

EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE EMPRESAS EN LA PROVINCIA DEL CHACO, ARGENTINA¹

THE PREVENTIVE BUSINESS CRISIS PROCEDURE
IN CHACO PROVINCE, ARGENTINA

Ayelén Anzola | Jorge Gustavo Dahlgren

RESUMEN

Cuando el desarrollo empresario comienza a mostrar dificultades en la obtención de beneficios suficientes para hacer frente a sus obligaciones, la normativa nacional otorga elementos procesales y administrativos que pueden representar un verdadero salvataje ante una situación de crisis, en la medida que sus herramientas sean utilizadas de modo oportuno y adecuado, aspecto que constituye el objeto del presente trabajo de investigación. Sin perjuicio de la existencia de normativa prevista de modo específico por la legislación comercial, que comprende el concurso de todo tipo de acreedores sean o no privilegiados², debemos tener presente que nuestro marco de estudio solo se enfoca en aspectos de crisis empresaria relacionados únicamente al reclamo de créditos laborales, donde por medio de la instrumentación de una instancia administrativa de conciliación, requerida a instancia de parte, es posible alcanzar la resolución de conflictos por medio de la negociación. Estos aspectos se encuentran regulados por la Ley de Empleo que, ofrece un interesante instrumento procesal de salvataje empresario para el saneamiento de aquellas cuestiones conflictivas provenientes del despido o suspensión de vínculos laborales que se desarrollan en relación de dependencia y para determinadas causas, entre las que podemos citar la fuerza mayor, razones económicas y tecnológicas³, con aplicación de disposiciones reglamentarias específicas para determinados supuestos.⁴

Palabras clave: procedimiento preventivo, crisis empresas, Chaco.

Ayelén Anzola

ayeanzola@hotmail.com

Jorge Gustavo Dahlgren

dahlgrengustavo@arnet.com.ar

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Nordeste

ARGENTINA

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Anzola A, y Dahlgren J. G. (2020). El procedimiento preventivo de crisis de empresas en la Provincia del Chaco, Argentina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 24(1), 95 - 117. <http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2414363>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución – No Comercial – Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

¹ LN N° 24.013, Empleo - Título III (De la promoción y defensa del empleo) Capítulo 6.

² LN N° 24.522 - Concursos y Quiebras.

³ LN N° 24.013 - Empleo, artículos 98 al 105.

⁴ DN N° 265/02, arts. 1 a 3 y Decreto N° 2.072/94 (para más de 50 trabajadores).

ABSTRACT

When the entrepreneurial development begins to show difficulties in obtaining sufficient benefits to meet its obligations, the national legislation provides procedural and administrative elements that can represent a real rescue in the face of a crisis situation, as long as its tools are used for timely and appropriate, aspect that is the subject of this research work. Without prejudice to the existence of regulations specifically provided for by commercial law, which includes the assistance of all types of creditors whether privileged or not, we must keep in mind that Our study framework only focuses on aspects of business crisis related only to the claim of labor credits, where through the implementation of an administrative conciliation instance, required at the request of a party, it is possible to reach the resolution of conflicts through the negotiation. These aspects are they are regulated by the Employment Law, which offers an interesting procedural instrument of entrepreneurial rescue for the sanitation of those conflicting issues arising from the dismissal or suspension of labor relations in relation to the relationship that develops in relation to dependency and for certain causes, among which we can cite force majeure, economic and technological reasons, with application of specific regulatory provisions for certain cases.

Keywords: Chaco companies, crisis, prevention procedure.

1. INTRODUCCIÓN

El normal desarrollo de cualquier emprendimiento ya sea comercial, industrial o de cualquier otra índole, siempre presenta la existencia de riesgos propios y naturales en la consecución de sus objetivos.

Necesita de un plan de crecimiento conforme a un estudio coherente, previendo inversiones adecuadas, evitando o minimizar consecuencias derivadas del riesgo empresario, con medidas adecuadas para acotarlo dentro de límites razonables y de acuerdo a las previsiones normativas aplicables.

En principio diremos que, los riesgos económicos propios de todo emprendimiento, no pueden afectar los intereses del trabajador, ya que por lo general, no participa de los beneficios empresarios, y en consecuencia es el empresario quien debe soportar sus consecuencias, pues el negocio, fuente de ganancias, también determina responsabilidad en las pérdidas.⁵

⁵ CNAT, Sala 10° (30/09/13). "Avalos Urtubia, Rodolfo Andrés c/ Indugraf S.A. s/ Despido". Cita online: AR/JUR/67691/2013.

Las diversas y sucesivas crisis económicas por la que atravesó nuestro país, concretamente en los últimos sesenta años, ha llevado a la necesidad de pensar en la conservación las fuentes genuinas de trabajo y de modo específico, las provenientes del sector empresario privado, por medio de la implementación de una normativa laboral tendiente a promocionar y proteger el empleo, regularizar su falta de registración y combatir el desempleo, entre otras cuestiones.⁶

Como se puede apreciar, la actividad empresarial privada, se presenta como un elemento interesante, para colaborar con la resolución de la problemática social del desempleo que continuamente viene afectado a nuestro país, aumentando marcadamente las diferencias sociales.

Para la normativa laboral, la empresa es una: “organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.⁷

Ahora bien, desde un punto de vista económico, debemos entender que la empresa, no representa un sujeto de derecho, sino que se trata de una acción de emprendimiento referida a la organización de los factores de la producción capital, trabajo y tecnología.

Antes de la revolución industrial, la producción era concebible de modo artesanal, donde se podía observar la presencia de la existencia de solo dos de ellos: el capital y el trabajo, pero actualmente con el desarrollo de la tecnología y la informática, la actividad empresarial creció de modo exponencial.

En estos avances cuantitativos y cualitativos de la producción y comercialización de bienes y servicios, no siempre fueron de la mano con la protección de los derechos humanos, donde se encuentran incluidos los laborales y sociales⁸, motivo pro el cual debemos ser muy prudentes al momento de balancear esta situación, para no descuidar intereses tutelados por el orden publico.

Ante especiales situaciones de económicas desfavorables, se presente un escenario distinto donde el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes se torna de imposible o muy dificultoso cumplimiento, y para estos supuesto, surge la la alternativa de acudir a instancias conciliatorias, con la finalidad de atender a todos los requerimientos señalados, en las medidas de las posibilidades, surgiendo así el procedimiento preventivo de crisis como una herramienta procesal administrativa adecuada para dar respuesta a esta situación.

En base a los lineamientos trazados, por medio del presente estudio, se pretende efectuar analizar reflexivamente los diversos aspectos que presenta la normativa, en consonancia con precedentes jurisprudenciales y opiniones doctrinarias consideradas relevantes, en contraste con las distintas realidades propuestas, para efectuar un aporte al conocimiento del instituto, sus beneficios y las consecuencias que trae su inobservancia.

