muchos los trabajadores que van quedando en el camino, desde los primeros momentos de crisis empresaria hasta el definitivo decreto de quiebra, los que eventualmente podrán presentarse a verificar sus créditos o bien insinuarse a través del régimen del pronto pago. Luego, una vez decretada la quiebra, el resto de los trabajadores podrán solicitar formalmente la continuación de la explotación, siempre que alcancen las mayorías legales y que se agrupen en cooperativas. Desde ya, hay trabajadores que podrán no estar de acuerdo con esto y votar en contra. De los que votaron a favor, sólo continuarán manteniendo la fuente de trabajo aquéllos que el síndico considere necesarios luego de presentar el plan de explotación (art 190, párrafo 4°, inc. 4° LCQ). Es decir, a duras penas, continuarán manteniendo su fuente de empleo un sector reducido de los trabajadores.

Con esto vemos el claro choque de intereses que hay entre los mismos acreedores laborales que continuaron en su puesto de trabajo y los que no; los que simplemente pudieron insinuar su crédito en la quiebra. Por otro lado, es notable, también, la puja de intereses que se genera entre estos acreedores laborales y el resto de la masa, ya que los hipotecarios y prendarios, por ejemplo, no podrán ejecutar sus garantías mientras la cooperativa continúe con la explotación, o bien hasta ser eventualmente desinteresados de sus créditos.

A pesar de estos contratiempos y de muchos más, el legislador ha propiciado que los trabajadores continúen manteniendo sus fuentes de empleo, pero ¿hasta qué punto?, ¿Se le está dando primacía a la protección de la fuente de trabajo por sobre los créditos del resto de la masa? ¿Se pretende prolongar la agonía de una empresa inviable y crear falsas expectativa en los trabajadores?

Rivera, Roitman y Vítolo consideran que los legisladores sólo han apuntado a la continuidad del trabajo sin importarles nada lo que sucede con los acreedores, a los que, virtualmente, se les expropian los activos que, al constituir el patrimonio del deudor, eran su garantía común. Pero no sólo eso, sino que, tal como ha quedado instrumentado el sistema de continuidad, la cooperativa de trabajo no asume responsabilidades propias (que de todos modos serían lícitas, pues no tiene activos que le pertenezcan).

En cuanto a la incorporación de las cooperativas de trabajo como continuadoras de la explotación, Rivera y Roitman han expuesto críticas y también opiniones a favor. En cuanto a las primeras 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 funcionara 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”.

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 postergan en forma indefinida la liquidación y percepción de los créditos pre-concursales, generando nuevos pasivos preferidos.”

Respecto a los acreedores con garantías reales, sobre los bienes necesarios para la explotación:

Las modificaciones contenidas en el art. 195, inc. 2º y en el último párrafo, le exige al acreedor que tiene crédito vencido, para ejecutar la garantía, cuente con resolución firme que acredite la calidad de acreedor prendario o hipotecario. O sea, se

trata de una postergación de la posibilidad de ejecutar el bien afectado a la garantía, mediante el mecanismo de obligar al acreedor a tener que concluir el trámite de reconocimiento del crédito logrando sentencia firme.

El derecho de los acreedores prendarios e hipotecarios ha perdido la inmediatez y prelación temporal que le confiere el concurso especial.

Y en el último párrafo se establece la posibilidad de que el juez, a pedido de la cooperativa de acreedores, pueda suspender las ejecuciones hipotecarias y/o prendarias por un plazo de hasta dos años. Esta previsión muestra dos aspectos negativos:

- 1) que el legislador ya está pensando que la continuación de la explotación puede durar dos años, lo que debe ser visto como un tiempo excesivo para que el síndico venda la empresa pues, mientras tanto, los acreedores están esperando la liquidación para cobrar;
- 2) no se expide sobre el régimen de los intereses durante dicho lapso de tiempo y tampoco ordena que deban ser pagados por la cooperativa.

Según expresa el art. 195 de la Ley N° 26.684: “En caso de continuación de la empresa, los acreedores hipotecarios o prendarios no pueden utilizar el derecho a que refieren los arts. 126, segunda parte, y 209, sobre los bienes necesarios para la explotación, en los siguientes casos: 1) cuando los créditos no se hallen vencidos a la fecha de la declaración y el síndico satisfaga las obligaciones posteriores en tiempo debido; 2) 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; 3) cuando exista conformidad del acreedor hipotecario o prendario para la suspensión de la ejecución. Son nulos los pactos contrarios a las disposiciones de los incisos 1° y 2°. Por decisión fundada y a pedido de la cooperativa de trabajadores, el juez de la quiebra podrá suspender las ejecuciones hipotecarias y/o prendarias por un plazo de hasta dos años”.

Esta modificación al sistema de cobro de los acreedores con garantías reales en la quiebra, es muy perjudicial para el crédito y producirá un agravamiento de la restricción crediticia que ya sufren las “pymes”, dado que las instituciones de crédito verán en estas previsiones una gran dificultad para asegurar la cobrabilidad de sus préstamos. Es sin duda una clara definición del legislador respecto de dónde pone sus preferencias, puesto que esta disposición, perjudica al crédito.

En la locación, la cooperativa explota a riesgo propio, pero con los bienes de la quiebra, paga el canon locativo, el síndico controla los bienes y su conservación y tiene obligación de restituir en el momento en que el juez lo disponga. Para ello, debe dar garantías (art. 187), para lo cual, los trabajadores cooperativistas, podrán afectar sus derechos de cobro en la quiebra.

En la continuación de la explotación nada de esto existe, no obstante que todo es muy similar, es decir, la cooperativa continúa por su cuenta y riesgo, pero con los bienes de la quiebra, no paga un canon y tiene obligación de restituir. El síndico ¿tiene facultades de control y supervisión de la explotación, de los bienes, de los seguros y todo eso? Y tampoco dice con qué garantiza. Rápidamente y sin mayores desarrollo vemos que es más eficiente para la quiebra, la continuación por medio de la locación, que por el instituto propio que estamos analizando.

Los dos institutos son muy similares, la cooperativa usa los bienes y la empresa en un caso a título oneroso (locación) y el otro a título gratuito (comodato), y luego las diferencias anteriormente indicadas.

Conforme puede apreciarse, en la continuación, el único “reaseguro” para la quiebra, es que la cooperativa funcione bien, que sea viable y no opere a pérdidas.

Porque en realidad la única razón de ser para que el juez dispusiera el cese de la explotación si la cooperativa opera deficitariamente, no es porque los pasivos sean a cargo de la quiebra (incremento del pasivo), sino porque en realidad, no habrá ninguna garantía para los daños y perjuicios que pudieran producirse durante la posesión de los bienes y su utilización por la cooperativa.

Entonces, si la cooperativa no da garantías para continuar con la explotación y los activos que pudiera haberle aportado los trabajadores (exiguos sin duda) se están

evaporando por operar a pérdidas, los bienes de la quiebra y los daños y perjuicios que pudiera ocasionar la cooperativa, no tendrán como ser reparados.

La práctica demuestra que la continuación de la empresa se ha realizado mediante la locación del fondo de comercio, a la cual se les puede agregar otros medios de colaboración empresaria.

En conclusión El malestar socioeconómico, producto de la salida de la convertibilidad, ha llevado al legislador a introducir reformas meramente circunstanciales. Una vez más, se ha echado mano a la normativa concursal incorporando, en esta oportunidad, la posibilidad de que los trabajadores se agrupen en cooperativas con el fin de mantener su fuente de trabajo. En este sentido, la alternativa de continuar con la explotación de la empresa quebrada ha dejado de ser excepcional.

Pero la realidad nos muestra que lejos se está de asegurar aquello que ha pretendido el legislador. En principio, porque no todos los acreedores laborales formarán parte de la Cooperativa. De continuar ésta, el Juez podrá ponerle fin al poco tiempo si ella resultare deficitaria (art. 192 in fine LCQ). Sin mencionar que quien la adquiera no estará obligado a mantener los contratos laborales ⁽³⁹⁾.

