



MARIA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

***Ministerio Público de la Nación***

Juz. 23 - Sec. 46 – Sala “A” Nro. N° 12860/2016/7

“Balkrug S.A. s/ quiebra s/ incidente de revisión de crédito de Borelli, Matías Javier y otros”.

Excmo. Cámara:

1. Los incidentistas apelaron la resolución de primera instancia de fecha 13/11/18 que rechazó el presente incidente de revisión y el reconocimiento de su crédito en concepto de sueldos caídos desde el 19/4/16 hasta la fecha del decreto de quiebra (25/10/17).

En la resolución recurrida el magistrado entendió extinguido el vínculo laboral de los ex trabajadores de la fallida a la fecha de la constitución de la Cooperativa de Trabajo por Más Tiempo Ltda. (19/4/16) (fs 121/128).

El magistrado consideró que el distrito ocurrió antes del decreto de quiebra no sólo por el hecho que durante dieciocho (18) meses no existió pago de remuneraciones ni prestación de trabajo sino también por la desaparición de las autoridades de la fallida y por la constitución de la Cooperativa de Trabajo.

2. Los recurrentes se agraviaron en tanto, en la resolución recurrida, el a quo atribuyó a la constitución de la cooperativa efectos extintivos de la relación laboral, considerando que existió una terminación implícita de los contratos laborales y que, por ello, resultaba inaplicable el art. 196 LCQ e improcedente el reclamo de salarios por los 18 meses transcurridos entre la referida constitución y el decreto de quiebra (fs 133/139).

Los incidentistas cuestionaron que el a quo no aplicara la ley cuando ésta indica como actuar, presumiendo así una extinción en forma arbitraria e inconstitucional, no obstante no existir una efectiva manifestación de voluntad por parte del empleador o del trabajador, creando por vía interpretativa causales de extinción no previstas expresamente, que resultan menos favorables al trabajador y que vulneran principios rectores en la materia.

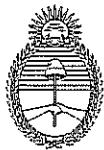
3. La sindicatura contestó a fs. 141/142 el traslado del memorial interpuesto por los incidentistas, sosteniendo la procedencia del reconocimiento a favor de los ex trabajadores de los haberes caídos hasta el decreto de quiebra.

4. Los revisionistas son ex acreedores laborales cuyos créditos fueron declarados admisibles en oportunidad de dictarse la resolución prevista en el art. 36 LCQ, a excepción de los sueldos reclamados con posterioridad al 19 de abril de 2016 (conforme surge del consulta a la página web del poder judicial <http://scw.pjn.gov.ar>).

Mediante la resolución recurrida en autos el a quo rechazó la revisión de la resolución prevista en el art. 36 LCQ y el reconocimiento de los salarios de los ex trabajadores de la fallida desde la fecha en que constituyeron una cooperativa de trabajo hasta la de la quiebra de su empleadora.

La cuestión se circumscribe, por ende, a analizar si el vínculo laboral de los incidentistas finalizó al momento de la constitución de la cooperativa - como considera el a quo- o al decretarse la quiebra de la empleadora. Ello determinará la fecha hasta la cual le correspondería a los incidentistas ser remunerados.

Al entender el a quo que la extinción del vínculo laboral se produjo



MARIA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

199

## *Ministerio Público de la Nación*

con la constitución por parte de los trabajadores de la Cooperativa de Trabajo por Más Tiempo Limitada, resolvió en violación de normas legales, supralegales, constitucionales y principios y valores jurídicos.

En efecto, al resolver del modo en que lo hizo el juez se apartó de lo dispuesto en el art. 196 LCQ en perjuicio de los acreedores, incorporando un supuesto de excepción y una causal de extinción de los vínculos laborales no prevista legalmente.

. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, señaló que "...la relación de trabajo reviste una especificidad que la distingue de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación del trabajador constituye una actividad inseparable e indivisible de su persona y, por lo tanto, de su dignidad como tal" (autos "AESAC Aceros Especiales S.A. S/ Quiebra s/ Incidente de apelación" ,REX A 113 XLVI, de fecha 1.08.2013, "Case S.A.C.I.F.I.E s/ Quiebra" ,RHE C 1011 XLIV, de fecha 1.08.2013, "Clínica Marini S.A. s/ Quiebra" ,RHE C 534 XLIV, de fecha 1.08.2013 y "Dolce Pasti S.A. s/ Quiebra" ,RHE D 231 XLIV, de fecha 1.08.2013. Coincidentemente con ello el legislador previó precisamente el modo de extinción del vínculo laboral en el supuesto de insolvencia del empleador.