⁶ LN N° 24.013, Empleo (Año 1991).

⁷ LN N° 20.744 – Contrato de Trabajo, art. 5.

⁸ Organización de las Naciones Unidas (10/12/48) Resolución 217 A (III) - Declaración Universal de Derechos Humanos.

2.- CONCEPTO

El procedimiento preventivo de crisis consiste en una instancia administrativa de conciliación obligatoria, que se tramita ante la autoridad administrativa del Trabajo Provincial, con activa intervención conciliadora de la misma, pero que a pedido de parte y conforme a un mecanismo regulado por la legislación nacional.⁹

Esta normativa, de naturaleza procesal administrativa laboral, implementa un medio de reestructuración de las obligaciones derivadas de los créditos de los trabajadores, para hacer compatible su cumplimiento con las posibilidades de cumplimiento que pueda ofrecer el empleador.¹⁰

Cuando las circunstancias económicas resultan apremiantes para el empleador, es necesario, acudir a la reestructuración de algunos aspectos del emprendimiento que fueron considerados apropiados y adecuados en oportunidad de dar inicio a la actividad.

Ahora bien, es posible que aquellos pierdan virtualidad, no solo por el mero transcurso del tiempo sino también por diversos motivos que deben ser analizados para cada caso en particular, pudiendo citar como ejemplo los cambios de las demandas sociales, el consumo, entre otras cuestiones, que más adelante serán detallados.

Esta instancia, facilita la proposición de medidas por parte del empleador, para superar la crisis o bien sus efectos¹¹, posibilitando la formulación de alternativas para el acercamiento, negociación y mediación de intereses con los representantes de los trabajadores, ante la autoridad administrativa provincial o nacional, previéndose sanciones y pérdidas de beneficios en caso de su inobservancia.¹²

Tiene la finalidad de resolver situaciones conflictivas derivadas de las relaciones individuales del trabajo mediante la negociación, pretendiendo balancear aspectos relacionados por un lado con la continuidad de la empresa y por el otro, la preservación de las fuentes de trabajo, donde entran en juego cuestiones alimentarias del trabajador, modalidades de la continuidad del vínculo laboral, entre otras.

Pretende acercar diferencias, por medio de la generación de un marco adecuado para arribar a un acuerdo oportuno, evitando desgastes o fricciones innecesarias que pueden afectar el ánimo de las partes y lógicamente perjudicar los elevados intereses en juego. (Adroque, 2002, p.18).

Más allá de los beneficios que trae consigo la conciliatorios en la rápida resolución de conflictos, previo a la judicialización de reclamos y la consecuente descongestión del servicio de justicia, también representa un elemento de prueba relevante para lograr la acreditación en juicio de las causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas, como medio para lograr la reducción del monto de indemnización prevista en la Ley laboral de fondo.

⁹ LN N° 24.013 - Empleo, arts. 98 al 105, Decreto Reglamentario N° 2.072/94, y Decreto Nacional N° 265/02.

¹⁰ LN N° 24.013 - Empleo, art. 98 y siguientes.

¹¹ DN N° 265/2002 - Crisis de Empresas. Considerando: Segundo Párrafo.

¹² LN N° 20744 - Contrato de Trabajo, artículo 247.

3.- ALGUNAS DIFERENCIAS CON LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La prevención de crisis empresa otorga vías procesales necesarias para dar trámite a los denominados “conflictos plurindividuales de trabajo”, que dentro de la conflictividad laboral genérica, presenta particularidades propias y distintivas tanto de los conflictos individuales como de los colectivos.

Es necesario señalar que, el conflicto plural solo afecta a un grupo de trabajadores individualmente considerados, de alcance particular y relacionado con una situación económica laboral específica respecto de una organización empresarial.

Por su parte, el conflicto colectivo, afecta a un grupo genérico de trabajadores, en las relaciones jurídicas con sus empleadores, dentro de una determinada categoría, entre otras cuestiones y los reclamos derivados de dichos conflictos tramitan por vías administrativas específicas, con regulaciones particulares, de acuerdo a cada jurisdicción.¹³

Sin perjuicio de las distinciones apuntadas, se pueden advertir algunas similitudes, siendo posible mencionar las suspensiones de las medidas de acción directa que pueden llevar a cabo los trabajadores y los despidos por parte de la empresa, mientras se dure el trámite de la negociación¹⁴ y así también, para el caso de llegar a un acuerdo específico, puede tener como resultado el pronunciamiento de una convención colectiva de trabajo que constituye una fuente de derecho laboral.

4.- ALGUNAS DIFERENCIAS CON EL CONCURSO PREVENTIVO

Desde una óptica más genérica, podemos señalar que la legislación comercial tiene previstos medios para regular sus posibles consecuencias y soluciones para hacer frente a eventuales estados de cesación de pagos, concretamente por medio de la Ley de Concursos y Quiebras.¹⁵

En efecto, se encarga de regular las variadas causas que pueden ocasionar un desequilibrio patrimonial en un emprendimiento, tales como: deudas bancarias, tributarias, previsionales, laborales, pago a proveedores, entre otros, pudiendo cada una de estas circunstancias gravitar en mayor o menor medida sobre la incidencia de la crisis empresarial bajo estudio y dentro de este marco regulatorio es reconocido el privilegio general de cobro que ostenta respecto de las otras, en razón de su naturaleza alimentaria siendo necesario atender de modo urgente a estos reclamos.¹⁶

¹³ Ley N° 2.956 (Chaco), Título VI. Ley Provincial N° 2477 (Corrientes), Título V.

¹⁴ Ley N° 2.956 (Chaco), artículo 28.

¹⁵ LN N° 24.522 – Concursos y Quiebras.

¹⁶ LN N° 20.744 – Contrato de Trabajo, artículo 268.

Sin perjuicio de ello, el requerimiento del procedimiento preventivo de crisis, incluso puede representar un remedio preventivo a la misma convocatoria concursal referida, teniendo presente la cuantía que representa dentro de las erogaciones empresarias el monto total de los salarios devengados mensualmente, a lo que debemos sumar los aportes previsionales derivados de ellos.

5.- OPORTUNIDAD DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS

El pedido por el cual se requiere e inicio del procedimiento, debe ser efectuado de modo oportuno, o sea con carácter previo a la comunicación de los despidos y suspensiones¹⁷, siendo útil señalar que estas cuestiones se encuentran específicamente regulados por la legislación laboral de fondo, por lo que excede nuestro ámbito de estudio.¹⁸

En cuanto a los requisitos previstos para la comunicación, se indican los siguientes: “1) Causas que justifiquen la adopción de la medida; 2) Si las causas invocadas afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones; 3) Si las causas invocadas se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán; 4) Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas; 5) El nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría y especialidad de los trabajadores comprendidos en la medida”.¹⁹

Al respecto se ha entendido que, mientras no se encuentre finalizado el procedimiento preventivo de crisis, el empleador no puede ejecutar las medidas que constituyeron su objeto²⁰ y en tal sentido, ante un supuesto similar se ha considerado donde ha fracasado el objeto del mismo, el despido resulta incausado, sin perjuicio de toda argumentación referida a la falta de trabajo o fuerza mayor.²¹

En otras palabras para invocar el despido con justa causa y lograr el pago de la mitad de la indemnización²², es necesario observar las reglas previstas para el procedimiento preventivo de crisis, todo ello sin perjuicio de la valoración que pueda efectuar del mismo y de las pruebas surgidas por el Tribunal que deba sentenciar.