6.- 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

⁽³⁹⁾. Art. 199, Ley de Concursos y Quiebras (N° 24.522, t.o. 1995).

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 post-concursales 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.

7.- Conclusiones

Las reformas producidas en la Ley de Concurso y Quiebra, vino a fortalecer al crédito laboral, como así también la continuación de la actividad, mediante la figura de cooperativa de trabajo.

Esta reforma tiene muchas críticas respecto a su redacción, varios juristas, pues opinan de que se le da muchos beneficios a los créditos laborales, que sin ninguna duda son los más perjudicados en el proceso falencial de una empresa, pero más allá de eso, esos beneficios no deberían ser en detrimento de los acreedores no laborales.

Con esto se refiere a los beneficios presentados en la ley para los acreedores laborales, ente ellos se puede mencionar:

- La posibilidad de compensar los créditos en el momento de enajenación de la empresa quebrada.
- La suspensión de garantías reales, en pos de la continuación de la explotación por la cooperativa de trabajo, de manera tal de garantizar el vínculo laboral.
- Ayuda de capacitación por parte del Estado.

Ante toda esta situación, vale preguntarse o tener la inquietud si todos los acreedores de un concurso quedaron en pie de igualdad, claramente no.

Pero hay que tener en cuenta que hacer justicia, no significa siempre brindar igualdad, sino equidad y paridad de situaciones. Y con esto se pretende decir que el sistema jurídico debe atender las necesidades de todas las clases sociales, debe en cierta medida tomar parte de los hechos sucedidos e impartir leyes favorables a los que se encuentran más necesitados y en desventaja, siempre en miras de un bien común.

Se concuerda con la modificación realizada, los beneficios otorgados a los cooperativistas, y el reconocimiento de la lucha llevada por estos, se cree en este aspecto no se estaría vulnerando derecho alguno respecto a los otros acreedores no laborales.

Además se estaría revalorizando los derechos que dignifican a la persona: el trabajo. Para concluir se cita el catecismo de la Iglesia Católica y el Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina, que al respecto de los deberes de los gobernantes a sus ciudadanos dicen, respectivamente:

“Gobernarlas bien no puede limitarse simplemente a garantizar los derechos y el cumplimiento de deberes, como tampoco a la sola fidelidad de los compromisos. Las justas relaciones entre patrones y empleados, gobernantes y ciudadanos, suponen la benevolencia natural conforme a la dignidad de personas humanas deseosas de justicia y fraternidad.

Nadie puede ordenar o establecer lo que es contrario a la dignidad de las personas y la ley natural” (⁴⁰).

(⁴⁰) Catecismo de la Iglesia Católica, Editorial EDIDEA SA, (Madrid, 1992), pág. 553.

“Nos los representantes del pueblo de la Nación Argentina, reunidos en Congreso General Constituyente por voluntad y elección de las provincias que la componen, en cumplimiento de pactos preexistentes, con el objeto de constituir la unión nacional, afianzar la justicia, consolidar la paz interior, proveer a la defensa común, promover el bienestar general, y asegurar los beneficios de la libertad, para nosotros, para nuestra posteridad, y para todos los hombres del mundo que quieran habitar en el suelo argentino: invocando la protección de Dios, fuente de toda razón y justicia: ordenamos, decretamos y establecemos esta Constitución, para la Nación Argentina”⁽⁴¹⁾.

⁽⁴¹⁾ Constitución de la Nación Argentina. (Año 1853, última reforma Año 1994).

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA EMPRESA **TEXTIL ALCOYANA Y SU** **PROCESO DE RECUPERACION**

Sumario: 1.- Introducción y planteamiento del problema. 2.- El caso bajo análisis. 3.- El comienzo de las dificultades económicas. 4.- El salvataje y la intervención judicial. 5.- La relación con los sindicatos. 6.- Gestión y puesta en marcha de la fábrica. 7.- El rol del Estado. 8.- Organización del poder en la fábrica. 9.- El intento de desalojo. 10.- La resolución del conflicto. 11.- Conclusión.-

1.- Introducción y planteamiento del problema

El fenómeno de las empresas recuperadas en la Argentina apareció durante los años noventa, y tuvo su auge en períodos cercanos a la crisis del año 2001. Distintos estudios sociológicos han tratado de explicar qué factores posibilitaron que el recurso de

las recuperaciones empresarias por manos de sus trabajadores alcanzara su plenitud en esa crisis en particular y no durante las anteriores, y que posteriormente se convierta en una herramienta estable del repertorio de los actores asalariados para preservar sus fuentes de trabajo.

Al respecto, se ha destacado la centralidad que tuvo el aprendizaje recabado en la década de los noventa sobre las dinámicas estructurales del desempleo, y la precarización del trabajo asalariado en la Argentina: el aprendizaje de que la desvinculación del mundo del empleo puede tornarse algo permanente. Asimismo, mientras algunos autores pusieron el énfasis de su explicación en el rol de las organizaciones promotoras de las recuperaciones como ser el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas por los Trabajadores (en adelante, el MNFRT), otros identifican como central el sentimiento de “injusticia y traición” generado por la percepción de la violación a un acuerdo social por parte de los empleadores para con los trabajadores. Estas injusticias generaron mucha fuerza al reclamo de los afectados por el desempleo, y motivó que construyeran lazos de solidaridad y redes internas para procurar resolver la situación de manera colectiva.

Más allá de cuál de las explicaciones anteriores creamos más representativa, lo cierto es que sabemos muy poco respecto de cómo, y en qué medida, la legislación de concursos y quiebras impacta en los incentivos y las estrategias de los trabajadores a la hora de aventurarse a un proceso de recuperación. El objetivo de este trabajo es contribuir a generar información en este sentido, a través de la reconstrucción y el análisis de un caso de recuperación fabril, de sus inicios hasta su finalización, con especial énfasis en cómo los trabajadores operaron los recursos legales y políticos que tenían disponibles. El desarrollo tendrá lugar en dos dimensiones. Una más descriptiva, donde reconstruiremos en qué medida y de qué manera la ley y el accionar estatal y judicial dificultaron o favorecieron la consecución de los intereses de los trabajadores en su lucha por la recuperación; y otra dimensión más normativa, donde indagaremos qué manera estos factores y herramientas jurídicas podrían, de ser posible o necesario, mejorarse para hacerlas más compatibles con nuestros compromisos constitucionales y con una visión respetuosa del estado de derecho.

El aporte de carácter exploratorio que esta investigación pretende llevar a cabo se realizará a partir de reconstruir el proceso de recuperación de la fábrica textil Alcoyana, tanto a través del análisis del expediente judicial donde tramitó su quiebra, como de entrevistas con los diferentes protagonistas del proceso. Esto por la simple razón de que cuanto mayor comprensión tengamos acerca de la forma en que se concretan y explican las recuperaciones fabriles exitosas en la práctica, estaremos en mejores condiciones de discutir qué tratamiento legal merece el fenómeno, y de pensar incluso si es que queremos establecer o no regulación alguna sobre él, que sería también una forma de respuesta.

Una cuestión importante a tener en cuenta para entender la práctica de las recuperaciones es que “no existe tal cosa como una recuperación fabril ‘típica’, porque muchas de las cooperativas persiguieron diferentes vías en su lucha por el control.” De esta manera, existen numerosas variables que pueden impactar en el devenir de una recuperación fabril. La forma en que se presentan estos múltiples factores provee singularidades a cada empresa recuperada y resulta imposible reducir los mecanismos de recuperación a un manual de “mejores prácticas”.

En relación a la pregunta sobre la conveniencia de regular las recuperaciones fabriles por manos de cooperativas de trabajadores como una salida posible a crisis empresarias, vale aclarar como nota metodológica que de la misma manera en que se vuelve difícil hacer una valoración general negativa de la herramienta a partir de unos pocos casos patológicos, tampoco podemos basarnos sólo en un caso exitoso para hacer generalizaciones a la inversa.

