



FACULTAD DE DERECHO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

**PROYECTO DE TESIS PARA ACCEDER AL TÍTULO DE MAGISTER EN DERECHO DEL  
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES  
CASO N° 8  
«RONIN, MELCHOR c/ SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. Y OTRO  
s/DESPIDO»**

Maestrando: Abog. José Ignacio Agostini  
DNI 29.449.747  
Director: Mg. Sebastián Sirimarco  
Marzo de 2023, Rosario, Santa Fe, Argentina.



Índice	
Introducción .....	4
Capítulo 1: El caso Jurídico .....	5
Capítulo II: Decisión judicial .....	9
La resolución del primer conflicto .....	9
La resolución del segundo conflicto.....	29
Capítulo III: Procedimiento preventivo de crisis de empresa .....	46
Introducción.....	46
Breve reseña histórica .....	46
Conceptualización .....	50
Sujetos .....	51
Causas.....	53
El principio de la continuidad como rector en la preservación del empleo.....	53
La fuerza mayor.....	54
La suspensión por razones económicas.....	55
Requisitos formales de las causales.....	57
La procedimentalización de las suspensiones y despidos .....	58
Los convenios de descuelgue .....	61
Homologación .....	63
Crítica al procedimiento: sus falencias.....	64
Capítulo IV: Conclusiones .....	67
Bibliografía tratada y consultada .....	68



## INTRODUCCIÓN

Este producto académico tiene por objeto demostrar las herramientas teórico-prácticas enseñadas y aprendidas en la Maestría de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (MDTRL) de la Universidad Austral (UA). Para ello se descarta el desarrollo de una tesis dogmática por una tesis de derecho aplicado. En rigor, se proyecta la resolución del caso jurídico N° 8 «RONIN, MELCHOR c/ SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. Y OTRO s/DESPIDO» de la casoteca perteneciente a la Facultad de Derecho de la UA. Es propio mencionar que la elección del caso es de exclusiva responsabilidad del autor de este trabajo.

El Tribunal evaluador se encontrará en las siguientes páginas frente a una obra compuesta por capítulos. En los primeros dos se expone: el caso jurídico electo y las resoluciones jurídicas propuestas en términos de decisorio judicial. Es decir, los primeros dos capítulos de este trabajo se demuestra la aplicación del derecho en un caso concreto.

En tercer capítulo se desarrollan las cuestiones centrales del procedimiento preventivo de crisis de empresa en Argentina. Finalmente, se presentan las conclusiones arribadas en el trabajo.

## **CAPÍTULO 1: EL CASO JURÍDICO**

«CASO N° 8: ASUNTO: RONIN, MELCHOR c/ SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. Y OTRO s/DESPIDO.

SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. es la concesionaria de la Ruta Provincial 55 desde el 01/01/1999. Por conducto del pliego de renovación de la concesión, la Provincia de San Luis requirió a la compañía la implementación del Sistema de Peaje Inteligente (SPI) a partir del mes de noviembre de 2019 y prohibió expresamente la presencia de trabajadores afectados de manera presencial al cobro de peajes en toda la traza de la ruta.

El SPI sustituye la atención personal en las cabinas de peajes por un mecanismo de cobro automatizado mediante la colocación de una oblea electrónica adherida en el parabrisas de los vehículos. Asimismo implica el reemplazo de las cabinas por tótems con tecnología que permite a los usuarios que se detengan en la cabina activar una pantalla e interactuar de manera remota con algún representante de la empresa, en caso de precisar una atención personalizada en tiempo real, y la instalación de cajeros automáticos para efectuar los pagos mediante tarjeta de crédito, débito o billetes.

Ante ello, SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. inició el procedimiento preventivo de crisis de empresas (PPCE) ante la Secretaría de Trabajo provincial comunicando la necesidad de despedir 48 trabajadores afectados al cobro de peajes por razones de fuerza mayor, económicas y tecnológicas.

La AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE PEAJES DE CUYO, es un sindicato simplemente inscripto para representar a los trabajadores de peajes de las Provincias de San Luis, Mendoza y San Juan, y requirió formalmente ser tenida como parte en el PPCE, impugnó la causal de despido invocada por la compañía y se opuso a la negociación y celebración de un acuerdo sin su participación.

En el marco de dicho trámite administrativo, la compañía presentó un acuerdo colectivo celebrado con el SINDICATO DE PEAJES DE SAN LUIS (personería gremial N° 112) que prevé la sustitución de la categoría convencional de “cobrador de peaje” por la de “operador de tótem”, un aumento salarial del 25%, un programa de capacitación remunerado de dos semanas para todo el personal recategorizado y una reducción horaria de la jornada de trabajo proporcional para aquellos trabajadores cuyo tiempo de traslado se vea incrementado con la relocalización habida desde sus respectivas cabinas de peaje al Centro de Operaciones de Tótems, su nuevo lugar de trabajo. Asimismo establece la suspensión de la prestación laboral de esos 48 trabajadores en los términos del art. 223 bis LCT por 60 días desde su notificación, garantizando el pago de una asignación en dinero no remunerativa equivalente al 70% de la última remuneración normal y habitual, a efectos de disponer la readecuación de las instalaciones del establecimiento y las cabinas de peaje conforme a los nuevos requerimientos técnicos exigidos por la Provincia. El acuerdo también prevé la desvinculación en términos del art. 247 LCT de aquellos trabajadores involucrados en la medida que no acrediten su aceptación formal dentro de los 60 días de notificados, sirviendo dicha comunicación como preaviso, y el pago liquidación final e indemnizaciones de ley (art. 247 y cctes. LCT) dentro de las 48 hs. mediante transferencia a las respectivas cuentas sueldo.

El precitado acuerdo fue ratificado por 47 de los trabajadores involucrados y homologado por la referida Autoridad Administrativa en los términos del art. 15 LCT y el art. 4° Ley 14.250.

Notificado de lo actuado, el señor Melchor Ronin guardó silencio y, una vez percibidas las asignaciones del 223 bis LCT y las indemnizaciones previstas en el acuerdo, promovió acción judicial reclamando a SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. el pago de las diferencias salariales y de las cotizaciones a la seguridad social descontadas en función del acuerdo del art. 223 bis LCT, y de las diferencias indemnizatorias por despido incausado. En su fundamento sostiene que el acuerdo del art. 223 bis LCT no puede ser celebrado únicamente por el SINDICATO DE PEAJES DE SAN LUIS sin su consentimiento expreso y ha superado el máximo legal 30 días, que la cuestión tecnológica no forma parte del art. 247 LCT y las restantes causales invocadas para despedir y suspender no han sido justificadas y forman parte del riesgo empresario, por lo que también le resultan inoponibles. Asimismo planteó la responsabilidad solidaria de la Provincia de San Luis en términos del art. 30 LCT, indicando que dicho Organismo cedió a SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. el establecimiento, administración y explotación de la Ruta Provincial 55, subcontratando de esa manera trabajos y servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de ese gobierno provincial.

Al contestar el traslado de la acción, la compañía demandada argumentó que la aplicación del SPI torna obsoleta la actividad presencial del personal afectado al cobro de peajes y que dicha cuestión le ha sido impuesta por el gobierno provincial por lo que constituye una causa de fuerza mayor o, cuanto menos, una falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, aprobada y homologada en el Expediente Administrativo. Alegó que la ley 24013 introdujo la causal tecnológica al art. 247 LCT y que el señor RONIN no recurrió administrativa ni judicialmente el referido acto administrativo homologatorio ni la suspensión, por lo que han quedado firmes con calidad de cosa juzgada. Manifestó también que el art. 223 bis LCT es una causal de suspensión autónoma, no sujeta al plazo del art. 220 LCT y que basta para su validez con que sea pactada colectivamente con el sindicato con personería gremial y homologada por la autoridad administrativa.

Por su parte, la AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE PEAJES DE CUYO promovió acción de nulidad contra el acto administrativo de la Secretaría de Trabajo que homologó el acuerdo colectivo, indicando que se le negó injustificadamente toda participación en el expediente administrativo, que ni siquiera fueron despachadas sus presentaciones, por lo que también le resultó materialmente imposible tomar vista del expediente y agotar la vía administrativa. Alegó la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a) y c) de la ley 23551 y del art. 1° ley 14250 por violación a los arts. 75 inc. 22), 14 bis y 31 CN en tanto confieren con exclusividad al sindicato con personería gremial los derechos a defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores y a intervenir en negociaciones colectivas conculcando el derecho a la libertad sindical. Señaló la incompetencia de la Secretaría Provincial y la nulidad del acto administrativo por vicios en su finalidad, por cuanto entiende que su propósito no fue resolver con imparcialidad la cuestión laboral sino apoyar la decisión gubernamental de reducción costos en la concesión vial. Dicha acción

de nulidad fue acumulada al reclamo por despido. La Secretaría de Trabajo Provincial no contestó las demandas incoadas en su contra.

Durante el trámite del litigio se produce la siguiente prueba:

Documental:

- Contrato de renovación de la concesión vial de la Ruta provincial 55 que exige la implementación del SPI a partir del mes de noviembre de 2019 y prohíbe expresamente la presencia de trabajadores afectados de manera presencial al cobro de peajes en toda la traza de la ruta.

- Telegramas laborales del señor Melchor Ronin dirigidos a SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. y la Provincia de San Luis reclamando el pago de las diferencias salariales e indemnizatorias. Carta documento de SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. rechazando el reclamo del señor Ronin.

- Copias selladas de las presentaciones efectuadas por la AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE PEAJES DE CUYO ante la Secretaría de Trabajo.

- Acta notarial del 31/8/19 por la que la compañía notifica al señor Ronin el acuerdo colectivo, la homologación y el despido 247 LCT a efectivizarse el 1/11/19.

Informativa:

-AFIP informa, alta temprana y baja del señor Ronin del 1/11/19 por art. 247 LCT y la falta de ingreso de aportes y contribuciones a la Seguridad Social durante los meses de octubre y noviembre 2019

-El Expediente administrativo da cuenta de la presentación SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. explicitando los requisitos previstos en el art. 1° del Decreto 2072/94 y 3° del Decreto 265/2002 y que no se despacharon las presentaciones de la AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE PEAJES DE CUYO. Obran incorporados el acuerdo suscripto entre la empresa y el SINDICATO DE PEAJES DE SAN LUIS, su ratificación por 47 de los trabajadores involucrados en la medida, el acto administrativo homologatorio y la cédula de notificación del acuerdo colectivo y su homologación al señor Ronin. Lucen agregados también el telegrama de intimación del señor Ronin a la provincia de San Luis por el pago de los créditos laborales reclamados a la compañía, un despacho que dispone su rechazo por improcedente por aplicación del estatuto del empleado público, aprobado por la ley provincial N° XV-0390-2004 (5618), y la notificación del referido despacho al señor Ronin.

Pericia contable: Los libros de SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. son llevados en legal forma, el señor Ronin está debidamente registrado al inicio con egreso en noviembre 2019 por art. 247 LCT. Surge la retención de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social y su depósito en término, con excepción de los meses de octubre y noviembre 2019 en los que se pagó un 70% del salario como asignación no remuneratoria. Se informa que un 40% de los trabajadores de la compañía se encuentran afiliados a la AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE PEAJES DE CUYO y un 7% al SINDICATO DE PEAJES DE SAN LUIS.

- Cuestiones a considerar

Usted debe resolver el caso en el rol de juez de la causa. A tal efecto, tenga en cuenta los siguientes tópicos que podrá utilizar (todos o alguno de ellos según su elección) para la realización de la parte monográfica:

- 1-. Procedimiento preventivo de crisis de empresa.
- 2-. Suspensiones del art. 223 bis LCT.
- 3.- Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo.
- 4-. Libertad sindical.
- 5-. Negociación colectiva.

**NOTA**

Los casos que se presentan a los fines de la elaboración de la tesis de maestría han sido seleccionados a partir de uno o más precedentes reales. Su resolución no sustituye la realización del componente monográfico del trabajo, dedicado al desarrollo de alguno(s) de los temas en juego. El maestrando, luego de despejar las consignas mencionadas, podrá realizar el estudio de una o más de ellas, con aporte de doctrina y jurisprudencia inherente a la temática preferida, cumpliéndose así con la reglamentación vigente para la carrera»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La autoría del caso transcripto pertenece la Facultad de Derecho de la Universidad Austral.

## CAPÍTULO II: DECISIÓN JUDICIAL

### LA RESOLUCIÓN DEL PRIMER CONFLICTO

Y VISTOS: Estos autos caratulados: «AGRUPACIÓN de Trabajadores de Peajes de Cuyo contra SECRETARÍA de Trabajo Provincial (San Luis) y Sindicato de Peajes de San Luis (intervención de tercero) sobre Nulidad de Resolución Administrativa» (Expte N° 222/19), de los que

#### RESULTA:

I- En «Agrupación de Trabajadores de Peajes de Cuyo contra Secretaría de Trabajo Provincial (Provincia de San Luis) y Sindicato de Trabajadores de Peaje de San Luis (Tercero litisconsorcial) sobre Nulidad de Resolución Administrativa», a fs. xx comparece la Dra. Escalada constituyendo domicilio procesal en calle Funes N° 2000 de esta ciudad, en nombre y representación de la Agrupación de Trabajadores de Peajes de Cuyo, con domicilio real en calle Los Potrerillos N° 3000 de esta ciudad. Acredita personería con la documentación obrante a fs. x/x y promueve formal demanda de nulidad de acto administrativo contra la Secretaria de Trabajo Provincial (provincia de San Luis), con domicilio en calle San Martín N° 500 de esta ciudad por nulidad de acto administrativo.

En el escrito de demanda, el actor alegó la nulidad de la Resolución S.T.P. N° 0001/19, emitida el 17/08/2019 por el señor Secretario de Trabajo de la Provincia de San Luis que dispuso la homologación del Acuerdo colectivo entre la empresa Servicios de Autopistas S.A. y el Sindicato de Peajes de San Luis; puesto que pese a los esfuerzos por participar en el PPCE, haciendo las presentaciones pertinentes que obran a fs. xx/xx, la Secretaría de trabajo provincial no se expidió sobre la participación en el procedimiento administrativo referido. Como consecuencia, la actora invocó la producción cierta y concreta de daños irreparables a sus derechos que le asisten como representante de los trabajadores de peajes de la provincia de San Luis.

La actora acreditó su legitimación procesal por medio del estatuto social obrante a fs. xx/xx y la Resolución N° 0001/2014 del Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social de la Nación que otorga el registro como asociación sindical simplemente inscripta (conf. art. 21 de la ley 23.551) obrante a fs. xx/xx.

Alegó la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a) y c) de la ley 23.551 y del art. 1° de la ley 14.250 por violación a los arts. 75 inc. 22), 14 bis y 31 de la Constitución nacional, en tanto confieren con exclusividad al sindicato con personería gremial, los derechos a defender y representar ante el Estado y los empleados los intereses individuales y colectivos de los trabajadores y a intervenir en negociaciones colectivas conculcando el derecho a la libertad sindical.

Señaló la incompetencia de la Secretaría de trabajo de la Provincia de San Luis para homologar el acuerdo de PPCE previsto en los arts. 98 y cctes. de la ley 24.013. La tesis de la actora se centró en la nulidad por vicios en la finalidad del acto administrativo, dado que la resolución del conflicto colectivo no fue llevada a cabo con imparcialidad en la cuestión laboral sino apoyar la decisión del gobierno provincial de reducción de los costos en la concesión vial.

II- Citada la demandada Provincia de San Luis, compareció el Fiscalía de Estado, luego del vencimiento del plazo para contestar la demanda, constituyendo domicilio Rivadavia N° 464 de esta ciudad, en nombre y representación de la Provincia de San Luis. Acreditó personería con la documentación de fs. xx/xx.

III- El Sindicato de Trabajadores de Peaje de San Luis (SIPESAL), único sindicato con personería gremial del sector que suscribió el acuerdo homologado por Resolución S.P.T. N° 0001/19, solicita su incorporación como tercero litisconsorcial al proceso en los términos del art. 90 inc. 2 del código de rito civil y comercial de la provincia, por aplicación supletoria prevista en el art. 144 del código de procedimiento laboral. Admitida su participación en la calidad pretendida por Auto N° 2219/21, luego del traslado de ley, contestó la demanda y ofreció prueba, rechazando en todos sus términos la demanda y sosteniendo la legalidad y validez de la resolución impugnada y se opone a la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a) y c) de la ley 23.551 y del art. 1° de la ley 14.250.

IV- Durante el trámite del litigio se produce la siguiente prueba:

1°) Documental presentada por la demandante: a) A fs. xx/xx, copias selladas de las presentaciones efectuadas por la Agrupación de Trabajadores de Peajes de Cuyo ante la Secretaría de Trabajo.

Las documentales no son cuestionadas por la actora ni la demandada.

2°) Informativa ofrecida y producida por la demandante:

a) A fs. xx/xx, copia certificada de expediente administrativo Expte. Adm. N° 00-00000000-01 de la Secretaria de trabajo de la Provincia de San Luis.

b) A fs. xx, copia de la Resolución S.T.P. N° 0001/19, emitida el 17/08/2019 por el señor Secretario de Trabajo de la Provincia de San Luis.

Los informes no son cuestionados por la actora ni la demandada.

3°) Pericial contable: a fs xx/xx, dictamen pericial que informa que un 40% de los trabajadores de la compañía se encuentran afiliados a la Agrupación de Trabajadores de peajes de Cuyo y un 7% al Sindicato de Peajes de San Luis.

El dictamen pericial no es impugnado por la actora ni la demandada.

4°) A fs. xx/xx, la actora insistió que, ante la falta de contestación, de ofrecimiento y producción de pruebas del demandado Provincia de San Luis, la aplicación de apercibimientos del art. 82 del código de rito provincial y de las presunciones de los arts. 55 y 57 de la LCT. A fs. xx/xx, la demandada rechazó la aplicación de los apercibimientos sobre la base de que la demanda pretendida contra ella es de puro derecho.

A fs. xx se celebra la audiencia de conciliación. A fs. xx, la parte demandada ofrece prueba documental que se agrega a fs. xx/xx, confesional e informativa. A fs. xx y vta. se abre la causa a prueba. A fs. xx/xx Secretaria informa sobre el vencimiento del término de prueba y prueba pendiente de producción. A fs. xx se celebra la audiencia de alegatos, presentando la parte actora a fs. xx/xx, la demandada Provincia de San Luis a fs. xx/xx y el tercero litisconsorcial a fs. xx/xx. A fs. xx/xx se agrega vista fiscal. A fs. xx se llama autos para Sentencia.

Efectuada la introducción a las presentes actuaciones corresponde tratar las distintas cuestiones.

Y CONSIDERANDO:

I- De acuerdo a como quedan trabadas las litis en Expte. N° 222/19 caratulados: «AGRUPACIÓN de Trabajadores de Peajes de Cuyo contra SECRETARÍA DE TRABAJO (Provincia de San Luis) y Sindicato de Peaje de San Luis (Tercero litisconsorcial) sobre Nulidad de Resolución Administrativa», y en autos acumulados Expte. N° 111/2019 caratulados «RONIN, Merchor c. SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. y otro s. demanda laboral» y, resulta de lógico tratamiento, en primer lugar, el juzgamiento de ésta primera causa dado el posible efecto que genere una declaración de nulidad de la Resolución S.T.P. N° 0001/19, para luego, resolver las pretensiones vertidas en el Expte. N° 111/2019.

Conforme a ello, en Expte. N° 222/19, la controversia se centra en determinar si existen defectos legales en la Resolución S.T.P. N° 0001/19, emitida el 17/08/2019 por el señor Secretario de Trabajo de la Provincia de San Luis, que homologa el Acuerdo colectivo entre Servicios de Autopistas SA y el Sindicato de Peaje de San Luis.

La demanda no debe prosperar.

II- La impugnación instada por la actora pretende privar de efectos jurídicos a la Resolución S.T.P. N° 0001/19, sobre la base de una causa existente en el momento de su emisión. En consecuencia, la pretensión expresada por la actora en su escrito de demanda debe demostrar los vicios en la finalidad del acto administrativo para retrotraer la situación jurídica al estado precedente. Por cuanto entendió que el propósito de la resolución administrativa impugnada no fue remediar con imparcialidad la cuestión laboral sino apoyar la decisión gubernamental de reducción de costos de la concesión vial.

Ahora bien, a este juzgador le corresponde verificar la existencia del defecto invocado en la resolución administrativa. Sin embargo, los actos administrativos cuentan a su favor con la *presunción de validez*, es decir, quien invoca vicios en el acto administrativo «debe necesariamente ser alegada y probada en juicio» (Fallos: 190:142).

En mi opinión ello es una lógica consecuencia de la *vigencia del principio de conservación de los actos jurídicos* que impacta en el modo de interpretar a los hechos generadores de nulidad. Por tanto, el hecho generador de la nulidad debe ser trascendente, es decir, no cualquier hecho tiene la fuerza jurídica para declarar la invalidez de un acto jurídico. En rigor, la interpretación judicial de las nulidades es de carácter restrictiva y es una doctrina reiterada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Fallos: 323:929; 325:1404; 331:994).

Por otro lado, los actos administrativos mantienen la *presunción de legitimidad*. Esto implica que son emitidos conforme el ordenamiento jurídico, salvo prueba en contrario. En efecto, los actos son obligatorios y pueden ser exigidos tanto por la Administración Pública como por las partes involucradas<sup>2</sup>.

Por otro tanto, el derecho administrativo admite las llamadas *nulidades implícitas*, es decir, no se exige texto expreso alguno para declarar la invalidez de un acto administrativo<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Cfr. HUTCHINSON, Tomás, Régimen de procedimientos administrativos, ps. 149-153.

<sup>3</sup> Cfr. CASSAGNE, Juan Carlos, Derecho Administrativo, T° II, p. 291.

Finalmente, la Resolución STP N° 0001/19 es resultante del procedimiento administrativo N° 00-000000-01. Por lo que queda cuestionada no sólo la legalidad de su emisión, sino también, la serie de actuaciones llevadas a cabo para dictarla bajo la tacha de ser calificado como un desvío de poder, según la doctrina especializada. Es decir, la existencia de una arbitrariedad por parte de la administración «para beneficiar a algún particular en desmedro de una situación similiar de otro interesado»<sup>4</sup>.

III- Los actos administrativos inválidos pueden contener defectos que afecten sus elementos esenciales: competencia, objeto, causa, procedimientos, motivación y finalidad. En el caso de marras resulta valioso ponderar los elementos relacionados con la competencia y el procedimiento antes de adentrarse en la finalidad, dado que la falencia dentro de alguno de estos dos elementos impiden continuar en el análisis del tercer elemento que es el objeto de la pretensión del actor.

En primer lugar, la competencia es «el conjunto o círculo de atribuciones que corresponden a los órganos y sujetos públicos estatales o bien con un alcance jurídico más preciso, como la aptitud de obrar o legal de un órgano o ente del Estado»<sup>5</sup>. Por lo tanto, la competencia de la Secretaria de Trabajo provincial está definida por una ley formal o una reglamentación.

El art. 99 de la ley 24.013 dispone: «El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores». En lo transcripto se observa que el PPCE se tramita ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Sin embargo, la norma es reglamentada por el art. 9 del decreto N° 265/02 que delega en las autoridades provinciales el entendimiento de la tramitación de estos procedimientos al reglar:

«Para el supuesto que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos hubiera celebrado acuerdos con los Estados Provinciales delegando las facultades del artículo 99 de la Ley N° 24.013, los procedimientos preventivos de crisis correspondientes en dichas Provincias serán sustanciados ante las administraciones provinciales del trabajo».

En el caso de marras, pese a que la normativa exige la celebración de acuerdos individuales entre las autoridades federales y provinciales para asumir dicha competencia, en la actualidad, no se encuentra suscripto acuerdo alguno en los términos advertidos con la Provincia de San Luis. Sin embargo, el art. 1 de la resolución MTEySSN N° 337/02 dispuso integrar este decreto y habilitar a las administraciones provinciales para sustanciar en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales la gestión del PPCE al afirmar:

«Las Administraciones Provinciales del Trabajo podrán sustanciar y completar en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales la gestión del procedimiento preventivo de crisis de empresas, previstos en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y sus reglamentaciones, y del procedimiento previsto en el decreto N° 328/88, hasta tanto se celebren nuevos acuerdos con los Estados Provinciales».

Esta es una disposición legal que indica que las Administraciones Provinciales del Trabajo tienen la capacidad de llevar a cabo y finalizar el PPCE en sus respectivas áreas

---

<sup>4</sup> HUTCHINSON, *op. cit.*, p. 422.

<sup>5</sup> Cfr. CASSAGNE, *Derecho Administrativo*, T° I, *op. cit.*, p. 251.

de jurisdicción. Por excepción, que no es el presente caso, el MTEySSN mantiene ciertas facultades de avocación de competencia únicamente en aquellos casos de PPCE donde se produzcan deterioros graves en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encuentren en juego el interés nacional, o bien los trabajadores afectados estén ubicados en distintas jurisdicciones (conf. art. 10 del decreto N° 265/02). Esta atribución está vigente hasta la actualidad. Ni la transitoria emergencia sanitaria declarada por el decreto N° 260/20 desvirtuó esta delegación de competencia de las autoridades nacionales a las provinciales en esta materia.

Los fundamentos de la Disposición N° 5/2020 de la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo expresaron:

«Que la Resolución MTEySS N°101/2020 dejó sin efecto toda medida emanada de ese Ministerio, que autorice a las Administraciones Provinciales del Trabajo, en el marco de un procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y modificatorias y reglamentarias, y del procedimiento previsto en el Decreto N° 328 de fecha 8 de marzo de 1988, sustanciado en sus jurisdicciones, la posibilidad de disponer y/o afectar fondos y/o recursos del Estado Nacional, obligando a su remisión».

«Que la Resolución MTEySS N° 359/2020 aclaró que las disposiciones de la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 101/2020 no inhiben las facultades de las distintas Autoridades Provinciales del Trabajo para la sustanciación y posterior homologación de acuerdos colectivos y/o individuales en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en el marco de sus respectivas jurisdicciones y con arreglo a lo estipulado en el decreto N°329/2020».

Esta es una disposición legal que establece que la resolución MTEySS N°101/20 dejó sin efecto cualquier medida del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que autorizara a las Administraciones Provinciales del Trabajo la disposición o afectación de fondos y recursos del Estado Nacional en el marco de un PPCE, previsto en la ley 24.013, sus modificaciones y reglamentaciones, así como en el decreto N° 328/88.