¹⁷ LN N° 24.013 - Empleo, artículo 98.

¹⁸ LN N° 20.744 – Contrato de Trabajo, Título X, Capítulos I a V.

¹⁹ DN N° 328/88, art. 2°.

²⁰ Citar Abeledo Perrot N°: 1/70035567-2.

²¹ Cámara 2° del Trabajo de Mendoza (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro Lopez e Hijos S.A.C.I.A.” Sumarios Abeledo Perrot Citar: Abeledo Perrot N°: 1/70035567-1.

²² LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, art. 247.

6.- OBLIGATORIEDAD DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS

Nuestra legislación nacional en materia laboral, atendiendo la naturaleza alimentaria que ostentan los créditos laborales, establece la obligación de acudir a la composición de los llamados conflictos “plurindividuales” del trabajo por medio del procedimiento preventivo de crisis de manera obligatoria y como ya se adelantó, previo a la comunicación del despido o suspensión de relación laboral.

Es necesaria la verificación de la existencia de cuestiones críticas no imputables a la conducta del empleador y provenientes de fuerza mayor o bien de causas vinculadas con la economía o tecnología, excluyéndose de este modo, otras causas derivadas del riesgo natural del desarrollo empresario²³.

El empleador afectado debe formular fundadamente su presentación y ofrecer todos los elementos probatorios que considere pertinentes. Luego de la recepción de la solicitud de apertura del procedimiento, la autoridad administrativa debe garantizar el debido proceso, dando intervención tanto al empleador como a la asociación sindical, por medio de la citación a una primera audiencia”. (Navarro, 2010, p.230)

6.1.- Omisión de sustanciar del procedimiento preventivo

Siendo obligatorio el procedimiento, ingresando al campo del Derecho Administrativo Penal Laboral, resulta útil referirnos a las consecuencias que trae su falta de observación, motivo por el cual, a continuación se ilustran algunas penalidades que la normativa imponen en contra de los intereses del empleador, entre las cuales es posible señalar la imposición de sanciones, la imposibilidad de invocar justa causa de despido y también la pérdida de algunos beneficios.

- Imposición de sanciones: Se trata de una multa por la infracción grave de cuantía variable, por trabajador afectado.²⁴

Viene al caso recordar que las figuras que constituyen infracciones graves se encuentran relacionadas con los elementos sustanciales de la relación de trabajo, alcanzando los supuestos específicos del procedimiento preventivo de crisis, y que el mismo hace referencia a la suspensión o extinción del vínculo.

- Imposibilidad de invocar el despido con justa causa²⁵: El despido de trabajadores omitiendo el procedimiento contemplado en la presente reglamentación trae como consecuencia la imposibilidad al empleador de invocar la justa causa de despido.²⁶

²³ LN N° 24.013 – Empleo, art. 98 (Procedimiento preventivo de crisis).

²⁴ LN N° 25.212 - Pacto Federal del Trabajo - Anexo II.

²⁵ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, artículo 247.

²⁶ DN N° 264/02, art. 3.

- Pérdidas de beneficios: Da lugar a la “suspensión, reducción o pérdida de los subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie que le fueran otorgados por organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal al empleador infractor”.²⁷

Como se puede apreciar, no se trata de una cuestión menor, ya que nos estamos refiriendo a la pérdida de posibilidad de cubrir la prestación de servicios públicos, teniendo presente la importancia que ello representa, beneficios económicos y prestigio empresarial que esta situación otorga a los empresarios beneficiarios.

7.- CAUSAS JUSTIFICADAS HABILITANTES

Para tener por existente a la misma, la suspensión debe ser fruto de una “falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o fuerza mayor debidamente comprobada”²⁸ y dentro de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor debe considerarse de igual modo, a aquel hecho “que no ha podido ser previsto, o que habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado”.²⁹

7.1.- Razones de caso fortuito o fuerza mayor

La fuerza mayor, es conocida como mano de Dios, se trata de un hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever, teniendo una gran importancia este concepto dentro de tema bajo análisis ya que, en la medida que pueda ser demostrado, eximirán de responsabilidad al empleador, quien no se exime de observar una conducta diligente de acuerdo a las circunstancias.

Al respecto calificada doctrina ha entendido que: “el caso fortuito o de fuerza mayor (términos éstos que el Código emplea como sinónimos) se presenta como un acontecimiento imprevisible o inevitable, exterior -en su caso- al riesgo de la cosa o la actividad, y que no tiene por antecedente una culpa del damnificado. El caso fortuito produce un quiebre total de la relación causal entre el hecho del agente y el daño, y por esa razón libera totalmente de responsabilidad” (Lorenzetti, R. 2015, p.215).

Entre sus principales características podemos señalar a la imprevisibilidad, inevitabilidad, ajenidad y ausencia de culpa, las que deben ser analizadas para cada caso específico planteado.

²⁷ DN N° 256/02, art. 12.

²⁸ LN N° 20.744 – Contrato de Trabajo, art. 219.

²⁹ LN N° 26.994 - Código Civil y Comercial, art. 1730.

Sin perjuicio de encontrarse prevista la liberación de responsabilidad a quien deba soportar esta situación extraña a su voluntad y la consecuencia exclusión, de toda imputación de culpa o dolo, cabe puntualizar que la nueva legislación civil y comercial ofrece un panorama más aproximado en cuanto a la consideración de la extensión de responsabilidad por caso fortuito, para determinados casos tales como: el hecho de haber asumido el cumplimiento a pesar de que el mismo ocurra, caso de deudor moroso y si constituye una contingencia propia del riesgo de propia de la actividad desarrollada, entre otras.³⁰

7.2.- Demostración de falta de culpa o dolo

Es necesario acreditar la existencia de dificultades que obstaculicen el desarrollo de la empresa, propias del giro empresario y también que: a) que la causa no le fuera imputable ya sea por dolo o culpa, b) la adopción de todas las medidas necesarias tendientes a su superación, c) el respeto en la cesantía el orden de antigüedad y las cargas de familia y d) el cumplimiento del procedimiento preventivo de crisis previsto en la legislación vigente correspondiente.³¹