En línea con el tópico propuesto, este trabajo se desarrollará en base a la siguiente metodología. En primer lugar, la investigación empírica estará basada en distintas entrevistas realizadas a diversos actores clave: el Dr. Luis Alberto Caro, abogado defensor de los trabajadores y presidente del Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas por los Trabajadores (MNFRT); un delegado sindical del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) que era uno de los dos gremios que representaban a los trabajadores de la planta; el interventor judicial durante el salvataje; una de las funcionarias que llevó adelante el caso en el Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social (MtySS), y el Presidente de la cooperativa y otros trabajadores de la planta. Asimismo, se analizó el expediente judicial de la quiebra. El orden de exposición será el siguiente: a partir del punto 2) desarrollaré de manera muy sintética algunas características salientes de cómo se encuentra regulada la participación de las cooperativas de trabajo que pretenden recuperar empresas en el marco de la Ley de Concursos y Quiebras (en adelante, la “LCQ”), para así poner al tanto al lector sobre los aspectos normativos principales del proceso. En el punto 3) desarrollaré las características del caso bajo análisis, abordando el desenvolvimiento de la fábrica durante el período de intervención judicial previo a la quiebra, el desarrollo que llevó a la ruptura de la relación con los sindicatos, y finalmente cómo los trabajadores pusieron nuevamente la empresa en marcha. Reseñaremos también la intervención del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MtySS) como una de las piezas claves en el éxito de la recuperación fabril.

Bajo el punto 4) se encontrará la parte más normativa de este estudio, donde haremos un análisis de las dificultades legales y teóricas involucradas en los momentos donde podemos interpretar que la recuperación fue posibilitada (al menos parcialmente) a partir de los diferentes poderes del Estado, a saber: a) la asistencia económica a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, el “MTySS”); b) la forma en que se instrumentó el permiso judicial para que los trabajadores explotaran los bienes de la compañía.

2.- El caso bajo análisis

La empresa Textil Alcoyana fue creada en el año 1991. Desde sus inicios funcionó en un predio que fue adjudicado el 28 de diciembre de 1990 a la sociedad Productos Textiles S.A en la quiebra de otra empresa textil, llamada Productex S.A, que en ese momento se encontraba cerrada y desmantelada. El principal accionista de la sociedad era Santiago Abad Verdú, un español cuya principal iniciativa fue la reestructuración y complejización de la fábrica para que esta ampliara su actividad más allá de la tejeduría y la venta de tela por rollos, que eran las actividades que conformaban el objeto central de la actividad de Productex S.A.

En su mejor momento, Productex S.A llegó a tener muchos más trabajadores que la textil Alcoyana. Esta última, que en su esplendor empleaba cerca de 600 obreros, sólo contaba con 350 dependientes en el momento previo a entrar en concurso preventivo de acreedores. En el tiempo en que se decretó la quiebra permanecían un poco más de 200, y actualmente la cooperativa cuenta con 133 socios. El promedio de edad de los socios es de 49 años. La población femenina dentro del personal conforma aproximadamente 24% del total de trabajadores. El universo de trabajadores que se dedican solo a tareas administrativas ronda aproximadamente el 10%.

Durante la gestión de Abad Verdú, el grupo empresario Alcoyana contaba con otra planta textil en el sur de Argentina, y varios locales de venta directa al público, que eran explotados por otra sociedad distinta a Productos Textiles S.A. Para el momento del concurso preventivo, el pasivo ascendía a \$39.374.991, de acuerdo al informe general del síndico.

El sector textil conforma el 7,63% del universo total de empresas recuperadas. Las empresas de más de 100 trabajadores, como es nuestro caso, sólo conforman el 10% del universo total de empresas. Respecto a la variable de antigüedad, de acuerdo con una muestra realizada sobre 72 casos ubicados en todo el país en el año 2005, sólo el 12% pertenecía al parque industrial fundado desde 1990 en adelante. Es decir, cuanto más antigua resulta la infraestructura de la planta, es más susceptible a procesos de crisis empresarial.

Este panorama nos ayuda a saber de qué forma el caso que elegimos para esta investigación se ubica dentro del universo de ERT. Claramente la cooperativa Alcoyana no es representativa de las características de una cooperativa promedio, pero definitivamente está lejos de ser un pequeño taller cuyo valor económico carezca de importancia. En consecuencia, resulta un caso apropiado para testear la hipótesis del Dr. Rivera reseñada previamente, donde sostiene que la continuidad de la actividad empresarial por cooperativas de trabajo sólo puede ser una alternativa viable frente a casos de crisis de pequeños talleres, u otro tipo de emprendimientos de mano de obra intensiva.

3.- El comienzo de las dificultades económicas

A pesar de que las políticas macroeconómicas de los años 90 no fueron favorables para el sector industrial textil, Alcoyana creció en forma constante hasta que en 2001, con la profundización de la crisis económica, el sector sufrió una baja generalizada en las ventas, y por primera vez la empresa debió recurrir a líneas de crédito bancarias.” En este contexto, la política de los accionistas fue la búsqueda de un socio estratégico que capitalice la compañía, pero al no encontrarlo, la principal consecuencia de la situación descrita fue la falta de capital de trabajo, lo que obligó a alquilar la planta a uno de sus clientes a fin de garantizar la producción y la operatividad de la misma.

A pesar de los múltiples esfuerzos por alcanzar un acuerdo, la compañía no logró juntar las adhesiones necesarias para exteriorizar una propuesta que pueda ser razonablemente homologada en el juzgado, por lo que se dio curso al procedimiento de salvataje regulado en el artículo 48. Es decir, se abrió la posibilidad de que se presenten terceros a ofertar por la compra de la compañía, designando al síndico como coadministrador de la compañía mientras dure el procedimiento.

El síndico manifestó su imposibilidad para desempeñar esta tarea por exceder su incumbencia y los conocimientos necesarios para la actividad, alegando también que el cumplimiento simultáneo del rol de síndico y coadministrador suponía un conflicto de interés insubsanable. Esto en razón de que los deberes de contralor de la sindicatura garantizan la posibilidad de algún balance entre los intereses en conflicto, y no resulta aconsejable para ello que los roles de gestión y control de la gestión sean asumidos en una sola persona. Teniendo en cuenta el pedido de la sindicatura, la jueza designa en fecha 19 de octubre de 2007 al contador Juan Marcelo Villoldo como interventor judicial. Fundamentando también la decisión en el hecho de que las gerencias y jefes de las distintas áreas de la compañía habían informado al síndico que desde octubre de 2008 la empresa carecía de la presencia del directorio.

4.- El salvataje y la intervención judicial

Una de las primeras tareas que la jueza encomendó al interventor fue que gestionara una tasación alternativa a la que habían presentado los evaluadores designados en los términos del artículo 262 de la LCQ. Ello porque dicha tasación estuvo muy por encima del precio arrojado en el informe general del síndico que databa de dos años atrás (Art. 39 LCQ). La preservación de la razonabilidad del precio era fundamental para no desalentar a potenciales interesados.

La tasación de los evaluadores había arrojado una suma de \$102.454.962, calculada en función de un escenario en el cual existiría un flujo de fondos provenientes de operaciones futuras para un período de cinco años (2011/2015). El problema de esta valuación es que se había estructurado a partir de un flujo incierto. Contemplando esta situación, la jueza redujo el precio de la empresa a \$50.440.000 (menos de la mitad de la valuación anterior); sin embargo, los esfuerzos por atraer al inversionista que salvara la empresa fracasaron. Así fue como el día 5 de mayo del año 2010 la magistrada debió decretar la quiebra de Productos Textiles S.A.

Recién entonces los trabajadores deciden ponerse en contacto con Luis Alberto Caro, quien presidía el MNFRT, y para ese entonces ya contaba con un buen nombre como abogado defensor de trabajadores frente a procesos de insolvencia empresarial. Tras ser consultado de forma particular por un par de operarios de la fábrica, Caro propuso acercarse a la planta para realizar una asamblea con todos los trabajadores, y explicarles las distintas alternativas legales que tenían a mano. Esta es la única condición que Luis Alberto Caro solicita siempre para proveer asesoramiento en este tipo de conflictos: que la decisión se tome mediante una asamblea abierta. Asimismo, no pide honorarios fijos para iniciar su patrocinio legal, puesto que los trabajadores que se encuentran en este tipo de situaciones generalmente no cuentan con capital suficiente para afrontar ese costo.