La ley ha otorgado en el art. 196 LCQ un tratamiento especial a los contratos de trabajo en virtud de las particularidades de la relación laboral, por lo que debe estarse a lo expresamente previsto a su respecto, no existiendo justificativo alguno para apartarse de lo legalmente dispuesto.

Según dispone el art. 196 LCQ, los contratos de trabajo se suspenden de pleno derecho con la declaración de quiebra por el término de 60

días, vencidos los cuales quedan disueltos a la fecha de la referida declaración (art. 196 párr. 1 y 2). De decidirse la continuación de la explotación, se considerará que los contratos se reconducen con derecho de los trabajadores de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados y los que se devenguen durante el período de continuación y, en caso de no reiniciarse efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes (art 196 LCQ párr. 3).

La citada norma dispone expresamente, para el supuesto de continuación de la explotación por parte de la cooperativa luego del decreto de quiebra, la no aplicación del tercer párrafo del art. 196 LCQ, manteniéndose aún en dicho caso la aplicación del resto del articulado y la resolución contractual en los términos previstos por la misma. Resulta así que, la norma considera en todos los casos que la extinción del vínculo laboral se produce a los 60 días de la declaración de quiebra y no con anterioridad a la misma.

Por ello, en virtud de lo previsto por el art. 196 LCQ debería interpretarse que el vínculo contractual de los incidentistas quedó disuelto a la fecha de la declaración de quiebra.

Antes de dicha fecha debe estarse al principio de subsistencia del contrato (cfr. art. 10 LCT), aún en el supuesto de duda. El magistrado de grado consideró que no existe en el caso una situación dudosa y que no puede presumirse la existencia de un contrato de trabajo sin la realización de actos de obras o de servicio (según arts. 22 y 23 LCT). Sin embargo, en el caso no se trata de presumir la relación laboral, que no se encuentra cuestionada, sino sólo su



MARIA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

SO

### *Ministerio Público de la Nación*

continuidad, la que debe presumirse en virtud de lo previsto por el art. 10 LCT antes citado. En efecto, según dispone la ley de contrato de trabajo podría admitirse la extinción del vínculo por abandono de la relación por voluntad concurrente de las partes, exclusivamente en caso de un comportamiento concluyente y recíproco que tradujera inequívocamente el abandono de la relación (art. 241 LCT). Estas condiciones no concurren en el caso de autos.

El magistrado de grado entendió que existió distracto por no existir pago de remuneraciones, ni prestación de trabajo y por el abandono de la empresa y la desaparición de los administradores y accionistas, contexto que a su criterio puso a los trabajadores en posición de considerarse injuriados y despedidos en los términos del art. 242 LCT.

Ahora bien, como reconoce el magistrado no existió formalmente una declaración expresa de los trabajadores de considerarse despedidos. La desaparición de los administradores no puede por sí misma importar el distracto del vínculo que la administrada tenía con sus trabajadores. Tampoco puede otorgarse el efecto pretendido a la mera asociación de los trabajadores o a la constitución por parte de ellos de la Cooperativa de Trabajo por Más Tiempo Ltda “para intentar continuar con su labor periodística de manera independiente” o al trámite de una línea de financiamiento para un proyecto productivo propio de la cooperativa, como pretende el a quo. Ello en tanto nada impide a los dependientes formar una cooperativa, derecho constitucionalmente garantizado ni a la cooperativa coexistir con el vínculo laboral que pudieren tener sus asociados con sus empleadores. El principio de irrenunciabilidad subsumido en el principio

protectorio, que constituye la manifestación más clara del orden público laboral impide interpretar la actuación de los ex trabajadores como lo hace el a quo.

Interpretar, como lo hizo el juez, que la extinción del vínculo se produjo con la desaparición de los administradores de la fallida, importa beneficiar al deudor y liberarlo de obligaciones ante el reprochable incumplimiento de sus autoridades, cercenando los derechos de los trabajadores ajenos totalmente a tal incumplimiento.

Como menciona el a quo, la buena fe (art. 729, 961, 991 y 1061 CCCN) rige el contrato laboral (art. 63 LCT), y también su extinción. Este principio debe ser tenido en cuenta para la determinación de los derechos y obligaciones que las partes adquieran como consecuencia del contrato de trabajo.

El contenido del deber de buena fe se ha intentado condensar en diversas directivas generales tales como, evitar todo abuso de derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, actuar con claridad - teniendo en mira la subsistencia del vínculo, no su disolución-, no guardarse silencio frente a los reclamos de la otra parte, excluir toda actividad que altere la condición laboral del trabajador etc (cfr. Carlos Alberto Etala, Contrato de Trabajo, Astrea, pág. 480). Estas directivas fueron incumplidas por la empleadora, por lo que no puede beneficiarse a la misma con su accionar contrario a la buena fe, liberándosela de las obligaciones que legalmente tenía.