En tal sentido se ha entendido que: “para justificar los despidos por falta o disminución de trabajo, el empleador debe probar: a) la existencia de falta o disminución de trabajo que por su gravedad no consiente la prosecución del vínculo; b) que la situación no le es imputable, es decir que se debe a circunstancias objetivas y que no hay ni culpa ni negligencia empresaria; c) que se respetó el orden de antigüedad; y d) su perdurabilidad, ello, desde que una crisis temporaria es un riesgo común en la explotación comercial o industrial, que no autoriza sin más la invocación de la "falta o disminución de trabajo".³²

7.3.- Ejemplos

Citamos supuestos, algunos considerados por precedentes jurisprudenciales, tales como:

- Drástica disminución del número de beneficiarios: En el caso de una entidad hospitalaria solventada con aportes obrero-patronales de la industria de la carne, tratándose de un evento sujeto a la voluntad de terceros, en una actividad no sujeta el parámetro de lucro”.³³

- Revocación de concesión por parte del Estado: En determinadas fracciones de terreno, donde se encuentra prestando servicios el trabajador y el distracto ocurre en base a dichas circunstancias.³⁴

³⁰ LN N° 26.994 - Código Civil y Comercial, art. 1733.

³¹ Tribunal del Trabajo N° 3 de Quilmes (20/04/09) “Bauso, José A. v. Rubio, H. y otro” Jueces: Bártola (según su voto) – Pozzolo – Campanari. Citar Abeledo Perrot N° 70054219.

³² CNAT, Sala 9ª (28/02/02) “Harmour, Marcela Alejandra c/ Los Cipreses SA.”.

³³ CNAT, Sala 2ª (19/09/94) “Carmona, Pedro Alberto c/ Ispica s/ Juicio Sumarísimo”.

³⁴ CNAT, Sala 8ª (30/06/03) “Farías, José c/ Suppa Báez y S.H. y Otros”.

- Disminución del poder adquisitivo de una determinada clase social: Como la que envía sus hijos a escuelas privadas, puede determinar la disminución de la matriculación de alumnos, determinada por la disminución del poder adquisitivo de la clase social que envía sus hijos a escuelas privadas.³⁵

- Presión de las deudas impositivas: Originadas en la inestabilidad, complejidad e inequidad del sistema normativo tributario que conducen a situaciones de injusticia.

- Competencia desleal del sector informal: Ello dentro de un determinado sector, que traen como consecuencia una fuerte disminución de la demanda de sus productos en el mercado.

- Elevados índices de morosidad e incobrabilidad, respecto de consumidores que anteriormente no demostraban actitudes reticentes en el cumplimiento de sus obligaciones.

En algunos casos se ha considerado causa suficiente las derivadas de una fuerte recesión económica tanto nacional como provincial y la consecuente disminución de ventas y del poder adquisitivo.

7.4.- Causas injustificadas

La crisis empresaria debe presentar como característica principal una imprevisibilidad insuperable, originada por hechos externos y ajenos a la voluntad de empresario y constituir un verdadero obstáculo para la continuidad de la actividad.³⁶

- Falta de adaptación a los cambios de la economía: conocidos también como riesgos de origen interno a la organización empresarial, se trata de variaciones por lo general se deben a la competitividad del mercado.

Estas situaciones requieren una permanente actitud de cambio de la empresa hacia políticas de ventas compras y gastos que debe darse de manera oportuna.³⁷

- Interrupción del otorgamiento de subsidios del Estado, cuando éste no se encuentre destinado al desarrollo empresarial, tal el caso promoción de actividades recreativas o bien relacionadas con aquellas que no resulten centrales al desarrollo y solo referidas a programas de actividades institucionales de carácter social.

- Adquisición de activos inmovilizados: Asumiendo un alto costo de financiamiento de capitales ajenos, aspecto que tiende a revelar una evidente actitud culposa, tal el caso de pago de alquileres excesivamente onerosos, cuando se evidencian marcadas disminución de ventas.³⁸

- Distracción de fondos relacionados con el incremento en los sueldos y cargas sociales: Marca una conducta despreocupada en la consecución del objeto empresaria se acude a exce-

³⁵ CNAT, Sala 6ª (23/06/00) "Blufstein, Matilde c/ Asociación Israelita de Beneficencia y Culto".

³⁶ CNAT, Sala 2ª (17/10/01) "Oliveto, Mercedes c/ Collegium Musicum de Buenos Aires". Jueces: Bermúdez J. (según su voto – González G.). Citar Abeledo Perrot Nº 1/504508.

³⁷ CNAT, Sala 2ª (04/09/06) "González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A.". Juez: Ursomarro, José P. (según su voto). Citar Abeledo Perrot Nº 1/70035567-1.

³⁸ Cámara de Apelaciones del Trabajo de Mendoza, Sala 2ª (04/09/06) "González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A.". Juez Ursomarro, José P. (según su voto). Citar Abeledo Perrot Nº 1/70035567-1.

sivos gastos administrativos, en el área no relacionada con la actividad principal (ej. Espacios de recreación, musical, social, deportivo).

- Incendio parcial del establecimiento: Cuando solo afecta a un dependencia menor, que no impide la continuidad de la actividad normal empresaria.³⁹

- Escasez de materia prima para la continuidad de actividades: En principio no resulta aceptable, a menos que pueda probarse la adopción de medidas tendientes al para el normal abastecimiento del establecimiento

- Mera disminución de ventas: Si la misma no ha tenido entidad suficiente para ocasionar una crisis generalizada, ya que ello no puede implicar necesariamente la ajenidad del evento.⁴⁰

- Situación genérica de crisis en el mercado: En la medida que ella pueda verse superada en el corto o mediano plazo.

- Mera tramitación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Procedimiento de Crisis,⁴¹ con lo cual resulta necesario obtener una resolución administrativa al respecto para autorizar al empleador ampararse en esa normativa”.⁴²

Es posible citar también la caída generalizada en las ventas, fuerte accionar de la competencia; cierre de entidades financieras; devaluación de países limítrofes, tampoco constituyen causales de fuerza mayor que justificaran el despido.⁴³

Por último y de manera genérica indicamos además que, estas cuestiones no deberían ser consideradas de moto matemático sino de acuerdo a cada entorno social y económico, debiéndose analizar y fundamentar cada petición en particular.

8.- LÍMITE RELATIVO A LA CANTIDAD DE TRABAJADORES AFECTADOS

El supuesto cuantitativo establecido por la norma es la afectación a “más del quince (15) por ciento de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez (10) por ciento en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1.000) trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de mil (1.000) trabajadores”.⁴⁴

De acuerdo a la realidad económica de la Provincia del Chaco, supuesto similar presentado por las restantes que componen en Nordeste argentino, presentan bajas las probabilidades de encontrar la radicación de empresas que requieran los servicios de más de cuatrocientos (400) trabajadores.

³⁹ CNAT, Sala 3° (29/04/94) “Gómez Juan c/ Hissia Argentina S.A. s/ Despido”.