El lunes 10 de mayo del año 2010 llevaron adelante la reunión donde los trabajadores votaron a favor de armar una cooperativa y recuperar la fábrica con el asesoramiento del Dr. Caro a sabiendas de que sería sólo el primer paso de una lucha que iba a desenvolverse en múltiples frentes: el terreno judicial, la política, y los obstáculos propios de la gestión empresarial para reinsertar la marca en el mercado.

Eran perfectamente conscientes de que el punto que pretendían hacer frente al derecho – a saber, que su derecho a trabajar tenía prioridad frente a las expectativas de cobro inmediatas de los restantes acreedores– era de un voltaje suficiente como para trascender lo meramente argumental. Tal vez llegaría el momento en que para prevalecer necesitarían algo más que la razón: debían estar predispuestos a resistir y ejercer la violencia. Pero lo que estaba en juego era mucho y ninguno esperaba que el sacrificio fuera poco.

Sin embargo, el hecho de que la cooperativa se haya formado cinco días después de la declarada la quiebra es un indicador muy elocuente acerca de las expectativas de los trabajadores. Todos los actores involucrados en el proceso cooperaron de manera notable para conseguir una alternativa a la crisis a través de algún acuerdo. Los trabajadores en aquel momento querían continuar siendo trabajadores, y los empresarios, empresarios. Al día siguiente de conformar la cooperativa, los trabajadores modificaron su estrategia judicial y solicitaron su primer pedido de continuación, de acuerdo al texto del artículo 190 (en aquel momento, en su versión conforme Ley 25.589). A partir de ese momento la historia había cambiado.

5.- La relación con los sindicatos

Durante el período del salvataje, previo a que se decretara la quiebra, la relación entre los trabajadores y los sindicalistas adoptó su tonalidad más conflictiva. La percepción de los trabajadores de falta de representatividad de los intereses de base en el obrar del sindicato, decantó progresivamente en el abandono de la estructura sindical como canalizadora de las demandas laborales.

En la empresa Alcoyana convivían dos gremios: SETIA, que representaba al sector administrativo, y Asociación Obrera Textil (AOT), que representaba a los obreros. Un momento clave en el quiebre de la relación entre las bases y sus sindicatos ocurrió en oportunidad de una reunión con los gremios en la cual uno de los trabajadores, Diego Sosa, discutió en asamblea con el Secretario General de zona norte de AOT. Este evento resultó determinante en la consolidación del liderazgo del proceso. Diego Sosa no contaba con experiencia sindical previa, pero la solvencia que había

demostrado públicamente para reivindicar los intereses de sus compañeros lo convirtió en candidato natural para ser el primer presidente de la cooperativa. Si quisiéramos rastrear los momentos incipientes de la idea de conformar una cooperativa, la iniciativa aparece antes entre los sindicalistas de SETIA que entre los trabajadores, pero se gesta a espaldas de los mismos. Durante el lapso de la intervención, un abogado se aproxima al contador Villoldo, notificándole que estaban en vías de armar una cooperativa, y que uno de los delegados gremiales sería el presidente. Entonces el interventor decide averiguar, preguntando a los trabajadores, qué nivel de consenso encuentra la iniciativa. La respuesta daba cuenta de un escaso nivel de consenso.

Fernando Ruarte, ex delegado de SETIA, afirma que su gremio era más abierto a la posibilidad de la conformación de una cooperativa de trabajo, mientras que AOT buscaba la liquidación expedita de los bienes. Ruarte asevera que la intención de SETIA era demostrar que a través del sindicalismo se podía armar cooperativas que recuperan empresas, y hasta en su momento se había pensado proveer a los trabajadores de cobertura sanitaria bajo el mismo paraguas de las obras sociales sindicales. Los sindicalistas contaban con el asesoramiento y la experiencia de los trabajadores de la cooperativa de Los Constituyentes, que fue otro caso paradigmático de recuperación fabril, que se gestó con la ayuda de alianzas diferentes al MNFRT. Pero según cuenta Fernando Ruarte, SETIA no accedió a plegarse al proyecto promovido por Luis Alberto Caro, puesto que este tenía una forma demasiado “empresarial” de plantear el cooperativismo y la gestión fabril, cosa con la el sindicato no estaba de acuerdo.

De manera consistente con lo anterior, Luis Alberto Caro cuenta que al hacerse presente por primera vez en las instalaciones de Alcoyana recordó haber sido contactado previamente por otros trabajadores de la misma fábrica, los delegados sindicales, quienes le manifestaron su voluntad de conformar una cooperativa. En aquella oportunidad, el Dr. Caro desaconsejó perseguir dicha alternativa. Les sugirió, por el contrario, optar en principio por las medidas del repertorio sindical tradicional.

La verdadera semilla de la autogestión, entonces, se remonta a un día cualquiera en que Walter Sorato, quien más adelante sería tesorero de la cooperativa durante varios períodos, caminaba rumbo al trabajo aquejado por las circunstancias de

crisis de la fábrica. A diario pasaba frente a una ERT de la rama metalúrgica, llamada FADIP. En una de esas oportunidades tomó la iniciativa de ingresar a la planta y preguntar a sus operarios cómo hicieron para preservar sus fuentes de trabajo. Los trabajadores de FADIP le ofrecieron contención, le relataron su experiencia, y le sugirieron contactar al Dr. Luis Alberto Caro, quien los había asesorado legalmente en el proceso de recuperación. Llegado el momento crítico, los trabajadores apelarían a esta experiencia.

El hecho de que los sindicalistas no estuvieran de acuerdo con contratar a Luis Caro no impidió que los delegados de SETIA participaran de aquella asamblea inicial donde los trabajadores evaluaron en conjunto, por primera vez, la posibilidad de conformar una cooperativa. En esa oportunidad, Caro vino acompañado de algunos trabajadores de FADIP, que compartieron su experiencia con los ex dependientes de Alcoyana. Acto seguido explicó a los trabajadores los aspectos legales del caso, y las implicancias de aventurarse a un proceso de recuperación. Finalizada la asamblea, en un gesto de conciliación y apertura, los trabajadores votan por mayoría nombrar a dos delegados de SETIA en la dirección de la cooperativa: un ex trabajador de apellido Pereyra fue nombrado como miembro del Consejo Administrador, y otro ex trabajador y también delegado sindical, de apellido Ferreira como vocal titular.

Al día siguiente presentarían a la cooperativa en el proceso judicial, para así solicitar la continuación de la actividad conforme el artículo 190 LCQ. Pero llegado el momento ninguno de ambos ex delegados de SETIA se hizo presente en la fábrica para firmar los papeles correspondientes. Luego de varias horas sus compañeros logran comunicarse con Pereyra, que pide que retransmitan a los demás miembros de la cooperativa que no formará parte de la iniciativa, alegando incompatibilidades con su cargo sindical.

6.- Gestión y puesta en marcha de la fábrica

Esa misma tarde del 10 de mayo de 2010 en que los trabajadores se reunieron por primera vez con Luis Caro, se organizó una reunión con varias otras cooperativas

del MNFRT. Allí las otras empresas del movimiento se solidarizaron con Alcoyana para que empezara su propio proceso de recuperación. Les aportaron dinero para subsistir algunos días, y para cancelar las deudas de gas y electricidad cuyo suministro había sido interrumpido. En algunos casos varias cooperativas también proveyeron otro tipo de bienes de producción propia.

A la brevedad pusieron en marcha los dos únicos telares que estaban cargados con materia prima. Una vez colocado en el mercado este primer producto, el dinero producido fue reinvertido en la compra de más materia prima, sin repartir casi nada del mismo entre los trabajadores.

Al contrario de lo que uno podría creer, los cooperativistas no encontraron dificultad alguna en colocar sus productos en el mercado. Los principales compradores fueron los viejos clientes de Alcoyana, que fueron contactados por los propios trabajadores telefónicamente.