Por lo expuesto el juez resolvió en forma contraria a la normativa específicamente aplicable al caso y también a principios y valores jurídicos.

En efecto, la decisión del a quo contraría lo previsto en la ley de



MARÍA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

## *Ministerio Público de la Nación*

contrato de trabajo (art 9, 10 y 63), distintos artículos del Código Civil y Comercial de la Nación (2, 1711, 2579, 2580, y 2575), la Constitución Nacional (art. 14 bis y 75 inc. 19, 22 y 23), tratados internacionales con jerarquía constitucional tales como la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 26), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 2) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2.1) y los Convenios de la OIT Nº 95 y 173 que, a la luz de los principios de progresividad (consagrados en otros instrumentos internacionales como el art. 26 del Pacto de San José de Costa Rica) y pro homine, no pueden ser soslayados.

De acuerdo a lo previsto en el art. 2 CCCN la ley debe interpretarse teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.

La protección del trabajador y de su salario tiene expreso reconocimiento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en diferentes instrumentos internacionales de idéntica jerarquía (arts. 6 y 7, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros), y en los Convenios 95 y 173 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los cuales hacen del trabajador un sujeto de preferente tutela.

El Máximo Tribunal sostuvo que la ratificación de un convenio genera para los Estados la obligación de hacer efectivas sus disposiciones y que las claras directivas contenidas en la norma respecto del alcance de la protección que debe otorgarse al crédito laboral ante un supuesto de insolvencia del empleador,

no son de carácter meramente programático sino que pueden ser directamente aplicadas a los casos concretos en el ámbito local sin necesidad de que una medida legislativa, adicional a la ratificación ya acordada al instrumento internacional, les confiera operatividad (cfr.“Pinturerías y Revestimientos Aplicados S.A. s/ quiebra”, Fallos 337:315).

Así el Convenio 173 OIT ratificado por ley 24.285 subraya la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y observa que, desde la adopción del Convenio sobre la protección del salario, 1949, se ha atribuido una mayor importancia a la rehabilitación de empresas insolventes y que, en razón de los efectos sociales y económicos de la insolvencia, deberían realizarse esfuerzos, siempre que sea posible, para rehabilitar las empresas y salvaguardar el empleo.

Destaco que mal puede salvaguardarse el empleo si se permite el no pago de los salarios ante la desaparición de los directores y administradores de la fallida.

El Convenio N° 95 OIT sobre la protección del salario en su art. 1 dispone que *salario significa la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar, que el mismo se deberá pagar a intervalos regulares* (art. 12.1.).



MARIA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

## *Ministerio Público de la Nación*

El art. 6 del referido Convenio prevé la prohibición de que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

El Convenio OIT Nº 173 dispone que en caso de insolvencia los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio que deberá cubrir al menos los salarios correspondientes a un período que no deberá ser inferior a los tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo (art 5 y 6).

Toda esta normativa protectoria busca asegurar el efectivo cobro de las deudas laborales por parte de los trabajadores, protección que convertiríamos en letra muerta si permitiéramos que con el abandono de la empresa por parte de los directores, la empleadora se liberara de su obligación de abonar los salarios garantizados en el sistema concursal y en los convenios de la OIT.

Por lo expuesto considero que la resolución recurrida debe ser revocada en tanto contraría lo previsto en los convenios antes citados y en la normativa aplicable.

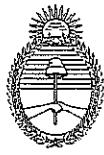
También debería ser revocada la resolución recurrida a la luz de los principios consagrados en las normas e instrumentos citados.

En este marco, cabe recordar que en el ámbito del derecho del trabajo rigen principios específicos como el principio protectorio –de rango constitucional, art. 14 bis CN- del cual se derivan, por ejemplo, el principio pro operario, el de la norma más favorable, el de la condición más beneficiosa, y el de la irrenunciabilidad de los derechos (véase García Martínez, Roberto “Derecho del

Trabajo y de la Seguridad Social”, pág. 137). Estos principios además, se encuentran receptados en normas específicas de la ley de fondo, como por ejemplo los arts. 7, 9, 11, 12, 14, 23, 145, de la LCT. Concretamente, en lo que aquí interesa el art. 9 LCT establece específicamente que debe prevalecer tanto la aplicación de la norma como la interpretación que de ella se haga, que sea más favorable al trabajador.