Sin embargo, la resolución MTEySS N° 359/20 aclaró que las disposiciones de la resolución N° 101/20 no inhiben las facultades de las distintas Autoridades Provinciales del Trabajo para la sustanciación y posterior homologación de acuerdos colectivos y/o individuales en los términos del art. 223 bis de la ley 20.744 y sus modificatorias, en el marco de sus respectivas jurisdicciones y de acuerdo con lo estipulado en el decreto N° 329/20.

En otras palabras, las Administraciones Provinciales del Trabajo no pueden disponer o afectar fondos y recursos del Estado Nacional en el marco de un PPCE, pero mantienen la facultad de homologar acuerdos colectivos e individuales en sus respectivas jurisdicciones de acuerdo con la ley y reglamentaciones vigentes.

Por lo expuesto, concluyo no observar ningún vicio que afecte la competencia de la Secretaria de Trabajo de la Provincia de San Luis para entender en el PPCE (Expte. 00-000000-01) y para dictar la Resolución STP N° 0001/19.

En segundo lugar, la capacidad de derecho es entendida como «la aptitud que tiene la persona de ser titular de derechos y deberes»<sup>6</sup>. Para el caso de las personas jurídicas privadas, la capacidad es un atributo que se adquiere como efecto de la obtención de la personería jurídica; a partir de allí se encuentra en condiciones de adquirir derechos y contraer obligaciones (CNCiv., Sala A, 1993/11/19, La Ley, 1994-A, 274). Eso, por un lado. Por el otro, la legitimidad vinculada a la capacidad de derecho permite vislumbrar aquellos sujetos con potestades para intervenir en el procedimiento administrativo señalado. Así, se ha dicho que toda persona que tuviera capacidad para obrar y actuar reconocida por el ordenamiento jurídico procesal dispone, consecuentemente, del derecho de ser admitido como parte en el procedimiento<sup>7</sup>.

Aunque las normas sobre capacidad están regladas por el Código Civil y Comercial, en algunos supuestos, también están complementadas por regulaciones del derecho administrativo. La potestad de ser «parte» en el procedimiento administrativo concreto «se encuentra representada por la titularidad de un derecho subjetivo o de un interés legítimo, como regla general»<sup>8</sup>.

En otras palabras, «implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que va a dictarse en el mismo» (cfr. *idem*, p. 683, nota 2). La doctrina especializada señaló que la noción de «parte» puede limitarse a las personas «que con capacidad y legitimidad intervienen o participan en el procedimiento administrativo, con derecho a provocar la actuación de los órganos administrativos competentes y a obtener, si tal fuere el caso, la decisión de la Administración» (cfr. *idem*, p. 684).

En términos generales, solo las personas con capacidad y legitimidad pueden intervenir en un procedimiento administrativo, con el derecho de provocar la actuación de los órganos administrativos competentes y obtener, en su caso, una decisión favorable de la Administración.

En resumen, la capacidad de derecho y la legitimidad son elementos fundamentales para determinar quiénes pueden participar como partes en el procedimiento administrativo N° 00-000000-01.

El primero de los sujetos es la empresa Servicios de Autopistas S.A. A fs. xx/xx acredita personalidad jurídica con el estatuto social inscripto en la I.G.J. por expediente N° 69.359/1995, aprobado por Resolución n° 202/1995, a los efectos de su inscripción en el Registro Público de Comercio, en fecha 10/01/1995. El estatuto social establece la constitución de la sociedad cuyo objeto será «la construcción, conservación y explotación de rutas y autopistas bajo el régimen de concesión mediante el cobro de tarifas o peaje en la provincia de San Luis».

El interés jurídico de esta empresa está compuesto por su objeto social, materializada por la adjudicación de la licitación prevista en el decreto provincial N° 1492/18 y por la suscripción del contrato «Concesión por peaje para la construcción, mejoras, reparación, conservación, ampliación, remodelación, mantenimiento, administración-gerenciamiento y explotación de la Autopista de Los Comechingones, ex

---

<sup>6</sup> CIFUENTES, Santos (dir.), Código Civil: comentado y anotado, T° I, p. 58.

<sup>7</sup> Cfr. REVIDATTI, Gustavo, *Las partes en el procedimiento administrativo*, p. 99.

<sup>8</sup> Cfr. CASSAGNE, Derecho Juan Carlos, Administrativo, T° II, op. cit., p. 683.

Ruta Provincial N° 55 de la provincia de San Luis», suscrito en fecha 04 de enero de 2018, con el Ministerio provincial de Infraestructura y Transporte, conforme ley provincial N° 13.509.

En el citado artículo 99 de la ley 24.013 se dispone que el PPCE se iniciará con una petición fundada del empleador. Así, todo lo conceniente a materia de despidos y suspensiones en los términos del art. 98 de la ley 24.013, Servicios Autopista SA está legitimado como empleador para iniciar el PPCE.

El segundo de los sujetos es el Sindicato de Peaje de San Luis (SIPESAL). A fs. xx/xx acredita personalidad jurídica con el estatuto que fuera aprobado por Resolución N° 684 de fecha 26 de agosto de 2010 del MTEySS. A fs. xx/xx, también se documenta la inscripción en el legajo N° 86 del Registro de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (MTEySS) con Inscripción Gremial N° 22 de fecha 20/01/2011 (B.O. 25/01/2011). El objeto social determina la competencia personal y territorial de la organización sindical:

«Con la denominación de Sindicato de Peaje de San Luis (SIPESAL), se constituye la Entidad Sindical de Primer Grado, que con carácter permanente agrupará a todos los trabajadores que presten servicios, bajo relación de dependencia, para empresas que se dediquen a la explotación, administración, mantenimiento, conservación de los peajes de autopistas y rutas, sean éstas nacionales, provinciales o de cualquier jurisdicción. El ámbito de actuación territorial de la Entidad comprende la Provincia de San Luis. La Entidad fija su domicilio en Pedernera N° 1452, de la ciudad de San Luis» (art. 1).

En resumen, esta cláusula del estatuto social establece las características principales del SIPESAL, como su objeto social, su ámbito territorial y personal. El objetivo principal del sujeto sindical es representar y proteger los intereses laborales de los trabajadores del sector de peajes de San Luis. Por lo tanto, la existencia de la asociación sindical está acreditada y también su calidad de sujeto sindical con personería gremial conforme la ley 23.551, sus modificatorias, y el decreto reglamentario N° 467/88.

De este modo, el estatuto social señala que tiene SIPESAL la representación colectiva de los trabajadores viales para:

«Defender, conforme al derecho constitucional, los intereses de los trabajadores que agrupa, entendiéndose como tal todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo, representándolos ante los empleadores, autoridades, o entidades ante las cuales sea menester ejercer dicha representación, no pudiendo la Entidad establecer diferencia alguna por razones ideológicas, de nacionalidad, raza, sexo, o religión, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados» (art. 2).

Como también señala el art. 3, el sindicato tiene por la finalidad de «[1]llevar a cabo toda acción destinada a la defensa de los intereses de los trabajadores en general» (art. 3). En rigor, el SIPESAL tiene la función de defender los intereses de los trabajadores que agrupa y representarlos ante empleadores, autoridades u otras entidades relevantes en asuntos laborales. La entidad tiene representatividad de los trabajadores que estén o no afiliados a su organización, siempre que la actividad de aquellos se encuadre en el ámbito personal y territorial del sindicato, puesto que posee la personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo de la nación (art. 31 inc. 1 de la ley 23.551). Para la doctrina:

«[E]l recaudo de la personería gremial es la clave en torno a la cual se asienta el régimen de unidad sindical o unicidad promocionado, toda vez que este tipo de modelo no se advierte legalmente que dentro de una misma actividad económica, oficio, profesión, categoría o empresa, pueda actuar más de un sindicato con capacidad de representación de los intereses gremiales»<sup>9</sup>.

En otras palabras, este fragmento señala que la obtención de la personería gremial es fundamental para promover la unidad sindical, ya que la ley 23.551 no permite que haya más de un sindicato representando los intereses gremiales dentro de una misma actividad económica, oficio, profesión, categoría o empresa. En definitiva, la personería gremial es la llave maestra para que un sujeto sindical tenga capacidad legal de representación y actuación en defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores de una determinada actividad.

Efectivamente, la obtención de la personería gremial no es más que un acto «constitutivo», que le confiere al SIPESAL una capacidad especial y derechos exclusivos sustanciales. Así, la personería gremial obtenida es un paso fundamental en la vida de una asociación sindical ya que puede ejercer plenamente su actividad representativa y defender los intereses de los trabajadores. Le confiere un «derecho subjetivo colectivo», lo que significa que se trata de un derecho reconocido en favor de un colectivo determinado. Este derecho les permite a los trabajadores ejercer su actividad sindical de manera plena y efectiva, y les brinda una protección especial frente a eventuales actos por parte de los empleadores o del Estado<sup>10</sup>.

El tercero de los sujetos es la Agrupación de Trabajadores de Peajes de Cuyo (ATPCuyo). A fs. xx/xx, acredita su constitución regular como asociación gremial con Personería Jurídica N° 78 en el legajo N° 86 del Registro de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (MTEySSN). Su objeto social define la competencia personal y territorial de la organización sindical:

«Se constituye la Agrupación de Trabajadores de Peajes de Cuyo (ATPCuyo), como entidad sindical de primer grado, que agrupará al personal que presten servicios, bajo relación de dependencia, para empresas que se dediquen a la explotación, administración, mantenimiento, conservación de los peajes de autopistas y ruta. Podrán mantener la afiliación los trabajadores que alcancen la jubilación siempre que se hubieren encontrado afiliados a la entidad al momento de acceder a dicha prestación. Tendrá como zona de actuación todo el territorio de las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis, siendo esta Asociación Gremial de carácter permanente, para la defensa de los intereses legales, gremiales y sociales de los trabajadores representados de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, fijando domicilio legal en San Martín N° 1459, Piso 1°, Of. 24 de la Ciudad de Mendoza» (art.1).

Además, la ATPCuyo se ocupa en:

«b) Representar a los trabajadores de la actividad, a la entidad y sus componentes en toda cuestión sea individual o colectiva; de carácter gremial, laboral o social ante los organismos públicos o privados, cualquiera sea su naturaleza,»

---

<sup>9</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, p. 556.

<sup>10</sup> Cfr. *idem*, p. 573.

«c) Peticionar a las autoridades nacionales, provinciales, municipales o cualquier organismo nacional o internacional en beneficio de la entidad sindical»

«e) Propiciar y concretar convenios colectivos, proponer proyectos de legislación que determinen la mejora del sector tanto en las condiciones de trabajo como en las relaciones laborales en general» (art. 2).

En otras palabras, la ATPCuyo se constituye como una entidad sindical de primer grado que agrupa al personal que presta servicios en empresas dedicadas a la explotación, administración, mantenimiento y conservación de peajes de autopistas y rutas en las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis. Tiene como objetivo la defensa de los intereses legales, gremiales y sociales de los trabajadores representados, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En cuanto a sus funciones, su estatuto establece que se ocupa de representar a los trabajadores de la actividad en toda cuestión, ya sea individual o colectiva, de carácter gremial, laboral o social ante organismos públicos o privados. Además, tiene la facultad de peticionar ante las autoridades nacionales, provinciales, municipales o cualquier organismo nacional o internacional en beneficio de la entidad sindical. También puede propiciar y concretar convenios colectivos, proponer proyectos de legislación para mejorar el sector en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en general. Así, la actora acredita su existencia como asociación sindical y su competencia territorial y personal en los términos de la ley 23.551 y del decreto N° 467/88.

Como se aprecia, específicamente, SIPESAL y ATPCuyo poseen el mismo ámbito de actuación. Sin embargo, sólo SIPESAL posee la personería gremial y el derecho de representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores de peajes de San Luis (conf. art. 31 inc. a y b de la ley 23.551).

En cambio, la actora es una asociación simplemente inscripta en los términos señalados en el art. 23 de la ley 23.551. Conforme de las potestades emergentes de dicho artículo, requiere para la representación individual de los trabajadores una petición de su parte (inc. a). Al respecto, la doctrina entendió que el poder de peticionar está limitado a la representación de los intereses individuales de los trabajadores afiliados, una vez que estos hayan conferido poder o mandato suficiente a favor del sindicato. Además, el inc. b del citado artículo habilita, únicamente, la representación colectiva en relación a los trabajadores afiliados y comprendidos bajo su ámbito de aplicación, cuando haya una ausencia de un sindicato de primer y segundo grado con personería gremial<sup>11</sup>.

Conforme lo expresado en el anterior párrafo, ATPCuyo no posee la representación colectiva de los trabajadores dado que existe un sindicato de primer grado con personería gremial. Este es el caso del SIPESAL.

Luego, en atención a la pericia contable se informa que un 40% de los trabajadores de la empresa se encuentran afiliados a la ATPCuyo y un 7% lo están al SIPESAL. Lo cual, pese al amplio número de trabajadores de peajes afiliados al sujeto sindical actor, no surge del material probatorio de la causa que los afiliados de dicho sindicato hubieran otorgado poder o mandato específico para que la actora intervenga en la representación de sus intereses individuales en el PPCE, como tampoco para la presente causa.

---

<sup>11</sup> Cfr. NÚÑEZ, *op. cit.*, ps. 565-566

Por lo tanto, ATPCuyo no posee legitimación suficiente para intervenir en el expediente administrativo N° 00-000000-01 dado que no ostenta la personería gremial necesaria para representar los intereses colectivos, como tampoco posee los poderes o mandatos específicos de los afiliados para representar sus intereses individuales.

IV- Pese a ello, frente a estas circunstancias fácticas y jurídicas, la ATPCuyo pretende la declaración de inconstitucionalidad del art. 31 incs. a) y c) de la ley 23.551 y del art. 1° de la ley 14.250 por violación a los arts. 75 inc. 22, 14 bis y 31 de la Constitución nacional, que también es rechazada.

Antes de entrar en el conocimiento y decisión de este petitorio que implica «cuando la Constitución y una ley del Congreso estén en conflicto, la Constitución debe regir el caso a que ambas se refieren» (Fallos: 32:120), presento los siguientes aspectos pertinentes:

En primer lugar, una consolidada doctrina de la CSJN establece que cualquier declaración de inconstitucionalidad «es un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado como la última ratio del orden jurídico» (Fallos: 260:153; 286:76; 288:325; 300:1087). Así, toda decisión judicial que invalide una normativa emanada de un poder del estado de igual jerarquía suprema, debe estarse ante todo frente a otras posibilidades de solución, favoreciendo a una interpretación armónica para preservar la validez de las normas en juego (Fallos: 335:2333).

En segundo lugar, conforme a nuestro sistema federal de gobierno, la CSJN «cumple una actividad institucional en su carácter de guardián e intérprete final de la Constitución, en orden al adecuado respeto del principio de separación de poderes del Estado (...) y en orden a asegurar, como titular de uno de ellos, su coordinado accionar» (Fallos: 320:2861). Así, la Corte federal cumple una actividad institucional que implica el ejercicio de una función de control constitucional que irradia a todo los poderes judiciales locales. Esta función tiene por fin garantizar el respeto de la Constitución y asegurar que los poderes del Estado actúen en coordinación y armonía, evitando cualquier desequilibrio o conflicto que pudiera afectar el funcionamiento del Estado. Esta función de control constitucional es esencial para el buen funcionamiento del Estado y para garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de la ciudadanía. Por esta razón, se considera que la Corte federal cuando asume esta función, tiene un papel clave en la consolidación del Estado de derecho y la protección de los valores democráticos.

En tercer lugar, para apartarse de la doctrina judicial de la Corte federal, existe el deber moral de aportar suficientes y adecuados argumentos (Fallos: 307:1094) cuando ello sea pertinente y necesario. En especial, cuando la doctrina judicial emerge del recurso extraordinario, pues la actuación de la CSJN es propia de un «tribunal institucional»<sup>12</sup>.

En cuarto lugar, la plena vigencia del ordenamiento jurídico se ajusta en un complejo entramado de equilibrado entre los derechos en juego. A partir de esta tesitura se recurre a la armonización de los derechos fundamentales. Esto es un proceso de interpretación judicial mediante el cual se garantiza la protección efectiva de los derechos fundamentales en un contexto transnacional o supranacional. Este es un proceso que fue

---

<sup>12</sup> CCivCom Rosario, en pleno, 10/9/79, Juris, 60-190. El voto del doctor Alvarado Velloso cita en su favor doctrina de Iván Cullen, citado en SAGÜÉS, Compendio de derecho procesal constitucional, p. 78.

profundizado a partir de la reforma constitucional de 1994 y la vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación.

En el caso de marras, ATPCuyo invoca la afectación del ejercicio de la libertad sindical. Nuestro país garantiza la libertad sindical como derecho fundamental en los arts. 14 bis, 31 y 75 inc. 22 de la Constitución nacional, en los Convenios de la OIT N° 87 y 98, en el art. 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el art. 16 de la Declaración Americana de Derechos Humanos, y el art. 8° del Protocolo de San Salvador.

A nivel regional, la CorteIDH expresó: «Asimismo, la libertad sindical, como un derecho inherente e inalienable de toda persona humana, ha sido reconocido en el ámbito universal y regional, y en el ámbito interno de los Estados»<sup>13</sup>. Ello implica armonizar y compatibilizar las diferentes normas, leyes y prácticas relacionadas con los derechos fundamentales que existen en distintas jurisdicciones, de modo que se pueda establecer un marco común de protección. En este sentido, la armonización de derechos fundamentales es una herramienta propicia para garantizar la protección de los derechos humanos en un mundo cada vez más globalizado y en el que los desafíos y las amenazas a estos derechos pueden tener alcances transnacionales.

En quinto lugar, a partir del art. 28 de la Constitución nacional, se ha desarrollado el control de razonabilidad de las leyes. Este control se ha utilizado de forma recurrente por parte de la CSJN para verificar si una ley o medida adoptada por una autoridad pública cumple con los principios constitucionales de razonabilidad. Ese control implica analizar la finalidad constitucional de la medida, su adecuación al objetivo perseguido, su necesidad en relación a otros medios disponibles y su proporcionalidad en relación al impacto que genera en los derechos afectados. Además, el respeto al contenido esencial de los derechos se encuentra involucrado, es decir, aquellos aspectos fundamentales de los derechos que son necesarios para su protección efectiva<sup>14</sup>.

La interpretación de las leyes debe tener en cuenta no solo la intención del legislador, sino también la coherencia de la norma dentro del sistema jurídico y las consecuencias que su aplicación puede tener en el caso concreto. Esta tarea jurisdiccional no es un proceso mecánico y aislado, sino que hay que tener en cuenta el contexto en el que se dictó la norma, las circunstancias que motivaron su sanción y los efectos que se pretenden alcanzar. La interpretación debe ser coherente con el resto del sistema jurídico y no puede contradecir principios o normas fundamentales del ordenamiento jurídico. La consideración de las consecuencias de la interpretación de las leyes también es relevante para verificar la razonabilidad de la inteligencia de una norma. La interpretación debe tener en cuenta los efectos que su aplicación puede tener en el caso concreto, con el fin de garantizar una solución justa y equitativa (Fallos: 303:917).

En definitiva, la interpretación de las leyes obliga al juez asumir una tarea cuidadosa y reflexiva, que tenga en cuenta tanto la intención del legislador como la coherencia de la norma dentro del sistema jurídico en su integridad, las circunstancias que motivaron su sanción y los efectos que su aplicación puede tener en el caso concreto.

---

<sup>13</sup> Opinión Consultiva OC-27/21, párrafo 58.

<sup>14</sup> Cfr. TOLLER, Fernando M., *Interpretación de los derechos constitucionales*, p. 143.

En este sentido, el mentado artículo 28 garantiza la inalterabilidad de los derechos fundamentales, lo que implica que el contenido esencial de los mismos no puede ser modificado o limitado de manera arbitraria por los poderes públicos. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, el respeto al contenido esencial de los derechos no puede entenderse de manera aislada del control de razonabilidad, ya que la regulación de los derechos debe ser razonable y ajustarse a los principios constitucionales establecidos para ser considerada válida y legítima<sup>15</sup>.

En sexto lugar, esta noción de contenido esencial de los derechos fundamentales en juego es construido judicial y prácticamente, caso por caso, dada su naturaleza de principios jurídicos. Esto implica que son esencialmente indeterminados y pueden ser matizados y conjugados con otros principios en casos específicos. En contraste, las reglas plasmadas en las normas legales y reglamentarias brindan una determinación clara del supuesto de hecho y sus consecuencias jurídicas precisas. Así, los derechos fundamentales presentados a litigio son tutelados en sus respectivos límites internos. Estos límites deben ser determinados por el juzgador en el caso concreto para garantizar una convivencia armónica y coordinada entre ellos<sup>16</sup>.

En conclusión, tanto el criterio restrictivo para la declaración de inconstitucionalidad, como la vigencia de la doctrina judicial de la CSJN en materia de libertad sindical, como el método de armonización de derechos fundamentales y el control de razonabilidad serán utilizados en los siguientes fundamentos para resolver si existió una conculcación a la libertad sindical del demandante por parte del estado provincial demandado.

V- Ahora bien, paso al tratamiento específico de la tacha de inconstitucionalidad pretendida por la actora. En primer lugar, el art. 31 de la ley 23.551 prevé:

«Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; (...)»

«c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social».

En segundo lugar, ambos incisos de la norma son tachados de inconstitucional conjuntamente con el art. 1º de la ley 14.250 (texto vigente):

«Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley».

La raíz de ambas potestades es la exclusividad de los derechos colectivos enunciados a favor de las organizaciones sindicales más representativas llamadas con «personería gremial». Oportunamente, la Corte federal ha tratado esta cuestión en los precedentes «Asociación de Trabajadores del Estado» (Fallos: 336:672); «Orellano» (Fallos: 339:760); y «Asociación de Empleados Municipales de Salta» (Fallos: 343:867). Esta doctrina judicial vislumbra el alcance y el despliegue del contenido esencial del citado

---

<sup>15</sup> Cfr. TOLLER, op. cit., p. 143.

<sup>16</sup> Cfr. Ídem, ps. 147-148

principio de la libertad sindical dentro del modelo de unidad promovida de la República Argentina, tanto en lo que refiere a la potestad de representar a los trabajadores como de participar en la negociación colectiva.

Pertinentemente, parte de la doctrina nacional había objetado la decisión de la CSJN en «ATE II» (Fallos: 336:672) dado que los sindicatos menos representativos habían sido habilitados a ejercer los derechos colectivos del art. 31 inc. a de la Ley 23.551 que reconocía solo a los sindicatos con personería gremial. Esta interpretación judicial fue observada oportunamente por el Dr. Sappia, pues consideró la alternativa de razonarse que los sindicatos minoritarios tenían el mismo derecho que los sindicatos con personería gremial para negociar y celebrar convenios colectivos. Esta fisura interpretativa podría permear algunas confusiones y contradicciones importantes en la aplicación de la normativa laboral, ya que los sindicatos minoritarios no tienen la misma representatividad que los sindicatos con personería gremial. Así, el autor acentuó que el Grupo de Expertos formado por el entonces Ministro de Trabajo, Carlos Tomada, había sugerido que los sindicatos minoritarios podrían tener la facultad de celebrar convenios colectivos en situaciones en las que no existiera una organización con personería gremial en el ámbito correspondiente<sup>17</sup>.

Esta es la situación del caso, ATPCuyo adscribe sesgadamente a los argumentos de la Corte federal sobre el tema de representación en las negociaciones colectivas, pues sólo atiende a los argumentos del fallo ATE II pero olvida integrar la doctrina judicial con los fallos «Orellano» y «ADEMUS».

En el fallo «Orellano» (Fallos: 339:760), los hechos giraron entorno a la representación colectiva invocada por un grupo de trabajadores no constituidos en asociación y pese a ello llevaron a cabo una medida de acción directa. La Corte expuso que el derecho de representación colectiva constituye una potestad constitucional atribuida únicamente a las organizaciones de trabajadores inscriptas en un registro especial (consid. 15°).

Es decir, de algún modo, en mi opinión, la Corte federal interpreta que la Constitución nacional premia a los trabajadores organizados por el esfuerzo que implica institucionalizar el ejercicio de sus derechos sindicales y garantizar la democracia interna. Entre ellos cabe citarse: el debate y la consolidación de un texto fundacional (estatuto social), la creación de órganos sociales y de un sistema de elección de autoridades, la afectación de patrimonio, la formulación del programa de acción sindical, el sometimiento al control de legalidad de la autoridad de aplicación, entre otros, son instancias, a mi entender, muy valiosas para la democracia.

En «Orellano», la Corte interpretó la libertad para todos los sujetos sindicales de realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado que reduzcan, injustificadamente, las funciones que les son propias. Estas funciones incluyen la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden gremial. Sobre esta base, la CSJN declaró la inconstitucionalidad de normas que concedían a los sindicatos con personería gremial privilegios que excedían de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, de consulta con

---

<sup>17</sup> Cfr. SAPPÍA, *El sujeto de la negociación colectiva*, cita online: AR/DOC/304/2021.

las autoridades y de designación de delegados ante organismos internacionales. Estos privilegios iban en detrimento de la actividad de los sindicatos simplemente inscritos que compartían con aquellos, total o parcialmente, el mismo ámbito de actuación (v. consid. 14º).

Sobre este tema, el Convenio OIT N° 87 establece el derecho de las «organizaciones de trabajadores» y de las organizaciones de empleadores «a organizar su administración y actividades y formular sus programas de acción» (art. 3), disponiendo como objeto de estas organizaciones «promover y defender los intereses de los trabajadores o de los patrones» (art. 10).

Para la Reunión 81ª de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, la cuestión de la representatividad de los sindicatos se entiende crucial en la negociación colectiva. Opinó que el Convenio OIT N° 98 reconoce la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales, señalando que en el curso de los debates preparatorios para su adopción se examinó la cuestión de la representatividad de los sindicatos. En este sentido, admitió que cabe establecer distinciones entre los diversos sindicatos participantes en la negociación, según su grado de representatividad. Señaló que incluso la Constitución de la OIT también consagra el concepto de «organizaciones más representativas» en su art. 3º, párrafo 5º. En consecuencia, el hecho de que una legislación establezca distinciones entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás, no es en sí mismo motivo de crítica. No obstante, es importante que cualquier distinción entre ellas debe basarse en criterios objetivos y transparentes que reflejen el grado real de representatividad de los sindicatos, y que no se confieran a las organizaciones más representativas otros privilegios que vayan más allá de la prioridad en materia de representación en la negociación colectiva, la consulta por el gobierno o la designación de delegados ante los organismos internacionales<sup>18</sup>.

Con base en los arts. 3º y 10º del Convenio OIT N° 87, dos órganos fueron establecidos para monitorear la aplicación de las normas de la OIT en la materia. El Comité de Libertad Sindical (CLS) y el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) han dado un amplio reconocimiento a la libertad sindical.