Puesto que los trabajadores no contaron con capacidad de facturación hasta tanto la AFIP no los inscribió en agosto del 2010, Alcoyana vendía sus productos contra facturas que eran prestadas por otras cooperativas del MNFRT. Sin embargo, esta situación de irregularidad no significó un impedimento para la colocación de sus productos, pues gran parte de las transacciones iniciales fueron respaldadas por relaciones de confianza con los clientes.

En este caso, como sucedió con otras cooperativas, la compra de materia prima resultó una dificultad, puesto que los principales insumos con los que Alcoyana trabaja – algodón y poliéster –, son producidos por empresas oligopólicas, que no venden materia prima en pequeñas cantidades. Esto los obligó a recurrir a pequeños proveedores, que vendían con precios menos competitivos, puesto que son revendedores de los grandes. Así, Diego Sosa nos cuenta que uno de sus proveedores iniciales, que encontraron en la localidad de San Martín, en determinado momento no los pudo abastecer por las cantidades que la cooperativa comenzaba a necesitar. Así fue como, luego de un tiempo, acumularon capital y lograron comprar a uno de los proveedores grandes en las cantidades que estos exigían.

Más que los problemas de informalidad legal, uno de los escollos más importantes para la reactivación de la productividad fue la desinversión heredada. La mayoría de las máquinas, según el presidente de la cooperativa, cuentan con más de 20 años de antigüedad. Aún peor: en aquel momento regían en la Argentina numerosas restricciones cambiarias y aduaneras, que volvían prácticamente imposible conseguir repuestos para reparar las que dejaron de funcionar.

Alcoyana cuenta hoy con cerca de 70 telares. En los mejores momentos del proceso de recuperación llegaron a tener en funcionamiento por encima de 50, y al día de hoy la reducción de la demanda y la contracción económica puso el número en 25, es decir, un poco menos de la mitad de su capacidad instalada. La mayoría de los que no están aptos para la producción son los telares que se utilizan para la producción de frazadas. Esto tiene que ver con que este producto es más caro y las veces que se elaboró fue muy difícil de colocar en el mercado. De allí que la inversión en reactivar estos telares no haya sido una prioridad. En cuanto a la infraestructura, una de las herramientas principales para la actividad son las calderas. Alcoyana cuenta con dos, pero una de ellas no está apta para funcionar. Si bien la planta logra producir con una sola caldera, la infraestructura no soportaría, si quisieran hacerla funcionar al máximo de su potencial productivo.

7.- El rol del Estado

Si bien el capital inicial con el que los trabajadores contaron para poner en marcha la producción partió fundamentalmente de otras empresas del MNFRT, y siendo poca materia prima y máquinas aptas para producir, el MTySS fue un factor importante para inyectar capital en la cooperativa. Ello fue gracias a la política de Modalidad de Pago Único de las Prestaciones por Desempleo (el “Pago Único”), cuyas características se desarrolla a continuación:

En Argentina, la ley N° 24.013, Ley de Empleo, establece en su título IV ciertas protecciones para los dependientes desempleados. Entre ellas un sistema integral de prestaciones para todos los trabajadores cuyo contrato se rija por la Ley de Contrato de Trabajo. Para acceder a las prestaciones por desempleo, el trabajador deberá haber

tributado a la seguridad social, como mínimo, durante un período de 6 meses en los últimos 3 años anteriores al cese del contrato de trabajo. La cantidad de meses durante los cuales se percibirá el beneficio se calcula de acuerdo al tiempo que se haya tributado al Fondo de Desempleo. El máximo será de 12 meses cuando el empleador hubiere ingresado aportes durante 26 meses. Estas remuneraciones mensuales pueden ser percibidas de manera simultánea bajo la modalidad de Pago Único cuando los beneficiarios se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existentes, a crear, u alguna otra forma de trabajo asociado.

La modalidad de cobro del Pago Único tuvo su primera reglamentación a través del decreto 739 del año 1992. El proceso para acceder al beneficio se encuentra enmarcado en el Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales (el “Programa de Empleo Independiente”), cuyo reglamento fue aprobado mediante Resolución 1862/2011 de la Secretaría de Empleo (y sus modificatorias).

En este caso, los trabajadores optaron por recurrir al Pago Único para inyectar capital y lograr una expansión más rápida. No obstante, como esto implicaba que los importes de las prestaciones por desempleo se dejarían de percibir mes a mes hasta el momento en que el pago se apruebe, decidieron en asamblea que aquellos que optaran por tramitar el pago único para invertirlo en la fábrica tendrían un porcentaje mayor de retiros mensuales que aquellos que no lo hicieran. Asimismo, quienes quisieran con posterioridad igualar los retiros de sus compañeros podían hacerlo en cualquier momento integrando el mismo monto que los demás, en cuotas o al contado.

Así fue como de los 120 socios, cerca de 70 optaron por hacer la inversión en el momento inicial, y hoy quedan pocos de aquella época que no la han hecho.

Los retiros semanales de los trabajadores que invirtieron el monto del Pago Único en la cooperativa, en 2011 equivalían a \$4600 pesos mensuales, mientras que para aquellos que no optaron por esta alternativa la suma ascendía a \$3800 pesos. Al día de hoy, los retiros equivalentes a estas categorías ascienden a \$10.000 y \$8.500 pesos, respectivamente, y se adicionó una tercera categoría para aquellos trabajadores que deseen asociarse a la cooperativa sin pertenecer al grupo fundador. Los retiros de esta tercera categoría equivalen a \$7.000 pesos.

Al momento que se condujo la primera versión de este estudio (año 2012), los socios que tenían retiros mayores se encontraban superando en un 100% el monto establecido como Salario Mínimo Vital y Móvil, mientras que los demás lo superan por cerca de un 65%. Esta tendencia positiva en los ingresos de los trabajadores, sin embargo, fue revertida durante los últimos años. Al día de hoy, los retiros de los trabajadores de la categoría más alta sólo superan el monto del Salario Mínimo Vital y Móvil al mes de junio de 2017 en un 12,86%, y los de la categoría inmediatamente inferior, no logran alcanzar ese monto por muy poco.

En lo que hace a la preservación de las fuentes de trabajo y la creación de nuevos puestos, al momento de conducir el primer trabajo de campo, Alcoyana contaba con 125 operarios (13 de los cuales se encontraban en período de prueba). Al día de hoy el número de socios asciende a 133. En este aspecto, de manera coincidente con los resultados arrojados por otros estudios, observamos que la recuperación no se mostró sólo como una forma de preservación de los puestos de trabajo ya existentes, sino que también generó nuevos puestos. En lo que hace a la pérdida de poder adquisitivo de los retiros de los operarios, si bien es un dato desalentador, debe ser interpretado a la luz de los datos macroeconómicos de la Argentina actual. La pérdida de poder adquisitivo de los salarios por la inflación ha sido un fenómeno generalizado del mercado laboral de los últimos tiempos, aunque no contamos con datos contundentes si esta tendencia fue más o menos acentuada en cuanto a las cooperativas.

8.- Organización del poder en la fábrica

Alcoyana tiene reuniones de asamblea con todos los socios de forma mensual. Sin embargo, durante el último período de 2016 y principios de 2017 estas adquirieron carácter semanal con motivo de que se renovó el Consejo Administrador, y la gestión saliente dejó atrás una condición financiera muy precaria. Esto motivó que la nueva administración tuviera que recortar los retiros mensuales en un 25%. Este tipo de decisiones tan delicadas son tomadas en asamblea, e implican mucha deliberación. Eso explica el aumento en la cantidad de asambleas durante el último período. Las

decisiones respecto de qué destino dar a las utilidades de la compañía, de acuerdo a los testimonios de Walter Soreti y Diego Sosa, también son tomadas en asamblea.