⁴⁰ CNAT, Sala 2° (29/03/85) “Jara, Emilia y otros c/ Suixtil S.A.”, J.A. 1985-IV-356.

⁴¹ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, artículo 247.

⁴² CNAT, Sala 2° (14/08/12) “Rivas Zarate, Eduardo Félix c/ Indugraf S.A. s/ Despido”.

⁴³ Cámara 2° del Trabajo de Mendoza (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A.” con cita de Krotoschin, *Tratado Práctico*, T° I, pág. 480 citado por Etala, *Contrato de Trabajo* pág. 593. Citar Abeledo Perrot N°: 1/70035567-1.

⁴⁴ LN N° 24.013 - Empleo, artículo 98.

En consecuencia, resulta diferente el panorama económico e industrial que puede advertirse en el ámbito nacional o bien en otras provincias como Buenos Aires, Córdoba o Santa Fe, donde estas situaciones se plantea con más asiduidad, con radicación de importantes empresas productoras de bienes y servicios.

En función de ello, en la mayor parte de los procedimientos de esta naturaleza que tramitan ante nuestra Dirección Provincial del Trabajo, se presentan con empresas donde la situación de crisis afecta a más del quince (15) por ciento de los trabajadores.⁴⁵

La Ley de Empleo, no requiere el cumplimiento estricto de los requisitos formales necesarios para acreditar un verdadero estado de cesación de pagos, siendo suficiente una exposición clara y concreta de las dificultades económicas atravesadas y las medidas adoptadas en el intento del salvataje empresario.

Los requisitos previstos para lograr la acreditación de las causas económicas que obligan al peticionante a adoptar medidas de salvataje, se encuentran a su alcance en la reglamentación nacional de manera detallada, a las cuales nos remitimos en honor a la brevedad.⁴⁶

9. REQUISITOS

En el escrito inicial, el empleador además de exponer claramente la supuesta situación de crisis por la que atraviesa, debe cumplir con todos y cada uno de los requisitos exigidos⁴⁷, siendo ello controlado por la autoridad administrativa, y durante el curso de su trámite se suspenden, tanto la adopción de medidas de acción directa por parte de los trabajadores como los despidos por parte de la empresa.⁴⁸

9.1.- Domicilio dentro del territorio provincial

Para el caso de los empleadores que tengan un establecimiento comercial, con domicilio dentro del territorio provincial, el procedimiento debe ser iniciado por ante la autoridad administrativa competente o sea la Dirección Provincial del Trabajo, instancia siempre habilitada por el empleador o de la Asociación Sindical a la cual correspondan los trabajadores, que cuenten con capacidad de negociación colectiva.

En peticionante tiene la obligación de constituir domicilio procesal y denunciar domicilio real, admitiéndose la posibilidad de promoción de oficio, ante la inminencia de

⁴⁵ LN N° 24.013 - Empleo, artículo 98 (Primer supuesto).

⁴⁶ DN N° 2.072/94 y DN N° 265/2002 (art. 3).

⁴⁷ DN N° 2.072/94.

⁴⁸ CNAT, Sala 10° (28/08/97) "Landaburu Rodolfo c/ Aerolíneas Argentinas S.A. s/ Despido", Expte. N° 2.148.

una probable violación a las pautas porcentuales establecidas en el artículo 98 de la Ley de Empleo.⁴⁹

9.2.- Competencias

Sin perjuicio de la competencia territorial referida, también resulta necesario referirnos a la competencia en razón de la materia y funcional como a continuación se indica:

- En razón de la materia: Corresponde intervenir a la autoridad administrativa provincial en cuanto a las controversias individuales⁵⁰ derivadas del trabajo relacionado con las actividades necesarias para el mantenimiento y promoción de fuentes de trabajo.⁵¹

- Funcional: Corresponde al Departamento de Policía del Trabajo, intervenir en este tipo de cuestiones debatidas, con motivo de no encontrarse interrumpido el vínculo laboral, sino que se intenta su control y recomposición por medio de negociación y propuestas.

9.3.- Formalidades del escrito de presentación

La instancia puede ser abierta por los interesados, o sea por el empleador o bien por la asociación sindical de los trabajadores afectados, debiendo fundamentar la solicitud, ofreciendo la prueba pertinente⁵² y del mismo modo requerido en la promoción de cualquier acción judicial, resulta necesario efectuar una clara exposición de los hechos.

Sin perjuicio de ello, la autoridad administrativa puede tomar la iniciativa promoviendo el procedimiento, pero únicamente para el supuesto caso de que los posibles despidos, se efectúen en contra de lo dispuesto por la legislación⁵³, con los mismos requisitos de fundamentación y ofrecimiento de prueba.⁵⁴

Resulta inoportuna la petición del inicio del procedimiento, si con anterioridad se han cursado las comunicaciones de despido o suspensiones ya sea con motivo de fuerza mayor o bien causas económicas o tecnológicas⁵⁵, no imputables al empleador para configurar el despido justificado.

Para el supuesto caso de que el escrito de presentación “no cumpliera con los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad de aplicación intimará la subsanación de los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento”⁵⁶, representando ello una muestra del informalismo que rige este procedimiento.

⁴⁹ DN N° 265/02 – Crisis de Empresas, art. 1, última parte.

⁵⁰ Ley N° 2.956 (Chaco) Dirección Provincial del Trabajo, artículo 2 (inciso a).

⁵¹ Ley N° 2.956 (Chaco), artículo 2 (inciso h).

⁵² LN N° 24.013 - Empleo, art. 99.

⁵³ LN N° 24.013 - Empleo, art. 98.

⁵⁴ DN N° 265/2002 - Crisis de empresas, arts. 1 y 2.

⁵⁵ LN N° 24.013 - Empleo, art. 98, 1° parte.

⁵⁶ DN N° 2.072/94 - Procedimiento preventivo de crisis de empresas (Normas reglamentarias) artículo 2.