Como se trata de normas de fondo que instrumentan un derecho de raigambre constitucional, cabe apuntar que ellas rigen la relación laboral independientemente de cuál sea el ámbito en el cual la relación es examinada (tribunales del fuero laboral, o como en el presente caso, de otro fuero, organismos administrativos, árbitros, las mismas partes, etc.). En efecto, el derecho no puede ser concebido como un conjunto de comportamientos estancos e incomunicados, sino que cada una de sus ramas debe ser estudiada y aplicada en coherencia con las demás. Sostener, por ejemplo, que los principios del derecho laboral carecen de fuerza o ven menguada su importancia sólo por el hecho de que deban ser aplicados en un ámbito diferente (vg. en un escenario concursal), es equivalente a negar su existencia.

Tratándose de créditos originados en una relación laboral debe sostenerse la aplicación del *principio de favorabilidad* que surge del art. 9 LCT (aplicación de la ley más benigna) y rechazarse toda interpretación restrictiva de la norma que impida ejercer derechos (Fallos 289:430; 292:447; 293:26; 328:1602).



MARÍA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

## *Ministerio Público de la Nación*

En relación al principio de favorabilidad la Corte Suprema de Justicia de la Nación la Corte ha asimilado el tratamiento que deben recibir tanto las remuneraciones del trabajador como sus haberes previsionales dado que en atención al carácter alimentario de ambos, estos tienden a cubrir las primeras necesidades de los beneficiarios. Así, en atención a su reconocida naturaleza de subsistencia, la Corte señaló que debe sostenerse la aplicación del "principio de favorabilidad" y a rechazarse toda fundamentación restrictiva señalando además, que esta concepción se inserta en el objetivo preeminente de la Constitución Nacional de lograr el bienestar general, cuya expresión más acabada es la justicia social (Fallos: 289:430; 292:447; 293:26; 328:1602).

Concretamente, en el fallo "Bercaitz" se consideró que "...el objetivo preeminente de la Constitución, según expresa su preámbulo, es lograr el "bienestar general" (Fallos 278:313), lo que significa decir la justicia en su más alta expresión, esto es, la justicia social. En virtud de lo expuesto, las normas laborales, como integrantes del plexo normativo que persigue que el trabajador, en tanto persona humana, pueda desarrollarse conforme a su excelsa dignidad, deben interpretarse a favor de quienes tiendan a alcanzar el bienestar.

Es así que también por este principio corresponde interpretar las normas de contenido social en un sentido favorable para su efectiva vigencia y en la mayor extensión que la norma permita.

Debe considerarse también el *principio de progresividad* consagrado en la Constitución Nacional (Preámbulo y art. 75) así como en diversas normas y tratados del derecho internacional de los que la Nación es parte y que tienen

jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22), más aun, cuando en diversos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Fallos 332:709; 327:3753; 327:4607; 327:4619) se impone al Estado la obligación de proceder de manera concreta y continua para alcanzar los derechos consagrados y veda la posibilidad de disminuir el grado de realización de esos derechos.

El principio de progresividad se encuentra legislado en diversas normas de derecho internacional de los derechos humanos. Lo encontramos en el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el art. 2 del Protocolo de San Salvador, el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros, y además surge del Preámbulo de nuestra Constitución Nacional tanto como del inc. 19 del art. 75 de la misma. En los mismos los Estados Parte se comprometieron, según términos de la Convención Americana, a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura. O, en los términos del PIDESC, a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en él.

La Asamblea General de la OEA aprobó en la sesión plenaria del 7 de junio de 2005 las Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el protocolo de San Salvador, Resolución AG/RES. 2074 (XXXV-O/05), disponiendo que: “por el principio de progresividad se entenderá el criterio de avance paulatino en el establecimiento de las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de un derecho económico, social o cultural”.



MARIA SOLEDAD CASAZZA  
SECRETARIA

## *Ministerio Público de la Nación*

En cuanto a la efectiva vigencia en nuestro derecho interno, la Corte Suprema de Justicia en el caso "Arcuri Rojas" (Fallos 332:2454) señaló que "...Sería estéril el esfuerzo realizado por el legislador para cumplir con la obligación establecida en el art. 1º del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ("Protocolo de San Salvador"), en cuanto exige que los Estados parte adopten todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos disponibles para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos sociales, si por vía interpretativa se sustrajera de esa evolución a quienes se encuentran en situación de total desamparo por aplicación de leyes anteriores que establecían un menor grado de protección...".