Los cargos del Consejo de Administración son reemplazados cada tres años. Desde que se formó la cooperativa han pasado tres distintas comisiones y cuatro presidentes. La razón por la cual han pasado más presidentes que comisiones tiene que ver con que durante la gestión 2013/2016, se propuso aumentar el reparto de las ganancias de un 33% de la ganancia neta, a un 38%. La nueva dirección había asumido con esta premisa, pero al poco tiempo de avanzar con la gestión los restantes miembros del Consejo de Administración advirtieron que este incremento no era sustentable. De esta manera, el presidente optó por renunciar, motivado en que no podría llevar adelante la iniciativa por la cual había sido elegido.

El tiempo dio la razón a aquellas voces que se oponían al incremento. Cuando se realizaron nuevas elecciones para renovar el Consejo de Administración en el año 2016, reeligieron a varios de los miembros de la comisión directiva original. Fueron el actual presidente, Cristian Pucheta, Diego Sosa como Síndico, y nuevamente a Walter Soreti como tesorero. Esta nueva gestión se encontró con que habían heredado una deuda impositiva con el Estado, puesto que los incrementos en los retiros se habían sustentado mediante la suspensión del pago del IVA.

Otro de los puntos que desvelan a la doctrina local es la posibilidad de que la gestión cooperativa de las empresas resulte en un trato discriminatorio para el resto los acreedores laborales que no deciden conformar la cooperativa. En nuestro caso en particular, la convocatoria a conformar la cooperativa fue amplia, y transmitida a todos los trabajadores por igual, incluso los delegados sindicales, como se reseñó anteriormente. Este criterio de admisión fue modificado luego de que pasados tres meses de puesta en marcha de la planta, se acercara un ex dependiente de la fábrica a pedir incorporarse al proyecto. Esto generó un debate fuerte entre los socios de la cooperativa, puesto que este ex compañero, que ya era un hombre entrado en años, había sido muy cercano a los sindicalistas, y en alguna oportunidad se manifestó públicamente en contra de la iniciativa del resto de sus compañeros por recuperar la empresa.

Finalmente la asamblea decidió incorporar a este compañero, porque sus miembros entendieron que “era una buena persona que simplemente se había equivocado”, pero con ello se abrió otro debate: ¿Qué hacer con quienes quieran incorporarse en adelante? Tras mucha deliberación decidieron dar dos meses más de tiempo para que todos aquellos que no quisieron arrancar con el proyecto tengan la oportunidad de sumarse sin condicionamientos.

9.- El intento de desalojo

El día 5 de mayo de 2010, al declarar la quiebra de la empresa, la jueza Ciruli ordenó al síndico a realizar la clausura, incautación e inventario los bienes existentes en la empresa, y de ser necesario, recurrir al auxilio de la fuerza pública para allanar el domicilio en caso de encontrarse con “resistencia indebida”.

Nueve días después de decretada la quiebra, en fecha 14 de mayo de 2010 la jueza volvió a insistir en el cumplimiento de la orden anterior, con motivo de un informe presentado por la sindicatura, en el cual se ponía en conocimiento a la magistrada una denuncia presentada por los sindicatos.

La denuncia sostenía que el Dr. Caro habría entrado a la fábrica con “grupos de choque” del MNFRT, que habían tomado por la fuerza las instalaciones y que se encontraban vendiendo al público en el local de la tienda del frente del edificio la mercadería que es garantía de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. El síndico manifestó haberse hecho presente en la planta y corroborado la veracidad de los hechos expuestos.

Esta denuncia fue desmentida diez días después en el juzgado por los miembros del Consejo de Administración de la cooperativa Alcoyana. La propia jueza manifestó su estupor frente la denuncia, puesto que en el primer pedido de continuidad que los trabajadores presentaron bajo el patrocinio del Dr. Caro dos de los miembros del Consejo de Administración de la cooperativa en formación eran ex delegados sindicales de SETIA. Estos delegados habían consentido ocupar dichos cargos en la asamblea general acaecida dos días atrás de efectuada esta denuncia, tal como describí anteriormente en este trabajo.

Independientemente de la veracidad o no de lo expuesto, la jueza pidió que se cumpliera con lo establecido por el artículo 177 de la LCQ, y se proceda a desocupar y clausurar la planta de manera previa a que el tribunal se pronuncie sobre la solicitud de continuidad presentada por la cooperativa. A pesar de la claridad de la ley y del mandamiento, el intento de desalojo no se consumó hasta cuatro meses después, un día 7 de septiembre, a las 18 hs, momento de la tarde en el que casi todos los trabajadores habían abandonado las instalaciones luego de finalizada su jornada de trabajo.

El síndico se presentó junto con efectivos policiales, obligando a los obreros a que se retiraran de la planta para poder hacer el inventario correspondiente. Frente a esto, los trabajadores desalojados llamaron a los que volvieron a sus casas, y a su abogado. Este último a su vez anotició a otros trabajadores de otras fábricas recuperadas pertenecientes al MNFRT para que se solidarizaran con los compañeros que se estaban disponiendo a resistir el desalojo.

El Dr. Caro llegó a las instalaciones de la planta cerca de las 19:30 horas. Afuera de la fábrica había una enorme cantidad de trabajadores tanto de la propia fábrica como de otras empresas recuperadas pertenecientes al MNFRT. Muchos de quienes estaban allí habían pasado por otros intentos de desalojo. El temor a perder sus fuentes de trabajo y desinsertarse para siempre del sistema económico había convertido a esos hombres y mujeres laboriosos en soldados del pan de sus hogares. Sin nada que perder, amedrentaban mucho más de lo que podían ser amedrentados por la empuñadura del bastón y los escudos policiales.

Antes de ingresar al predio a negociar con el síndico, el abogado de los trabajadores apaciguó los ánimos afuera de la planta. Al igual y a diferencia que Francisco Narciso de Laprida, Luis Alberto Caro, un hombre de las leyes y los cánones, se había situado con solvencia en numerosas oportunidades tras las líneas del peligro; un defensor con todas las letras, capaz de convertirse en un desalojado más si las circunstancias llegaran a ameritarlo. El letrado llamó a la calma, dejó algunas indicaciones para que quienes nunca habían vivido un desalojo pudieran protegerse y preservarse de una eventual embestida policial, e ingresó a la fábrica.

El síndico Martinetti se encontraba en las oficinas de administración con los funcionarios judiciales que se habían apersonado a cumplir la diligencia. Los ánimos afuera de la planta estaban caldeados, por lo que el síndico manifestó su voluntad de poner cierre al conflicto de inmediato. Cerca de las 22 hs, Martinetti, accedió a nombrar depositarios judiciales al Dr. Luis Alberto Caro y a otro abogado de los trabajadores de apellido Fernández, de acuerdo a las facultades que le otorga el art. 177 inc. 3 LCQ, y procedió a suspender la confección del inventario para el día siguiente. Cosa que nunca sucedió.

Por fuera de la posibilidad de otorgar la continuación inmediata del giro empresario de acuerdo al artículo 189 LCQ, y el permiso judicial regulado en el artículo 191 LCQ, el síndico cuenta con una facultad genérica de contratar –previa autorización del juez– sobre los bienes de la quebrada con el fin de obtener frutos –art. 186 LCQ–. No obstante, esta prerrogativa encuentra su límite en el caso que el contrato implique una disposición total o parcial del bien. Dadas las circunstancias en que se negoció el permiso para permanecer en la fábrica, no hubo tiempo a negociar el pago de un canon. Por ello, la única alternativa posible para solucionar rápidamente el problema fue recurrir del artículo 177 inc. 3, del Capítulo IV (“Incautación, conservación y administración de los bienes”) de la LCQ, que habilita al síndico a designar como depositarios judiciales a terceras personas en posesión de los bienes del deudor, si fueran personas de notoria responsabilidad.

Los funcionarios del tribunal firmaron la diligencia temblando al ritmo de los tambores y las bombas de estruendo. Los cristales temblaban como los hombres y afuera de la oficina se cerraba la noche. Previo a retirarse de la planta pidieron al Dr. Caro que indicara a los trabajadores del MNFRT que se retiraran hasta la esquina para garantizar su seguridad. Así se hizo. Los funcionarios y auxiliares de la justicia cruzaron el portón de ingreso y se alejaron no sin antes atravesarlo con la faja de plástico que indicaba su clausura, como mandaba la orden judicial.

