

Publicación: Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Número 15 - Julio 2015
Fecha: 08-07-2015 Cita: IJ-LXXX-238

La representación de los trabajadores y la negociación colectiva en el procedimiento preventivo de crisis

De paso, unas reflexiones sobre los casos "Perrupato", "Ramirez" y "Vargas"

Juan Á. Confalonieri

I. Introducción [arriba] -

Son vastos y no exentos de complejidades los temas que se sitúan dentro de la órbita del procedimiento preventivo de crisis; entre ellos, la delimitación del espectro causal, los diferentes parámetros a través de los cuales se ha delineado la noción del despido de naturaleza colectiva, y las distintas etapas de aquél (apertura, negociación y conclusión). En la literatura jurídica nacional, existen algunos estudios dedicados a dichos aspectos, pero es realmente muy escaso lo que se escribió sobre la representación sindical y el acuerdo o convenio concluido en la citada instancia procedimental. Más aún, lo que conozco, es anterior a la reforma de la Ley N° 14.250 por la Ley N° 25.877, que, como se recordará, le incorporó un capítulo titulado "convenios de empresas en crisis". No tengo conocimiento, pues, que se hayan publicado estudios sobre ese tema puntual a partir de entonces, a excepción de algún breve comentario a fallo[1].

El contenido de esta publicación, tiene como objetivo principal abordar esa temática y, por añadidura, dar respuesta a dos interrogantes relacionados con las cuestiones planteadas y decididas en los casos judiciales individualizados en su título. Concretamente: qué tipo de acuerdo o convenio es el del procedimiento preventivo de crisis; y, qué limitaciones tiene dicho acuerdo o convenio (si es que tiene alguna), frente al convenio colectivo de trabajo de la Ley N° 14.250, y al contrato individual (ambos anteriores). En primer lugar, me abocaré al análisis conceptual del acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis y a la representación sindical en esa instancia administrativa. Luego, presentaré los hechos relevantes de los casos "Perrupato", "Ramírez" y "Vargas", dando cuenta de lo decidido en las sentencias dictadas por diferentes Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y finalizaré con un análisis crítico de los fundamentos que se han expuesto.

II. El tipo de acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis [arriba] -

La terminología de las normas de aplicación no es uniforme. Por un lado, la Ley N° 24.013 y sus reglamentaciones utilizan el término acuerdo (no convenio), sin ningún otro agregado (quiero decir que no aluden a un acuerdo colectivo o plurindividual). La primera lo hace en dos oportunidades (arts. 101 y 103), y los Decretos N° 2072/1994 y N° 265/2002, en sus arts. 4 y 5, respectivamente. Lo único que dice el art. 103. a) de la Ley N° 24.013, es que el Ministerio de Trabajo podrá homologar el acuerdo "con la misma eficacia que un convenio

colectivo de trabajo”. Pero esa facultad homologatoria, que concretada le otorga al acuerdo la eficacia aludida, solamente se contempla para el que se concluya durante la etapa negociada; no para el acuerdo alcanzado en la primera audiencia convocada por la autoridad de aplicación (recuérdese que la apertura de aquella instancia está condicionada a la inexistencia de acuerdo en dicha audiencia (art. 101 de la ley 24.013, y art. 5 del Decreto N° 265/2002). La Ley N° 14.250 al regular la posibilidad de exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuere aplicable, dentro del marco del procedimiento preventivo de crisis, emplea indistintamente los términos acuerdo y convenio (art. 20). La Ley N° 23.546, luego de las especificaciones relativas al deber de informar a cargo de las empresas involucradas en un procedimiento preventivo de crisis (art. 4.c), se refiere a la necesidad de que “los acuerdos” sean adoptados con el consentimiento de los sectores representados (art. 5). Y la Ley N° 24.467 (aplicable a las pequeñas empresas), que admite la posibilidad de que se modifiquen determinadas regulaciones colectivas o estatutarias aplicables, entre la asociación sindical signataria del convenio colectivo y la pequeña empresa, si bien no emplea las voces convenio o acuerdo, contempla la hipótesis en que las partes arribaran a un acuerdo (“Si la pequeña empresa y la asociación sindical acordaran tal modificación...”).