9.4.- Datos básicos

La presentación debe contener: “a) Datos de la empresa, denominación, actividad, acreditación de la personería del solicitante, domicilio real y constituido ante la autoridad administrativa del trabajo; b) Denuncia del domicilio de la empresa donde efectivamente cumplen tareas los trabajadores a los que afectan las medidas; c) Relación de los hechos que fundamentan la solicitud; d) Las medidas a adoptar, fecha de iniciación y duración de las mismas en caso de suspensiones; e) La cantidad de personal que se desempeña en la empresa y el número de trabajadores afectados, detallando respecto de estos últimos nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, área donde revista, categoría, especialidad y remuneración mensual; f) El convenio colectivo aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores; g) Los elementos económico financieros probatorios tendientes a acreditar la situación de crisis. Será obligatoria la presentación de los estados contables correspondientes a los últimos tres años, los que deberán estar suscriptos, por contador público y certificados por el respectivo Consejo Profesional. Las empresas que ocupen a más de quinientos trabajadores deberán acompañar el balance social; h) En caso de contar con subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie otorgados por organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, deberá adjuntarse copia certificada de los actos y/o instrumentos que disponen los mismos; i) Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán cumplir, además, con lo dispuesto por el Decreto 2072/94”.⁵⁷

Ahora bien: “Cuando el procedimiento preventivo de crisis se inicie a instancias del empleador y se refiera a empresas de más de cincuenta trabajadores, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos. En especial, indicará qué tipo de medidas propone el empleador en cada una de las siguientes materias: a) Efectos de las crisis sobre el empleo y en su caso, propuestas para su mantenimiento. b) Movilidad funcional, horaria o salarial. c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional. d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa. e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación. f) Reformulación de modalidades operativas, concepto y estructura remuneratoria y, contenidos de puestos y funciones. g) Aportes convenidos al Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones. h) Ayudas para la creación, por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimientos productivos. Cuando la propuesta del empleador para superar la crisis incluya reducciones de la planta de personal, la presentación inicial deberá: a) Indicar el número y categoría de los trabajadores que se propone despedir. b) Cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados”.⁵⁸

⁵⁷ DN N° 265/02 – Crisis de Empresas, art. 3°.

⁵⁸ DN N° 2.072/94 – Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas. Normas reglamentarias, art.1º.

Advertidos los requisitos formales básicos, ahora cabe puntualizar la existencia de tres etapas: a) Preparatoria (Proposición de fórmulas de acuerdos), b) Negociación (contacto directo entre las partes) y c) Finalización (por acuerdo o cumplimiento del plazo sin acuerdo), las cuales se pueden ver desarrolladas en a continuación.

10. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS

Se debe efectuar claridad donde puedan apreciarse los distintos factores desencadenantes de la situación de crisis, resulta el punto de partida para lograr un adecuado desarrollo del procedimiento, facilitando de este modo el control del desarrollo del procedimiento por parte de los interesados, siendo considerar las siguientes cuestiones:

10.1.- Adopción de medidas adecuadas para atacar la crisis

Para el caso de aquellas empresas con más de 50 trabajadores⁵⁹, es necesaria la demostración del agotamiento de esfuerzos que fueron infructuosos para lograr el equilibrio original del emprendimiento, como por ejemplo:

- Reestructuración económica: Para acreditar este aspecto, podrían resultar idóneos, la búsqueda de consolidación la estructura financiera, reorganización de la empresa, ampliación de la nómina de proveedores, incorporación de nuevas bocas de venta y líneas de productos, incursión en nuevos mercados, la venta de determinados bienes para obtener liquidez y búsqueda de nuevos créditos bancarios a tasas razonables y en los casos de industrias las medidas por lograr una mayor tecnificación para la transformación de la materia prima.

- Reestructuración del esquema societario: Podemos señalar medidas tendientes a la lograr la capitalización, ajustes de reservas y resultados; inicio de trámites tanto de modificación de estatuto como cambios de denominación social y destinar parte del capital aportes para la constitución de nuevas sociedades vinculadas a la explotación económica.

10.2.- Citación a la asociación profesional

De dicha presentación inicial, se debe dar vista por el término de cinco días⁶⁰ a la otra parte, o sea la asociación sindical del sector representativo de los trabajadores afectados al

⁵⁹ DN N° 2.072 – Procedimiento Preventivo de Crisis – Normas Reglamentarias, artículo 1.

⁶⁰ LN N° 24.013 - Empleo N° 24.013, art. 100 (última parte).

procedimiento, a fin de preservar el derecho de defensa de los derechos de los trabajadores, posibilitando su participación con utilidad en el procedimiento, pudiendo aportar todos los elementos probatorios que estimen pertinentes.

11.- APERTURA DEL PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

La segunda etapa del procedimiento, se inicia en el caso de no existir acuerdo en el curso de la audiencia, la Dirección procederá a la apertura al denominado período de negociación únicamente entre la Asociación Profesional y el empleador, pero sin embargo en la práctica, corrientemente se observa la asistencia conjunta de algunos trabajadores junto a la representación sindical, presenciando y controlando el trámite de las negociaciones dentro del mismo procedimiento y con una duración máxima de 10 días.⁶¹

La normativa otorga amplias facultades a la autoridad administrativa en todo lo relativo a las medidas para mejor proveer que estime necesarias ya sean de oficio o a pedido de parte, en lo relativo a la solicitud de informes aclaratorios o ampliatorios que se encuentren relacionados con los fundamentos de la petición, realización de investigaciones y requerimiento tanto de dictámenes como asesoramiento.⁶²

Al respecto resulta interesante, señalar la creación de la Unidad de Tratamiento de Situaciones de Crisis, dentro del ámbito de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyas funciones específicas consisten en brindar asesoramiento técnico tanto a los sindicatos como a los empleadores.

De este modo, ofrece una gran colaboración para llegar a una negociación razonable, mediante la solicitud de informes, investigaciones y producción de dictámenes, todo ello para lograr otorgar mayor información a los interesados y evaluar adecuadamente todas las contingencias que puedan presentarse dentro del procedimiento.⁶³

Para el caso que el resultado de la negociación termine en la formalización de un acuerdo, el mismo podrá tener una eficacia equiparable al convenio colectivo de trabajo⁶⁴, naturalmente luego de su homologación por parte de la autoridad administrativa.

11.1.- Algunas propuestas viables de acuerdo

Constituye un elemento esencial dentro de la negociación encausada por el procedimiento preventivo de crisis, en el cual debe ser elaborada contemplado de manera mesurada los

⁶¹ LN N° 24.013 - Empleo, art. 101.

⁶² LN N° 24.013 - Empleo, art. 102.

⁶³ DN N° 2.072/94 - Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas (Normas reglamentarias), art 3º.

⁶⁴ LN N° 24.013 - Empleo, art. 103.

intereses de ambas partes, y más allá del incuestionable apoyo que debe brindarse a los intereses del trabajador, también deben considerarse los del empleador, de cuyo éxito dependerá la continuidad del emprendimiento y lógicamente la preservación de la fuente de trabajo.

- Despidos. Reducción de personal, con pago de indemnización⁶⁵:

Una de las propuestas razonables puede consistir en la reducción de la cantidad de personal ofreciéndose el pago de la mitad del monto indemnizatorio normado por la Ley de Contrato de Trabajo.⁶⁶

Para este supuesto, la normativa ha establecido requisitos que deben ser cubiertos en la presentación inicial, por un lado la determinación y el número de los trabajadores que se pretende despedir y por el otro la cuantificación monetaria de la oferta indemnizatoria con referencia concreta a cada uno de los empleados afectados.⁶⁷

Por lo general la oferta que determina el monto de las indemnizaciones es necesario efectuarla en planilla anexa con una clara identificación del personal, de donde se pueda advertir los nombres, apellidos, cargas de familia, fecha de ingreso, monto de la remuneración y también la categoría detentada.

- Suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

Esta medida, viene a implicar la falta de percepción de remuneración, ahora bien si encuentra su origen en la falta o disminución de trabajo, no podrá exceder de treinta (30) días.⁶⁸

Ahora bien, las nacidas en casos de fuerza mayor podrán extenderse hasta setenta y cinco (75) días, ambas consideradas dentro de un mismo año contados a partir de la primera suspensión, siendo importante señalar que en ambos casos la suspensión de llevarse a cabo comenzando por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.⁶⁹

- Reducción de la carga horaria:

Representa una alternativa interesante, pudiendo alcanzar el desarrollo de actividades por medio día, con la consecuente disminución proporcional de la suma correspondiente a la liquidación de haberes en concepto de horas trabajadas.

Esta propuesta no debe encubrir una situación de hecho que represente un fraude al amparo de formalidad de su instrumentación, cuando en realidad el trabajador continúe el desarrollo habitual de la jornada laboral completa.

Al respecto, es posible trazar una línea divisoria, si atendemos la duración y justificación del cambio. Por ejemplo si existe reducción de jornada cuando directamente se elimina una

⁶⁵ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, art. 247.

⁶⁶ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, art. 247: "De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo: Monto de la indemnización. "En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad".

⁶⁷ DN N° 2074 - Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas, artículo 1.

⁶⁸ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, artículo 220.

⁶⁹ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, artículo 221.

máquina en forma permanente del proceso productivo, pero en cambio, estaremos frente a una suspensión, si el empleador decide paralizar temporalmente la utilización de la máquina en cuestión” (Adrogué, 2002, p.20).

- Adelanto de vacaciones, respecto de las fechas previstas por ley y/o otorgamiento de vacaciones acumuladas.

- Concesión de jornadas adeudadas por el trabajador.

12.- ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA

Al respecto, resulta necesario señalar que los sujetos activos en este procedimiento de negociación son por un lado el empleador y por otro la asociación gremial con personería sindical que representa al trabajador, quien en definitiva será la encargada de tutelar sus intereses a lo largo del desarrollo del mismo por medio de la intervención de sus mandatarios.

En tramitándose el procedimiento en ante la autoridad administrativa, es ella quien debe disponer la homologación, dentro de los diez días de arribado el acuerdo, donde se otorga al mismo la eficacia de un convenio colectivo de trabajo.

Sin embargo es posible el rechazo del acuerdo, pero debe mediar resolución fundada, tomando relevancia las cuestiones relativas a la vulneración del orden público laboral pero vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.⁷⁰

Por su parte la reglamentación tiene prevista mejoras en los acuerdo en prestación por desempleo, siempre dentro de la cuantía que reglamentariamente sea fijada y en la medida de las disponibilidades presupuestarias asignadas al Ministerio de Trabajo y Empleo de la Nación.⁷¹

12.1. Naturaleza del Acuerdo

Con respecto a esta cuestión se ha entendido que: “conforme al artículo 103 de dicha normativa, los acuerdos celebrados por estas partes tienen naturaleza de convenciones colectivas, lo que presupone la aptitud negocial del sindicato como representante de los trabajadores”.⁷²

Al respecto se ha dicho que: “conforme al convenio celebrado en sede administrativa la representación obrera reconoce la crisis que está sufriendo la empresa y se establece que las partes dejan abierto el convenio para cualquiera de los demás trabajadores o no firmantes entre ellos el actor -para acogerse al mismo”.⁷³

⁷⁰ LN N° 24.013 - Empleo, art 103.

⁷¹ DN N° 2.072/94 - Procedimiento preventivo de crisis de empresas (Normas reglamentarias), art 4º.

⁷² CNAT, Sala 8° (31/11/98) “Curatolo, José c/ Instituto de Invest. y Tratamientos Psicopatológicos S.A y otros s/ Despido”.

⁷³ CAT, Sala 3° (30/10/01) “Medina M. D. c/ Industria del Trigo S.A. s/ Indemn.”. Sentencia N° 207. Jueces: San Juan - Antoni.

El acuerdo homologado configura un negocio bilateral constitutivo de relaciones obligatorias, y su homologación, le confiere la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo.

12.2.- Efectos del acuerdo

Los acuerdos homologados ante la autoridad administrativa de trabajo, en principio no pueden ser alterados en sus efectos, ni modificados en sus términos, cuando han adquirido firmeza, gozan de estabilidad.

Con respecto al valor de la cosa juzgada administrativa y la posibilidad de la autoridad administrativa de revisar sus decisiones, cuando advierte la existencia de errores propios, diferenciándose con claridad de la cosa juzgada judicial.

Consecuentemente cuando nos encontramos en presencia de un acuerdo homologado que tiene por acreditada la existencia de crisis de la empresa como causal de despido⁷⁴, representa un elemento de defensa adecuado para el empleador, en caso que el trabajador inicie su reclamo judicial en base al despido sin justa causa por el mismo hecho.⁷⁵

La validez del acuerdo homologado resulta incuestionable cuando no ha mediado impugnación de la misma pasando en autoridad de cosa juzgada, tanto en el sentido formal como en sentido material, circunstancia que impide abrir un proceso sobre la misma cuestión resuelta.⁷⁶

13. REFLEXIONES FINALES

El procedimiento estudiado, presenta un interesante elemento para colaborar con el desarrollo empresario, mantenimiento de las fuentes de trabajo y con la preservación de las condiciones dignas de prestación de servicio, en todos sus aspectos, frente a condiciones críticas y apremiantes.

Más allá de los beneficios señalados, también colabora con la descongestión relativa al trámite de causas judiciales, que insumen años hasta llegar al dictado de sentencias, aspecto que ha preocupado a diversas legislaturas provinciales que han decidido modificar sus procedimientos laborales judiciales con motivo de gran cantidad de causas existentes en el fuero laboral.

Si bien resulta obligatorio, para evitar no solo onerosas indemnizaciones como también sanciones, es posible dejarlo de lado, asumiendo las penalidades referidas, siendo necesario dar mayor publicidad y conocimiento, a fin de promocionar sus virtudes por medio de actividades de capacitación y publicaciones diversas, entre otras.

⁷⁴ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, art. 247.

⁷⁵ LN N° 20.744 - Contrato de Trabajo, art. 245.

⁷⁶ Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativo (28/12/00) "Juárez Joaquín José c/ Establecimiento La Mariposa S.A. s/ Cobros". Sentencia N°: 1142. Jueces: Dato- Goane – Gandur.

Se ha estudiado una legislación específica donde se encuentran enlazadas cuestiones de forma y de fondo, donde convergen tanto intereses de los trabajadores reclamantes, como los del Estado en la conservación las fuentes de trabajo como medio de promover el desarrollo empresario y económico de la comunidad, contribuyendo con la paz social.