10.- La resolución del conflicto

Luego de fracasado el desalojo, el Dr. Caro insistió nuevamente con el pedido de continuación de la actividad empresarial conforme al artículo 190 LCQ. Pasaron los meses sin que el juzgado se pronunciara, hasta que en fecha 30 de marzo de 2011 se llama a mejorar la oferta de compra realizada por Tiferet 26 S.A. Esta circunstancia tomó por sorpresa a la cooperativa, e hizo que los trabajadores de la fábrica se movilizaran a protestar hacia las puertas del juzgado, y que el abogado de los trabajadores presentara un pedido de recusación de la magistrada interviniente. A partir de estas repercusiones, la jueza dio marcha atrás con el llamado a mejora de oferta, y Luis Alberto Caro retiró su pedido de recusación. Este conflicto, sin embargo, importó un aprendizaje para los involucrados en el proceso: cualquier oferta con aspiraciones de prosperar debía ser conversada con los trabajadores de la cooperativa como especial actor interesado.

Un mes más tarde, la legislatura de la PBA sanciona una ley de expropiación de los bienes de la cooperativa. Las implicancias jurídicas de la introducción de esta variable serán tratadas más adelante. Apenas después la LCQ sufre su última reforma. Luis Alberto Caro entonces aprovecha la oportunidad para presentar un tercer pedido de autorización de la continuación en el juzgado. Con la cooperativa debidamente inscripta en el INAES, una ley expropiatoria a su favor, y el nuevo texto de la LCQ (a todas luces más favorable a las cooperativas de trabajo), todo invitaría a pensar que el juzgado no contaba demasiado margen para denegar la solicitud. No obstante, el pedido de continuidad conforme el nuevo texto del art. 190 LCQ nunca fue resuelto, y la cooperativa continuó explotando la fábrica desde la informalidad mientras se mantenían las conversaciones para dar salida al conflicto.

Luego de rechazada la oferta de Tiferet 26 S.A., los empresarios ofertantes se aproximaron a los trabajadores para comenzar un arduo proceso de negociación, y cerrar un acuerdo que pudiera ser homologado en la quiebra sin dificultades. Así fue como en fecha 16 de abril de 2014 (cerca de tres años después) se presentó una nueva propuesta de oferta, realizada por el mismo grupo empresario, pero bajo una compañía denominada Galopenim S.A.

La propuesta, en cuanto a su sustancia, consistía en: (i) el pago de dieciocho millones de pesos (\$18.000.000) por la adquisición de la totalidad de los bienes de la compañía; (ii) el compromiso de donar una fracción del predio (28.117,17 m²) y las maquinarias a la cooperativa; (iii) “asumir las gestiones administrativas, procesales, registrales y toda otra índoles que resulten necesarias para efectivizar la transferencia del dominio de inmuebles y soportar los costos de trámites, sellados y escrituras pertinentes”; (iv) brindar asistencia productiva a la cooperativa mediante un contrato de provisión de mercaderías por el término de ocho meses, hasta la suma de \$8.000.000; y finalmente (v) el compromiso de ceder a la cooperativa en comodato la parte del inmueble que no había sido donada (41.911,91 m²) por el plazo de diez años a partir de la suscripción del contrato.

Esta última cláusula requiere un comentario aparte. De la mera lectura formal del expediente no es posible inferir la complejidad de las negociaciones que culminaron en la formulación y aceptación de esta propuesta. El acercamiento entre el oferente y los trabajadores de la cooperativa no sólo implicó una conversación entre los abogados de una parte y el Consejo de Administración de la cooperativa, sino que la oferta debía resultar aceptada por los trabajadores mediante votación en asamblea. A pesar de que los trabajadores eran perfectamente conscientes de que el predio de la fábrica se encontraba sub-explotado la decisión de resignar una parte de la fábrica fue muy difícil de asimilar para muchos trabajadores.

Tanto los trabajadores como los nuevos ofertantes de la quiebra sabían que una vez formulada la propuesta en el expediente judicial, el procedimiento legal exigiría hacer un llamado público a mejorar la oferta. El escenario de un tercero pujando por la compra sin haber asumido los elevados costos de negociar la estructura del acuerdo era más que inquietante para el oferente. Para los trabajadores resultaba igual de inquietante la posibilidad de una cara nueva en un delicado equilibrio que presuponía confiar en la buena fe de la contraparte. La solución fue la incorporación al acuerdo marco de una cláusula en la que el ofertante se comprometía a ceder en comodato su parte del predio a la cooperativa por un plazo de diez años, y el compromiso de los trabajadores a que llegado el momento de instrumentar el comodato consentirían a una cláusula de

rescisión anticipada. Esta cláusula establecería que el comodante pagaría a la cooperativa cuatro millones de pesos (\$4.000.000) si retiraban toda la maquinaria de la parte que no era de su propiedad en un plazo de pocos meses.

Finalmente, el costo de movilizar la maquinaria más las adaptaciones edilicias para trasladar la actividad a otro sector del predio significó una inversión por encima de los trece millones (\$13.000.000) de pesos por parte de la cooperativa. A pesar de ello, los trabajadores cumplieron con su parte, la planta quedó a disposición de quienes ofertaron, y los fondos producidos por la venta de la compañía se repartieron de la siguiente manera:

Dado que los dieciocho millones de pesos fueron ingresados en un plazo fijo, al momento del pago la suma a repartirse ascendió a \$21.009.956,98. De este total, un 12,44% fue repartido en honorarios de los profesionales intervinientes considerados gastos de conservación y justicia según el artículo 244 LCQ, otro 33% a los trabajadores, y lo que quedó se distribuyó entre los restantes acreedores (principalmente servicios públicos e impuestos). Los acreedores quirografarios no percibieron prácticamente nada.

11.- Conclusión

La recuperación exitosa de Alcoyana no nos dice casi nada sobre la posibilidad en general de las empresas recuperadas de ser viables en el mercado, ni de la conveniencia de acoger favorablemente a nivel normativo su incorporación como herramienta frente a las crisis empresarias.

Si bien en este caso se observa que la conformación de la cooperativa era percibida por los trabajadores como la última opción dentro de las diferentes salidas posibilitadas por el contexto, tampoco podemos hacer reclamos generalizados sobre el tipo de impacto que podría tener la última reforma de la LCQ en los incentivos de cooperación de los trabajadores frente a procesos de crisis empresaria. La pregunta que podríamos plantearnos, que no encuentra respuesta a partir de lo observado en este trabajo, sería la siguiente: la facilitación por vía legislativa de los mecanismos a partir de los cuales los trabajadores agrupados en cooperativa pueden quedarse con los activos

de la empresa ¿impacta de alguna manera en los incentivos que estos tengan para cooperar con la resolución de las crisis empresarias bajo la gestión de los empresarios?

Creemos que no tiene demasiado que ver la adversidad o el visto bueno de la legislación, puesto que la decisión de emprender la recuperación es relatada por los trabajadores como una opción drástica que se atraviesa con dramatismo. Los trabajadores de Alcoyana hasta los minutos finales previos a la declaración de quiebra albergaron la esperanza de que la empresa fuera rescatada por un gran inversionista, para continuar así trabajando bajo una relación de dependencia pura y simple.

La hipótesis de que una LCQ que otorgue voz y participación a las cooperativas de trabajo en el marco de una quiebra podría funcionar como un obstáculo para la cooperación de los trabajadores tampoco mostró gran protagonismo en nuestro caso, considerando la forma en que los trabajadores mantuvieron conversaciones, cooperaron y finalmente llegaron a un acuerdo con el grupo empresario interesado en adquirir el predio donde se encontraban trabajando.

No obstante, hacer una generalización postulando que esta es la manera en que se conducen los trabajadores en todas las fábricas recuperadas no deja de ser una conjetura, una mera hipótesis que para verse revestida de representatividad necesitaría contar con estudios empíricos que la avalen seriamente.