Por una parte, el CLS señaló que si la única distinción que se establece entre los sindicatos representativos y el resto de los sindicatos, es la posibilidad de firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, estos privilegios no son excesivos. Sin embargo, es valioso que se garantice que los sindicatos minoritarios puedan desempeñarse y actuar como portavoces de sus miembros, y que tengan el derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales<sup>19</sup>.

Por otra parte, el CEACR señaló la compatibilidad de «la facultad de concertar convenios colectivos de trabajo en cabeza de aquellas organizaciones sindicales consideradas más representativas» con los Convenios N° 87 y 98 de la OIT<sup>20</sup>. Así señaló que las organizaciones minoritarias deberían estar autorizadas a desarrollar sus

---

<sup>18</sup> Cfr. OIT, Libertad sindical y negociación colectiva, Informe III (Parte 4B), 1º ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, párrafo 239.

<sup>19</sup> V. 362º informe, Caso núm. 2843, párrafo 1487.

<sup>20</sup> NÚÑEZ, *op. cit.*, p. 585.

actividades y tener, al menos, el derecho a ser portavoces de sus miembros y a representarlos en caso de reclamaciones individuales<sup>21</sup>.

En consecuencia, la OIT no se opone en absoluto al sistema argentino de organizaciones sindicales más representativas como tampoco el otorgamiento de ciertos privilegios por dicha condición. No obstante, pese a no atentar al principio de la libertad sindical, la OIT señaló que la existencia de ciertos excesos pueden afectarlo; por lo que debe existir una regulación que establezca criterios objetivos, previos y precisos, con el fin de diluir toda decisión abusiva para su otorgamiento<sup>22</sup>.

La doctrina ha opinado que, generalmente, el uso del concepto de sindicato más representativo puede ser aceptable en ciertas situaciones en las que no es posible establecer una representación unificada, proporcional o específica para la toma de decisiones o negociaciones colectivas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este concepto no debe extenderse a situaciones en las que no es necesario o adecuado, ya que puede generar inequidades y distorsiones en la representación de los intereses de los trabajadores. En particular, el uso del sindicato más representativo puede ser adecuado en casos de negociación colectiva de convenios, representación sectorial en organismos tripartitos o en empresas, siempre y cuando se justifique adecuadamente por la falta de acuerdos entre las organizaciones existentes o la imposibilidad de establecer una representación proporcional o específica. Fuera de ello, el uso indiscriminado del concepto de sindicato más representativo puede generar problemas, como la exclusión de organizaciones minoritarias o la falta de representación adecuada de los intereses de ciertos grupos de trabajadores. Por lo tanto, debe ser utilizado con precaución y sólo en casos donde se justifique su uso<sup>23</sup>.

La CorteIDH encontró que son compatibles con la libertad sindical, tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En el caso de los sistemas que otorgan derechos exclusivos al sindicato más representativo, tal es el caso de nuestro país, es importante garantizar que las organizaciones sindicales minoritarias tengan al menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual<sup>24</sup>.

En esta tesitura, en la doctrina del precedente ADEMUS (Fallos: 343:867), la CSJN declaró que solo los sindicatos con personería gremial son quienes están facultados para celebrar convenios colectivos. El art. 31 inc. c de la Ley 23.551 reconoce a los sindicatos con personería gremial una prioridad en la negociación colectiva y que esta potestad no es constitucionalmente objetable. La vigencia del art. 1 de la ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo sigue manteniendo su eficacia. Esto significa que los sindicatos con personería gremial tienen prioridad en la negociación colectiva de los acuerdos laborales, lo cual no es violatoria de la Constitución nacional (Consid. 10º).

---

<sup>21</sup> Cfr. CEACR-OIT, Estudios general, 1983, párr. 141.

<sup>22</sup> Cfr. OIT, Libertad sindical y ..., *op. cit.*, párr. 97.

<sup>23</sup> Cfr. ROZENBERG, Mario, *La organización sindical*, ps. 148-149.

<sup>24</sup> Cfr. Opinión Consultiva OC-27/2, párr. 92.

En conclusión, las opiniones de la CSI-OIT, del CEACR-OIT y de la CorteIDH coinciden con la doctrina judicial de la Corte Suprema respecto la compatibilidad del sistema de unicidad promociada con el principio de la libertad sindical.

VI- En atención a lo expuesto, los hechos acreditados en el caso presentan ambas organizaciones una representación sindical. Sin embargo, cabe realizar las siguientes distinciones:

Primero, la suscripción del CCT presenta al SIPESAL como sujeto sindical firmante. Por lo tanto, se constituyó como la organización sindical representativa de los intereses colectivos de los trabajadores del peaje en San Luis. Esa participación identifica a SIPESAL con el conflicto colectivo originario. El CCT aún mantiene su vigencia y eficacia pese al vencimiento del plazo, en conformidad con el art. 6 de la ley 14.250. En cambio, la ATPCuyo fue ajena del conflicto originario dado que, a la fecha de la suscripción del CCT, no estaba constituida como organización sindical.

Segundo, las relaciones laborales pueden ser influenciadas por cualquier variación del mercado, del trabajo y de la sociedad pueden alterarlas. La innovación tecnológica impuesta por la concedente vial para la renovación del contrato es un claro caso. Las partes firmantes están obligadas, por la vigencia del CCT, a realizar los esfuerzos necesarios para superar la crisis provocada por esta causa. La doctrina nacional ha dicho: «Amén de los órganos de aplicación del convenio, administrativo o judicial, indicados, la particularidad concedida a los sujetos colectivos en este caso es la de interpretar, ellos mismos, las normas emanadas de su propia autonomía»<sup>25</sup>. Por lo tanto, se infiere las partes signatarias son las lógicas destinatarias de las funciones de interpretación y autocomposición de los conflictos que se presenten en el ámbito de aplicación del CCT.

Tercero, el deber de autocomposición de las partes firmantes implica mantener en alerta el diálogo tripartito (Capital-Trabajo-Estado) para superar la crisis. La búsqueda de la oportunidad para alcanzar algún acuerdo superador de la crisis es un rasgo característico de los conflictos colectivos. En el caso de marras, las partes signatarias del CCT hallaron su oportunidad de acordar dentro del marco del PPCE.

Cuarto, el fomento por el diálogo social para la superación de la crisis pone en cabeza de las partes firmantes y de la autoridad estatal competente, el deber de negociar las condiciones de trabajo y empleo, y las regulaciones que atañen a las relaciones entre el capital y el trabajo (conf. texto del art. 2º del Convenio OIT N° 154 sobre la negociación colectiva, en vigor desde el 29/01/1993). Los términos normativos (arg. art. 14 de la ley 14.250) son claros dado que otorgan a los sujetos colectivos amplias facultades de interpretación de las convenciones colectivas<sup>26</sup>. Así, estas facultades son extensivas a los conflictos colectivos que subyacen. La doctrina señaló que es importante que los involucrados tengan la suficiente claridad y transparencia para utilizar este mecanismo de negociación de manera efectiva, y así lograr un acuerdo que permita a la empresa sobrellevar la crisis económica y mantener la estabilidad laboral de sus empleados<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Cfr. GIANIBELLI, Guillermo, *Administración del convenio colectivo*, Tº VIII, p. 576.

<sup>26</sup> Cfr. GIANIBELLI, *op. cit.*, p. 577.

<sup>27</sup> Cfr. MANAUTA, *La crisis económica y la negociación colectiva, una especial referencia al procedimiento preventivo de crisis*, p. 301.

Así, el PPCE se constituye en un campo propicio para desplegar la negociación para aquellas situaciones de crisis económica de una empresa. Su objetivo implica facilitar que el capital y el trabajo arriben a un acuerdo, evitando o minimizando los efectos de la crisis. La doctrina expresó: «Es el cierre de la fuente de trabajo y del empleo, real y ciertamente, lo que lleva a negociar cláusulas sobre condiciones de trabajo en el marco de los procedimientos preventivos de crisis»<sup>28</sup>.

El PPCE está regido por una normativa específica –ley 24.013, sus decretos y sus reglamentaciones– que establece un conjunto de reglas y requisitos que deben cumplirse durante la negociación. Sin embargo, las partes pueden discutir y acordar –tanto, dentro y fuera del espacio institucionalizado– distintas medidas que permitan a la empresa recuperarse económicamente y preservar los puestos de trabajo.

En el caso de marras, la dinámica propia del conflicto permitió que las partes signatarias del CCT se sintieran habilitadas para adaptar el PPCE a favor de la solución de los conflictos laborales, colectivos y pluri-individuales. Las partes resolvieron eficazmente los conflictos relacionados por la innovación tecnológica impuesta por el concedente provincial. A saber, en primero lugar, obligó la sustitución de la categoría «Cobrador de peaje» por «Operador de tótem». En segundo lugar, la fijación del período de transición de 60 días resultó necesario para las partes comprometidas a la solución. Por un lado, el empleador debió proyectar, administrar y resolver todas las cuestiones relacionadas a las instalaciones laborales, con las debidas implicancias administrativas y económicas del caso. La construcción de nuevas oficinas en el Centro de Operaciones de Tótems y la alteración del esquema organizacional fueron hechos de producciones ineludibles. Por el otro lado, los trabajadores afectados debían alterar su condiciones laborales mantenidas por largos años en la empresa. La capacitación y la nueva dinámica laboral implicaron, naturalmente, una serie de esfuerzos materiales y morales, que fueron diversos entre los trabajadores involucrados, puesto que a más edad y antigüedad en la categoría más difícil y complicada es su adaptación. En tercer y último lugar, la incorporación de la cláusula sobre la ratificación individual de los trabajadores afectados resultó una disposición ajustada para la solución, dado que las consecuencias mediatas a la sustitución de categoría implicaban afectar los contratos individuales de los trabajadores.

Finalmente, si bien la calidad de las negociaciones llevadas a términos por las partes del CCT en el PPCE no encuadran con precisión las disposiciones vigentes en materia de negociación colectiva (ley 25.877), convenio colectivo de trabajo (ley 14.250) y procedimiento preventivo de crisis de empresa (ley 24.013). Sin embargo, la suscripción del acuerdo, posteriormente homologado por la secretaria de trabajo, resulta admisible para la autocomposición de los derechos e intereses de las partes; puesto que, en mi opinión, no existe prohibición normativa en el ordenamiento jurídico.

La ley 14.250 (texto vigente) dispone la regulación general de las convenciones colectivas de trabajo. Esta norma establece que los sujetos intervinientes en la convenciones colectivas son: el empleador, en los términos alcanzados por el art. 26 de

---

<sup>28</sup> ARESE, *La difícil cuestión de la disponibilidad colectiva en procedimientos preventivos de crisis*, p. 273.

la ley 20.744, y el sujeto sindical, conforme el art. 1 de la ley 14.250, es decir, «asociación sindical de trabajadores con personería gremial».

Por su parte, la ley 14.250 prevé la constitución de comisiones paritarias. Su finalidad es solucionar conflictos de interpretación general, calificación de personal y determinación de categoría de establecimiento, e intervención en la materia de resolución de conflictos colectivos, individuales y pluriindividuales (conf. arts. 15 y 16). Las comisiones paritarias se presentan como una proyección lógica de supervivencia de las relaciones laborales. La autonomía colectiva resulta un presupuesto axiológico necesario para la preservación de la paz social y arribar acuerdos que satisfagan a las partes.

Si bien, la doctrina nacional alertó sobre la potencial duplicidad de procedimientos, tales como, por un lado, la constitución de una comisión paritaria, y por el otro, la promoción del procedimiento de conciliación obligatoria, lo propio es que la administración pública laboral evite intervenir en el proceso de negociación y respete la propia autonomía de los sujetos colectivos intervinientes. Especialmente, cuando el CCT ha dispuesto una obligación de paz social. Sin embargo, en aquellos casos donde no se hayan suspendido las medidas de acción directa, la cartera administrativa del trabajo debe habilitar el procedimiento de la ley 14.786 (cfr. GIANIBELLI, *op. cit.*, p. 619).

En definitiva, las comisiones paritarias son un mecanismo de negociación y resolución de conflictos laborales dentro de un marco de igualdad de representación entre las partes. El funcionamiento y las atribuciones de estas comisiones están establecidos en el respectivo CCT, y su objetivo principal es encontrar soluciones que satisfagan a ambas partes. Sin embargo, aunque el presente CCT aplicable no prevé la constitución de las comisiones paritarias, la normativa vigente prevé la siguiente solución:

«Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior. Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores» (art. 15).

En resumen, el transcripto artículo precisa que cualquiera de las partes del conflicto posee potestades para exhortar a la autoridad de aplicación a la constitución de la Comisión Paritaria. Sin embargo, las circunstancias fácticas revelan que las partes lograron un acuerdo sin necesidad de llegar a una comisión paritaria.

Así, las convenciones colectivas, como otras normas jurídicas, requieren para su aplicación una previa interpretación, es decir, del reconocimiento de la norma y de su alcance. En materia de convenciones colectivas, Alonso Olea indica que el primer paso de interpretación lo dan sus destinatarios, luego, la autoridad administrativa del trabajo por sus facultades de control y fiscalización sobre su cumplimiento<sup>29</sup>.

El art. 20 de la ley 14.250 regula la negociación de empresas en crisis. Aquí se habilita la participación a las partes signatarias del CCT dentro del marco del PPCE de la ley 24.013. Ello muestra que la intención del legislador para avanzar en una regulación

---

<sup>29</sup> Cfr. GIANIBELLI, *op.cit.*, p. 575.

de conflicto laboral es respetar prioritariamente la autonomía colectiva de las partes originarias del conflicto colectivo. En el caso lo son: el SIPESAL y Servicios Autopistas S.A.

El fomento de la negociación colectiva prevista para el MTEySS está integrado con mecanismos voluntarios de mediación, conciliación y arbitraje que son utilizados como herramientas para la superación de la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenio (art. 21 de ley 14.250). En el caso, las partes no llegaron a la situación fáctica de recurrir a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en la norma.

En materia de homologación de acuerdos colectivos, en el caso se presenta la necesidad de armonizar las normas que regulan la competencia personal de la autoridad administrativa del trabajo para homologarlos. El párrafo primero del art. 6° de la ley 23.546 dispone: «Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación».

En cambio, el art. 103 de la ley 24.013 establece:

«Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo (Procedimiento preventivo de crisis de empresa), arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de 10 días podrá: a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo...».

Tal como se señaló en el párrafos anteriores, la autoridad competente para el PPCE es la autoridad administrativa laboral provincial. No obstante, el efecto jurídico de la homologación del acuerdo dependerá del alcance y naturaleza de sus cláusulas. Comparto la opinión sobre el desatino técnico cometido por el legislador en utilizar la fórmula «homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo...» para referirse a los efectos jurídicos de los acuerdos emergentes de un PPCE y aprobados por la autoridad de aplicación. La naturaleza de los conflictos presentados en dichos procedimientos no son de carácter colectivo sino pluriindividuales<sup>30</sup>.

Hecha esta aclaración preliminar, en el caso de marras, las partes firmantes, en ejercicio de su autonomía colectiva, encontraron para resolver sus diferencias y superar la crisis, una fórmula de acuerdo con dos tipos de cláusulas convencionales. Las primeras son de naturaleza colectiva y las segundas de tipo pluriindividual. Las colectivas son las que regulan la sustitución de la categoría profesional y el incremento salarial. En cambio, las cláusulas que son de naturaleza pluriindividual son aquellas que establece la vigencia del régimen de suspensiones laborales y asignaciones no remunerativas en los términos del art. 223 bis de la LCT, la capacitación profesional, la ratificación individual de los trabajadores y la extinción del contrato de trabajo conforme art. 247 de la LCT.

Para éstas últimas cláusulas hecha en el marco de un acuerdo en un PPCE, la autoridad provincial del trabajo es competente efectuar el control de legalidad previsto en el art. 15 de la ley 20.744. Por el contrario, las cláusulas colectivas necesariamente requieren de la instancia ante el MTEySS que es la autoridad competente conforme lo dispone el art. 6 de la ley 23.546. Por la cual debe ser homologada, registrada y publicada

---

<sup>30</sup> Cfr. VALENTÍN, Rubio, *Despidos colectivos. Procedimiento preventivo de crisis de empresa*, ps. 126-127, y CARUGO, Agustín H. y ver más CAPARRÓS, Lucas J., *La intervención de la autoridad administrativa del trabajo en los procedimientos de crisis vigentes*, ps. 434-435

en el Boletín Oficial, previo los controles de legalidad, oportunidad, mérito y conveniencia que formule el organismo nacional. Hasta tanto, las cláusulas colectivas no sean homologadas por la cartera laboral competente, los compromisos emergentes de ellas mantienen efectos entre las partes firmantes (art. 4 de la ley 14.250).

VII-En base a lo expuesto y a la prueba apreciada conforme a la sana crítica (arg. art. 386 CPCCSL), se entiende por no acreditado los hechos invocados por la actora, por lo que justifico mi apartamiento a la aplicación de los apercibimientos solicitados por la actora a fs. xx/xx<sup>31</sup>.

VIII- Por lo tanto, entendiendo la falta de legitimación de obrar del sindicato actor para representar a los trabajadores tanto individual como colectivamente en el procedimiento administrativo N° 00-000000-01, como también la constitucionalidad de los arts. 31 incs. a y c de la ley 23.551 y art. 1° de la ley 14.250, se rechaza la demanda en todos sus términos sin quedar afectado los efectos jurídicos de la Resolución S.T.P. N° 0001/19.

IX- Corresponde imponer las costas irrogadas por la presente demanda a cargo del sindicato actor ATPCuyo y diferir la regulación de honorarios para la etapa de aprobación de la planilla que deberán practicar las partes.

Por todo lo expuesto, este juzgado RESUELVE: 1) Rechazar la nulidad instada por ATPCuyo contra la Resolución S.T.P. N° 0001/19. 2) Rechazar la inconstitucionalidad planteada por ATPCuyo contra los arts. 31 incs. a y c de la ley 23.551 y contra el art. 1 de la ley 14.250. 3) Imponer las costas del proceso expte. 222/19 a la actora ATPCuyo. 4) Diferir la regulación de honorarios para la etapa de aprobación de la planilla que deberán practicar las partes.

Hágase saber y archívese.

Fdo. Juez de la causa

---

<sup>31</sup> CNCiv., Sala B, 08/09/1998, Moreira, Clavio M. c/ Contreras, Marta y otro; LL, 1999-F, 737; AR/JUR/2374/1998

## LA RESOLUCIÓN DEL SEGUNDO CONFLICTO

Y VISTOS: Estos autos caratulados: «RONIN, Merchor contra SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. y otro sobre demanda laboral» (Expte. N° 111/19) de los que:

### RESULTA:

I- A fs. xx comparece el Dr. Centeno constituyendo domicilio procesal en calle Nogolí N° 2000 de esta ciudad, en nombre y representación del Sr. Melchor Ronin, con domicilio real en calle Pedernera N° 3000 de esta ciudad. Acredita personería con la documentación obrante a fs. xx/xx y promueve formal demanda laboral contra Servicios de Autopistas S.A., con domicilio en calle Príngles N° 4000 de esta ciudad, en calidad de empleadora, y contra la Provincia de San Luis, con domicilio en calle San Martín N° 500 de esta ciudad, en calidad de responsable solidario en los términos del art. 30 de la LCT, por cobro de los créditos laborales detallados en las planillas obrantes a fs. xx/xx.

En el escrito de demanda, el actor alegó haber prestado labores bajo la órdenes de la patronal Servicios de Autopistas S.A. desde el 01/12/1999, realizando tareas de cobrador de peaje y cumpliendo una jornada completa. Además, situó su lugar de trabajo en la Estación de Peaje Villa Mercedes que se encuentra ubicada sobre Autopista de Los Comechingones (Ruta Provincial N° 55 de la provincia de San Luis) en el kilómetro 768. También, el actor arguyó que durante todo el tiempo que duró la relación laboral, cumplió sus funciones correctamente, primando la buena fe, transparencia y responsabilidad, hasta que fue despedido injustificadamente por el empleador el 30/11/2019.

Sindicó que las tareas desempeñadas durante toda la relación laboral encuadraban en la categoría de «Cobrador de peaje» del CCT aplicable. Denunció que la remuneración bruta al momento del distracto laboral era de pesos cien mil (\$100.000).

El actor agregó que tomó conocimiento en agosto de 2019, que la empleadora instó el proceso de renovación de la concesión de la autopista citada. Durante los días siguientes, la empresa informó sobre la implementación del Sistema de Peaje Inteligente (SPI) como condición para la renovación.

En agosto de 2019, la actora adujo que la empleadora inició un procedimiento preventivo de crisis de empresa (en adelante, PPCE) por razones de fuerza mayor, económicas y tecnológicas ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia de San Luis, en los términos del art. 98 y ss. de la ley 24.013. Sindicó que la causa expresada por la empleadora fue la necesidad de evitar el despido de los 48 trabajadores afectados ante el cambio de modalidad de cobro en las garitas de peaje.

Esta situación fue negada por la actora entendiendo que la renovación de la concesión y las nuevas exigencias provinciales le es ajena al trabajador y forma parte del riesgo empresarial.

Un Acuerdo colectivo fue suscrito por la empleadora y el Sindicato de Peajes de San Luis. El cual fue homologado por Resolución S.T.P N° 0001/19, emitida el 17/08/2019 por el señor Secretario de Trabajo de la Provincia de San Luis.

El 31/08/2019, la actora fue notificada del Acuerdo colectivo por Acta notarial. La notificación incluyó la copia del acuerdo, la copia de la resolución administrativa homologatoria y la comunicación del despido conforme art. 247 LCT a efectivizarse el 01/11/2019.

Alegó que el acuerdo suspendió en los términos del art. 223 bis LCT a todos los cobradores de peaje del citado corredor vial. Señaló que la suspensión duró desde el 02/09/2019 hasta el 31/10/2019, es decir, el término de 60 días, e insistió que el empleador excedió el plazo máximo legal (art. 219 LCT).

Durante el período de suspensión, el actor percibió una «asignación en dinero no remunerativa» de la empleadora equivalente al 70% de la última remuneración normal y habitual bruta.

El actor alegó remitir TCL de fecha 02/11/2019 con destinatario a Servicios de Autopistas S.A., en la que expresa: «Atento haber excedido el plazo máximo de 30 días previsto en el art. 220 LCT, rechazo el despido por razones de tecnológicas efectivizado en fecha 01/11/2019 e invocado en el Acta notarial de fecha 31/08/2019, por no estar incluidas dichas causales en el art. 247 LCT. En efecto, con motivo de la injustificación de mi despido, lo intimo a UD por el plazo de 48 hs. deposite en Cta. Ahorro N° 466005/15, CBU 12345678901234567891234, Banco de la Nación Argentina, a nombre de MELCHOR RONIN, las sumas correspondientes a los siguientes conceptos: diferencias salariales de los meses de setiembre y octubre de 2019, las cotizaciones de la seguridad social no ingresadas en dichos períodos, indemnización art. 245, preaviso e integración mes de despido de la ley 20744. Asimismo deberá entregar, en el plazo de 30 días corridos, el certificado de trabajo, de servicio y remuneraciones y constancia de baja de AFIP, bajo apercibimiento de hacerme acreedor de la multa prevista en el art. 80 LCT. Todas las intimaciones cursadas se formulan bajo apercibimiento de iniciar acciones legales para procurar el cobro compulsivo de los rubros reclamados, en cuyo caso me tornaré acreedor de la multa prevista en el art. 2 de la ley 25323. Reservo acciones».

El actor arguyó que la intimación fue rechazada por la empleadora mediante CD de fecha 08/11/2019 en estos términos: «En mi carácter de representante legal de Servicios de Autopistas S.A., rechazo por intempestiva, improcedente y maliciosa su TCL de fecha 02/11/2019. Ratifico en todos sus términos la notificación del 31/08/2019 realizada por Acta notarial. Opongo el acuerdo colectivo homologado por Resolución S.T.P N° 0001/19 en los términos del art. 103 de la ley 24.103. Ratifico que las razones tecnológicas invocadas son suficientes motivos para justificar la suspensión laboral del 02/09/2019 al 31/10/2019 y el despido del 01/11/2019. Atento al vencimiento del plazo para aceptar el acuerdo colectivo suscrito con el Sindicato de Peajes de San Luis y homologado por la Resolución S.T.P. N° 0001/19, su contrato de trabajo ha quedado extinguido el 01/11/2019. Por tanto, el despido efectivizado en dicha fecha se encuentra suficientemente justificado por razones tecnológicas y en los términos del art. 247 LCT conforme los términos de la Resolución S.T.P N° 0001/19. Finalizo intercambio epistolar».

El actor alegó remitir TCL de fecha 11/11/2019 en respuesta de la anterior misiva y expresa: «Rechazo por maliciosa, improcedente y extemporánea la misiva CD de fecha 08/11/2019. Ratifico en todos sus términos mi TCL de fecha 02/11/2019. Planteo la inoponibilidad de los efectos del acuerdo homologado por Resolución STP N° 00001/19 por afectar el orden público laboral. Nunca he consentido ni expresa ni tácitamente este acuerdo que afecta los derechos laborales protegidos por el principio de irrenunciabilidad

del art. 12 LCT. Por lo tanto, rechazo la justificación de mi despido en los términos por UD señalado. Iniciaré acciones judiciales».

El actor agregó que en el intercambio epistolar ha fijado el marco fáctico y jurídico en que se basó y desarrolló la relación laboral y su comportamiento fue conforme a derecho, intimando a la patronal y a su apoderado legal.

La actora hace reserva del caso federal y pide se haga lugar a la demanda en todas sus partes con expresa imposición de costas a las demandadas.

II- Citada la demandada Servicios de Autopistas S.A., compareció en tiempo y forma el Dr. Alais, constituyendo domicilio legal en calle Chacabuco N° 793 de esta ciudad, en nombre y representación de Servicios de Autopistas S.A. Acreditó personería con la documentación de fs. xx/xx.

Constestó la demanda por escrito que se agrega a fs. xx/xx. Negó todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos de expreso reconocimiento. Ratificó en todos sus términos el contenido de la CD de fecha 08/11/2019. Reconoció que el actor ingresó el 01/12/1999 y que se desempeñó en la categoría «Cobrador de peaje» del CCT aplicable. Reconoció los extremos de la relación laboral, en cuanto jornada, lugar de trabajo y salario de la trabajadora. Rechazó que el despido fuere incausado y rechazó que el despido diere derecho al pago de la indemnización prevista en los arts. 232 y 245 de la LCT.