Con ese panorama normativo, hay que resolver las siguientes tres cuestiones para responder el primer interrogante planteado en la introducción (es decir, qué tipo de acuerdo o convenio es el del procedimiento preventivo de crisis). Primera cuestión: quién -o quiénes- están habilitados para representar los intereses de los trabajadores en la instancia procedimental que se trata. Segunda cuestión: si estamos en presencia de un solo acuerdo o convenio Tercera cuestión: si el acuerdo o convenio -o, en su caso, los acuerdos o convenios- tienen naturaleza colectiva.

2.1.- Ninguna norma de la Ley N° 24.013 establece que en el procedimiento preventivo de crisis sólo puede actuar el sindicato con personería gremial en representación de los trabajadores que resulten afectados por las medidas que pretenda tomar la empresa. El art. 99, le otorga al empleador y a la “asociación sindical de los trabajadores” la facultad de solicitar la apertura del procedimiento; el art. 100 referido a la actuación de las partes en la primera audiencia, alude al empleador y a la “asociación sindical”; y el art. 101 contempla la posibilidad de apertura de una instancia negociada entre el empleador y la “asociación sindical”, cuando no se hubiera logrado un acuerdo en la primera audiencia. Las normas reglamentarias siguieron la misma senda. El art. 4 del Decreto N° 2072/1994, le confiere a la autoridad administrativa del trabajo la facultad de acordar mejoras en la prestación por desempleo, cuando la extinción del contrato de trabajo fuere acordada entre el empleador y la “representación sindical de los trabajadores”: El art. 2 del Decreto 265/2002, exige que la solicitud de apertura del procedimiento presentada por la “asociación sindical representativa de los trabajadores”, sea fundada y con indicación de la prueba necesaria para el trámite de las actuaciones; y su art. 3, detalla el contenido que debe tener la presentación del empleador, aludiendo, concretamente, a la “entidad gremial que representa a los trabajadores”.

El art. 20 de la Ley N° 14.250, que admite el descuelgue de una empresa en crisis del convenio colectivo aplicable, alude a “las partes signatarias del convenio colectivo”. El inciso c) del art. 4 de la Ley N° 23.546, como parte del deber de negociar de buena fe dentro del procedimiento preventivo de crisis, le impone al empleador el deber de informar a los trabajadores, a través de “la representación sindical”, acerca de las causas y

circunstancias que dieron lugar a la iniciación de dicha instancia administrativa. Y el art. 97 de la ley 24.467 a la “asociación sindical signataria del convenio colectivo”. Podría inferirse fundadamente que, por el sistema de representación de la Ley N° 23.551, en los acuerdos de descuelgue (sea cual fuere la empresa involucrada) los trabajadores estarán representados por la entidad sindical con personería gremial.