El principio de progresividad relativo a la obligación del Estado de lograr la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales, está marcado por dos condiciones. Por un lado, se trata de una progresividad dinámica, que impone la obligación de proceder de manera concreta, constante, permanente y continua, con miras a lograr ese objetivo. Por el otro, de una progresividad unidireccional, que invalida toda medida que implique la disminución del grado de realización que los derechos hubiesen alcanzado.

Por otra parte, en consonancia con el *principio pro persona o pro homine* debe escogerse la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, los trabajadores. El citado principio es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos. A dicho principio se habrá de recurrir cuando se trate de determinar, en caso de confluencia normativa, cuál de las normas deberá ser aplicada; y en el caso de

que sea jurídicamente posible más de una interpretación de la ley, cuál habrá de ser escogida. Coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre (conf. Pinto, Mónica, *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*, en Abregú, Martín y Courtis, Christian (comps.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*. Ed. Del Puerto/CELS, Buenos Aires, 1997, págs.. 163/171).

El *principio protectorio* consagrado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional receptado en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, establece que debe prevalecer tanto la aplicación de la norma como la interpretación que de ella se haga que sea la más favorable al trabajador.

De acuerdo a ese principio protectorio que establece la Constitución Nacional, así como los enunciados de las declaraciones y tratados de jerarquía constitucional, el trabajador es un sujeto de “preferente tutela” tal como lo señaló la Corte Suprema de Justicia de la Nación en numerosas sentencias (Fallos 327:3677; 327:3753; 332:2043; “AESAC Aceros Especiales S.A. S/ Quiebra s/ Incidente de apelación” (REX A 113 XLVI, de fecha 1.08.2013), “Case S.A.C.I.F.I.E s/ Quiebra” (RHE C 1011 XLIV, de fecha 1.08.2013), “Clínica Marini S.A. s/ Quiebra” (RHE C 534 XLIV, de fecha 1.08.2013) y “Dolce Pasti S.A. s/ Quiebra” (RHE D 231 XLIV, de fecha 1.08.2013)).

El Máximo Tribunal, reconoce que los trabajadores cuentan con una tutela especial y señaló que las cuestiones deben ser examinadas “... a fin de procurarles la real satisfacción de los créditos adeudados que revisten carácter



MARIA SOLEDAD CASALZA  
SECRETARIA  
155

### *Ministerio Público de la Nación*

alimentario. Ello por cuanto no debe tomarse desde la misma perspectiva a un trabajador como a un acreedor financiero o a un acreedor comercial, aunque los dos integren la misma masa pasiva, dado el origen de cada crédito -en el primer caso, derivado del producto íntegro de su trabajo- y la disparidad de recursos con que cuentan unos y otros para seguir el proceso falencial hasta esta instancia. Por eso, resultaba imprescindible efectuar un análisis diferenciado, evaluando los respectivos intereses en juego, máxime cuando se trata de proteger la percepción de créditos laborales." (CSJN Fallos: "Vizzotti" 327: 3677; "Aquino" 327:3753 y "Pérez, Aníbal Raúl cl Disco S.A." 332:2043).

La resolución recurrida contraría los fines protectores y de justicia tenidos en mira por la normativa aplicable y los principios antes expuestos, impidiendo con ello a los trabajadores el cobro de su crédito por circunstancias que le resultaron ajenas y la tutela consagrada por las normas e instrumentos antes citadas.

5. De lo expuesto surge claramente que, teniendo en cuenta las circunstancias propias del trámite de la causa, los principios convencionales, constitucionales y propios del Derecho Internacional como la legislación aplicable, debe hacerse lugar al planteo de los incidentistas.

#### 6. Reserva caso federal.

Para el caso de que la sentencia a dictarse vulnere el derecho de los trabajadores consagrado tanto en la Constitución Nacional (art. 14 bis) como en los diversos Tratados con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 C.N.), dejo

formulada reserva de plantear la cuestión federal ante la Corte Suprema por vía extraordinaria.

Por lo expuesto considero que V.E. debe revocar la sentencia apelada.

Buenos Aires, junio

de 2019.

GABRIELA F. BOQUIN  
FISCAL GENERAL

FISCALIA GRAL. ANTE  
LA CAMARA COMERCIAL

PROTOCOLO N° 133.489

"A"

EN LA MISMA FECHA CERTIFICO QUE EL PRESENTE DICTAMEN  
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL OBRANTE EN LOS AUTOS DE  
REFERENCIA. CONSTE. FISCALIA ANTE LA CAMARA NACIONAL  
DE APPELACIONES EN LO COMERCIAL. SECRETARIA

MARINA SOLETAZ CISAZZA  
SECRETARIA