Sostuvo, principalmente, que la decreto provincial N° 1095/08 aprobó el proceso licitatorio, adjudicándosele la concesión a Servicios de Autopistas S.A., y en virtud de ello, en fecha 04 de enero de 2008, el Ministerio de Infraestructura y Transporte, conforme ley provincial N° 13.509, y la firma Servicios de Autopistas SA suscribieron el correspondiente contrato de «Concesión por peaje para la construcción, mejoras, reparación, conservación, ampliación, remodelación, mantenimiento, administración-gerenciamiento y explotación de la Autopista de Los Comechingones, ex Ruta Provincial N° 55 de la provincia de San Luis», por un plazo de diez años, comenzando a su vigencia a partir del 01/11/2009 hasta 30/11/2019.

Luego, describe que el decreto provincial N° 1492/18 aprobó el proceso licitatorio, adjudicándose nuevamente la concesión a Servicios de Autopistas S.A., sin embargo, el nuevo contrato de concesión por peaje tornó obsoleta la actividad presencial del personal de cobro de peaje con el fin de mejorar la calidad de atención de los usuarios. En su art. 2 se dispuso la sustitución de la modalidad presencial del cobro del peaje por un sistema de cobro automatizado denominado «Sistema de Peaje Inteligente».

De este modo, la demandada Servicios de Autopista S.A. se justificó que la sustitución del cobro de peaje presencial por un sistema remoto de cobro sin personal presente, constituyó en un inevitable «acto del príncipe», configurando una causa de fuerza mayor o, cuanto menos, una falta o disminución de trabajo no imputable a su accionar empresario.

A fs. xx/xx acreditó la iniciación del PPCE (Expte. Adm. N°. 00-000000-01) conforme ley 24.013. El objeto del trámite fue iniciar una negociación colectiva para el evitar el despido de 48 trabajadores «cobradores de peaje». La empleadora fundamentó que la ley 24.013 introdujo a las causas tecnológicas como razón adecuada para la suspensión y despido laboral (arts. 219, 221 y ctes. de la LCT).

La accionada afirmó que su actuación corresponde a una debida diligencia hacia la accionante. La tramitación del PPCE permitió exponer la causal de suspensión y despido que se debate en estos autos. Así, se justificó evitar la pérdida de las fuentes de trabajo y destacó el esfuerzo conjunto realizado con la representación gremial. En esta instancia arribó a un acuerdo con el Sindicato de Peaje de San Luis, el cual fue homologado por Resolución S.T.P. N° 0001/19, emitida el 17/08/2019 por el señor Secretario de Trabajo de la Provincia de San Luis.

Insistió que la prohibición de la presencialidad de personal para el cobro de peajes dispuesto por la provincia de San Luis obligó a las partes intervinientes a negociar colectivamente la sustitución de la categoría convencional de «Cobrador de peaje» por la de «Operador de totem» (fs. xx). Para tornar operativo la sustitución, el Acuerdo incorporó el «Programa de capacitación remunerado», consistente en dos semanas de duración para la formación de los 48 trabajadores involucrados (fs. xx). En esta instancia, el demandado alegó que el actor no asistió a dicho programa.

Alegó en que el Acuerdo colectivo mejoró las condiciones laborales de los trabajadores involucrados. En primer lugar, se incrementó el 25% del salario básico de los trabajadores recategorizados; en segundo lugar, se redujo la jornada laboral de los trabajadores cuyo tiempo de traslado se viera incrementado con la relocalización habida desde sus respectivas cabinas de peajes al Centro de Operaciones de Tótems, su nuevo lugar de trabajo; y finalmente, se mejoraron las condiciones laborales dado que la relocalización permitió a los trabajadores contar con espacios laborales más amplios y confortables.

Objetó que la omisión del actor de ratificar los términos pertinentes del Acuerdo arribado con el sindicato fue la que provocó justificadamente el despido. En rigor, la desaparición de la categoría de «Cobrador de peaje» tornó inviable su continuidad en los mismos términos que venía desarrollándose. Ello requería de la aceptación expresa de los trabajadores de la nueva modalidad «Operador de tótem». De los 48 trabajadores afectados, únicamente el actor no ratificó el acuerdo. Por tanto, la falta de consentimiento del trabajador provocó su desvinculación en los términos del art. 247 de la LCT.

Insistió que la conducta asumida por el trabajador antes y después de su despido es contrario a lo esperado a un buen trabajador en los términos del art. 63 de la LCT.

Interpuso excepción de falta de acción y alegó que el trabajador fue satisfecho íntegra y oportunamente sobre la base del despido en los términos del art. 247 de la LCT.

La demandada hace reserva del caso federal y pide el rechazo íntegro de la demanda en todas sus partes con expresa imposición de costas a la actora.

III- En el mismo libelo de demanda, la actora demandó como responsable solidario en los términos del art. 30 LCT a la Provincia de San Luis. Arguyó que la Administración Pública cedió a la co-demandada Servicios de Autopistas S.A. el establecimiento, administración y explotación de la Autopista de Los Comechingones (ex Ruta provincial N° 55 de San Luis), subcontratando de esa manera trabajos y servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del gobierno provincial.

El actor remitió TCL de fecha 03/11/2019 con destinatario a la Provincia de San Luis en la que expresa: «En mi carácter de trabajador de Servicios de Autopistas S.A., y ante la cesión del establecimiento, administración y explotación de la Autopista de Los

Comechingones (Ruta provincial N° 55 de San Luis) realizada por la Provincia de San Luis a Servicios de Autopistas S.A., subcontratando de esa manera trabajos y servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de este gobierno provincial, lo hago responsable solidario, en los términos del art. 30 de la LCT, de mi despido injustificado efectivizado en fecha 01/11/2019. Por tanto, lo intimo para que el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas de recibida la presente misiva, deposite en Cta. Ahorro N° 466005/15, CBU 12345678901234567891234, Banco de la Nación Argentina, a nombre de Melchor Ronnin, las sumas correspondientes a los siguientes conceptos: diferencias salariales de los meses de setiembre y octubre de 2019, las cotizaciones de la seguridad social no ingresadas en dichos períodos, indemnización art. 245, preaviso e integración mes de despido de la ley 20744. Asimismo deberá entregar, en el plazo de treinta días corridos, el certificado de trabajo, de servicio y remuneraciones y constancia de baja de AFIP, bajo apercibimiento de hacerme acreedor de la multa prevista en el art. 80 LCT. Todas las intimaciones cursadas se formulan bajo apercibimiento de iniciar acciones legales para procurar el cobro compulsivo de los rubros reclamados, en cuyo caso me tornaré acreedor de la multa prevista en el art. 2 de la ley 25.323».

La actora concluyó que su despacho fue rechazado íntegramente por la Provincia de San Luis mediante CD de fecha 23/12/2019 que expresa: «Rechazo por improcedente el TCL de fecha 03/11/2019. Rechazo cualquier tipo de vínculo laboral mantenido con la Provincia de San Luis por aplicación del Estatuto del Empleado Público, aprobado por la ley provincial N° XV-0390-2004 (5618). Rechazo que el contrato de concesión de servicio vial de la Autopista de Los Comechingones (Ruta provincial N° 55 de San Luis) celebrado entre la provincia y Servicios de Autopistas S.A. refiera una subcontratación de trabajos y servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del estado provincial. Rechazo responsabilidad solidaria por despido injustificado en los términos del art. 30 de la LCT y cualquier tipo de responsabilidad. En consecuencia, rechazo que la provincia adeude cualquier crédito laboral por UD reclamado, en especial, las sumas correspondientes a los siguientes conceptos: diferencias salariales de los meses de setiembre y octubre de 2019, las cotizaciones de la seguridad social no ingresadas en dichos períodos, indemnización art. 245, preaviso e integración mes de despido de la ley 20744. Rechazo deber entregar el certificado de trabajo, de servicio y remuneraciones y constancia de baja de AFIP. Rechazo cualquier reclamo de la multa prevista en el art. 2 de la ley 25323».

La actora remite TCL de fecha 27/12/2019 que expresa: «Rechazo por improcedente y extemporáneo su CD de fecha 23/12/2019. Ratifico en todos sus términos mi TCL de fecha 3/11/2019. Iniciaré acciones judiciales».

El actor insistió que la concesión de la autopista implica la cesión de una actividad normal específica y propia de la provincia de San Luis, dado que es de competencia del Estado provincial desarrollar y garantizar los servicios viales en la provincia. Hace mención de doctrina y jurisprudencia.

IV- Citada la demandada Provincia de San Luis, compareció el Fiscalía de Estado Dr. Arestín, luego del vencimiento del plazo para contestar la demanda, constituyendo domicilio en calle Rivadavia N° 464 de esta ciudad, en nombre y representación de la Provincia de San Luis. Acreditó personería con la documentación de fs. xx/xx.

A fs. xx se celebra la audiencia de conciliación. A fs. xx, la parte actora ofrece prueba documental que se agrega a fs. xx/xx, informativa y pericial contable. A fs. xx, el demandado Servicios de Autopistas S.A. ofrece prueba documental que se agrega a fs. xx/xx, e informativa. A fs. xx y vta. se abre la causa a prueba. A fs. xx/xx, Secretaría informa sobre el vencimiento del término de prueba y la inexistencia de prueba pendiente de producción. A fs. xx, se celebra la audiencia de alegatos, presentando la parte actora a fs. xx/xx, la demandada Servicios de Autopistas S.A. a fs. xx/xx y la demandada Provincia de San Luis a fs. xx/xx. A fs. xx/xx se agrega vista fiscal. A fs. xx se llama autos para Sentencia.

V- Durante el trámite del litigio se produce la siguiente prueba:

1º) La documental ofrecida y producida por la actora Ronin:

a) A fs. xx/xx, Telegramas laborales remitidas por el Sr. Melchor Ronin cuyo destinatario fue SERVICIOS DE AUTOPISTAS S.A. y Pcia. de San Luis.

b) A fs. xx/xx, Telegramas laborales identificado TCLXXXX y TCLXXXX remitidos por el Sr. Melchor Ronin cuyo destinatario fue la Provincia de San Luis.

A fs. xx, las documentales son reconocidas por las partes.

2º) La documental ofrecida y producida por la demandada Servicio de Autopistas S.A.:

a) A fs. xx/xx., Contrato de renovación de la concesión vial de la Autopista de Los Comechingones (ex Ruta provincial 55).

b) A fs. xx/xx., Carta documento del demandado.

c) A fs. xx/xx, Acta notarial del 31/8/19 donde el demandado notifica al señor Ronin: el acuerdo colectivo, la homologación y el despido 247 LCT a efectivizarse el 01/11/19.

A fs. xx., estas documentales son reconocidas por las partes.

3º) La informativa ofrecida y producida por la actora:

A fs. xx, la AFIP informa:

a) alta temprana y baja del señor Ronin del 01/11/19 por art. 247 LCT; y

b) ingreso de aportes y contribuciones a la Seguridad Social durante los meses de octubre y noviembre 2019.

Estos informes no son impugnados ni controvertidos por las partes.

4º) La pericial ofrecida y producida por la actora:

A fs. xx, el dictamen determina que:

a) los libros de Servicios de Autopistas S.A. son llevados en legal forma;

b) el señor Ronin está debidamente registrado bajo contrato a tiempo indeterminado, categoría «Cobrador de peaje» en el CCT aplicable, tiempo completo, con inicio en enero 1999 y con egreso en noviembre 2019 por art. 247 LCT; y

c) la retención de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social y su depósito en término, con excepción de los meses de octubre y noviembre 2019 en los que se pagó un 70% del salario como asignación no remuneratoria.

El dictamen pericial no es impugnado por ninguna de las partes del proceso.

5º) A fs. xx/xx, la actora insistió, ante la falta de contestación del demandado Provincia de San Luis, la aplicación del apercibimiento previsto en el art. 82 del código de rito provincial y de las presunciones de los arts. 55 y 57 de la LCT.

Efectuada la introducción a las presentes actuaciones corresponde tratar las distintas cuestiones.

#### Y CONSIDERANDOS:

I- Conforme a ello, en Expte. N° 111/19, la acción de la actora se centra en dos pretensiones principales: la primera controversia se refiere sobre la procedencia del despido conforme art. 247 de la LCT, y la segunda se refiere en la procedencia de la responsabilidad solidaria de la Provincia de San Luis en los términos del art. 30 de la LCT.

II- La primera cuestión debe prosperar.

Las reclamaciones del actor son resueltas en el siguiente orden: en primer término, se da tratamiento a la inoponibilidad de la Resolución STP N° 0001/19; en segundo término, se trata la cuestión sobre la causal de extinción del contrato de trabajo; en tercer término, se trata el pago íntegro de los salarios correspondientes de los meses de setiembre y octubre de 2019 con más la integración de las cotizaciones de la seguridad social no ingresadas en dichos períodos; finalmente, se trata el pago íntegro de las indemnizaciones laborales por despido injustificado.

III- El primero de las cuestiones gira entorno de la violación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales consagrado en el art. 12 de la LCT.

La mayoría de las normas regulatorias del derecho laboral son de orden público. Por lo que, la naturaleza de las normas laborales es su imperatividad e irrenunciabilidad, dado que existe un interés social comprometido. Esta situación jurídica es un reflejo de la *hiposuficiencia*<sup>32</sup>, estableciendo un funcionamiento normativo destinado a reproducir la dinámica de las relaciones laborales. La desigualdad negocial entre las partes se mantiene constante a lo largo de toda la relación. Una doctrina la denomina como *hiposuficiencia reclamacional*<sup>33</sup>, significando que la autonomía de la voluntad de las partes es más limitada en el campo de las relaciones laborales.

No obstante, la «autonomía privada» es considerada como un poder inherente a la condición o naturaleza humana<sup>34</sup>. La integración del contenido esencial de la libertad de contratación implica la necesaria delimitación de la conducta humana cuando la misma se despliega en las relaciones laborales.

El orden público se presenta como un principio y como un fin diseñado para determinar el orden de las cosas. Ello supone una coordinación de las conductas humanas para la obtención de un fin común: el bien común. El bien común informa a «un cierto bien procurado en común, correspondiente a una cierta sociedad, que no es otra que la sociedad política que modernamente recibe el nombre de Estado»<sup>35</sup>.

Por lo que la precisión del contenido esencial del bien común habrá de estarse al juzgamiento del momento histórico respectivo. En definitiva, el orden público tiene por

---

<sup>32</sup> CAPÓN FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo, Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación individual del trabajo, p. 263.

<sup>33</sup> Cfr. ELÍAS, Jorge, *Hiposuficiencia reclamacional: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo*, Cita: TR LALEY AR/DOC/5722/2011.

<sup>34</sup> Cfr. ALTAMIRA GIGENA, Raúl E. y TOSTO, Gabriel, *Autonomía de la voluntad en las relaciones del trabajo. Justicia social, principio de protección e irrenunciabilidad. Una concepción robusta de los derechos individuales del trabajador de fuente contractual*, Cita Online: AR/DOC/7613/2010.

<sup>35</sup> Cfr. VIGO, Rodolfo y SODERO, Eduardo, *Orden público y orden público jurídico*, §IV.

fin «asegurar todo un conjunto de condiciones materiales y de otro tipo que tienda a favorecer la realización, por cada individuo en la comunidad, de su desarrollo personal»<sup>36</sup>.

El orden jurídico público determina de manera prudente y obligatoria, y de manera supletoria o restrictiva de acuerdo con la justicia política (legal y distributiva), la forma en que los miembros de una sociedad política coordinan, subordinan e integran sus conductas y bienes para alcanzar el bienestar colectivo en el ámbito político<sup>37</sup>.

Así, la Constitución nacional construye en el «personalismo solidario» su propio techo ideológico, en el que se reconoce no solo a la dignidad y la naturaleza social de la persona humana, sino también reconoce un ámbito de bien común que va más allá de la simple protección de los derechos individuales. El bien común consiste en la consecución de ciertas condiciones de plenitud del grupo social en su conjunto, para que puedan ser disfrutadas y compartidas por todos sus miembros. La noción de persona humana que subyace en nuestro sistema constitucional no es la de un individuo aislado y autónomo, sino que se le reconoce como portador de una dignidad única y sujeto de derechos inalienables, al mismo tiempo que se encuentra integrado en grupos sociales y la comunidad política<sup>38</sup>.

La piedra basal del bien común es el respeto por la persona humana, por lo que las normas sustantivas y procedimentales laborales están impactadas por el principio de antropía. El art. 4º de la LCT precisa que el trabajo no es un recurso económico ni una mercancía (Fallos: 290:116, consid. 4). Ello implica que la persona humana cuando es contratada para realizar un trabajo no deslinda su persona de la actividad<sup>39</sup>. Es por ello que toma relevancia en el derecho del trabajo la dignidad humana, por lo que, la disponibilidad de los derechos emergentes del contrato de trabajo son tamizados por los principios que los informan: protectorio y de irrenunciabilidad.

La Constitución nacional establece: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes (...)» (art. 14 bis). Así, la protección jurídica de la ciudadanía construida sobre la base del trabajo humano coloca a las personas en situación de trabajo, como «sujeto de preferente tutela constitucional» (Fallos: 327:3677, 327:3753, entre otros). Esta protección jurídica reforzada remite a un concepto valorativo dado que tiene como presupuesto una consideración de lo que es valioso para el constituyente<sup>40</sup>.

De este modo, el ordenamiento jurídico establece un fuerte esquema de tutela sobre los contenidos esenciales del contrato individual cuya negociación deben estar por encima de los mínimos inderogables que conforma el orden público laboral. El art. 12 de la LCT (texto vigente) dispone:

«Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción».

---

<sup>36</sup> FINNIS, John, *Ley Natural y Derechos Naturales*, Cristóbal Orrego (trad.), Abeledo Perrot, Bs. As., 2000.

<sup>37</sup> Cfr. VIGO y SODERO, *op. cit.*, § VIII.

<sup>38</sup> Cfr. SANTIAGO, Alfonso (h.), *Techo ideológico de la Constitución Argentina*, p. 47.

<sup>39</sup> Cfr. DIEZ SELVA, Manuel, *Los principios del derecho laboral*, en *Rev. Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tº LXIX, Nº 273, Enero-Abril 2019, disponible en <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>, acceso 01/02/2023.

<sup>40</sup> Cfr. ALTAMIRA GIGENA y TOSTO, *op.cit.*, §IX.

Para Altamira Gigena la irrenunciabilidad «pone, con base en el sistema jurídico, un límite a la autonomía de la voluntad del sujeto de protección, un coto vedado a la voluntad contractual de las partes en el contrato de trabajo»<sup>41</sup>. En coincidencia con De la Fuente: «la inderogabilidad para que no se volatice, necesita ser contemplada por medio de la irrenunciabilidad. Asimismo sería imposible hablar de normas irrenunciables frente a normas susceptibles de ser derogadas por acuerdo de partes»<sup>42</sup>.

En el caso de marras se observa que la Resolución S.T.P. N° 0001/19, que homologa el acuerdo colectivo entre la empleadora Servicios de Autopistas SA y el Sindicato de Peajes de San Luis, establece la siguiente cláusula:

«Los trabajadores involucrados ratificarán individualmente el presente acuerdo, dentro del plazo perentorio e improrrogable de sesenta (60) días de notificados del presente. La comunicación se cursará a los domicilios denunciados por cada uno de los trabajadores en los legajos de la empresa. En caso de vencerse este plazo, sin haber aceptado formalmente el acuerdo, se procederá a la desvinculación en términos del art. 247 de la LCT, sirviendo la comunicación como preaviso. El pago de la liquidación final e indemnizaciones de ley (art. 247 y ctes. LCT) se realizarán dentro de las 48 hs. de vencido el plazo señalado, mediante transferencia a las respectivas cuentas sueldos».

De la lectura de la cláusula se observa que el silencio del trabajador a las condiciones predisuestas por el acuerdo colectivo implican un menoscabo a sus derechos laborales, dado que el primer efecto jurídico es provocar la extinción del contrato de trabajo, y el segundo efecto es establecer un indemnización tarifada reducida conforme el art. 247 de la LCT.

A ello se le adhieren los intercambios epistolares entre las partes obrantes reproducidas en su integridad en el libelo de demanda. En la misiva obrante a fs. xx, el empleador reafirma esta idea en los siguientes términos que se transcribe en la parte pertinente:

«Opongo el acuerdo colectivo homologado por Resolución S.T.P N° 0001/19 en los términos del art. 103 de la ley 24.103. Ratifico que las razones tecnológicas invocadas son suficientes motivos para justificar la suspensión laboral del 02/09/2019 al 31/10/2019 y el despido del 01/11/2019. Atento al vencimiento del plazo para aceptar el acuerdo colectivo suscrito con el Sindicato de Peajes de San Luis y homologado por la Resolución S.T.P. N° 0001/19, su contrato de trabajo ha quedado extinguido el 01/11/2019. Por tanto, el despido efectivizado en dicha fecha se encuentra suficientemente justificado por razones tecnológicas y en los términos del art. 247 LCT conforme los términos de la Resolución S.T.P N° 0001/19».

De la letra de la misiva surge con claridad que, mediante el silencio del trabajador, el empleador pretende cercenar sus derechos laborales, es decir, el derecho a la estabilidad en el empleo como el derecho a la indemnidad (arts. 14 bis y 19 de la Constitución nacional, respectivamente).

El art. 58 LCT es claro al pronunciarse sobre la interpretación de los silencios en contra del trabajador al disponer:

---

<sup>41</sup> Ídem, §VIII.

<sup>42</sup> DE LA FUENTE, Horacio H., en GRISOLÍA, Julio Armando, Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, t. I, p. 219.

«No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido».

De la letra del transcripto artículo surge que ninguna de las fuentes jurídicas citadas puede deducirse renuncia alguna a los derechos laborales. El acuerdo formalizado en el marco del PPCE fue homologado por la autoridad de aplicación, otorgándole efecto de convenio colectivo (art. 103 de ley 24.013). Ello explica el porqué se incorporó una cláusula que precisa la ratificación expresa e individual de cada uno de los trabajadores afectados.

El empleador no ha dado el correcto seguimiento de la situación laboral del trabajador actor conforme surge de las constancias de autos. Esto es el comportamiento esperado de un buen empleador (art. 63 LCT). El hecho del príncipe causante de la ineficacia de la categoría profesional fue superado por la negociación colectiva al momento de producirse la desvinculación del trabajador. Por lo que presenta reproche de juridicidad, el hecho que al kaiser la fecha prevista en el acuerdo, el trabajador no haya concurrido el programa de capacitación sin que la empleadora hacia gestionado alguna medida tendiente a revertir esta situación. Por lo tanto, cumplida la fecha acordada por personas ajenas al trabajador, quien demuestra falta de consentimiento, el modo de extinción no se encuentra configurado conforme los extremos del artículo 247 LCT.

El empresario al momento de adquirir, nuevamente, la concesión del servicio vial, no puede alegar que desconocía las consecuencias de dicha decisión. Ella implicaba una renovación tecnológica de sus procesos de producción, impactando directamente sobre la categoría profesional en la cual se encontraba incluido el trabajador actor.

Se insiste en que, no se observa en el caso, ninguna manifestación de voluntad expresa e inequívoca de la actora para inferir que ha aceptado las cláusulas predispuestas en el acuerdo colectivo. La negociación y la consolidación del texto de dicho acuerdo no contó con la participación personal de ningún trabajador.

Por resultar acreditado a través de la prueba documental y las afirmaciones de las partes en el proceso, se impone declarar la nulidad de dicha cláusula del acuerdo y declarar inoponible los efectos de la Resolución STP N° 0001/19 de conformidad con el art. 12 de la LCT.

IV- La segunda cuestión gira entorno a la causal de extinción del contrato de trabajo. En su afán, el actor propugna que su despido fue injustificado dado que la conducta desplegada por Servicios de Autopistas SA no encuadra en los presupuestos fácticos del art. 247 de la LCT. Este artículo dispone:

«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».

Los presupuestos fácticos sustantivos establecidos en la norma son la fuerza mayor y la falta o disminución de trabajo; y los presupuestos fácticos calificativos son la imputabilidad empleadora y la justificación fehaciente de ellos.

Por un lado, la fuerza mayor como presupuesto sustantivo también incluye al caso fortuito dado que así lo dispone el Código Civil y Comercial. La doctrina ha entendido que no existe una fuerza mayor específica para las relaciones laborales, así, comparten las mismas nociones que el derecho común<sup>43</sup>. En efecto, la fuerza mayor es entendida «cuando exista un impedimento insuperable de cumplimiento del contrato de trabajo provocado por un hecho que no ha podido preverse o que, habiendo sido previsto, no ha sido posible ser evitado (art. 1730 CCyC)»<sup>44</sup>.

En cambio, la falta o disminución de trabajo implica una afectación grave a la rentabilidad de la empresa. No hay imposibilidad de dar trabajo, hay una grave dificultad<sup>45</sup>. Así las razones empresariales centran su atención en la excesiva onerosidad que implica el mantenimiento del empleo, que pone en riesgo las otras fuentes de trabajo<sup>46</sup>. Sin estas valoraciones, la ajeneidad del riesgo empresario podría verse severamente disminuida por cualquier reducción de la facturación<sup>47</sup>. En rigor, la interpretación para la tipificación de ambas causales de extinción es de carácter restrictiva<sup>48</sup>.

Por otro lado, el presupuesto de inimputabilidad empresarial refiere a ese deber del empleador de proceder en los procesos productivos con los estándares exigidos en los arts. 62 y 63 de la LCT<sup>49</sup>. En cambio, el presupuesto de justificación fehaciente de las causales garantiza el ejercicio del derecho de defensa por parte del trabajador. En ese camino, cabe agregarse que toda causal extintiva debe estar sometida a los requisitos formales del art. 243 de la LCT, en cuanto a comunicación escrita y expresión clara de la causa de extinción del contrato de trabajo<sup>50</sup>.

En el caso de marras, la empresa demandada ha acreditado que la suspensión y el despido laboral fueron notificados fehacientemente al trabajador por Acta notarial. En su contenido se expresa la causa, el plazo y las consecuencias jurídicas de la suspensión y del despido, en conformidad a las acordadas en el Acuerdo homologado.

En mi opinión, dado el carácter restrictivo que implica la interpretación de las causales analizadas<sup>51</sup>, se presenta en términos no claros las razones invocadas por la empleadora para activar las consecuencias jurídicas del art. 247 de la LCT.

Primero, la empleadora alega en la contestación de demanda que la imposición del «Sistema Inteligente de Peaje» en la renovación de la concesión vial representó un «inevitable acto del príncipe» configurando una causal de fuerza mayor o al menos una falta o disminución de trabajo no imputable a su accionar. Estas expresiones no respetan ni el principio de invariabilidad del art. 243 de la LCT ni el principio de no contradicción de la lógica formal. O bien, la imposibilidad de trabajo responde a la decisión del poder político (concedente vial) a modernizar el sistema de cobro de peaje, o bien existe un

---

<sup>43</sup> Cfr. ACKERMAN, Mario y LAS HERAS, Horacio, *El despido*, 1, p. 216.