De acuerdo a lo dispuesto por los arts. 23.a) y 31.a) de la Ley N° 23.551, y más allá de situaciones puntuales que no vienen al caso, en general, los intereses individuales de los trabajadores pueden estar representados por entidades sindicales simplemente inscriptas, y por entidades de ese orden con personería gremial, a diferencia de los intereses colectivos que son representados, exclusivamente, por las asociaciones sindical con personería gremial. Interpretando armónicamente las disposiciones legales mencionadas precedentemente, sostuve hace unos años[2] que podía darse que en un procedimiento de crisis actuaran dos sindicatos: el de la personería gremial (representado intereses colectivos), y el simplemente inscripto (representando intereses individuales), y que dicha conclusión no importaba alterar el régimen de convenciones colectivas de trabajo consagrado por la Ley N° 14.250, ni el modelo sindical estructurado en la Ley N° 23.551[3]. Lo primero, porque el acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis, puede presentar, en ciertos casos, una diferencia sustancial con los convenios de la Ley N° 14.250, en razón, precisamente, de la concurrencia de ambos tipos de intereses. Lo segundo, porque si bien es cierto que el art. 31.a) de la Ley N° 23.551 le otorga a la asociación sindical con personería gremial, entre otros derechos exclusivos, el de representar los intereses individuales de los trabajadores, ello no supone (ni podría suponerlo sin mella del derecho de libertad sindical), que la representación se extienda a las intereses individuales de los trabajadores que están afiliados a un sindicato simplemente inscripto, ya que, de ser así, se configuraría un régimen de representación compulsiva (violatorio del derecho de libertad sindical) en el cual los trabajadores afiliados a un sindicato de ese tipo, solamente podrían ser representados en sus intereses individuales por el sindicato con personería gremial, siendo éste el único a quien deberían darle poder a fin de que actúe dentro del procedimiento preventivo de crisis. Lo dicho, permite advertir dos subtipos de acuerdos o convenios en la órbita del procedimiento preventivo de crisis: a) los de representación única (aquellos en los que actúa solamente el sindicato con personería gremial representado intereses colectivos y eventualmente individuales); b) los de representación dual (aquellos en los que la representación de intereses colectivos e individuales no se concentra en el sindicato con personería gremial). Lógicamente, esta situación puede presentarse cuando el móvil del empleador sea la adopción de las medidas contempladas en el art. 98 de la Ley N° 24.013, no cuando se trate de un acuerdo o convenio de descuelgue (convenio de crisis del art. 20 de la Ley N° 14.250, o el acuerdo del art. 97 de la Ley N° 24.467).

2.2.- El planteo de la primera cuestión tiene cabida por dos razones: por lo que anticipara sobre la facultad homologatoria de la autoridad administrativa del trabajo, y por la incorporación del capítulo V a la Ley N° 14.250 (art. 20), que sometió los acuerdos destinados a excluir a una empresa de las normas del convenio colectivo supraempresarial aplicable (conocidos como acuerdos o convenios de descuelgue), al trámite del procedimiento preventivo de crisis.

A mi modo de ver, el hecho de que no se haya previsto de modo expreso la posibilidad de homologación del acuerdo concluido antes de la apertura de la etapa negocial, es tan solo un detalle que no refleja más que una imprecisión en la redacción del art. 101, vale decir, de

una omisión irrelevante que no debería conducir a trazar ningún distingo tipológico entre el acuerdo concluido antes de aquella etapa, o durante la misma. El acuerdo al que arriben las partes dentro del procedimiento preventivo de crisis iniciado en virtud de la exigencia del art. 98 de la Ley N° 24.013, siempre queda sujeto al régimen de homologación expreso o tácito previsto en el art. 103 de la Ley N° 24.013, independientemente del momento en que se concluya. No hay, pues, dos tipos de acuerdos, uno sujeto a la potestad homologatoria del estado y otro liberado de ella, sino uno solo que, homologado, tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo.

El acuerdo de descuelgue, llamado por el art. 20 de la Ley N° 14.250 “convenio de crisis”, presenta algunas notas especiales. En primer lugar, está precedido de un móvil diferente al que contempla el art. 98 de la ley 24.013; su objetivo es la exclusión del convenio colectivo aplicable en la empresa (no la instrumentación de suspensiones o despidos, de un número determinado de trabajadores, por causas económicas o tecnológicas). En segundo lugar, la causa habilitante del descuelgue es más acotada que la del art. 98 de la Ley N° 24.013, pues sólo queda circunscripta a la presencia de un estado de crisis en la empresa (art. 20 de la Ley N° 14.250, y art. 27 de la Ley N° 25.250). De todas formas, para que produzcan los efectos deseados, deberá someterse inexorablemente a la tramitación del procedimiento preventivo de crisis, con lo cual, se abre la posibilidad -no contemplada en su momento por el art. 27 de la Ley N° 25.250-, de su homologación o su rechazo ministerial, desapareciendo por completo la intervención de la función asignada a la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo en cuestión en la norma citada, cuando las partes no hubieren llegado a un acuerdo[4].

