



# Los aspectos legales del conflicto de PepsiCo

MARIO LUIS GAMBACORTA (FLACSO/UBA/UNPAZ)  
21 DE JULIO DE 2017

---

El conflicto en la empresa PepsiCo presenta una complejidad intrínseca por las características de la empresa y la configuración de las representaciones gremiales involucradas. Este conflicto evidencia una problemática de algunas organizaciones sindicales de nuestro país: la disociación entre conducción y comisión interna. Con ello se resta potencialidad a la acción gremial al desarticular las estrategias sindicales macro y en el lugar de trabajo. Pero no todas las situaciones son equiparables ni generalizables. Asimismo, el contexto nacional en el que se aprecia un cambio en la matriz productiva no es un elemento menor al momento de considerar causas y proyecciones de este tipo de conflictos laborales.

En vinculación con lo anterior hemos visto cómo reiteradamente en los medios se mencionaba el procedimiento preventivo de crisis (PPC) sin demasiado conocimiento o precisiones. Surge por ello una necesidad de aclarar primariamente para qué situaciones de conflicto se aplica y en que consiste la obligatoriedad de su instrumentación.

### **¿Qué es el Procedimiento Preventivo de Crisis?**

El PPC se encuentra previsto en la Ley Nacional de Empleo N° 24013 y ha sido reglamentado por los Decretos N° 328/88, N° 2072/94 y N° 265/02. Se prevé que ante la posibilidad de la realización por parte de la empresa de despidos y/o suspensiones, debe instrumentarse este procedimiento. Si bien lo pueden iniciar tanto los empleadores como las asociaciones sindicales, correspondería que los empleadores lo iniciaran primigeniamente si quisieran recurrir a suspensiones o despidos. Por su parte, los sindicatos pueden recurrir al PPC cuando existan evidencias de suspensiones o despidos.

Sintetizando, el PPC es un procedimiento de negociación colectiva en vista a: 1) demostrar efectivamente la existencia de una situación de crisis en la empresa que tornarían necesarias suspensiones y/o despidos; 2) generar un escenario de diálogo social para encausar el conflicto invocado; y 3) tratar de alcanzar un acuerdo con los menores costos sociales posibles. Si bien el PPC no siempre termina con la consecución de un acuerdo, su tramitación (y agregamos: la acreditación de los extremos invocados) es ineludible si se quieren adoptar medidas como despidos o suspensiones.

Unos de los momentos en que el PPC mostró su mayor potencialidad fue durante la crisis de 2001-2002 –y posteriormente cuando se articuló con la doble indemnización prevista en la Ley N° 25561–, se estima que contuvo aproximadamente medio millón de despidos. Se trata de una demostración que la flexibilización de las normas, es decir su adaptabilidad, no debe darse solamente en perjuicio de los trabajadores sino también en un sentido tutelar de los mismos, especialmente, en la preservación de sus puestos de trabajo.

## **Procedimiento Preventivo de Crisis: enfoques sobre el trabajo y la propiedad**

Hoy nos encontramos ante una serie de medidas económicas y financieras que impactan prioritariamente en el sector industrial. Esto lo interpretamos como un fortalecimiento del modelo de producción primaria y potenciación de la renta financiera en desmedro del que prioriza la actividad industrial, que es la que genera mayor cantidad de puestos de trabajo. Su afectación inexorablemente genera despidos.

Así, el PPC queda hoy enmarcado entre los modelos de país que, en términos generales, pugnan desde hace más de un siglo. En efecto, la forma en que la autoridad administrativa del trabajo recurre al PPC, la articulación o no de ésta con otras dependencias del Estado; así como la eficaz búsqueda de alternativas para la continuidad de la empresa y la consecuente preservación o no de los puestos de trabajo; son evidencias de concepciones jurídico-ideológicas que desde una misma normativa pueden actuar en sentidos divergentes.

El PPC es obligatorio previo a la realización de suspensiones y/o despidos, y la autoridad administrativa del trabajo debería verificar: a) el control del cumplimiento de los recaudos establecidos por las normas que lo estructuran; b) el tipo de acuerdos que se puede impulsar en vista a distintos resultados. En consecuencia, el grado de aplicación de lo antes expuesto nos permitiría establecer parámetros de referencia en torno a las políticas de relaciones laborales que se sostienen frente a los contextos imperantes, pudiendo deducirse las posiciones que reflejan los intereses que se suscriben o tutelan.