<sup>44</sup> Ídem, p. 213.

<sup>45</sup> VALLE, María Ángeles, *La fuerza mayor como fundamento para la suspensión o el despido*, p. 366. En contra, CNAT, Sala VI, 8-8-90, “Cáceres, Bartolomé c/ La Bella SRL”, RC J 12099/19.

<sup>46</sup> Cfr. ACKERMAN Y LAS HERAS, *op. cit.*, p. 220.

<sup>47</sup> Cfr. Ídem, p. 220-221.

<sup>48</sup> Cfr. Ídem, ps. 221-222.

<sup>49</sup> Cfr. KHEDAYÁN, Eugenia, *Criterio para calificar a determinados trabajadores y empleadores como sujetos intervinientes del procedimiento preventivo de crisis*, p. 101.

<sup>50</sup> Cfr. ACKERMAN y LAS HERAS, *op. cit.*, p. 222.

<sup>51</sup> Cfr. VALLE, *op. cit.*, p. 372.

aumento excesivo de la onerosidad del puesto de trabajo. De las expresiones contestarias del demandado no surgen con claridad cuál de estas situaciones fácticas se pretende encuadrar el demandado para justificar el despido del trabajador.

En segundo lugar, de la lectura del intercambio de comunicaciones postales habido entre los litigantes a partir de la ruptura laboral, se observa que Servicios de Autopistas SA invoca como causal «razones tecnológicas y en los términos de la Resolución S.T.P. N° 0001/19». Es decir, la empleadora incorpora una tercera causal de despido.

Las causales tecnológicas no se encuentran previstas en los presupuestos fácticos del art. 247. Sin embargo, esta norma requiere de integración y armonización con el art. 98 de la ley 24.013. En este sentido, la doctrina expresó que ambas normativas se efectúan aportes recíprocos dado que: «la primera brinda el marco de configuración de la causal, las pautas para la elección de los trabajadores y el régimen indemnizatorio, y la segunda, la causal tecnológica y el sistema procedimental»<sup>52</sup>.

Sin embargo, las causales económicas del art. 247 no mantienen identidad con las tecnológicas. Así es que cuando la obsolescencia tecnológica se hace presente, en principio, la crisis generada le es imputable al empleador dado el deber jurídico de incorporar tecnología a los procesos de producción (art. 23 de la ley 24.013)<sup>53</sup>.

El contexto histórico transitado en la causa, expone que la innovación en el sistema de cobro de peaje ha avanzado los últimos treinta años. Desde 1986, los países nórdicos europeos y norteamericanos han usado la tecnología para el peaje. En latinoamérica, Santiago de Chile cuenta con dicha tecnología desde el 2004. En términos similares, desde 1996, nuestro país en la Autopista Acceso Norte en Buenos Aires, entre otras (Cfr. <https://www.ausol.com.ar/Historia/Hitos>, accedido el 01/02/2023). A partir de las consecuencias de la Pandemia del COVID-19, los procesos de innovación tecnológica para el cobro de peajes en las rutas y corredores viales de nuestro país se han profundizado. Incluso es de uso obligatorio para los ingresos a Ciudad de Buenos Aires desde el 28/09/2020 (ver resolución N° 275/2020 Secretaria de Transporte y Obras Públicas de CABA). Si bien, esta normativa no es aplicable presenta un panorama del mercado actual en la materia.

Por lo tanto, la causal tecnológica de la ley 24.013 invocada por el demandado en el intercambio epistolar, mantiene una estructura fáctica y jurídica distinta a las causales económicas de la LCT invocada en la demanda. En efecto, esta ausente precisión y presente contradicción provoca un estado de indefensión insuperable para la actora, que el propio art. 243 de la LCT pretende sortear. La doctrina tiene dicho que «la decisión rupturista debe ser comunicada por escrito y con expresión suficientemente clara de la causa en que se funda la ruptura contractual. La jurisprudencia tiene dicho<sup>54</sup>:

«...cuando de las causas de cesantía se trata, existe una suerte de fijeza prejudicial, en el sentido de que no se admitirá la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato consignados en la comunicación que se hiciera por escrito, ello, según lo dispone el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo al establecer el

---

<sup>52</sup> Citado CONFALONIERI, Juan José (h.) en Eugenia P. KHEDAYÁN, *op. cit.*, p. 104.

<sup>53</sup> Cfr. CONFALONIERI, Juan Ángel (h.), *Los despidos colectivos. Identificación de algunos aspectos concretos para meditar una reforma*, ps. 340-341.

<sup>54</sup> SCJBA, Causa L120964 «Montariol», sent. de 14/08/2019.

principio de la invariabilidad de la causa de despido (causa L. 102.972, "Díaz", sent. de 6-VII-2011)».

En consecuencia, admito la pretensión de la actora en cuanto a rechazar la justa causa de su despido en los términos del art. 247 de la LCT. Quedando eficazmente producido el despido sin motivación, por lo que deberá abonarse la indemnización establecida en el art. 245 de la LCT.

V-En tercer término, el debate en la presente causa se centra en el reclamo que realiza la actora por el pago íntegro de los salarios correspondientes de los meses de setiembre y octubre de 2019 con más la integración de las cotizaciones de la seguridad social no ingresados en dichos períodos. Indefectiblemente, resulta necesario tener que analizar el procedimiento preventivo de crisis (PPCE) llevado a cabo por la empleadora en el expte. Administrativo N° 00-000000-01.

Preliminarmente, corresponde destacar que lo pretendido por la actora en este punto, se vincula con la suspensión de ciertos efectos de su contrato de trabajo durante el período señalado. Por tanto, la extinción del vínculo analizada en los considerandos anteriores resulta de un desarrollo independiente a la suspensión acordada.

Ahora bien, el art. 98 de la ley 24.013 dispone:

*«Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo»* (el destacado me pertenece).

La doctrina y la jurisprudencia han coincidido que de la literalidad normativa, emerge una instancia administrativa obligatoria para la empleadora que pretende llevar a cabo despidos colectivos por razones económicas, tecnológicas o de fuerza mayor<sup>55</sup>.

En el caso de marras, se presenta la suspensión de 48 trabajadores de una categoría profesional (Cobrador de peajes) y de un corredor vial (Autopista de Los Comechingones, ex Ruta Provincial N° 55 de la provincia de San Luis) específico. En este sentido, existe un plantel de trabajadores de la empresa que supera cuantitativamente el límite mínimo previsto por la citada norma. Por lo tanto, se juzga conforme a Derecho, la iniciación del PPCE por parte de la empleadora para suspender o despedir a los 48 trabajadores.

A pesar de ello, opino que el PPCE regulado por la ley 24.013 tiene una finalidad diferente a la contemplada en el art. 247 de la LCT. El PPCE prevé despidos y suspensiones debido a causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, y su contenido es amplio en el decreto N° 2072/94. Aunque las indemnizaciones laborales resultantes del PPCE puedan ser cuantificadas conforme la LCT, pueden incluso ser superiores nunca menores. Por lo tanto, cuando se atiende al PPCE se lo hace en el carácter de lograr una racionalización del proceso de desvinculación, previendo otras alternativas y comprobando la magnitud de la crisis invocada. Todas estas características son susceptibles del control tanto administrativo como judicial<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Cfr. VALENTÍN, *op. cit.*, p. 119.

<sup>56</sup> CASSINI, Marcelo N., *¿Es compatible el procedimiento preventivo de crisis con la suspensión o despido por fuerza mayor?*, ps. 408-409.

En el presente caso, el PPCE finaliza con un acuerdo entre la empresa y la asociación gremial SIPESAL. Este acuerdo fue aprobado y homologado por la autoridad administrativa provincial competente. A los fines del estudio de la causa, el acuerdo presenta en su contenido la posibilidad de ser analizado en partes. Por un lado, se presenta el articulado que modifica el CCT aplicable, en cuanto sustituye una categoría profesional. Por otro lado, se presenta un articulado referido a la suspensión concertada en los términos del art. 223 bis de la LCT. Finalmente, surge una cláusula de cierre que prevé el despido de los trabajadores que no ratifiquen la integridad del acuerdo. Este último tema fue tratado en los considerandos precedentes.

En esta oportunidad, corresponde el tratamiento del segundo de los contenidos dado que se encuentra controvertida los efectos de la suspensión concertada. El art. 223 bis de la LCT dispone:

«Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por *suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación*, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661» (el destacado me pertenece).

Ahora bien, si el resultado del PPCE es la homologación de acuerdo que incluye una suspensión concertada conforme el art. 223 bis de la LCT, dicho acuerdo es susceptible de control de legalidad por la jurisdicción laboral. La doctrina ha determinado los elementos estructurales que deben ser controlados, a saber: 1) la asignación no remunerativa, 2) la notificación por escrito, 3) el plazo fijo, 4) la orden de antigüedad, 5) la justa causa y 6) la homologación administrativa<sup>57</sup>. La falta de superación de la legalidad de alguno de estos elementos provoca la inaplicabilidad del acuerdo al trabajador.

Así encuentro en el plazo fijo un exceso a los límites fijados por la ley. No le asiste razón a la empresa demandada respecto a que la suspensión prevista en el art. 223 bis de la LCT es una causal autónoma y no sujeta al plazo del art. 220 de la LCT.

En primer término, el art. 223 bis prevé como causales legales para la suspensión concertada a la falta o disminución de trabajo y a la fuerza mayor.

En segundo término, las causales legales mencionadas se encuentran previstas en el art. 221. Es decir, en el mismo cuerpo legal y en el mismo Capítulo V titulado «De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias».

En tercer término, cada causal tiene su propio plazo de suspensión. Para la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, el plazo máximo es de 30 días en el término de un año aniversario (art. 220). En cambio, para la fuerza mayor es de 75 días (art. 221). Sin embargo, la concurrencia de ambas causales nunca pueden superar el término de 90 días en un año aniversario.

---

<sup>57</sup> Cfr. SIRIMARCO, Sebastián, *Control de legalidad de los acuerdos del art. 223 bis*, LCT, DT2020 (julio), 31, cita: TR LALEY AR/DOC/2094/2020.

En cuarto lugar, el legislador ha distinguido cada una de estas causales con plazos distintos porque su acaecimiento, demostración, desarrollo y control son distintos. Cada una de estas causales poseen condiciones fácticas y jurídicas propias para su efectividad.

En esta lógica, en los términos del acuerdo no se observa con precisión la causal de la suspensión concertada. El demandado inicia el PPCE utilizando la fórmula «por razones de fuerza mayor, económicas y tecnológicas en los términos del art. 98 y ss. de la ley 24.013». Luego, las partes signatarias del acuerdo colectivo formulan la expresión «por razones tecnológicas», indicando de esta manera cuál es la causal de la suspensión concertada. Estas razones no son parte de la fórmula legal del art. 223 bis de la LCT y requieren del consentimiento expreso del trabajador para su validez entre partes.

Por lo tanto, el acuerdo coloca a la actora en un estado de indefensión insuperable, puesto que no puede saber con precisión cuál es el límite legal aplicable. La oponibilidad del acuerdo homologado cercena el principio de intangibilidad de las remuneraciones (art. 132 de la LCT). En otras palabras, no surge en el texto del acuerdo la claridad requerida para computar los plazos legales. Además, la falta de consentimiento del trabajador hacia el plazo acordado evidencia con claridad que no se le puede oponer sus efectos (art. 58 de la LCT).

En consecuencia y en atención a lo expuesto en el presente considerando, se admite la pretensión del actor a cobrar el salario íntegro de los meses de setiembre y octubre del 2019 con más la integración de las cotizaciones de la seguridad social no ingresados en dichos períodos.

VI- Finalmente, se trata el pago íntegro de las indemnizaciones laborales por despido injustificado.

Conforme a los fundamentos expresados en el considerando IV de la presente resolución, la demandada no ha demostrado los supuestos de hechos contemplados en el art. 247 de la LCT y a la actora le asiste razón de integrar en sus créditos laborales con las sumas correspondientes a las indemnización por antigüedad prevista en el 245 de la LCT.

Procede la indemnización del art. 232 de la LCT. El preaviso tiene como fin, mediante su comunicación, preservar al trabajador de una ruptura contractual intempestiva<sup>58</sup>. Tal como se observa en autos, el Acta notarial cumplió esta función de preavisar dado que durante 60 días se mantuvo vigente la relación de trabajo. Sin embargo, el preaviso se encontraba condicionado a la ratificación individual del trabajador de los términos del acuerdo homologado y ciertos efectos del contrato de trabajo se encontraban suspendidos. En especial, el relacionado al cobro de remuneraciones. En este caso, la suspensión concertada encuadra dentro de los supuestos de suspensión de la eficacia del preaviso previsto en el art. 239 1º párrafo de LCT dado que durante el tiempo de suspensión el actor conserva el derecho de reclamar salarios conforme los argumentos desarrollados en el considerando V.

VII- El importe de los rubros de los considerandos V y VI surgirá de la planilla que se efectuará en autos debiendo tenerse presente los rubros receptados en los considerandos y deduciendo las sumas oportunamente abonadas por la demandada

---

<sup>58</sup> SCJBA, Caula L 26662, «Castro», sent. 06/03/1979.

Servicios de Autopistas S.A. (art. 260 LCT). Al monto se le aplicará, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago una vez y media el promedio de la tasa activa de interés sumada que fija el Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento de documento a 30 días.

VIII- La segunda cuestión no debe prosperar.

La actora pretende en su accionar extender solidariamente la responsabilidad de los créditos laborales reclamados contra Servicios de Autopistas SA a la Provincia de San Luis en los términos del art. 30 de la LCT.

En primer lugar, si bien la Provincia de San Luis no contestó la demanda oportunamente, ello no se traduce en una aplicación automática de los apercibimientos previstos en el art. 356 inc. 1º del código procesal provincial, como lo pretende la actora en sus alegatos. Así, conforme a la convicción respecto a la prueba obrante en autos y apreciada según a las reglas de la sana crítica (arg. art. 386 CPCCSL), entiendo por no acreditado los hechos invocados por la actora, por lo que justifico mi apartamiento a la aplicación de los apercibimientos solicitados por la actora a fs. xx/xx<sup>59</sup>.

En segundo lugar, la Provincia de San Luis no es una empresa ni se dedica a la administración y explotación de la ex Ruta Provincial 55, sino que es una autoridad política administrativa que, en cumplimiento de ese rol específico no empresarial, entre otras cosas, dirige y administra sus bienes públicos. Por ende, dado que la Provincia no es una empresa y la construcción, mantenimiento, administración y explotación de los corredores viales no es una actividad que pueda considerarse incluida en el objeto propio que esa autoridad política despliega en el ámbito provincial. En este sentido, una reiterada doctrina judicial tiene dicho que la Administración Pública resulta, en principio, ajena a la solidaridad prevista por el art. 30 de la LCT<sup>60</sup>.

En el caso, no se verifica el presupuesto esencial contemplado en el art. 30 de la LCT en orden al reconocimiento de la solidaridad pretendida.

En tercer lugar, el art. 2 inc. a de la LCT establece la incompatibilidad del régimen de empleo de la administración pública nacional, provincial o municipal con el dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. Excepto que se verifique el acto administrativo expreso que incluya a los trabajadores dentro de su ámbito de aplicación, o bien, el CCT aplicable lo incluya<sup>61</sup>.

Ninguna de estas dos situaciones ha ocurrido en el caso. El actor mantuvo una relación de trabajo con la empresa Servicios de Autopistas S.A. Esta situación jurídica no está controvertida entre las partes. El Estado provincial negó cualquier tipo de relación mantenida con el actor en el intercambio epistolar obrante a fs. xx. Incluso oportunamente el Estado provincial negó que el actor se encuentre incluido en el régimen de empleo

---

<sup>59</sup> CNCiv., Sala H, 11/10/2007, «Benítez, Emilio Fernando c/ Piza, Gustavo Alejandro y otro»; DJ, 2008-I, 876.

<sup>60</sup> Fallos: 336:1468 y SCJBA, 06/08/2014, Rubinzal Online; 117353 RC J 2649/15.

<sup>61</sup> Ver CJSN g 78.XLV.RHE «Gómez, Susana G. C. Golden Chef SA y otros s/ despido» 17/09/2013 – en el mismo sentido, C.381.XLV «Ciancio, Víctor D. C. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y otros» - 29/10/2013; O.73.XLVII «Orellano, Darío c. Comisión Nacional Reg. Transporte y otros s/ despido – 06/03/2014 y M.682XLVIII «Morales, Leonardo Fabián c. Centro de Estudiantes de Ingeniería y otros s/ despido – 08/04/2014»).

público dispuesto en la Ley N° XV-0390-2004 (5618) de estatuto de empleado público de la provincia.

Sentado lo anterior, se rechaza la pretensión de la actora de extender solidariamente la responsabilidad al estado provincial de San Luis. Con respecto a la intervención de la Provincia de San Luis, las costas son en el orden causado, toda vez que la accionante pudo haberse considerado asistida de mejor derecho para litigar (art. 68, 2º parte, Cód. Proc. Civ. y Com.).

Por todo lo expuesto, este juzgado RESUELVE: 1) Admitir la demanda promovida por la actora Melchor Ronin contra Servicios de Autopistas S.A. 2) Rechazar la demanda contra la Provincia de San Luis. 3) Imponer las costas del proceso expte. 111/19 a las vencidas Servicios de Autopistas S.A. en cuanto a la demanda instada contra su parte, y en el orden causado, en cuanto a la demanda instada contra la Provincia de San Luis. 4) Diferir la regulación de honorarios para la etapa de aprobación de la planilla que deberán practicar las partes.

IX- Regístrese y notifíquese.

X- Fdo. Juez de la causa.

### CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE EMPRESA

#### INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se presenta un breve estudio dogmático y jurisprudencial del procedimiento preventivo de crisis de empresa (PPCE).

El lector reconocerá los aspectos normativos, sociológicos y axiológicos más importantes de este procedimiento que tiene como finalidad la preservación de los puestos de trabajo en un contexto de crisis de la empresa.

«En el grado de evolución y consolidación actual de las instituciones democráticas de un Estado social de derecho, consideramos que debe interpretarse el “ de ver “ de trabajar, a partir del trabajo como función social, como un deber ético más que jurídico, derivado de la solidaridad social que todos debemos tener hacia nuestros semejantes y hacia la comunidad»<sup>62</sup>.

#### BREVE RESEÑA HISTÓRICA

La sociedad argentina presentó tensiones políticas, económicas y culturales desde los albores de su nacimiento. No es vano recordar que la creación del Virreinato del Río de la Plata estuvo justificada por la crisis política y económica padecida en la región como consecuencia de las invasiones portuguesas<sup>63</sup> y el contrabando promovido por el imperio británico<sup>64</sup>. El Reglamento y Aranceles reales para el Comercio Libre de España e Indias del 12 de octubre de 1778 dictado por el Rey de España Carlos III de la casa de los Borbones, inició un proceso de librecambismo en la economía de la región<sup>65</sup>.

Los principales beneficiarios de este aperturismo comercial fueron los comerciantes de la ciudad de Buenos Aires cuyo puerto era el destino de los artículos de los centros fabriles mecanizados de Manchester o Glasgow<sup>66</sup>. Así, los comerciantes no porteños se mantenían incapaces de competir con los productos extranjeros, sumergiendo a la mayoría del interior del virreinato en la más profunda pobreza<sup>67</sup>.

En 1794, por cédula real de Carlos IV se creó el Consulado de Buenos Aires. La principal finalidad de este organismo era la «protección y fomento del comercio» para el cumplimiento del libre cambio. No obstante, en el rigor de estas reglas era imperativo que la división del trabajo se hiciera efectiva en el Virreinato, es decir, los países industriales venden sus manufacturas industriales a los países no industriales y éstos venden sus materias primas a los primeros<sup>68</sup>.

---

<sup>62</sup> LAS HERAS, Horacio, *Reingeniería del procedimiento preventivo de crisis. Necesidades cambios. Propuestas. El procedimiento preventivo de despidos colectivos*, p. 371.

<sup>63</sup> Finalizada diplomáticamente mediante la suscripción del Tratado Rademaker-Herrera en 1812.

<sup>64</sup> La independencia de los Estados Unidos de América en 1776 provocó la necesidad de captar nuevos mercados para introducir las manufacturas industrializadas de Inglaterra, que contaba con las primeras máquinas textiles.

<sup>65</sup> Disponible en <http://hdl.handle.net/10366/49233>, accedido el 01/03/2023.

<sup>66</sup> Citado Trías en GULLO, Marcelo, *La historia oculta: la lucha del pueblo argentino por su independencia del imperio inglés*, p. 54.

<sup>67</sup> Cfr. GULLO, *op. cit.*, p. 53-54.

<sup>68</sup> Ver más en SMITH, Adam, *La riqueza de las naciones*, pp. 27-30

El 2 de junio se homenajea a los graduados en ciencias económicas en la Argentina. Ese día se recuerda el nombramiento de Manuel Belgrano como secretario de Comercio del Consulado de Buenos Aires. Nuestro «primer economista» era crítico a la propuesta económica real librecambista, fomentando el desarrollo de una industria nacional. Escribió:

«Constituyéndonos labradores y que la Península sea la industriosa; pero no por esto se crea que debemos abandonar aquellas artes y fábricas que se hallan ya establecidas en los países que están bajo nuestro conocimiento, antes bien es forzoso dispensarles toda la protección posible, y que igualmente se las auxilie en todo y se les proporcione cuantos adelantamientos puedan tener, para animarlas y ponerlas en estado más floreciente»<sup>69</sup>.

La situación de crisis política y económica local se vería profundizada por el proceso de independencia iniciado en 1810. La falta de recursos económicos era una de las excusas más recurrente que interponía el gobierno central frente a los pedidos de los generales que hacían malavares heroicos para frenar las abatidas de reconquista de los ejércitos realistas.

En 1853, comenzaría un proceso de conformación del Estado moderno que se consolidaría en 1880. Durante este tiempo estuvo presente un modelo económico basado en el extractivismo de materias primas agropecuarias y su exportación a los países industrializados, especialmente Gran Bretaña. El modelo se mantuvo prioritariamente hasta 1930 y nuestro país sufrirá seis crisis económicas (1866, 1873, 1885, 1890, 1913 y 1930)<sup>70</sup>. Los testimonios documentados por Biolet Massé respecto de las condiciones económicas, sociales y culturales de la clase obrera durante los comienzos del siglo XX demostraron los efectos del modelo en la población.<sup>71</sup>

Luego, Argentina sufrirá cuatro crisis durante el modelo industrial de sustitución de importaciones (1951/52, 1959, 1962/63 y 1975)<sup>72</sup>. Durante este período se apuntó a un modelo sindical que respaldaría a las organizaciones sindicales como actores decisivos en el campos político, económico y social<sup>73</sup>.

Finalmente, seis crisis fueron las transitadas en el período denominado valorización financiera y neoliberalismo (1981/82, 1989, 1995, 2001, 2008 y 2018/19)<sup>74</sup>. Todas estas crisis repercutieron sucesivamente sobre la dinámica de las relaciones laborales, es decir, sobre las tensiones entre el capital y el trabajo.

La palabra «crisis» mantiene varias acepciones en la lengua española. El Diccionario de la Real Academia Española la define como «cambio profundo y de

---

<sup>69</sup> Citado en PIGNA, Felipe, Manuel Belgrano, el hombre bicentenario, p. 78.

<sup>70</sup> Ver más en ZÍCARI, Julián, Crisis económicas argentinas. De Mitre a Macri, 1º ed., Bs. As., Ediciones Continente, 2020.

<sup>71</sup> Ver más en BIALET MASSE, Juan, Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas, 1ª, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2010, disponible en <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/Volumen1.pdf> y <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Volumen2%20Biolet%20Mass%C3%A9.pdf>, acceso 01/03/2023.

<sup>72</sup> Ver ZÍCARI, *op. cit.*

<sup>73</sup> Ver más en RALÓN, Gonzalo, *Sobre la libertad sindical y el modelo sindical argentino (1943-2011): un recorrido histórico para ilustrar el debate*. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA / I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC, Buenos Aires, noviembre, 2012.

<sup>74</sup> Ver ZÍCARI, *op. cit.*

consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados». Para la acepción económica es la «reducción en la tasa de crecimiento de la producción de una economía, o fase más baja de la actividad de un ciclo económico»<sup>75</sup>. Todas estas fórmulas exponen una situación espacio-temporal de impotencias e impedimentos que contrastan con las épocas de mejoría.

La Teoría de la Crisis desarrollada por Claus Offe pretende dar razones sobre la supervivencia del capitalismo tardío<sup>76</sup>. En ella se reconoce dos definiciones de crisis. Una la describe los procesos cuestionan la estructura de un sistema. La crisis aparece como un evento catastrófico e imprevisible que ocurre esporádicamente. Es utilizada como parte de un proceso de toma de decisiones en respuesta a eventos externos bien definidos. La segunda definición de crisis no es estructural sino procesual. Offe sostiene que las crisis son procesos que violan la «gramática» de los procesos sociales, y sus resultados son impredecibles e indeterminados<sup>77</sup>.

Nuestro país parece enrolarse en la última acepción desarrollada por el citado sociólogo, puesto que son muy pocos los períodos de estabilidad y de bienestar en nuestra sociedad organizada. El desafío ético del Estado es identificar los procesos sociales productores de los acontecimientos y precisar los límites de su actuación. Para Las Heras la nota de ajeneidad de la estructura propia de la relación de dependencia no incluye el desconocimiento de la problemática de la empresa. Los datos sobre el estado de la empresa son informaciones que debe ser conocida por el colectivo laboral. Así se constituye en una herramienta central en la negociación colectiva (art. 4º inc. c de la ley 23.546).

En el camino de dar razones sobre permanencia del fenómeno «crisis», bajo la advertencia realizada por Rabinovich-Berkman, hay que ser cuidadoso de considerar a lo jurídico como algo externo a nosotros, dado que el derecho vive en nosotros, sin posibilidad de vivir al margen del derecho<sup>78</sup>. Por lo tanto, se encuentra en la realidad, las experiencias que favorecen o perjudican a la vida. Es en la realidad social donde se denuncia cuando la normativa no la refleja y no la considerada en términos de valores<sup>79</sup>.

Es por ello que entiendo posible que recién en la década del 40 se consolidó la normativa regulatoria del despido «por falta o disminución de trabajo» pese haber transitado varias crisis económicas. En ese momento, comenzó a afianzarse axiológicamente la necesidad de institucionalizar mecanismos de prevención y solución

---

<sup>75</sup> <https://dle.rae.es/crisis>.