En definitiva, y más allá de las características puntuales que acompañan a los acuerdos o convenios que persigan suspensiones o despidos colectivos, o el descuelgue del convenio colectivo aplicable, ambos quedan sometidos al mismo procedimiento en el que se contempla la homologación o el rechazo por parte de la autoridad de aplicación. Homologado el que sea, el empleador podrá suspender o despedir en los términos del acuerdo, como así también no aplicar el convenio correspondiente en el ámbito de la empresa, en todo o en parte, por el tiempo que necesariamente se debe determinar (art. 20 in fine de la Ley N° 14.250). En el punto que sigue veremos cómo se conjuga esta posibilidad con lo dispuesto en el art. 19.b) de la Ley N° 14.250. Ahora bien, en caso que no hubiere homologación, tratándose de suspensiones o despidos, podrá el empleador invocar la causa prevista en el acuerdo, sin perjuicio de tener que demostrarla en sede judicial en caso de que se reclamen mayores indemnizaciones que las pactadas. Y tratándose de un acuerdo o convenio de descuelgue, el rechazo ministerial implicará, para el empleador, la imposibilidad de apartarse del convenio supraempresarial aplicable.

2.3.- Las opciones para responder el planteo referido a la naturaleza del acuerdo, dependerán de las medidas que pretenda adoptar el empleador. Si lo único que persiguiera fuera la suspensión o el despido de una cantidad de trabajadores que alcance los porcentuales de afectación del art. 98 de la Ley N° 24.013, no parece que el acuerdo fuere colectivo, pese a que actúe una asociación sindical con personería gremial en representación de los trabajadores afectados. Es que, en ese caso, dicha asociación intervendrá, siempre que cumpla lo dispuesto en el art. 22 del Decreto N° 467/1988, en los términos del art. 31.a) de la Ley N° 23.551. Por lo tanto, se trata de acuerdos o convenios no comprendidos en la Ley N° 14.250, pese a que una vez homologados la ley les haya atribuido (en mi opinión desacertadamente) la eficacia de un convenio colectivo de trabajo (art. 103.a. de la Ley N°

24.013). Pero, normalmente, los procedimientos preventivos de crisis involucran otras medidas empresariales que guardan estricta relación con la viabilidad del propio negocio, por ejemplo, innovaciones tecnológicas y cambios organizativos; recalificación y formación profesional de los trabajadores no afectados por suspensiones o despidos; recolocación de los trabajadores despedidos y ayudas a los mismos para la creación de emprendimientos productivos; y el propio descuelgue del convenio colectivo aplicable. Estas medidas, cuando acompañen a los despidos y suspensiones, comprometen no solamente el interés de los trabajadores afectados por esas medidas, sino el de todos los que ocupe o eventualmente se fuera a ocupar en la empresa. De ahí que si el acuerdo incluye algunas de las materias referidas, su naturaleza colectiva no debería ponerse en tela de juicio.