Por último, cabe destacar el interés del Estado en mantener y promocionar la actividad privada como fuente de trabajo, de lo contrario, es posible pensar que la gran masa de trabajadores podrían emigrar buscando destino a su ocupación efectiva en el sector público o sea dentro de la estructura estatal que, lo cual podría llevar al de sus grandes dimensiones, todo ello con los consabidos resultados que esta cuestión puede traer consigo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adroque, J. (2002). El procedimiento preventivo de crisis y los mecanismos complementarios. En Julián de Diego. *Crisis en la Empresa: Procedimientos y Medidas Laborales Aplicables*. Pp.17-71. Argentina: ERREPAR.

Alvarez Chávez, V. H. (1991). *Nuevas Modalidades del Contrato de Trabajo. Indemnización por Despido Injustificado. Regularización del Empleo no Registrado en la Ley de Empleo. Aspectos parlamentarios por Rodolfo Parente*. Argentina: Rubinzal Culzoni.

De Diego, J. (2002). *Crisis en la Empresa: Procedimientos y Medidas Laborales Aplicables*. Argentina: ERREPAR.

Lorenzetti, R. L. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*. Tomo VIII, arts. 1614 a 1881. Argentina: Rubinzal - Culzoni.

Navarro, M. J. (2010). *Derecho Administrativo Laboral. Policía del Trabajo*. Actuación de la administración pública en las relaciones de Trabajo Argentina: Rubinzal Culzoni.

Toselli, C. y Victorino Sola, T. (2009). *Régimen de la Ley N° 24.013 y Normas Agravantes del Distracto*. Argentina: Alveroni Ediciones.

Referencias legislativas

Congreso de la Nación Argentina. Ley N° 20.744 – Contrato de Trabajo.

Congreso de la Nación Argentina. Ley N° 24.013 – Empleo, art. 98 (Procedimiento preventivo de crisis).

Congreso de la Nación Argentina. Ley N° 24.522 – Concursos y Quiebras.

Congreso de la Nación Argentina. Ley N° 25.212 - Pacto Federal del Trabajo - Anexo II.

Congreso de la Nación Argentina. Ley N° 26.994 - Código Civil y Comercial.

Organización de las Naciones Unidas (10/12/48) Resolución 217 A (III) - Declaración Universal de Derechos Humanos.

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. Decreto Nacional N° 2.072/94.

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. Decreto Nacional N° 256/02.

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. Decreto Nacional N° 264/02.

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. Decreto Nacional N° 265/02.

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. Decreto Nacional N° 328/88, art. 2°.

Poder legislativo de la Provincia del Chaco. Ley N° 2.956.

Referencias jurisprudenciales

Cámara 2° del Trabajo de Mendoza (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A.” con cita de Krotoschin, Tratado Práctico, T° I, pág. 480 citado por Etala, Contrato de Trabajo pág.. 593. Citar Abeledo Perrot N°: 1/70035567-1.

Cámara 2° del Trabajo de Mendoza (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro Lopez e Hijos S.A.C.I.A.” Sumarios Abeledo Perrot Citar: Abeledo Perrot N°: 1/70035567-1.

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Mendoza, Sala 2° (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A”. Juez Ursomarso, José P. (según su voto). Citar Abeledo Perrot N° 1/70035567-1.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 10° (30/09/13). “Avalos Urtubia, Rodolfo Andrés c/ Indugraf S.A. s/ Despido”. Cita online: AR/JUR/67691/2013.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2° (04/09/06) “González, Silvia M. c/ Pedro López e Hijos S.A.C.I.A”. Juez: Ursomarso, José P. (según su voto). Citar Abeledo Perrot N° 1/70035567-1.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 10° (28/08/97) “Landaburu Rodolfo c/ Aerolíneas Argentinas S.A. s/ Despido”, Expte. N° 2.148.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2° (14/08712) “Rivas Zarate, Eduardo Félix c/ Indugraf S.A. s/ Despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2° (17/10/01) “Oliveto, Mercedes c/ Collegium Musicum de Buenos Aires”. Jueces: Bermúdez J. (según su voto – González G.). Citar Abeledo Perrot N° 1/504508.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2° (19/09/94) “Carmona, Pedro Alberto c/ Isspica s/ Juicio Sumarísimo”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2° (29/03/85) “Jara, Emilia y otros c/ Suixtil S.A.”, J.A. 1985-IV-356.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 3° (29/04/94) “Gómez Juan c/ Hissia Argentina S.A. s/ Despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 3° (30/10/01) “Medina M. D. c/ Industria del Trigo S.A. s/ Indemn.”. Sentencia N° 207. Jueces: San Juan - Antoni.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6ª (23/06/00) “Blufstein, Matilde c/ Asociación Israelita de Beneficencia y Culto”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 8° (31/11/98) “Curatolo, José c/ Instituto de Invest. y Tratamientos Psicológicos S.A y otros s/ Despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 8ª (30/06/03) “Farías, José c/ Suppa Báez y S.H. y Otros”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 9ª (28/02/02) “Harmour, Marcela Alejandra c/ Los Cipreses SA.”.

Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativo (28/12/00) “Juárez Joaquín José c/ Establecimiento La Mariposa S.A. s/ Cobros”. Sentencia N°: 1142. Jueces: Dato- Goane – Gandur.

Tribunal del Trabajo N° 3 de Quilmes (20/04/09) “Bauso, José A. v. Rubio, H. y otro” Jueces: Bártola (según su voto) – Pozzolo – Campanari. Citar Abeledo Perrot N° 70054219.

Abreviaturas Utilizadas

CNAT: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

LN: Ley Nacional

DN: Decreto Nacional

CAT: Cámara de Apelaciones del Trabajo.

CURRICULUM VITAE

Ayelén Anzola

Abogada, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina. Especialista en Seguridad Social, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina. Maestrando en Derecho Administrativo por la Universidad Austral, Argentina. Maestrando en Estrategias Anticorrupción y Políticas de Integridad por la Universidad de Salamanca, España.

Auxiliar docente de Primera en Facultad de Ciencias Económicas de Instituciones de Derecho Público, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina. Docente Investigador por la Facultad de Ciencias Económicas, UNNE.

ayeanzola@hotmail.com

Jorge Gustavo Dahlgren

Abogado. Especialista en Derecho Procesal. Especialista en Seguridad Social. Especialista en Derecho Laboral. Doctor en Derecho Público, Política y Gobierno. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional del Nordeste, Argentina. Profesor Adjunto por Concurso de Derecho Administrativo y Procesal Laboral. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina. Docente Investigador de la Secretaría de Ciencia y Técnica. Universidad Nacional del Nordeste. Argentina. Docente Investigador: Categoría V, Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, Argentina.

dahlgregustavo@arnet.com.ar