<sup>76</sup> «Las denominaciones de capitalismo de organización, capitalismo regulado por el Estado o capitalismo tardío hacen referencia a dos clases de fenómenos, aunque todas remiten al estadio avanzado del proceso de acumulación. Por un lado, aparece el proceso de concentración de empresas (nacimiento de las corporaciones nacionales y multinacionales) y la organización de los mercados de bienes, de capitales y de métodos de trabajo; asimismo, por otro lado, el Estado pasa a ser un mecanismo regulador del mercado e interviene en los crecientes desequilibrios del funcionamiento de éste. El capitalismo tardío, pues, es el que necesita del estado para organizar los desajustes creados por la lógica del beneficio de las enormes corporaciones industriales y financieras». MUÑOZ, Blanca, Crisis (Teoría de la): Habermas / Offe, Universidad Carlos III de Madrid, disponible en [https://www.uc3m.es/grupos-investigacion/media/grupos-investigacion/doc/archivo/doc\\_crisis-habermas/offe02.pdf](https://www.uc3m.es/grupos-investigacion/media/grupos-investigacion/doc/archivo/doc_crisis-habermas/offe02.pdf), accedido 01-03-2023.

<sup>77</sup> Cfr. idem.

<sup>78</sup> Cfr. RABINOVICH-BERKMAN, Ricardo, Un viaje por la historia del derecho, p. 42

<sup>79</sup> CIURO CALDANI, Miguel Ángel, Una teoría trialista del derecho: Comprensión iusfilosófica del mundo jurídico, ps. 33-34.

de conflictos laborales. Por un lado, la Secretaría de Trabajo y Previsión comenzó un proceso fructífero de diálogo social y de transformación burocrática (1944)<sup>80</sup>. Por otro, se crean los tribunales especializados laborales en la justicia nacional<sup>81</sup> y provincial<sup>82</sup>. En verdad, el discurso racional sobre la lógica del derecho del trabajo es institucionalizado como una cuestión autónoma al derecho común.

El decreto-ley 33.302/45, ratificado por ley 12.921, estableció la terminología «despido por falta o disminución de trabajo», ya utiliza en las prácticas tribunalicias. Hasta allí, ante la ausencia de un régimen general del trabajo, la ley 11.729 (de reforma del Cód. de Comercio), era la única normativa reguladora de una indemnización laboral vinculada al estado económico de la empresa (art. 153 inc. 5 del Cód. de Com.)<sup>83</sup>.

Esta norma y el decreto-ley 33.302/45 fueron derogadas por la ley 16.881. La norma decía: «El contrato de trabajo se extingue por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador». Ello en consonancia con el fallo plenario «Hennse»<sup>84</sup>. Sin embargo, al año, la ley 17.391 reestableció el art. 157 inc. 3 del Cód. de Com. en el que consistía: el despido por «falta o disminución de trabajo fehacientemente justificada».

En 1974, entró en vigencia la ley 20.744, derogando los arts. 154 a 160 del Cód. de Com. El legislador adoptó la terminología del plenario «Hennse». Esta fórmula se mantiene vigente hasta la fecha, sin perjuicio de alguna actualización presentada por la vigencia de las leyes 24.013 y 24.467<sup>85</sup>.

En 1991, la ley 24.013 establece el procedimiento administrativo a seguir en caso de despidos plurales. Ello tiene su antecedente normativo en el art. 276 de la LCT originario. Sin embargo, previamente, el decreto 1250/85 (derogado) estableció el carácter previo y obligatorio del procedimiento para aquellos casos de reducción, suspensión o despido de trabajadores por falta o disminución de trabajo o por causas económicas. El procedimiento implicaba una comunicación al Ministerio del Trabajo. En caso de incumplimiento de ello se establecía la sanción de multas, como también, era considerar sin causa justa, la suspensión efectivizada mas no el despido. Este

---

<sup>80</sup> En el marco de la Secretaría de trabajo y previsión sólo en el año 1944 se produjeron 115 decretos nacionales y 28 resoluciones internas regulatorias del trabajo rural, incluidas disposiciones sobre pago de salarios, jornada de trabajo, descanso semanal, accidentes, y procedimiento de conciliación y arbitraje. Otros 31 decretos establecían regímenes provisionales y creaba caja de jubilaciones por actividad otras 13 resoluciones se reconocería la personería a distintos gremios; se firmaron 319 convenios colectivos de trabajo y se realizaron 174 conciliaciones. Esta situación se profundizó a partir de 1945. Cfr. PALACIO, Juan Manuel, *La justicia peronista*, ps. 65-66.

<sup>81</sup> El decreto-ley 32 347/44 dio el nacimiento de la justicia laboral en nuestro país mediante la instauración de los tribunales del trabajo de la capital Federal. La puesta en marcha de la nueva justicia fue muy complicada por los obstáculos interpuesto por algunos sectores de la sociedad. Los nuevos camaristas y jueces del trabajo de esa jurisdicción fueron puestos en sus funciones los días 23 y 24 de julio de 1945. Sin embargo, ello generaría un fallo de la Corte Suprema, declarando la inconstitucionalidad del decreto-ley. PALACIO, *op. cit.*, ps. 107-108.

<sup>82</sup> La provincia de Buenos Aires dio nacimiento a su justicia laboral mediante ley 5178, de octubre de 1947. Disponible en [www.gob.gba.gov.ar](http://www.gob.gba.gov.ar).

<sup>83</sup> Cfr. CONFALONIERI, Juan (h.), *La delimitación conceptual de los despidos colectivos*, ps. 1-4.

<sup>84</sup> «La falta o disminución de trabajo, como causal de excepción del pago duplicado de la indemnización de la ley 11,729 establecido en el decreto 33.302/45, ley 12.921 debe producirse por causa ajena a la voluntad del empleador quien deberá probar fehacientemente circunstancias», CNAT, en pleno, 23/03/55, «Hennse Samuel y otros c/ Laudrok y Cía. SRL», LL, 78-174.

<sup>85</sup> Cfr. CONFALONIERI, Juan (h.), *La delimitación conceptual...*, *op. cit.*, ps. 1-4.

procedimiento no reguló la participación del sujeto sindical. Obviamente, esta norma fracasó al igual que el art. 276 de la LCT<sup>86</sup>.

El decreto 328/88, aún vigente, establece un régimen general semejante al anterior decreto, pero aumentó el plazo de comunicación a la autoridad de aplicación, unificó la sanción por incumplimiento de trámite previo en multas, y el Ministerio de Trabajo tenía mayor protagonismo en el conflicto con la posibilidad de adoptar medidas de oficio<sup>87</sup>.

La ley 24.013 mantiene rasgos más tuitivos que sus predecesoras. Sin embargo, el tratamiento de los despidos colectivos es tibio e incluso confuso, por lo que requirió ser complementada por los decretos 2072/94 y 265/02. Estas normativas se pusieron a prueba sobre su eficacia cuando la Argentina profundizó su crisis económico-social del año 2001, mostrando la necesidad de una reforma integral.

El procedimiento preventivo de crisis de empresa (PPCE) es más que un trámite administrativo previo y obligatorio con una normativa dispersa en la que se pretende concentrar seguidamente: La ley 24.013 (arts. 98 a 105); los arts. 97 y 98 de la ley 24.467; la ley 23.546 (texto vigente); el decreto 2072/1994, y los decretos 264/02 y 265/02; el decreto 328/88, y el art. 247 de la LCT (texto vigente)<sup>88</sup>. En palabras de la Sala X, el PPCE «está pensado también para que la empleadora pueda canalizar sus problemas económicos atenuando la conflictividad en un ámbito de concertación y de paz social»<sup>89</sup>.

#### CONCEPTUALIZACIÓN

La doctrina define al procedimiento administrativo como «la serie de actuaciones que ha de llevar a cabo, en el conjunto de formalidades y trámites que tiene que observar la Administración Pública para emitir sus decretos, disposiciones o resoluciones»<sup>90</sup>. La finalidad de todo procedimiento administrativo es el acto administrativo y es un común denominador en todos los actos del Estado en sus multiniveles.

En particular, el PPCE está reglado en los arts. 98 a 105 de la ley 24.013. Si bien, el procedimiento se regula en una ley nacional y la autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación; la normativa complementaria dispuso que dicha competencia puede ser delegada por la nación a las provincias como se desarrollará más adelante. Ello impacta indefectiblemente en la normativa supletoria en materia de procedimiento administrativo.

Por lo que opino que en caso de ejercicio de competencia provincial, la norma de procedimiento administrativo local es la norma supletoria a la ley 24.013. En cambio, cuando la administración pública nacional asume la dirección del procedimiento, la norma procedimental supletoria es la ley 19.549.

El art. 99 de la ley 24.013 dispone la competencia originaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. No obstante, el art. 9 del decreto N° 265/02, normativa emergente de la crisis económica, dispuso la delegación de las facultades de

---

<sup>86</sup> Cfr. Ídem.

<sup>87</sup> Cfr. Ídem.

<sup>88</sup> Cfr. BURGIO, Gustavo A., *Algunas particularidades sobre el procedimiento preventivo de crisis*, § I.

<sup>89</sup> CNAT, Sala X, 16/12/2014, «Barreto Víctor y otros c. Industrias Lear de Argentina S.R.L. s/ medida cautelar», TR LALEY AR/JUR/73583/2014.

<sup>90</sup> HUTCHINSON, Tomás, *Ley nacional de procedimientos administrativos*, T° 2, Astrea, 1988. *Astrea Virtual*, [www.astreavirtual.com.ar/reader?b=9876546](http://www.astreavirtual.com.ar/reader?b=9876546).

tramitar el PPCE en las autoridades provinciales, en los casos que se hayan celebrado los acuerdos exigidos en la norma.

Las deficiencias normativas de la ley 24.013 imposibilitaron resolver la mayoría de las necesidades planteadas en nuestro país. En consecuencia, el art. 1 de la resolución MTEySSN N° 337/02 habilitó a las administraciones provinciales para sustanciar en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales la gestión del PPCE de la ley 24.013 y el procedimiento previsto en el decreto 328/88, vigente, luego del renacimiento realizado por los decretos 264/02 y 265/02.

Por lo tanto, los PPCE realizados bajo la órbita laboral nacional son aquellos realizados por avocamiento de competencia «en aquellos casos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien se produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encuentre en juego el interés nacional, la iniciación y trámite del procedimiento» (art. 10 del decreto 265/02).

#### SUJETOS

El art. 98 de la ley 24.013 dispone que los sujetos legitimados para la iniciación del trámite son el empleador y la asociación sindical de los trabajadores.

El primero, el art. 26 de la LCT define: «Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador».

El segundo es el que más dudas presenta dado que utiliza una fórmula amplia para referirse al sujeto sindical. La ley 23.551 regula a las asociaciones sindicales y ha consagrado «el sistema de unidad sindical mediante la institución de personería jurídica otorgada a un sindicato con el carácter de más representativo»<sup>91</sup>.

Este sistema tiene una serie de resultados preferenciales para el sindicato con personería gremial. Las que importan a los fines de este trabajo, son las preferencias de representación, es decir, la capacidad y legitimidad otorgada al sujeto sindical para ostentar la representación en todo tipo de negociación colectiva (art. 41 de la ley 23.551 y art. 17 de la ley 14.250). No obstante, estas normativas entran en conflicto con la ley 14.786 (conciliación obligatoria) que no prevé esta limitación<sup>92</sup>.

La personería gremial otorga una preferencia en el sistema sindical a la entidad más representativa. Sin dudas, esta comprensión del sistema ha facilitado a sujetos sindicales obtener mayor previsibilidad, estabilidad y seguridad jurídica a sus actos. De este modo, permite encauzar y unificar los intereses de una masa de trabajadores<sup>93</sup>.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT realizó varias observaciones a la República Argentina sobre los arts. 28, 29, 30, 38, 48 y 52 de la ley 23.551. Todos los «beneficios que derivan de la personería gremial», la CEACR informó que nunca debe «implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las

---

<sup>91</sup> ARESE, César, Derechos humanos laborales, p. 743.

<sup>92</sup> Cfr. Ídem.

<sup>93</sup> Cfr. Ídem, p. 750.

negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante organismos internacionales». Incluso, consideró perjudicial y discriminatorio a las organizaciones simplemente inscriptas. La CEACR resguarda con ciertas limitaciones la compatibilidad entre la libertad sindical y el modelo sindical de mayor representatividad<sup>94</sup>.

La jurisprudencia de la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a de la ley 23.551. Los hechos del caso registraron que el sujeto sindical simplemente inscripto fue impedido de representar los intereses de los trabajadores afectados por la rebaja salarial dispuesta por el empleador, considerándose ese derecho como exclusivo de la organización sindical con personería gremial (ATE II). Sin embargo, la facultad exclusiva de suscribir convenios colectivos se encuentra sostenida y vigente en el art. 31 inc. c de la ley 23.551. Ello implica que el sujeto sindical más representativo mantiene las facultades de «intervenir en negociaciones colectivas y vigiar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social»<sup>95</sup>. Esta última facultad continúa siendo propia y exclusiva de la organización sindical con personería jurídica. Desde hace más de una década, la CEACR se preocupó por acentuar y dejar en claro esta situación<sup>96</sup>.

Este estatus jurídico se ratificó en el precedente ADEMUS, fundándose en criterios de la OIT en el sentido que los sindicatos más representativos pueden tener privilegios que no excedan más que la representación en las negociaciones colectiva, la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales<sup>97</sup>.

En este sentido, la ley 14.786, la ley 24.013 y el decreto 328/88 no restringen la representación de los trabajadores al sindicato con personería gremial. Emplean fórmulas amplias y, de hecho, son los delegados y los trabajadores mediante la práctica de la democracia directa asamblearia los que suelen resolver sobre las disputas. La novedad impuesta por ATE es que las autoridades administrativas deberán habilitar otras expresiones de representación en estas instancias de conflicto. Si el conflicto se refiere a un CCT de empresa o de aplicación en la empresa, el sindicato con personería gremial podría considerarse excluyentemente habilitado conforme los artículos 1º y 20 de la ley 14.250. Sin embargo, como se dijo, conforme el art. 17 de la ley 14.250, si se afecta el CCT de empresa la integración de delegados del personal, igualmente podría caer bajo el criterio de la doctrina “ATE”<sup>98</sup>.

Por el contrario, Gnecco señaló que la normativa no limita al supuesto de suscripción de convenio colectivo y «que ante la falta de consignación de una distinción específica el intérprete no puede concluir en la existencia de una distinción allí donde la ley no la establece específicamente». Aunque, profundiza aún más al acentuar que los acuerdos arribados en el PPCE no son estrictamente colectivos, sino que adjudica

---

<sup>94</sup> Cfr. Ídem, ps. 754-755.

<sup>95</sup> Cfr. Ídem, ps.760-761.

<sup>96</sup> CEACR, Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, 2008, Dar un rostro humano a la globalización, Ginebra, 2012, p. 37.

<sup>97</sup> CEACR, Observación individual sobre el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 – Nº 48 –, Argentina, ratificado: 1960–, 2008.

<sup>98</sup> Cfr. ARESE, *op. cit.*, ps. 771-772.

soluciones plurales (pluriindividuales). Por lo tanto, no habría obstáculo presente para impedir la participación de un sujeto sindical simplemente inscripto<sup>99</sup>.

Ya vigente la ley 24.013, el elemento que podría decidir la cuestión sobre la legitimidad para participar en el PPC, es el artículo 103 inc. a de la norma. Aquí se establece que, cuando las partes hayan arribado a un acuerdo y la autoridad de aplicación disponga su homologación, lo hace otorgándole «la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo». El instituto de la homologación está expresamente incorporado por la ley 14.250. Esta ley expresamente confiere potestad para suscribir un convenio colectivo solamente a una asociación sindical con personería gremial. Incluso, de hecho, podría extraerse que uno de los presupuestos para que un acuerdo de crisis produzca, al ser homologado, efecto normativo (en los términos del artículo 103 de la ley 24.013) es que haya sido suscrito por una asociación sindical con personería gremial<sup>100</sup>.

Tanto en el convenio de crisis en Procedimiento de Reestructuración Productiva, como en Procedimientos Preventivos de Crisis (ley 24.013, Título III, Capítulo VI), como en la disponibilidad colectiva en pequeñas empresas (arts. 90, 91 y 93, ley 24.467) se requiere de la participación del sujeto sindical más representativo. Todos estos acuerdos requieren de un acto administrativo homologatorio de la autoridad de aplicación, más aún cuando son realizados en el marco del PPCE<sup>101</sup>.

En términos similares, reciente jurisprudencia<sup>102</sup> rechazó una medida cautelar innovativa que tenía por objeto legitimar a un sujeto sindical simplemente inscripto en un PPCE. En los fundamentos se destacó que, a pesa de la doctrina de la Corte federal dispuesta en ATE (Fallos: 331:2499) sobre la prioridad de la negociación colectiva a favor del sindicato más representativo, la actora no demostró tener, en el caso, el *humo de buen derecho*. Pues en la causa principal subyace un intenso debate sobre legitimidad de la participación de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas en el PPCE<sup>103</sup>.

## CAUSAS

El art. 98 de la ley 24.013 prevé el trámite previo y obligatorio del PPCE en los siguientes supuestos fácticos sustantivos: «despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas».

## EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD COMO RECTOR EN LA PRESERVACIÓN DEL EMPLEO

El art. 14 bis de la constitución nacional consagra la «protección contra el despido arbitrario». Bajo esta fórmula, el constituyente establece un sistema de estabilidad laboral impropia<sup>104</sup>. Ello implicaba que la doctrina tradicional de la CSJN estuvo sostenida por:

---

<sup>99</sup> Cfr. CARUGO, Agustín H. y CAPARRÓS, Lucas J., *La intervención de la autoridad administrativa del trabajo en los procedimientos de crisis vigentes*, ps. 434-435.

<sup>100</sup> Cfr. Ídem, ps. 436-437.

<sup>101</sup> C. ARESE, *op. cit.*, p. 279.

<sup>102</sup> CNAT, Sala VII, 3/12/2019, «Sindicato de Trabajadores de la Obra Social para la Actividad Docente c/ Estado nacional – Ministerio de Producción y Trabajo – Secretaría de Gobierno de Trabajo, Empleo y otro s/ acción de amparo», sentencia interlocutoria 486.632.

<sup>103</sup> Cfr. CARUGO y CAPARRÓS, *op. cit.*, ps. 437-438

<sup>104</sup> Para este caso, la constitución utiliza la fórmula «estabilidad en el empleo público».

«a) el carácter exorbitante y lesivo de la estabilidad absoluta privada; b) la imposición de una carga de excesiva onerosidad empresarial; c) lesión al derecho de propiedad; d) el pago de salarios que constituyen una exacción; e) la imposibilidad del ejercicio del derecho de organización y dirección en el trabajo»<sup>105</sup>.

Sin embargo, la evolución del diseño constitucional del art. 14 bis provocó nuevas interpretaciones luego de la reforma constitucional de 1994. En el precedente «Madorrán» la doctrina de la Corte federal dejó sentada la idea de protección contra el despido arbitrario del artículo 14 bis se refiere contra el poder discrecional del empleador privado. Sin perjuicio de ello, en el caso «Álvarez Maximiliano contra Cencosud», se admitió la reincorporación de trabajadores víctimas de discriminación<sup>106</sup>. En particular, pese a que la Argentina no ha ratificado el Convenio n° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, la CEACR ha comprobado que los principios que emergen de dicho convenio «son una fuente de derecho importante para los juzgados del trabajo y los tribunales laborales en los que ratificaron y aun en aquellos que no lo han ratificado»<sup>107</sup>.

La garantía a la continuidad laboral en el empleo privado puede verse presente en los artículos 10, 90, 95 y 245 de la LCT, en la constitucionalidad de la ley 25.561 y los decretos 264/02 y 883/02 relativos a la suspensión de despidos y reagravamiento indemnizatorio frente a los despidos incausados; en la procesalización de los despidos por razones económicas o tecnológicas para el desarrollo del Procedimiento Preventivo de crisis (artículos 98 a 104 de la ley 24.013 y el decretos 328/88) y su generalización por decreto 265/02, con la posibilidad de intimación administrativa a la readmisión (arts. 4, 6 y 7); los alcances ampliados de la estabilidad sindical más allá de la específica indicada en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 por medio de la jurisprudencia a través de la ley 23.592, el artículo 47 de la ley 23.551 y las normas supranacionales; la ratificación del Convenio OIT N° 135 que amplió el concepto de representantes sindicales protegidos; la retracción de las medidas adoptadas en el conflicto colectivo según artículo 10 de la ley 14.786 y su aplicación más flexible y extendida por la administración central y las provincias; el establecimiento de la estabilidad laboral por convenio colectivo de trabajo tanto de crisis por empresa como por convenio general de la ley 14.250; la posibilidad de reinstalación del representante político establecidas en el art. 48 de la ley 23.551; los posibles alcances del artículo 66 donde se permite la reinstalación laboral frente a una represalia realizada por el empleador en uso abusivo del *jus variandi*; y, finalmente, la readmisibilidad de los trabajadores discriminados por enfermedad, sexo, razones ideológicas, nacionalidad, discapacidad, de acceso a tutela judicial efectiva y del derecho de defensa, embarazo según la redacción del art. 177 párr. 3° de la LCT<sup>108</sup>.

#### LA FUERZA MAYOR

Tanto el despido como la suspensión pueden derivar de la fuerza mayor debidamente comprobada, como de la falta o disminución del trabajo no imputable al

---

<sup>105</sup> Cfr. ARESE, Derechos humanos laborales, *op. cit.*, p. 693.

<sup>106</sup> Cfr. Ídem, ps. 700-702.

<sup>107</sup> CEACR, Observación general de la Comisión de Expertos sobre el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptada en su 79° reunión, 2008.

<sup>108</sup> Cfr. ARESE, *op. cit.*, ps. 695-696

empleador. Estas últimas figuras jurídicas no deben ser unificadas<sup>109</sup>. La postura adoptada para este trabajo es considerar a la fuerza mayor como imposibilidad absoluta de dar trabajo a raíz de un hecho que no se ha podido prever o previsto no se ha podido evitar. En consecuencia, es ajeno a la voluntad del empleador<sup>110</sup>.

Sin embargo, Ferreirós destacó que la doctrina de la imprevisión del derecho común parte de circunstancias fácticas y jurídicas distintas. Las relaciones del derecho civil y comercial parte, en general, de una igualdad simétrica. Por el contrario, las relaciones laborales individuales parten de una desigualdad negocial y el empleador la contempla al momento de celebrar el contrato. Por ello, la asunción del riesgo por la mayor onerosidad sobreviniente no autoriza a romper la relación de trabajo<sup>111</sup>.

La imposibilidad absoluta alegada puede ser tanto material como jurídica. El último supuesto encuadra cuando la misma emerge de un hecho del príncipe, es decir, «prohibiciones de la autoridad pública no originada en culpa del empleador»<sup>112</sup>.

En la hipótesis de suspensión del contrato de trabajo, la fuerza mayor ha encontrado poca acogida en la jurisprudencia. Un ejemplo es el caso citado por Ojeda en el artículo referenciado, «Núñez, Tito y otros c/ Hotelera Río de la Plata SA.» (DJBA 119-741), en el que se rechazó esta causal dado que la revocación de la concesión por razones de interés público encuadraba en un riesgo empresarial, pero fue considerada como no imputable al empleador<sup>113</sup>.

En cambio, la hipótesis de despido por fuerza mayor del art. 247 de la LCT importa un despido motivado, pero no injurioso en los términos del art. 242 de la LCT. En otras palabras, es un despido válido y lícito<sup>114</sup>.

#### LA SUSPENSIÓN POR RAZONES ECONÓMICAS

Esta causal es originada de la voluntad unilateral del empleador durante el cual, por un plazo determinado, el dependiente deja de prestar servicios y, según regulación legal, el empleador no abona la remuneración<sup>115</sup>.

La ajeneidad del hecho debe provocar una imposibilidad de dar trabajo y el despido resulta la *última ratio* entre las opciones de disponibilidad del contrato de trabajo por parte del empleador (arts. 10 y 90 de la LCT)<sup>116</sup>. La doctrina tiene dicho:

«En definitiva, deben resultar (las causas de falta o disminución de trabajo) determinantes para la continuidad del giro empresarial y haber afectado tan seriamente su rentabilidad que las prestaciones de trabajo se tornen extremadamente onerosas, y sostenibles o directamente inútiles, de suerte tal que la ruptura se transforme en algo imperioso; ineludible»<sup>117</sup>.

<sup>109</sup> Cfr. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Falta o disminución de trabajo, cita online: AR/DOC/1168/2011.

<sup>110</sup> El art. 1730 del Código civil y comercial da un tratamiento sinonímico entre fuerza mayor y caso fortuito.

<sup>111</sup> Cfr. FERREIRÓS, Estela Milagros, *De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo*, p. 92.

<sup>112</sup> Cfr. VALLE, *op. cit.*, p. 367.

<sup>113</sup> Cfr. VALLE, *op. cit.*, p. 370.

<sup>114</sup> Cfr. OJEDA, Raúl (Coord.), *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada*, Tº III, p. 482.

<sup>115</sup> Cfr. VALLE, *op. cit.*, p. 363.

<sup>116</sup> Cfr. VALLE, *op. cit.*, 372.

<sup>117</sup> ACKERMAN, Mario y LAS HERAS, Horacio, *El despido*, p. 220.

De este modo, no cualquier crisis económica es promotora de la suspensión y despido previstos en los artículos 219 y 247 LCT, respectivamente. La doctrina señaló:

«Así, no configura la falta disminución de trabajo: el aumento de los costos de la actividad comercial, la caída de las ventas y la crisis del sector, la restructuración, las dificultades económicas, la reducción de la facturación o la disminución del trabajo. Tampoco basta para que se configure la causal, la demostración de una situación genérica de crisis en el mercado si ella puede verse superada en el corto mediano plazo, debiendo el empresario asumir los riesgos a que está sujeta su actividad en tanto eso forma parte de lo que se ha dado en denominar “riesgo propio empresario”, que implica –por un lado– aprovechar las ganancias y –por otro– asumir las pérdidas»<sup>118</sup>.

Por otro lado, Las Heras ha distinguido las crisis de empresas según si las causales son endógenas o exógenas. Cuando las causales responden a las propias razones de la empresa o del sector (endógenas), tales como dificultades de venta o facturación, falta de provisión de materias primas, o falta de financiamiento, entre otros, la capacidad de salir del proceso de crisis es de exclusiva responsabilidad de la dirección de la empresa. Por el contrario, cuando las causales tienen su origen a decisiones macroeconómicas (exógenas), la responsabilidad empresarial es relativa o nula<sup>119</sup>.