III. Rol del acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis [arriba] -

Un primer elemento de juicio para responder cuál es el rol del acuerdo o convenio del procedimiento crisis dentro de la estructura de la negociación colectiva, es el texto del art. 103.a) de la Ley N° 24.013 que le confiere “la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo”, con lo cual, se trata de convenios de aplicación general o erga omnes (art. 4 de la Ley N° 14.250), que integran -junto a la ley- el mínimo inderogable por acuerdos individuales futuros (art. 8 de la Ley N° 14.250, y art. 7 de la ley de contrato de trabajo). Lógicamente, quedan al margen de esta situación, los convenios o acuerdos del procedimiento preventivo de crisis en los que solamente se hubieran representado intereses individuales. Por lo tanto, la eficacia reconocida por la norma de la Ley N° 24.013 mencionada anteriormente, solamente tiene proyección sobre los convenios o acuerdos mediante los cuales se adopten medidas que repercutan en el interés colectivo de los trabajadores (como ya indiqué, innovaciones tecnológicas y cambios organizativos; recalificación y formación profesional de los trabajadores no afectados por suspensiones o despidos; recolocación de los trabajadores despedidos y ayudas a los mismos para la creación de emprendimientos productivos; y el descuelgue del convenio colectivo aplicable). Las preguntas concretas, respecto de estos acuerdos o convenios, son las siguientes: ¿pueden modificar a la baja al convenio de ámbito superior aplicable?; ¿un convenio de ámbito superior posterior, puede modificar un convenio o acuerdo del procedimiento de crisis anterior? Las preguntas pueden juzgarse carentes de toda lógica, ya que, naturalmente, esos convenios, o modifican a la baja a los convenios anteriores de ámbito mayor, o directamente tienen como objetivo su inaplicación total o parcial. Sin embargo, la falta de previsiones expresas de la ley respecto de la situación planteada, me hace pensar que son apropiados dichos interrogantes.

La reforma de la Ley N° 25.877 a la Ley N° 14.250, trajo consigo cambios relevantes sobre la relación de convenios colectivos regulares de distinto ámbito. El régimen de preferencia del convenio de ámbito menor (anterior o posterior) sobre el de ámbito mayor contemplado en los arts. 24 y 25 de la Ley N° 25.250, fue reemplazado por otro en el que prevalece el convenio más favorable (arts. 18.d y 19 de la Ley N° 14.250, según texto de la Ley N° 25.877). Traducido, eso significa que un convenio colectivo posterior, de ámbito diferente a un convenio colectivo anterior, sólo tendrá aptitud modificatoria respecto del que se estuviere aplicando, cuando fuere más favorable. No hay ninguna excepción al respecto. Se trata de una regla legal absoluta.

Sin entrar a analizar en profundidad la regla de norma más favorable aplicada en la órbita de los convenios colectivos de la Ley N° 14.250, lo cual excedería el objetivo de esta

publicación, entiendo que la situación de los convenios del procedimiento preventivo de crisis es realmente incierta. Ello así, puesto que si se aplicara estrictamente la regla de mayor favorabilidad, jamás podrían ser homologados por la autoridad de aplicación, puesto que el empeoramiento de las condiciones laborales del convenio anterior implicaría una violación a normas de orden público como son los arts.18.d y 19.b de la Ley N° 14.250. Pero, si por hipótesis lo fueran, quedarían sujetos a ser declarados judicialmente inválidos. Como quiera que sea, en la situación actual, son convenios o acuerdos que solamente engrosan los textos normativos vigentes.

IV. Los casos *Perrupato, Ramírez y Vargas*. Observaciones sobre los fundamentos de las sentencias [arriba] - [5][6][7]

No es común encontrar en los repertorios de jurisprudencia casos referidos al acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis. “Perrupato”, “Ramírez” y “Vargas”, constituyen antecedentes muy interesantes que, llamativamente, no merecieron atención de la doctrina. Por ese motivo, y por la relación con el tema elegido para esta oportunidad, me pareció que valía la pena agregar unas reflexiones acerca del contenido de las tres sentencias.

La disputa judicial ha tenido como eje, precisamente, un acuerdo o convenio celebrado en esa instancia administrativa, en la que participaron un empleador (Asociación Francesa Filantrópica y de Beneficencia - Hospital Francés,) y una entidad sindical con personería gremial (Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina - Filial Buenos Aires). Las sentencias, en las que se observan líneas de argumentación coincidentes, descartaron su eficacia, no obstante contar con la homologación ministerial.