Respecto de la situación crediticia de la empresa, hemos visto que Alcoyana no contó para su recuperación con recursos del sistema financiero formal. Sin embargo, esto nada nos dice sobre en qué medida esta falta de acceso al crédito se muestra como patología propia de las empresas recuperadas, o de la empresa argentina en general.

Por otro lado, si bien Alcoyana no contó con el favor del mercado financiero, sí contó con la solidaridad de otras fábricas del MNFRT que proveyeron a los trabajadores del capital mínimo y necesario para restablecer paulatinamente la productividad con recursos de sus propias arcas. También se advierte la presencia de capital provisto desde el Poder Ejecutivo, pero no exclusivamente subsidios, y en esto es paradigmático el Pago Único como elemento clave en la capitalización de la cooperativa. Si bien el cobro del Pago Único fue gestionado a través de una agencia estatal, este dinero era respaldado por aportes que los trabajadores habían realizado al

seguro del fondo de desempleo cuando trabajaban bajo relación de dependencia, aportando recursos genuinos al sistema de la seguridad social.

Por último, respecto de la hipótesis testada en esta, acerca del tipo de emprendimientos en los cuales es esperable que la continuación de la actividad de la fallida tenga resultados positivos (pequeños talleres cuyo capital sea la mano de obra intensiva), en este caso no se ha mostrado del todo verdadera. Naturalmente, esta afirmación dependerá de cómo definamos nuestras expectativas respecto de la *performance* las empresas recuperadas. En este sentido, la categoría de “empresa viable” puede ser dotada de contenido con el fin de delinear un estándar de eficiencia esperable a la hora de evaluar la procedencia de la continuación de empresas quebradas por parte de cooperativas de trabajo. Dicho estándar podría incorporar, como mínimo, la generación de un ingreso razonable para sus asociados sin generar pasivos que no puedan ser afrontados y con la posibilidad de acumular capital para eventualmente integrar un precio por los activos, de manera tal que los restantes acreedores también puedan tener la esperanza de recuperar sus acreencias. Probablemente no esperemos de las cooperativas que se conviertan en rentables multinacionales, pero sí que ocupen un lugar en la preservación del empleo y la economía autosustentable.

A modo de cierre queremos destacar, que esta chance de empezar de nuevo sin una deuda punitiva, es sin duda algo poderoso y digno de ser protegido por el derecho. En este sentido, la posibilidad de perdonar una deuda –en ocasiones contraída de manera irresponsable por los mandos gerenciales– a una compañía para que renazca por manos de sus trabajadores puede encuadrarse como una demanda legítima de justicia sobre la cual el derecho podría decir muchas cosas.

INDICE BIBLIOGRAFICO

a) General

- AMODIO, Marcelo y CROCCIO, Amilcar, “Principio de conservación de las fuentes de trabajo en la ley de quiebras. Una señal de la corte a las empresas recuperadas”.
- HURTADO, Emilio E., “Régimen Concursal (Ley 24522)”, Ediciones La Rocca, (Buenos Aires, 2001).
- HURTADO, Emilio R., “Concursos y Quiebras, un enfoque docente”, Ediciones El Graduado, (Buenos Aires, 1993).
- JUNYENT BAS, Francisco, “Análisis crítico a la reforma de la Ley Concursal en materia de relaciones laborales, Cooperativas de trabajo.”
- RIVERA, Julio César, “Derecho Concursal”, Editorial LA Ley, (Buenos Aires, 2010)
- ROVILLON, Adolfo A.N., “Régimen de concursos y quiebras”, Editorial Astrea, (Buenos Aires, 2016).
- TEVEZ, Alejandra N., ”Empresas recuperadas y cooperativas de Trabajo”, Editorial Astrea, (Buenos Aires, 2010)

b) Otras publicaciones

- Anuario del Centro de Estudios Económicos de la Empresa y el Desarrollo, vol. 05, 2013. (Bibliotecadigital.econ.uba.ar).
- LA CONTRARREFORMA DE LA LEY DE QUIEBRAS EN LA EMERGENCIA, UNAV Publicaciones (Buenos Aires, 2002). Por DASSO, Ariel A.
- Contribuciones a la Economía:
 - “EL DESARROLLO LOCAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN UN ENTORNO GLOBAL”. (Septiembre 2006). Por Ruben J. Cuñat Giménez.
 - “FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS”. (Mayo 2008). Por Jairo Toro Díaz.
 - “IMPORTANCIA DE UN PLAN DE NEGOCIOS”. (Diciembre 2011). (eumed.net)

- Contribuciones a las Ciencias Sociales “APORTES PARA UNA NUEVA LEGISLACION COOPERATIVA”. (Octubre 2010). Por Roberto Fermin Bertossi. (eumed.net)
- Colombia Cooperativa. 200 empresas de Economía Solidaria más grande. N°69, segundo trimestre de 2002. (eumed.net)
- OIDLES – Vol. 2, N° 3 (Marzo 2008)
“COOPERATIVAS DE TRABAJO”. Por Roberto Fermin Bertossi.
“EDUCACION COOPERATIVA”. Por Roberto Fermin Bertossi.
(eumed.net)
- Tesis doctorales de Ciencias Sociales
“ARMONIZACION LEGISLATIVA EN MATERIA DE SALVATAJE DE EMPRESAS EN EL MERCOSUR: ¿UNA QUIMERA O UNA NECESIDAD?”. Por Mónica Sofía Rodríguez.
- Seminario: “Continuidad de la empresa y las cooperativas de trabajo en la quiebra”.
- Seminario: “La continuación de la empresa en quiebra en manos de los trabajadores. Dra. Olazabal”
- Seminario: “Las Cooperativas de trabajo en la nueva Ley de Concursos y Quiebras.”
- La Gaceta/Nota “Recuperaron su empleo y zafaron de la crisis. El ejemplo de los trabajadores de la Esquina”.
- Ley 24522 Concursos y Quiebras.
- Ley 20337 Cooperativas.
- Ley 20.744 Contrato de Trabajo
- Catecismo de la Iglesia Católica, Editorial EDIDEA S.A.
- Código de Procedimiento de la Provincia
- Constitución de la Nación Argentina.
- www.inaes.gov.ar
- www.ipacym.gov.ar
- www.esade.edu.ar
- www.aciamericas.coop
- www.escri-net.org/es
- www.recuperadasdoc.com.ar
- www.dle.rae.es

Índice

Prólogo.....	1
--------------	---

CAPITULO I: EMPRESA EN MARCHA

1. La empresa en la Comunidad.....	3
2. Evolución del Derecho Concursal: breve reseña histórica.....	4
3. Conclusión.....	6

CAPITULO II: EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

1. El rol del Estado frente a las Empresas.....	8
2. Economía social de mercado.....	9
3. El Estado frente a los trabajadores: regulación de trabajo, leyes y garantizar la fuente laboral CN.....	11
4. Concepto y Misión del cooperativismo.....	15

CAPITULO III: LA COOPERATIVA DE TRABAJO EN EL REGIMEN CONCURSAL

1. Ley de Concursos y Quiebras. Finalidad.....	21
2. Cambio de Ideología de la LCQ. Principio de Liquidación y principio de conservación de la empresa.....	23
3. Ley N° 26.684. Laborales y Cooperativas de Trabajadores.....	26
4. Tratamiento de la cooperativa de trabajo en el proceso concursal. Continuación de la explotación.....	39
5. Críticas al Sistema de Cooperativas.....	47
6. La relación entre el Síndico y la Cooperativa de trabajo.....	53
7. Conclusiones.....	54

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA EMPRESA TEXTIL ALCOYANA Y SU PROCESO DE RECUPERACION

1. Introducción y planteamiento del problema.....	57
2. El caso bajo análisis.....	60
3. El comienzo de las dificultades económicas.....	62
4. El salvataje y la intervención judicial.....	63
5. La relación con los sindicatos.....	64
6. Gestión y puesta en marcha de la fábrica.....	67
7. El rol del Estado.....	68
8. Organización del poder en la fábrica.....	70
9. El intento de desalojo.....	72
10. La resolución del conflicto.....	75
11. Conclusión.....	77
Índice bibliográfico.....	80