La jurisprudencia de la Sala II tiene dicho que para extinguir el contrato de trabajo fundado en falta o disminución de trabajo, el empleador debe cumplir determinados requisitos que otorguen legitimidad a la medida adoptada, a saber: a) la existencia de la causal invocada; b) que, por su identidad, justifique la extinción del vínculo; c) que se deba a circunstancias objetivas ajenas al riesgo empresario; d) que el empleador haya actuado diligentemente adoptando las medidas necesarias para evitar tal circunstancia; e) que la causa alegada tenga perdurabilidad en el tiempo; f) que se haya respetado el orden de antigüedad en el empleo; y g) que la medida sea contemporáneo con el hecho que la originó<sup>120</sup>.

Sin embargo, la misma lógica restrictiva sobre la interpretación de esta causal se encuentra en nuestra jurisprudencia. Algunos casos la admitieron de los que se puede expresar:

«La comunicación del concedente por parte del Jockey Club de la Provincia Buenos Aires de su imposibilidad de proseguir con la explotación del hipódromo de la Plata, demandando a su vez la resolución del contrato de concesión, cuya causa fue decretada por la provincia de Buenos Aires, produjo la extinción por falta de objeto de los contratos individuales de trabajo o de los dependientes de la concesionaria afectados a tal explotación» (SCJBA. 4-6-91, «Agudo, Oscar y otros c/ Jockey Club de La Plata»)<sup>121</sup>.

Respecto a la falta o disminución no imputable como hipótesis de despido se presenta en aquellos casos donde se produzca una imposibilidad de otorgar trabajo al dependiente<sup>122</sup> o de «imposibilidad económica u onerosidad extrema»<sup>123</sup>.

<sup>118</sup> ACKERMAN y H. LAS HERAS, *op. cit.*, ps. 220-221.

<sup>119</sup> LAS HERAS, *Reingeniería del procedimiento...*, *op. cit.*, p. 374.

<sup>120</sup> CNAT, Sala II, 30/09/2015, «Gómez D' Astolfo, Bárbara Celeste c/ Encina SRL y otros s/despido», SD 104.802.

<sup>121</sup> Citado en VALLE, *op. cit.*, 383.

<sup>122</sup> CNAT, Sala II, 30/9/2015, «Gómez, D' Astolfo, Bárbara c/ Encinar SRL y otros».

<sup>123</sup> CNCivComFed, Sala III, 8/4/2014, ED, 2014-285.

Para Rodríguez Mancini «la jurisprudencia laboral ha terminado por derogar la causal prevista en el art. 247 de la LCT al imponer como criterio unánime (...) que siempre que falta o disminuye el trabajo y se provocan despidos deben indemnizarse como injustificados porque aquella circunstancia está, en definitiva, comprendida en el riesgo de la empresa»<sup>124</sup>.

El fundamento de la indemnización por fuerza mayor o causales económicas, la doctrina no es pacífica en la materia, dado que la tesis central gira en torno al pago de una indemnización ante un hecho lícito. Sin embargo, como lo señala Justo López citado en el artículo referido, el daño ocasionado por la fuerza mayor o las causales económicas, pese a no ser atribuible por culpa o dolo al empleador, representa un acto por el cual debe responder el empleador por una distribución legal del riesgo<sup>125</sup>.

#### REQUISITOS FORMALES DE LAS CAUSALES

Los requisitos formales del art. 218 de la LCT son: la expresión de causa justa y tipificada, plazo fijo y notificación por escrito. La doctrina también incluyó los requisitos previstos en el artículo 243 de la LCT, que prácticamente coincide con el previsto en el art. 218 de la LCT<sup>126</sup>.

Si bien el acatamiento a las formas citadas resultan necesarias para contener los presupuestos esgrimidos en el art. 247 de la LCT, ello no implica una automática convalidación de los tribunales laborales. En cada caso, el empleador cargará con los elementos probatorios de convicción de las causales económicas y la fuerza mayor<sup>127</sup>. Cualquiera sean las causales objetivas, cabe al empleador demostrar, en el trámite previo y especialmente en sede judicial, que tuvo siempre en miras alcanzar una salida alternativa a las medidas adoptadas<sup>128</sup>.

En este sentido, la Sala II de la CNAT ha considerado que el procedimiento preventivo de crisis previstos en los artículos 98 y siguientes de la ley 24.013, no constituye por sí sola una acción que exima a la empleadora sin más de la prueba de imputabilidad, y tampoco la dispensa de demostrar en la instancia judicial que se han observado todos los recaudos exigidos para la pertinencia del despido, máxime cuando la metodología legal tiene por objeto el de evitar despidos masivos a través de un procedimiento administrativo previo obligatorio de carácter colectivo, pero no habilita a quien lo inicia a poner su promoción como justificación plena de la causal de ruptura<sup>129</sup>.

Pese al criterio restrictivo de la jurisprudencia en la valoración de los hechos generadores de estas causales, el sometimiento voluntario a los trámites de la ley 24.013 y los decretos 328/88 y 265/02, es considerado como relevantes para respaldar su posición

---

<sup>124</sup> RODRIGUEZ MANCINI, Falta o disminución ..., *op. cit.* En términos similares, ver ACKERMAN y LAS HERAS, *op. cit.*, ps. 221-222.

<sup>125</sup> Cfr. PINTO VARELA, Silvia, *La «indemnización reducida» de la ley de contrato de trabajo (artículo 247)*, ps. 417-418.

<sup>126</sup> Cfr. ACKERMAN y LAS HERAS, *op. cit.*, p. 222.

<sup>127</sup> Cfr. CASSINI, *op. cit.*, ps. 409-410.

<sup>128</sup> Cfr. LAS HERAS, *Reingeniería del procedimiento...*, *op. cit.*, p. 373.

<sup>129</sup> CNAT, Sala II, 14/12/2006, «Olivera, Silvia del Valle c/ Visconti, Alfredo, otro s/despido», SD 94.666.

en un conflicto judicial<sup>130</sup>. La expresión sometimiento voluntario utilizada anteriormente es contestataria a una parte de la doctrina que entiende que el PPCE no es obligatorio.

Cuando se tiene la dirección de un negocio y se invoca la falta de trabajo, corresponde al empleador demostrar su diligencia empresarial y que en el caso concreto la única posible solución era afectar al contrato de trabajo con las medidas dispuestas en el art. 247 de la LCT<sup>131</sup>.

#### LA PROCEDIMENTALIZACIÓN DE LAS SUSPENSIONES Y DESPIDOS

La validez de la decisión de suspender y despedir por las causales del art. 98 de la ley 24.013, depende del trámite administrativo, obligatorio y previo del PPCE<sup>132</sup>. Esta instancia prácticamente se encuentra complementada por los decretos 328/88, 264/02 y 265/02, pese a una atenuación temporal<sup>133</sup> del decreto 1043/2018<sup>134</sup>.

En coincidencia con Las Heras, el decreto 265/02 revive al trámite previsto en el decreto 328/88, extendido a todos los casos de despidos por artículo 247 de la LCT, sean plurales o individuales. La sanción jurídica por el incumplimiento del mandato regulatorio es, ni más ni menos, la posibilidad de declarar inválido el despido y activar el régimen general por infracciones laborales de Anexo II del Pacto Federal del Trabajo de la ley 25.212<sup>135</sup>.

La obligatoriedad surge del art. 98 de la ley 24.013 cuando de la misma letra se establece la expresión «deberá». Sin embargo, pese a una falta de expresa sanción legal, la doctrina considera que sólo la intimación administrativa de cese de medidas realizada por el Ministerio de trabajo, el empleador carece de libertad para disponer de los contratos de trabajo de sus trabajadores<sup>136</sup>.

Sin embargo, para Rodríguez Mancini es importante tener en cuenta otras posibles situaciones al considerar las normas que buscan fomentar la negociación antes de la ejecución de medidas. Por ejemplo, si el empleador ya ha notificado la suspensión o el despido antes de que el sindicato presente una solicitud de negociación, estas medidas pueden quedar en espera desde el momento en que se notifica la solicitud sindical. Sin embargo, esto no significa que estas medidas pierdan su eficacia, ya que no existe ninguna ley que invalide las suspensiones o despidos que ya han sido notificados<sup>137</sup>.

De acuerdo con este autor, esta es la consecuencia de no solicitar la negociación antes de notificar la suspensión o el despido. El artículo 104 de la ley 24.013 establece una sanción por el incumplimiento de esta prohibición, por lo que no es apropiado pensar en la nulidad de la suspensión o el despido. En cambio, su ejecución simplemente se pospone debido a la disposición legal. Durante este período, la relación laboral continúa

---

<sup>130</sup> Cfr. CASSINI, *op. cit.*, ps. 419-420.

<sup>131</sup> Cfr. FERREIRÓS, *op. cit.*, p. 104.

<sup>132</sup> Cfr. VALENTÍN, *op. cit.*, p. 119.

<sup>133</sup> ARESE, *La difícil cuestión...*, *op. cit.*, p. 275.

<sup>134</sup> «Artículo 6º: Establécese, hasta el 31 de marzo de 2019, un procedimiento por el cual los empleadores, antes de disponer despidos sin justa causa de trabajadores con contratos de trabajo por tiempo indeterminado, deberán comunicar la decisión al Ministerio de Producción y Trabajo con una anticipación no menor a diez (10) días hábiles previo a hacerla efectiva».

<sup>135</sup> Cfr. LAS HERAS, *Reingeniería del procedimiento...*, *op. cit.*, ps. 387-388.

<sup>136</sup> G. BURGIO, *op. cit.*, §II.

<sup>137</sup> Cfr. VALENTÍN, *op. cit.*, p 119.

existiendo y se rige por las mismas condiciones que el contrato de trabajo, pero sin el acuerdo de voluntades que es esencial para su mantenimiento. Solo la ley sostiene esta relación por un tiempo determinado debido a la situación excepcional. Por lo tanto, la ejecución del trabajo y el pago de la remuneración son obligaciones que siguen vigentes mientras dura la postergación de la ejecución del despido<sup>138</sup>.

En la opinión de Rubio Valentin, contrariamente, la ley no incluye ninguna sanción en caso de que el empleador no inicie el procedimiento de crisis. Aunque el artículo 104 establece la nulidad de los despidos o suspensiones que se adopten después de la notificación del inicio del procedimiento de crisis, no se hace referencia a las medidas que se hayan tomado con anterioridad. En resumen, no existe ninguna sanción específica prevista en la ley para el incumplimiento previo, pero se contempla una sanción en caso de haber iniciado el procedimiento de crisis<sup>139</sup>.

En cambio, en opinión de Burgio, en cualquier acto jurídico o procesal que se refiera o deba referirse al procedimiento preventivo de crisis, su inicio y conclusión, incluyendo despidos y acuerdos, se consideran una causa lícita. Cualquier aspecto no contemplado en este procedimiento carecerá de causa lícita y, por lo tanto, será nulo por infringir el orden público laboral<sup>140</sup>.

El incumplimiento del procedimiento habilita a la autoridad administrativa de aplicación a dictar una resolución declarativa de nulidad de las medidas adoptadas por el empleador reviviendo el vínculo laboral conforme lo dispone el artículo 104 de la ley 24.013<sup>141</sup>.

La interpretación de la Ley 24.013 y el decreto 265/2002 no fue uniforme en la doctrina debido a cómo están redactadas las normas. Antes de la promulgación del decreto, Rodríguez Mancini se opuso a que los despidos fueran considerados ineficaces cuando el empleador no cumplió con la obligación de iniciar el PPC, mientras que Justo López sostuvo un criterio contrario, argumentando que, dado que no hay una sanción legal específica, el despido debería ser declarado nulo según el artículo 18 del Código Civil (derogado): <sup>142</sup> « los actos prohibidos por las leyes son de ningún valor, si la ley no designa otro efecto para el caso de contravención».

Sin embargo, en rasgos generales, Confalonieri (h.) mostró su aceptación a la solución propuesta en el fallo de la CNAT, Sala X, en el precedente «Industrias Lear»<sup>143</sup>. Sostuvo que la existencia de una vía alternativa para abordar esta cuestión, que es la acción preventiva regulada en los artículos 1711 a 1715 del Código Civil y Comercial, que se puede dirigir contra el empleador y la autoridad de aplicación. Para este autor, los jueces no deberían estar impedidos de dictar una sentencia que ordene al empleador someterse al procedimiento de crisis y a reincorporar a los trabajadores despedidos hasta agotar esa instancia, en base a los artículos 775 y 777 inciso a del Código Civil y Comercial. Además, el incumplimiento del empleador representa una omisión

---

<sup>138</sup> Cfr. VALENTÍN, *op. cit.*, p. 120.

<sup>139</sup> Cfr. VALENTÍN, *op. cit.*, p. 122.

<sup>140</sup> Cfr. BURGIO, *op. cit.*, §II.

<sup>141</sup> Cfr. ARESE, *La difícil cuestión ... op. cit.*, p. 276.

<sup>142</sup> Cfr. CONFALONIERI (h.), *Los despidos colectivos... op. cit.*, p. 357.

<sup>143</sup> CNAT, Sala X, 16/12/2014, «Barreto Víctor y otros c. Industrias Lear de Argentina S.R.L. s/ medida cautelar», TR LALEY AR/JUR/73583/2014.

antijurídica que causa un daño concreto a los trabajadores afectados, por lo que podrían interponer la acción preventiva prevista en el artículo 1711 del Código Civil y Comercial para condenar al empleador a cumplir con el artículo 98 de la Ley 24.013<sup>144</sup>.

Por su parte, en un precedente mediatizado como el caso Pepsico se dispuso la reinstalación de todos los trabajadores de la empresa que habían sido despedidos durante el procedimiento preventivo de crisis, el Tribunal declaró la nulidad de los despidos sobre la base de la operatividad del artículo 14 bis de la constitución. En el fallo se destaca «la reinstalación guarda coherencia con los principios que rigen las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos (CIDH, «caso Baena»). El objetivo primario de las reparaciones en materia de derechos humanos debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación»<sup>145</sup>.

En cambio, otro precedente de gran trascendencia mediática fueron los despidos masivos en TELAM durante el año 2017 sin haber iniciado el PPCE. El tribunal decidió –mediante medida cautelar– desestimar las acciones dado que en las comunicaciones rescisorias formuladas ni siquiera se alegaron razones de fuerza mayor o causas económicas o tecnológicas, es decir, los despidos eran incausados<sup>146</sup>.

Para el caso de las compañías que emplean a más de 50 trabajadores deben seguir un conjunto de medidas establecidas en el decreto 2072/94 cuando comienzan un PPCE. Si el empleador no cumple con estas medidas, no hay una sanción específica asignada. Además, el decreto 265/02 no prevé regulaciones claras de sanción para el caso, en que empresas con más de 500 empleados no cumplan con la obligación de presentar un balance social (según los artículos 25, 26 y 27 de la ley 25.877)<sup>147</sup>.

Además de las causales mencionadas, cabe agregar las causales tecnológicas no desarrolladas oportunamente. Al parafrasear a Confalonieri (h.), el art. 98 de la ley 24.013 y la LCT se realizan recíprocos aportes. Por un lado, la LCT establece el marco general de configuración causal, la determinación de plazos y el régimen indemnizatorio. Por otro lado, la ley 24.013 establece la causal tecnológica y el sistema procedimental<sup>148</sup>.

Estas causales representan la necesaria incorporación de artefactos tecnológicos para la supervivencia de la unidad productiva<sup>149</sup>. Las Heras entiende que el empleador debe validar y justificar: «a) la existencia real y efectiva de una necesidad de renovación de equipos tecnológicos; b) que dicha renovación importará necesariamente la reducción del plantel de personal, y c) que la nueva tecnología importará el reposicionamiento de la empresa en una senda de equilibrio económico financiero»<sup>150</sup>.

También cabe agregar que: «1) que exista necesidad objetiva de incorporar la tecnología; 2) que dicha incorporación tenga por fin en unidad la sustentabilidad de la empresa por una mayor eficiencia económica y competitividad; 3) que dicha

---

<sup>144</sup> CONFALONIERI, *Los despidos colectivos...*, op. cit., p. 359.

<sup>145</sup> CNAT, Sala VI, 17/7/2017, «Gómez, Leandro J. c/ Pepsico de Argentina SRL s/ medida cautelar», Cita: TR LALEY AR/JUR/40650/2017.

<sup>146</sup> CNAT, Sala I, 31/10/2018, «A., M. R. y otro c/ Telam Soc. del Estado s/ acción de amparo».

<sup>147</sup> Cfr. CONFALONIERI, *Los despidos colectivos...*, op. cit., p. 337.

<sup>148</sup> Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Dir.), BARILARO, Ana A. (Coord.), *La ley de contrato de trabajo comentada*, anotada y concordada, Tº IV, p. 516.

<sup>149</sup> Cfr. LAS HERAS, *Reingeniería del procedimiento...*, op. cit., p. 377.

<sup>150</sup> Ídem, p. 382.

incorporación no sea raíz de una situación o en el marco de una crisis económica; 4) que la tecnología se incorpore tenga aptitud para el fin propuesto; 5) que haya una causalidad en la necesidad de suspender o despedir empleados a raíz de esa incorporación tecnológica»<sup>151</sup>.

La innovación tecnológica en los procesos productivos se constituye en una obligación legal para el empleador (art. 23 de la ley 24.013) que tiene su causa eficiente en la política pública de lograr una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias. La incorporación de tecnología no solo es un deber legal, sino también, un derecho del empleador informado en la potestad de organizar técnicamente la empresa y la de modificar razonablemente las condiciones y modalidades del trabajo (arts. 64 y 66 de la LCT, respectivamente)<sup>152</sup>. También se comparte que es un proceder propio de un buen empleador sortear la obsolescencia tecnológica evitando la crisis económica. El juzgamiento de esta conducta deberá realizarse bajo razonamientos prácticos del caso concreto<sup>153</sup>.

Un posible resultado de la finalización del PPCE es un acuerdo entre las partes intervinientes. Si bien en coincidencia con Ramírez Bosco, citado en el artículo de referencia, el PPCE es un proceso que racionalizada (en otras palabras, dosifica) el proceso de desvinculación laboral. Sin embargo, esta dilación habilita un espacio de diálogo y negociación dado el interés colectivo comprometido, para así reducir el efecto negativo que provoca el desempleo. El PPCE se presenta como un primer espacio valorativo sobre la magnitud de la crisis económica invocada por el empresario. Este proceso no necesariamente culmina con un acuerdo. Pero sí lo hace, la norma le concede el rango de convenio colectivo tras su homologación por parte de la Autoridad de aplicación<sup>154</sup>.

#### LOS CONVENIOS DE DESCUELGUE

Los desajustes provocados por los problemas políticos, sociales, económicos, financieros y sanitarios pueden poner a la empresa en una situación crítica. Para evitar la pérdida de fuentes de trabajo producto del cierre patronal, el art. 20 de la ley 14.250 (t.o. decreto 1135/2004) preve el posible apartamiento de la empresa de la aplicación del convenio colectivo. En tal norma se establece que:

«La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013. El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado»

Es dable recordar que el convenio colectivo es una norma jurídica fruto de la autonomía colectiva de los sujetos intervinientes (ley 14.250). La negociación colectiva es un procedimiento estructurado complejo –según los niveles de negociación y el diálogo que se instala entre todos los niveles que componen la red de negociación– puede finalizar

---

<sup>151</sup> KHEDAYÁN, *op. cit.* p. 101.

<sup>152</sup> Cfr. Ídem.

<sup>153</sup> Cfr. Ídem.

<sup>154</sup> Cfr. CASSINI, *op. cit.*, ps. 408-409.

por medio de la suscripción de un acuerdo que será sometido al control de la autoridad de aplicación (ley 23.546)<sup>155</sup>. El control de legalidad, mérito, oportunidad y conveniencia formulado por el Ministerio de Trabajo de la nación se materializará en un acto administrativo denominado homologación (art. 6 de la ley 23.546).

El acto de homologación se caracteriza por sus efecto general o *erga omnes*, manteniendo la calidad de derecho objetivo, por lo que regulan imperativamente el contenido de todos los contratos individuales de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación<sup>156</sup>. Sólo es capaz de evadir su aplicación en aquellos casos donde la disponibilidad de derechos sea más favorable al trabajador. *Contrario sensu*, ninguna cláusula contractual individual puede afectar el mínimo inderogable de derechos previsto en el convenio colectivo (arts. 7 y 8 de la ley 14.250 y art. 7 de la LCT).

El descuelgue convencional puede implicar varios aspectos tales como reducción de salarios, modificación de sistema de remuneración o de turnos, retiro de plus, aumento de la jornada, entre otros<sup>157</sup>.

La negociación colectiva que tenga por resultado un descuelgue convencional deberá tramitarse mediante el procedimiento preventivo de crisis de empresa.

Para el caso de la homologación de los Convenios Colectivos de crisis deben respetarse las siguientes reglas mínimas:

«a) participación sindical representativa y democrática; b) fundamentación de la necesidad de la modificación de las condiciones de trabajo y; c) debido proceso administrativo con ejercicio del derecho de defensa colectivo; d) aceptación y consentimiento expreso, sindical y a la vez individual del acuerdo (art. 15, LCT); e) temporalidad; f) razonabilidad y causalidad del acuerdo; g) control administrativo de composición de derechos e intereses y resolución fundada; h) existencia de un sistema de contra prestaciones mutuas, como lo es la cláusula de estabilidad o de imposibilidad de despedir durante la vigencia del acuerdo; i) un procedimiento de seguimiento y revisión del acuerdo...»<sup>158</sup>.

El Convenio de crisis surge de un proceso de negociación para sortear la situación de crisis económica en la que se ve sumergida la empresa. La participación del sindicato de la actividad, oficio o de empresa resulta necesaria como actora social para representar a los trabajadores, combatir el desempleo y evitar la reducción de los ingresos. En la negociación se re-creará un marco normativo convencional para la recuperación de la empresa como factor productivo. Para ello, las partes precisarán cuáles son las normas del convenio colectivo que requieren ser descolgadas temporalmente.

Los supuestos previstos para los convenios de descuelgue son:

Primero, el caso de reestructuración productiva prevista en los arts. 95 a 97 de la ley 24.013. Esta medida atiende a proteger a los sectores afectados por una reducción significativa del empleo en un nivel superior al empresarial, excluidas las empresas públicas o mixtas. La emergencia sectorial requiere de una intervención del Ministerio de Trabajo

---

<sup>155</sup> Sobre los controles llevados por la autoridad de aplicación, se recomienda consultar ELÍAS, Jorge, *Procedimiento de la negociación*, ps. 255-267.

<sup>156</sup> Cfr. ALIMENTI, Jorgelina, *Los convenios de descuelgue*, p. 396.

<sup>157</sup> Cfr. ALIMENTI, *op. cit.*, p. 398.

<sup>158</sup> C. ARESE, *La difícil cuestión ...*, *op. cit.*, p. 289.

de la nación para declara la situación de reestructuración productiva sea de oficio o a petición de partes. En esta lógica de emergencia, la autoridad de aplicación convocará a la comisión negociadora del convenio colectivo para negociar sobre las materias que la misma ley establece. No se trata en este supuesto de la inaplicabilidad convencional por parte de una empresa, sino de todo el sector empresarial. Mientras no se expida la comisión negociadora o venzan los términos de ley, la libertad de disponer de los contratos de trabajo por parte del empleador se encuentra limitada (art. 96 de la ley 24.013)<sup>159</sup>.

Segundo, el caso del acuerdo de redefinición de puestos de trabajo previsto en el art. 94 de la ley 24.467 tiene como destinataria a la pequeña empresa. El empleador y el sujeto sindical signatario del convenio colectivo acordaran una redefinición de los puestos de trabajos correspondientes a las categorías convencionales. La norma no precisa como presupuesto que la empresa esté en crisis o emergencia para justificar la flexibilización de ciertos aspectos previstos en la CCT de nivel superior<sup>160</sup>.

Tercero, el supuesto del acuerdo de reestructuración de plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado está previsto en el art. 97 de la ley 24.467. Este es un caso claro y manifiesto de disponibilidad colectiva, dado que se modifica durante un lapso de tiempo el convenio colectivo, las regulaciones estatutarias y los contratos de trabajo individuales. El sujeto sindical signatario del CCT y la pequeña empresa tienen legitimación para participar del procedimiento. Mientras dure la vigencia del acuerdo, el empleador no podrá despedir trabajadores por la misma causa<sup>161</sup>.

Finalmente, el último supuesto es el convenio de empresa en crisis regulado en el art. 20 de la ley 14.250 (t.o. decreto 1135/04). La negociación colectiva está procedimentada en los términos del PPCE. La situación crítica empresaria es un presupuesto necesario en el caso. El límite temporal está determinado en la misma normativa de manera expresa. La inaplicabilidad de la convención colectiva mientras dure la vigencia de este acuerdo es el efecto principal. Como consecuencia de la procedimentalización aludida, la autoridad de aplicación, luego de los controles de ley, homologará el acuerdo que tendrá misma vigencia (temporal) de una convención colectiva<sup>162</sup>.

## HOMOLOGACIÓN

Realizadas las aclaraciones de rigor respecto de la aplicación del PPCE a los descuelgues convencionales, queda por concluir la cuestión de los efectos jurídicos otorgados a los acuerdos celebrados en el marco del este procedimiento.

Rodríguez Mancini indica que el «efecto generalizador producto de la homologación, (es un) acto trascendental en este procedimiento de creación normativa con efecto general, obligatorio, de niveles indisponibles»<sup>163</sup>.

---

<sup>159</sup> Cfr. ALIMENTI, *op. cit.*, ps. 402-404.

<sup>160</sup> Cfr. *Ídem*, ps. 408-409.

<sup>161</sup> Cfr. *Ídem*, ps. 405-406.

<sup>162</sup> Cfr. *Ídem*, p. 407.

<sup>163</sup> RODRIGUEZ MANCINI, *La responsabilidad de la negociación colectiva*, Cita: TR LALEY AR/DOC/1444/2016.

Sin embargo, este poder jurígeno que mantienen las partes de auto componer sus intereses en conflicto, posee una limitación «prevalencia del convenio más favorable, aunque en la comparación ingresara un convenio o acuerdo del procedimiento de crisis cuya finalidad, como apunté, no es mejorar el convenio de ámbito mayor»<sup>164</sup>.

El art. 19 inc. b de la ley 14.250 establece:

«Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: (...) b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones».