Según se desprende de la Resolución 814/2006 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Asociación Francesa Filantrópica y de Beneficencia -Hospital Francés, solicitó la apertura del procedimiento preventivo de crisis, y celebró un acuerdo, con la entidad sindical mencionada precedentemente, por el lapso de diez meses (cláusula 1), que alcanzó a todos los trabajadores, convencionales y no convencionales (cláusula 2)). Básicamente, en virtud de ese acuerdo, los trabajadores iban a percibir el 70% de su salario normal y habitual, con carácter no remunerativo y con un techo de dos mil pesos mensuales, importe totalmente cancelatorio de los salarios correspondientes a cada mes (cláusula 3). De esos pagos, en virtud de un acuerdo celebrado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Asociación Francesa Filantrópica y de Beneficencia se hizo cargo el primero en concepto de “ayuda económica”. Se pactó, además, un compromiso de paz social por el cual los trabajadores se comprometieron a no realizar medidas de acción directa, y la empleadora a mantener la fuente de trabajo (salvo en caso de despido disciplinario), y a pagar los importes acordados sin demora (cláusula 8). Pese a que en una de las sentencias se dijo expresamente que el convenio de crisis implicó la anulación del convenio de la sanidad, hago notar que no hay constancia alguna de la representación empresarial que haya actuado como parte del convenio colectivo respecto del cual operó el descuelgue salarial, pese a que el art. 20 de la Ley N° 14.250 (según texto de la ley 25.877), así lo exige.

Los actores reclamaron las diferencias de remuneraciones, a raíz de la reducción de sus salarios al 70% de lo que percibían en forma normal y habitual hasta la suscripción del convenio del procedimiento preventivo de crisis. La demandada se opuso a ello, argumentando que dicha reducción fue pactada con la entidad sindical respectiva, y que aquél convenio había sido homologado por la autoridad de aplicación. En las tres sentencias se acogieron las pretensiones de los actores, con argumentos que analizaré con detenimiento más adelante. Previo a ello, como anticipé, daré respuesta a diferentes interrogantes que se plantean a consecuencia de la regulación legal del acuerdo o convenio del procedimiento preventivo de crisis.

Las sentencias que hicieron lugar al reclamo de los actores por diferencias salariales, restándole “validez” o “eficacia” al convenio del procedimiento de crisis homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se fundaron en los siguientes argumentos.

Primero. Inexistencia de una real negociación. Imposición unilateral del empleador.

“La rebaja implementada en los términos descriptos...no aparece como derivada de una real negociación de las partes...sino de una imposición unilateral de la empleadora en función de una conveniencia propia derivada de la situación económica que atravesaba, respecto de la cual Perrupato resulta ajena. Tampoco se aprecia que la reducción salarial...haya implicado para la actora la obtención de algún otro beneficio...Obviamente que el mantenimiento de la fuente de trabajo no puede considerarse un beneficio emergente del acuerdo porque se trata de un derecho con el que la actora ya contaba de disposiciones de orden público y del sistema de estabilidad relativa impropia adoptado por la ley general...” (Sala II en “Perrupato”).

“...el salario constituye un elemento estructural del contrato de trabajo y, por lo tanto, ajeno al ámbito del *ius variandi* e inmodificable por decisión de la empleadora...la reducción del salario decidida por la demandada no puede justificarse en una situación de crisis, porque ello implicaría para el trabajador la asunción de las pérdidas, que constituyen un riesgo propio del emprendimiento...Si la fuerza mayor o la falta de trabajo estaban debidamente acreditadas, lo que debió hacer es disponer las pertinentes suspensiones...” (Sala IV, en “Ramírez”)

“La rebaja implementada de manera unilateral por la empleadora se originó en el marco de la crisis económica por la que atravesaba...vulnera normas imperativas del orden público laboral e implicaría convalidar la resignación forzada de los derechos laborales que le pertenecen por ley a la trabajadora quien resulta ajena a las vicisitudes del alea empresarial...” (Sala VII, en “Vargas”).