La imparcialidad en el PPC no implica una genérica neutralidad en cuanto a las partes. El propio artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes. Y precisamente, de lo que aquí se trata es de proteger el derecho a trabajar. Sin embargo, apreciamos simultáneamente otro conflicto: entre el derecho a trabajar y el derecho de propiedad –tan señalado en cuanto a la ocupación del establecimiento de esta empresa–. Se haya subyacente con relación a este y otros cierres de establecimientos, el debate en cuanto a si la propiedad es un derecho absoluto, y la discusión alrededor de quién genera la riqueza (la empresa solamente, los trabajadores solamente, o ambos con armonías y conflictos). Y más complejo todavía, se

discute quién tiene derecho a participar en la discusión sobre la distribución de la renta –fundamentalmente en cuanto nos ocupa a través de la negociación colectiva– y en la continuidad de la generación de renta a través de la continuidad de la empresa.

Uno de los aspectos que potencian esta discusión es el no reconocimiento formal en nuestro texto constitucional de la función social de la propiedad. Pero, especialmente luego del reciente fallo “Gómez, Leandro Javier y otros c/ Pepsico de Argentina SRL s/ medida cautelar” de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, vemos que hay una suerte de reconocimiento del tal derecho a partir de las garantías que establecen los pactos internacionales de derechos humanos, en especial el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Se trata de una interesante construcción jurídica en línea con la comprensión del derecho a trabajar como un bien social, parte de un sistema tutelar de los derechos humanos fundamentales. Asimismo, tales concepciones conllevan una convalidación del concepto de ciudadanía que no se limita a lo civil y político sino que requiere integrarse, para ser pleno, con lo social. En tal sentido, se podrá compartir o no la idea de centralidad del trabajo, pero no se podrá negar su necesario componente social para alcanzar un concepto integralmente adecuado de ciudadanía.

Una breve consideración merecerá aquí la ocupación del inmueble. Sólo señalaremos que la jurisprudencia ha reconocido que la mera ocupación no siempre es lisa y llanamente un delito. La ocupación puede darse, entre otras causas defensivas, para evitar la destrucción de máquinas o insumos; el vaciamiento de una empresa; o el mantenimiento en condiciones. De lo contrario muchas veces se tornaría imposible la continuidad de la actividad productiva. No siempre ocupación es usurpación.

Cuando el desalojo es visto genéricamente como ineludible e imperioso, prevalecería un enfoque anclado exclusivamente en la propiedad. Con esto se excluiría: a) el análisis de la factibilidad de la continuidad, b) si se requieren medidas activas para garantizarla y c) el impacto del resultado del conflicto. Se erigiría a la propiedad como algo absoluto y el cese solo traería como obligación el pago de la indemnización tarifada. Por ello, el pago de indemnizaciones “mejoradas o duplicadas”, más allá de su valía, no incide en el debate de fondo que se esboza.

## Breves conclusiones en torno al Procedimiento Preventivo de Crisis

El PPC reviste diversas y complejas aristas conceptuales tras su mera implementación. Formalmente, puede ser aplicado de formas divergentes en función del contexto que impera en función de los modelos políticos que detentan una hegemonía. Y en la práctica puede llegar a ser soslayado amén de su exigibilidad.

La cautelar otorgada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo contribuye a reflexionar sobre estas problemáticas y concepciones, pero el conflicto no se agota en lo laboral. Se requiere una contextualización mucho más compleja de factores para comprender las proyecciones y efectos de los temperamentos y concepciones en juego. Y esto no puede ser sólo responsabilidad de los jueces sino de todos los poderes del Estado. De lo contrario, convalidaríamos en un sentido sesgado y excluyente un prevalente actuar del capital, desconociendo las posibilidades del Estado de intervenir y encausar los conflictos por el impacto social que ellos conllevan.

De no hacerlo nos viene a la memoria lo livianamente expresado por Margaret Thatcher en cuanto a que: *“La gente que pide constantemente la intervención del gobierno está echando la culpa de sus problemas a la sociedad”*, como una suerte de negación de la necesaria protección para los sectores más débiles y vulnerables de la sociedad, que no siempre cuentan con las mismas oportunidades que los más favorecidos.

Los trabajadores hoy son cada vez más alcanzados por esa desprotección, sea en el conflicto de PepsiCo o más allá de éste. Todo lo expresado exige una mayor actividad Estatal y sindical en vista a exigir a las empresas el cumplimiento de obligaciones como el PPC que, sin ser infalible, brinda marcos y salidas para encausar el conflicto laboral y social.