Los acuerdos emergentes del PPCE no respeten los mínimos inderogables mencionados en la citada norma, no deberían superar los controles de la autoridad de aplicación. La regla prevista en el citado artículo con más la prevista en el artículo 18.d de la ley 14.250, no debe ser afectada. La preservación del orden público laboral está en juego. En caso de homologación, la declaración de invalidez deberá ser resuelta por el juez. Los precedentes «Perrupato» (CNAT, Sala II, 5-4-2011, SD 99.094), «Ramírez» (CNAT, Sala IV, 29-2-2012. SD 96.101) y «Vargas» (CNAT, Sala VII, 25-2-2013, DT 2013-1640) están enrolados en esta lógica<sup>165</sup>.

Los principales argumentos presentados por las decisiones judiciales que admitieron la invalidez de los acuerdos homologados en el Ministerio del Trabajo en el marco de un PPCE fueron: primero la inexistencia de una real negociación entre las partes, resaltando con ello, la situación de hiposuficiencia reclamacional que mantienen los trabajadores considerados individualmente frente al empleador; segundo, la negociación con el sujeto sindical no puede afectar el salario emergente del contrato de trabajo, la afectación de intereses de los trabajadores fue como consecuencia de un verdadero acuerdo de descuelgo previsto en el art. 20 de la ley 14.250<sup>166</sup>.

#### CRÍTICA AL PROCEDIMIENTO: SUS FALENCIAS.

En eco con las voces de una autorizada doctrina, comparto las siguientes críticas al procedimiento preventivo de crisis regulado por nuestro país.

En primer lugar, opino que este procedimiento debe ser regulado en un mismo texto ordenado. La presencia de normativas dispersas por el ordenamiento jurídico hace dificultoso su funcionamiento.

En segundo lugar, opino quitar la condición de trámite obligatorio y ofrecer ventajas a los empleadores que transiten el procedimiento. Si es bueno el procedimiento, la libertad de elección tenderá a su disposición. En palabras de la Sala X de la Cámara Nacional del Trabajo: «Que el diseño del Procedimiento Preventivo de Crisis está pensado también para que la empleadora pueda canalizar sus problemas económicos atenuando la conflictividad en un ámbito de concertación y de paz social»<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup> CONFALONIERI (h.), *Los despidos colectivos...*, op. cit., , p. 361.

<sup>165</sup> Cfr. *Ídem*.

<sup>166</sup> Cfr. *Ídem* , p. 362-364.

<sup>167</sup> CNAT, Sala X, 16/12/2014, «Barreto Víctor y otros c. Industrias Lear de Argentina S.R.L. s/ medida cautelar», TR LALEY AR/JUR/73583/2014.

En tercer lugar, opino la necesidad de definir y regular como institución jurídica al despido colectivo. Tal es el modo regulado por art. 51,1 Estatuto de los trabajadores español que establece:

«Es el despido fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (...) Se entiende igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas».

En cuarto lugar, opino la necesidad de adoptar un organismo que garantice independencia e imparcialidad con la administración pública, en especial, en aquellos casos donde podría emerger, directa o indirectamente, supuestos de colisión de intereses, por ejemplo, en materia de concesión de bienes y servicios del Estado. En conformidad con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical se ha dicho:

«213. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la conclusión siguiente: a) en las circunstancias particulares de este caso, el Comité subraya que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto y pide al Gobierno que ponga la legislación y la práctica en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, y b) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso»<sup>168</sup>.

«El Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente: Reiterando que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos en el sector público corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto, el Comité pide al Gobierno que ponga la legislación pertinente y la práctica en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98»<sup>169</sup>.

Cierta jurisprudencia reciente ha sido recepticia de estas recomendaciones internacionales. En fallo provincial «Asociación Trabajadores del Estado c. Fisco de la Provincia de Buenos Aires» se razona que los sujetos colectivos debían acatar el procedimiento de conciliación obligatoria vigente en el ámbito local, pese a la falta de reglamentación del organismo previsto en el art. 39 inc. 4 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires. Esta norma dispone:

---

<sup>168</sup> Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 336, Marzo 2005. Caso núm. 2369 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 01-JUN-04 - [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P70006\\_PARAGRAPH\\_NO:2908942,212](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2908942,212).

<sup>169</sup> Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 1996, 4 ed., párrafo 500. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P70006\\_PARAGRAPH\\_NO:2909455,221](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2909455,221). Véase también, 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212, y 338.º informe, caso núm. 2377, párrafo 403.

«Sin perjuicio de lo establecido en el art. 103, inc. 12 de esta Constitución, la provincia garantiza a los trabajadores estatales el derecho de negociación de sus condiciones de trabajo y la sustanciación de los conflictos colectivos entre el Estado provincial y aquellos a través de un organismo imparcial que determine la ley. Todo acto o contrato que contravenga las garantías reconocidas en el presente inciso será nulo».

En consecuencia, la provincia no impidió, ni obstruyó ni limitó, sea fáctica o jurídicamente el ejercicio del derecho de huelga del sindicato actor. Sin embargo, es valioso el mandato exhortado por la justicia al «Poder Ejecutivo provincial para que por medio de la vía correspondiente actuara en consecuencia, impulsando el proyecto legislativo del caso para tornar operativa la garantía constitucional en cuestión». Es decir, la sanción de un organismo conforme la manda constitucional. También, resaltó las observaciones y recomendaciones realizada por el Comité de Libertad Sindical en materia de mediación y arbitraje en conflictos colectivos definiendo que lo esencial es que «todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje aun cuando sea obligatorio (La libertad Sindical, ob. cit., párrafo 598)».

En similar línea argumental, otro precedente del prestigioso tribunal de justicia bonaerense estableció:

«El artículo 8 del Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que manda a que la solución de los conflictos de la naturaleza del suscitado en el presente expediente, deberá lograrse "por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados" (Sic)»<sup>170</sup>.

De este modo, encuentro varias razones por la que hay que reformular íntegramente el sistema de prevención de crisis empresarial.

---

<sup>170</sup> SCJBA, 06/06/2012, «Asociación Judicial Bonaerense s/Apelación de Resolución Administrativa».

## CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

El estudio del presente caso me coloca frente al desafío de cuestionar el sistema de gestión de los conflictos laborales en el marco de la crisis de empresa.

Si bien, el razonamiento práctico aplicable a cada caso en concreto, lo entiendo como ajustado, la situación crítica de la Argentina sigue sin solución de continuidad por lo que requiere de una regulación integral.

En este sentido, abogo por una reforma que ordene las medidas preventivas de crisis de empresa en nuestro país. Una suerte de derecho laboral de la crisis. No para facilitar la destrucción de las fuentes de trabajo sino, por el contrario, encontrar un marco regulatorio anti-cíclico, articulado con otras regulaciones que fomenten y protejan la industria y el empleo nacional.

La década del veinte del siglo XXI encuentra a nuestro país con una matriz productiva pequeña y poco desarrollada en comparación con los países industrializados nortatlánticos y asiáticos. Sin embargo, la Argentina reúne un segmento de trabajadores bien calificados, frutos de las políticas educativas llevadas a cabo en las décadas pasadas. Mostrando de esta manera, a la sociedad argentina le interesa la educación pública y gratuita.

Este valor es reconocido cuando los argentinos y las argentinas se insertan eficientemente en los distintos mercados laborales competitivos, tales como: Canadá, Estados Unidos, México, Brasil, Chile, España, Francia, Alemania, Italia, entre otros.

En un mundo donde la lógica del reparto de la riqueza debe mutar a la lógica del reparto de los riesgos, en palabras del sociólogo alemán Ulrich Beck<sup>171</sup>, es hora de mostrarle al mundo lo que nuestro país es capaz de hacer cuando se lucha por un fin común, el de una Argentina soberana, libre, igualitaria y socialmente justa .

---

<sup>171</sup> Ver más BECK, Ulrich, *La Sociedad Del Riesgo: Hacia Una Nueva Modernidad*, trans. NAVARRO, María Rosa; JIMÉNEZ, Jorge; BORRÁS, Daniel, Barcelona, Paidós, 1998.

## BIBLIOGRAFÍA TRATADA Y CONSULTADA

ACKERMAN, Mario y LAS HERAS, Horacio, *El despido*, 1º ed., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2019.

ALDAO ZAPIOLA, Carlos M., *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, 4a. ed. rev., Montevideo: OIT/Cinterfor, 2009.

ALIMENTI, Jorgelina, *Los convenios de descuelgue*, en CONFALONIERI, Juan (h.) (dir.) y KHEDAYÁN, Eugenia (Coord.), *Despidos colectivos*, 1º ed., CABA, Astrea, 2022.

ÁLVAREZ, Eduardo, *Examen del Modelo Sindical*, Cita Online: AR/DOC/3989/2014.

- *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La libertad Sindical y la Estructura de la Negociación Colectiva*, Cita Online: AR/DOC/2340/2012.

AMBESI, Leonardo Jesús, *El Derecho del Trabajo en el Estado de Derecho Legal y en el Estado de Derecho Constitucional*, Tesis doctoral de derecho, Univesidad Austral de Buenos Aires, 2016.

- *Tecnología, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo: Acerca de la tensión entre la Técnica y la Persona*, *Estudios Socio-Jurídicos* 21, Nº (1) (2018): 245–66, <https://doi.org/http://dx.doi.Org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7280>

- *Un nuevo caso «ATE» para el modelo sindical argentino*, Cita Online: AR/DOC/2471/2013.

- *La comunicación de fuentes. La matriz de interpretación y decisión judicial en el nuevo Código Civil y Comercial. Su impacto en el derecho del trabajo*, Cita Online: AR/DOC/1958/2016.

ARESE, César, *Derechos humanos laborales*, BAYLOS, Antonio (Pról.), 2º ed. ampl. y act., Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2022.C

- *La difícil cuestión de la disponibilidad colectiva en procedimientos preventivos de crisis*, en ACKERMAN, Mario ... [et al.], *Revista de Derecho Laboral 2019-2: crisis económica, crisis en la empresa y relaciones de trabajo*, ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

ALTAMIRA GIGENA, Raúl E., *El modelo sindical argentino*, Cita online: TR LALEY AR/DOC/7865/2012.

ALTAMIRA GIGENA, Raúl E. y TOSTO, Gabriel, *Autonomía de la voluntad en las relaciones del trabajo. Justicia social, principio de protección e irrenunciabilidad. Una concepción robusta de los derechos individuales del trabajador de fuente contractual*, Cita Online: AR/DOC/7613/2010.

BECK, Ulrich, *La Sociedad del Riesgo: Hacia una nueva modernidad*, trans. NAVARRO, María Rosa; JIMÉNEZ, Jorge; BORRÁS, Daniel, Barcelona, Paidós, 1998.

BIALET MASSÉ, Juan, *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas*, 1ª, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2010.

BURGIO, Gustavo A., *Algunas particularidades sobre el procedimiento preventivo de crisis*, TR LALEY AR/DOC/873/2019.

CAPARRÓS, Lucas J., *La intervención de la autoridad administrativa del trabajo en los procedimientos de crisis vigentes*, en CONFALONIERI, Juan A. (h.) (dir.) y KHEDAYÁN, Eugenia P. (Coord.), *Despidos colectivos*, Cap. X, 1º ed., CABA, Astrea, 2022.

CAPÓN FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo, *Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación individual del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Sta. Fe, 1987.

CARUGO, Agustín H. y CAPARRÓS, Lucas J., *La intervención de la autoridad administrativa del trabajo en los procedimientos de crisis vigentes*, en CONFALONIERI, Juan A. (h.) (dir.) y KHEDAYÁN Eugenia P. (Coord.), *Despidos colectivos*, 1º ed., CABA, Astrea, 2022,

CASSAGNE, Juan Carlos, *Derecho Administrativo*, 8º ed. act., Bs. As., Abeledo-Perrot, 2006

CASSINI, Marcelo N., *¿Es compatible el procedimiento preventivo de crisis con la suspensión o despido por fuerza mayor?*, en ACKERMAN, Mario ... [et al.]; *Revista de Derecho Laboral 2020-2: Reformas laborales: de las reformas producidas a las reformas necesarias*, ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

CEARCR-OIT, *Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa*, 2008, *Dar un rostro humano a la globalización*, Ginebra, 2012

- *Observación individual sobre el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 – N° 48 –, Argentina, ratificado: 1960–, 2008.

- *Estudios general*, 1983.

CIFUENTES, Santos (dir.), *Código Civil: comentado y anotado*, 1º ed. 2º reimp., Bs. As., La Ley, 2005.

CIURO CALDANI, Miguel Ángel, *Una teoría trialista del derecho: Comprensión iusfilosófica del mundo jurídico*, 2º ed., Astrea, 2020.

CONFALONIERI, Juan (h.), *La delimitación conceptual de los despidos colectivos*, en CONFALONIERI, Juan A. (h.) (Dir.) y KHEDAYÁN, Eugenia P. (Coord.), *Despidos colectivos*, 1º ed., CABA, Astrea, 2022,

CONFALONIERI, Juan Ángel (h.), *Los despidos colectivos. Identificación de algunos aspectos concretos para meditar una reforma*, en ACKERMAN, Mario ... [et al.], *Revista de Derecho Laboral 2020-2: Reformas laborales : de las reformas producidas a las reformas necesarias*; ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, on line.

DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO, on line.

GRISOLÍA, Julio Armando, *Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2013.

DIEZ SELVA, Manuel, *Los principios del derecho laboral*, en *Rev. Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tº LXIX, N° 273, Enero-Abril 2019, disponible en <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>

ELÍAS, Jorge, *Procedimiento de la negociación*, en ACKERMAN, Mario (dir.) y TOSCA, Diego (Coord.), Tratado de derecho del Trabajo, T° VIII: relaciones colectivas de trabajo, 1° ed. 2° reimp., Sta. Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013.

- *Hiposuficiencia reclamacional: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo*, Cita: TR LALEY AR/DOC/5722/2011.

FERREIRÓS, Estela Milagros, *De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, N° 2002-2, Extinción del contrato de trabajo-II, en ACKERMAN... [et al.]; ACKERMAN (Dir.), 1° ed. rev., Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2021.

FERNÁNDEZ CAMPÓN, Raúl y RAINOLTER, Milton A., Régimen Nacional de empleo: Ley 24.013, 1° ed., Astrea, 1992.

GNECCO, Lorenzo, en ACKERMAN, Mario (dir.) –TOSCA, Diego (Coord.), Tratado de derecho del trabajo, T° II, 1° ed. 2° reimp., Sta. Fe, Rubinzal-Culzoni,

FOGLIA, Ricardo, *El artículo 223 bis, LCT, dos criterios opuestos sobre el mismo tema*, Cita Online: AR/DOC/3754/2020.

FINNIS, John, Ley Natural y Derechos Naturales, Cristóbal Orrego (trad.), Abeledo Perrot, Bs. As., 2000.

GALINDEZ, Lorenzo V., *La titularidad del derecho a negociar colectivamente en el fallo «Ademus» de la Corte Suprema*, cita online: TR LALEY AR/DOC/3871/2020.

GIANIBELLI, Guillermo, *Administración del convenio colectivo*, en ACKERMAN (Dir.) y TOSCA (Coord.), Tratado de derecho del trabajo, T° VIII: relaciones colectivas del trabajo, 1° ed. 2° reimp., Sta. Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013.

GULLO, Marcelo, La historia oculta: la lucha del pueblo argentino por su independencia del imperio inglés, O'DONNELL, Pacho (Pról.), 1° ed., CABA, Biblos, 2013.

HUTCHINSON, Tomás, Régimen de procedimientos administrativos, 10° ed., Ciudad de Buenos Aires, Astrea, 2017.

INFORME DEL GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES sobre “El estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina”, Rubinzal Culzoni, 2009.

ISABELLA, Diego P., Silencio administrativo y acceso a la justicia, 1° ed., CABA, Astrea, 2022.

KHEDAYÁN, Eugenia, *Criterio para calificar a determinados trabajadores y empleadores como sujetos intervinientes del procedimiento preventivo de crisis*, en CONFALONIERI (h.) (dir.) y KHEDAYÁN (Coord.), Despidos colectivos, Cap. II, 1° ed., CABA, Astrea, 2022.

LAS HERAS, Horacio, *Reingeniería del procedimiento preventivo de crisis. Necesidades cambios. Propuestas. El procedimiento preventivo de despidos colectivos*, en M. ACKERMAN... [et al.], Revista de Derecho Laboral 2020-2: Reformas laborales: de las reformas producidas a las reformas necesarias, ACKERMAN (dir.), 1° ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

MANAUTA, *La crisis económica y la negociación colectiva, una especial referencia al procedimiento preventivo de crisis*, en Revista de Derecho Laboral 2019-2:

crisis económica, crisis en la empresa y relaciones de trabajo, ACKERMAN ... [et al.]; dirigido por ACKERMAN, 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Ley nacional de empleo: Ley 24.013*, 2º ed., Astrea, 1992.

MUÑOZ, Blanca, *Crisis (Teoría de la): Habermas / Offe*, Universidad Carlos III de Madrid.

NÚÑEZ, Mariano, *La representación sindical*, en ACKERMAN, Mario (Dir.) y TOSCA, Diego (Coord.), *Tratado de derecho del trabajo, Tº VII: relaciones colectivas del trabajo*, 1º ed., 2º reimp., Sta. Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013.

OJEDA, Raúl (Coord.), *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada*, 2º ed. act., t. III, Rubinzal-Culzoni, Sta. Fe, 2012.

PALACIO, Juan Manuel, *La justicia peronista*, 1º ed., CABA, Siglo XXI Editores Argentina, 2018.

PIGNA, Felipe, Manuel Belgrano, el hombre bicentenario, CABA, Ed. Grupo Planeta, 2016.

PINTO VARELA, Silvia, *La «indemnización reducida» de la ley de contrato de trabajo (artículo 247)*, en ACKERMAN, Mario...[at. el.], *Revista del Derecho Laboral 2019-2: crisis económica, crisis de la empresa y relaciones laborales*, ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2019.

RABINOVICH-BERKMAN, Ricardo, *Un viaje por la historia del derecho*, Quorum, 2007.

RALÓN, Gonzalo, *Sobre la libertad sindical y el modelo sindical argentino (1943-2011): un recorrido histórico para ilustrar el debate*. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA / I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC, Buenos Aires, noviembre, 2012.

RAMÍREZ BOSCO, Luis, *La libertad sindical de negociar colectivamente*, en RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge ...[al.et.], *Libertad sindical*, Cap. X, 1º ed., Astrea, 2016.

- *Apunte al fallo Ademus*, en *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Nro. 11, noviembre 2020.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Dir.), BARILARO, Ana A. (Coord.), *La ley de contrato de trabajo comentada, anotada y concordada*, Bs. As. La Ley, 2007.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge y CONFALONIERI, Juan Á. (h.), *Reformas laborales: Leyes 25.013, 25.165 y 25.250*, Cap. II (Reformas en el derecho colectivo), 1º ed., Astrea, 2000.

- *Falta o disminución del trabajo*, cita online: AR/DOC/1168/2011.

- *Libertad sindical. La libertad sindical al interior de la organización sindical*, cita online: AR/DOC/604/2013.

- *La responsabilidad de la negociación colectiva*, cita online: TR LALEY AR/DOC/1444/2016.

- *La representatividad en la negociación colectiva*, cita online: TR LALEY AR/DOC/1444/2016.

ROZENBERG, Mario, *La organización sindical*, en ACKERMAN, Mario (Dir.) y TOSCA, Diego (Coord.), *Tratado de derecho del trabajo, Tº VII: relaciones colectivas del trabajo*, 1º ed., 2º reimp., Sta. Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013.

SAGÜÉS, Néstor, *Compendio de derecho procesal constitucional*, 1º ed., Bs. As., Astrea, 2018.

SANTIAGO, Alfonso (h.), *Techo ideológico de la Constitución Argentina*, en RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (coord.), *Fuentes del derecho del trabajo*, Tº I, 1º ed., Bs. As., Astrea, 2012.

SAPPIA, Jorge J., *Empleo y flexibilidad laboral: Leyes 24.465, 24.467 y sus reglamentaciones*, 1º ed., Astrea, 1996.

- *El sujeto de la negociación colectiva*, cita online: AR/DOC/304/2021.

SIMÓN, Julio C., *Introducción al derecho colectivo del trabajo*, en *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, Tº I, 1º ed., La Ley, Bs. As., 2012.

SIMÓN, Julio César y AMBESI, Leonardo Jesús, *La organización del sujeto sindical*, en *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, SIMÓN, Julio César (Dir.), Tomo I, La Ley, Bs.As. 2012.

SIRIMARCO, Sebastián, *Control de legalidad de los acuerdos del art. 223 bis*, LCT, DT2020 (julio), 31, cita: TR LALEY AR/DOC/2094/2020.

SMITH, Adam, *La riqueza de las naciones*, 3º ed. 10º reimp., RODRÍGUEZ BRAUN, Carlos (trad.), Madrid, Alianza editorial.

TOLLER, Fernando M., *Interpretación de los derechos constitucionales*, en RIVERA, Julio C. (h): *Tratado de los derechos constitucionales*, Tº I, 1º ed., Abeledo Perrot, Bs. As., 2014.

VALENTÍN, Rubio, *Despidos colectivos. Procedimiento preventivo de crisis de empresa*, en ACKERMAN, Mario ... [et al.], *Revista de Derecho Laboral*, N° 2002-2, *Extinción del contrato de trabajo-II*; ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2002.

VALLE, María Ángeles, *La fuerza mayor como fundamento para la suspensión o el despido*, en ACKERMAN, Mario ... [et al.], *Revista de Derecho Laboral* 2019-2 : crisis económica, crisis en la empresa y relaciones de trabajo; ACKERMAN, Mario (Dir.), 1º ed. rev., Sta. Fe, Rubinzal Culzoni, 2021.

VIGO, Rodolfo y SODERO, Eduardo, *Orden público y orden público jurídico*, Cita Online: AR/DOC/4242/2015.

ZÍCARI, Julián, *Crisis económicas argentinas. De Mitre a Macri*, 1º ed., Bs. As., Ediciones Continente, 2020.

### **Organismos internacionales**

CIDH, Opinión Consultiva OC-27/2.

CEACR-OIT, 362º informe, Caso núm. 2843.

Comité de Libertad Sindical, Informe núm. 336, Marzo 2005. Caso núm. 2369 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 01-JUN-04.

- Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 1996, 4 ed.

OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Informe III (Parte 4B), 1º ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994,

### **Corte Suprema de Justicia de la Nación**

Fallos: 32:120.

Fallos: 190:142.

Fallos: 260:153.

Fallos: 273:87.

Fallos: 286:76.

Fallos: 288:325.

Fallos: 290:116.

Fallos: 300:1087.

Fallos: 303:917.

Fallos: 307:1094.

Fallos: 320:2861.

Fallos: 327:3677.

Fallos: 327:3753.

Fallos: 331:2499.

Fallos: 335:2333.

Fallos: 336:1468.

Fallos: 336:672.

Fallos: 339:760.

Fallos: 343:867.

G 78.XLV.RHE «Gómez, Susana G. C. Golden Chef SA y otros s/ despido»  
17/09/2013 C.381.XLV «Ciancio, Víctor D. C. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires  
y otros» - 29/10/2013.

O.73.XLVII «Orellano, Darío c. Comisión Nacional Reg. Transporte y otros s/  
despido – 06/03/2014

M.682XLVIII «Morales, Leonardo Fabián c. Centro de Estudiantes de Ingeniería y  
otros s/ despido – 08/04/2014.

### **Cámara Nacional**

CNAT, en pleno, 23/03/55, «Hennse Samuel y otros c/ Laudrok y Cía. SRL», LL,  
78-174.

CNAT, Sala I, 31/10/2018, «A., M. R. y otro c/ Telam Soc. del Estado s/ acción de  
amparo».

CNAT, Sala II, 30/9/2015, «Gómez, D' Astolfo, Bárbara c/ Encinar SRL y otros».

CNAT, Sala II, 5-4-2011, «Perrupato», SD 99.094.

CNAT, Sala IV, 29-2-2012, «Ramírez», SD 96.101.

CNAT, Sala VI, 17/7/2017, «Gómez, Leandro J. c/ Pepsico de Argentina SRL s/  
medida cautelar», Cita: TR LALEY AR/JUR/40650/2017.

CNAT, Sala VI, 8-8-90, «Cáceres, Bartolomé c/ La Bella SRL», RC J 12099/19.

CNAT, Sala VII, 3/12/2019, «Sindicato de Trabajadores de la Obra Social para la  
Actividad Docente c/ Estado nacional – Ministerio de Producción y Trabajo – Secretaria  
de Gobierno de Trabajo, Empleo y otro s/ acción de amparo», sentencia interlocutoria  
486.632.

CNAT, Sala VII, 17/04/2019, «Estigarribia, Francisco Javier vs. Sky Catering y  
otros s. Despido», RC J 7065/19.

CNAT, Sala VII, 25-2-2013, «Vargas», DT 2013-1640.

CNAT, Sala X, 16/12/2014, «Barreto Víctor y otros c. Industrias Lear de Argentina  
S.R.L. s/ medida cautelar», TR LALEY AR/JUR/73583/2014.

CNCiv., Sala B, 08/09/1998, Moreira, Clavio M. c/ Contreras, Marta y otro; LL, 1999-F, 737; AR/JUR/2374/1998.

CNCiv., Sala H, 11/10/2007, «Benítez, Emilio Fernando c/ Piza, Gustavo Alejandro y otro»; DJ, 2008-I, 876.

CCivComFed, Sala III, 8/4/2014, ED, 2014-285.

**Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires**

SCJBA, Causa L120964 «Montariol», sent. de 14/08/2019.

SCJBA, «Mehira Nakana», sent. de 06/08/2014, 117353 RC J 2649/15.

SCJBA, 06/06/2012, «Asociación Judicial Bonaerense s/Apelación de Resolución Administrativa».

SCJBA, Caula L 26662, «Castro», sent. 06/03/1979.

**Normativa**

Ley 20.744.

Ley 23.551.

Ley 24.013.

Ley 24.467.

Ley 25.250.

Ley 14.250 (t.o. decreto 1135/2004).

Ley 25.250 (abrogada por la ley 25.877).

Ley 25.877.

Decreto 467/88.

Decretos 1250/1985 y 328/1988.

Decretos 264/2002 (regl. del art. 16, ley 25.561) y 265/2002.

Decreto 2072/1994.

Decreto 1043/2018.

Decreto 2072/94 de Plan para Empresas en Crisis.

Decreto 265/2002

Ley 11.549 de procedimiento administrativo y decreto regl. 1759/1972.

Ley N° VI-0156-2004 (5540) de procedimiento administrativo de San Luis.

Ley N° XV-0390-2004 (5618) de estatuto de empleado público de San Luis.

Art. 51 del Estatuto de trabajadores español.