No me parece acertado afirmar que la rebaja salarial tuvo su origen en una decisión unilateral del empleador. Hubo un acuerdo colectivo homologado por la autoridad de aplicación, en el marco del procedimiento preventivo de crisis. Un acuerdo con vigencia limitada a diez meses, en el que los trabajadores estuvieron representados por la entidad sindical con personería gremial. Ese desacierto, ha llevado a la cita de normas que no son

aplicables en situaciones como las que aquí se tratan. El art. 12 de la LCT (citado en Vargas) es una norma pensada para aplicarse en la órbita de la autonomía individual, no frente a un procedimiento preventivo de crisis en el que estén en juego cuestiones vinculadas al interés colectivo representado por la entidad sindical pertinente.

Segundo. La negociación con la entidad sindical no puede reducir el salario emergente del contrato de trabajo.

“...es también evidente que la negociación que se llevó a cabo con la entidad sindical...carece de eficacia para establecer una condición remuneratoria menos favorable que la emergente del contrato individual (arg. Art. 8 de la ley 14.250 y art. 8 LCT)...” (Sala II en “Perrupato”).

“los acuerdos que hayan sido suscriptos por las partes en donde se vulneran normas específicas de orden público laboral pueden ser pasibles de nulidad por más que hayan estado homologados.. soy de la opinión que su mero silencio o la simple aceptación pasiva de las modificaciones que se le hagan a su contrato individual...sólo reconoce el mero temor de la pérdida de su ingreso, de su fuente de trabajo...” (Sala VII, en “Vargas”).

Tampoco concuerdo con los fundamentos que acabo de transcribir. En primer lugar, en ninguna de las sentencias dictadas se hizo alusión a la existencia de contratos individuales que, en su momento, hayan mejorado el nivel salarial del convenio colectivo aplicable. Por lo tanto, lo que realmente existió fue un acuerdo de descuelgue (admitido por el art. 20 ley 14.250, y por el art. 97 de la ley 24.467). La relación fue, pues, entre dos convenios colectivos de trabajo de ámbitos funcionales diferentes, con la particularidad de que el acuerdo de ámbito menor, en este caso, sólo puede tener sentido cuando altera a la baja ciertas condiciones del convenio de ámbito mayor.

A mi modo de ver, en ninguna de las sentencias se hizo foco en el presupuesto básico para convalidar o no el acuerdo celebrado en el marco del procedimiento preventivo de crisis. Los argumentos que se han utilizado no fueron los adecuados. Debieron analizarse las causas de la crisis empresarial, y solamente ante la falta de prueba respecto de la actualidad y objetividad de las mismas, debió hacerse lugar al reclamo de los actores[8]. Tampoco se ponderó la ausencia de la entidad representativa del sector empresarial en la suscripción del convenio colectivo de trabajo respecto del cual operó el descuelgue salarial, no obstante que, como adelanté, el art. 20 de la ley 14.250 así lo exige desde que fuera reformado por la ley 25.877. Lógicamente, dicha ausencia, debió impedir la homologación ministerial.

- [1] Etala (h), Juan José, “Procedimiento preventivo de crisis”, D.T. Junio/2013, pag.1640
- [2] “Despido por causas económicas o empresariales, pag.133, Astrea, 1997.
- [3] La crítica a esa conclusión, puede leerse en el prólogo de Rodríguez Mancini, Jorge, al libro citado en la nota anterior, pags.XIV y XV.
- [4] Para más detalle sobre el régimen de descuelgue del art. 27 de la ley 25.250, “Rodríguez Mancini, Jorge y Confalonieri (h), Juan A., “Reformas laborales”, pag. 204, Astrea, 2000.
- [5] CNAT, Sala II, SD 99.094 del 5 de abril de 2011.
- [6] CNAT, Sala IV, SD 96.101 del 29 de febrero de 2012.
- [7] CNAT, Sala VII, SD del 25 de febrero de 2013 (D.T. Junio/2013, pag.1640).
- [8] Mas detalle en Rodríguez Mancini, Jorge y Confalonieri (h), Juan A., ob. cit. pag. 214.