

Aspectos laborales de la Ley 550 de 1999

Guillermo López Guerra*

* Abogado. Tradadista. Profesor y asesor.

Después de conocer la autorizada opinión de los conferencistas convocados a este certamen, en la Universidad de Medellín, confirmo mi opinión inicial que la ley 550 de diciembre 30 de 1999, sobre “Intervención económica para la reactivación empresarial y acuerdos de reestructuración” es importante y acertada. Tiene, y es normal, dificultades de entendimiento, de aplicación, incongruencias, vacíos, contradicciones, etc., que de manera general y en nuestro ambiente no constituiría una excepción, como tampoco da pie para el asombro. Seguramente por vía de decretos reglamentarios que acojan las precisiones demandadas serán depuradas las imperfecciones. La reglamentación por el Gobierno prevista en varias partes del articulado será definitiva y a ella podrán (digo deberán) concurrir quienes nos han ilustrado con sus comentarios.

El aspecto laboral de esta ley a la que llamo de Salvación Empresarial porque eso es en las relaciones con sus pensionados, trabajadores activos, entes parafiscales, etc., es de la mayor trascendencia.

Recordemos que a diciembre de 1999, en cifras casi exactas, el país tenía 171 empresas en concordato y 143 más, estaban convocadas a su liquidación legal. El total de estas empresas sin saber de otras no controladas por las respectivas entidades, representa al país 13.000 puestos de trabajo perdidos.

No todas estas empresas, quizás la mitad o menos, tendrán alivio con la ley que me compete en esta disertación. Y menos de esa mitad tienen dificultades, dada su poca antigüedad para fines pensionales y, en un grado de importancia menor, pasivos laborales insolutos. Sin embargo para las empresas viejas, digo mal, las antiguas o más tradicionales, el tema laboral si es crucial en esta ley.

Son tan solo 5 artículos, de un total de 79 que contiene esta ley, los dedicados en forma clara y exclusiva a la temática laboral y social que permitirán como allí se denomina “la intervención económica”, para salvar esas empresas, agregamos nosotros, y con ellas puestos de trabajo.

Sin guardar un orden numérico, tal vez influido por la importancia del tema, comenzaré por las disposiciones que tienen que ver con el reconocimiento y pago de las pensiones de jubilación. En éstas no olvidar que las hay, sin aún causarse, pero a cargo exclusivo

del empleador; causadas por cuenta de éste y las llamadas compartidas que son aquellas que comienza a cancelar el respectivo empleador, para que luego sean asumidas por el ISS o por una entidad privada que con igual finalidad lo reemplaza, quedando a cargo del primero, el empleador, el mayor valor si lo hubiere entre los dos pagos, en los términos de la ley 90 y del Acuerdo 224 ambos de 1966, sus decretos reglamentarios y los artículos 259 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Es el régimen de transición del derecho del trabajo paternalista, que cubría al trabajador todos los riesgos “de la cuna a la tumba” a un nuevo sistema de seguridad social, integral en lo posible, universal, solidario, pero que irá redimiendo al empleador de tan pesada como frondosa carga.

La obligación pensional a cargo de los entonces denominados patronos tiene más de medio siglo de vigencia. En el Código Sustantivo del Trabajo que está cumpliendo 50 años de edad recogen estas cargas económicas los Arts. 260 y siguientes, vigentes para las empresas antiguas que coincidentalmente han sido las de más obra de mano ocupada. A partir de enero lo. De 1951 cuando entró en vigencia el Código Sustantivo del Trabajo, con pocas modificaciones y reformas y de la expedición de la ley 100 de 1993 de seguridad social, el impacto económico pensional tomó importancia.

El problema lo inicia un error histórico cual fue crear la pensión de jubilación como prestación social a cargo exclusivo del patrono (sin contraprestación económica del trabajador). Era desde entonces económicamente gravosa. Con el paso del tiempo y el populismo irresponsable de gobernantes y legisladores, la prestación fue extendiéndose a la esposa, hijos, compañera aún la no permanente, hermanos económicamente dependientes del jubilado, etc. Se dijo para los albores de esta orgía familiar que Colombia se estaba uruguayizando. En el país del sur, el festín jubilaro había puesto en trance de quiebra el sistema pensional. Hoy en el país austral hablan de la colombianización pensional en expresión peyorativa, no digna de repetir ni de imitar.

Para terminar y completar el cuadro pensional padecido por el país, mejor diría por las empresas antiguas o importantes, en los últimos 3 ó 4 años la Corte Suprema de Justicia ha elaborado la novedosa teoría de la “indexación” de la primera mesada pensional, en virtud de la cual, a grosso modo, se traen a valor presente las pensiones conciliadas,

causadas, acordadas, más no exigibles para entonces, o simplemente reconocidas 5, 10, 15, o más años atrás. Ninguna empresa tiene ni podía hacer provisiones o reservas, menos aún cálculos actuariales, para lo que la ley entonces no ordenaba ni preveía, ni siquiera insinuaba, pues tal previsión empresarial no habría sido de recibo oficial por los entes controladores de las empresas.

La anterior apretada síntesis histórica de la más cuantiosa prestación que a lo largo será un engaño a la clase trabajadora, postró y es causa eficiente de los concordatos y liquidaciones de importantes empresas nacionales, que no quedaron amparadas o reemplazadas por los riesgos asumidos por el Instituto de los Seguros Sociales.

En 1961 la ley 171 en su artículo 13 obligó a las empresas con pensiones de jubilación futuras y a su cargo, tener contratado con compañía de seguros una póliza, u otorgar caución real o bancaria para responder del pago de esta prestación. Fue denominado un autoseguro. Las empresas por cualesquiera causas no quisieron o no pudieron acoger el ordenamiento legal. Es un hecho cumplido que no amerita análisis, pues a nada llevaría, un debate al respecto.

Con el decreto 2677 de diciembre 31 de 1971 se estableció la institución denominada “conmutación pensional”, la cual se haría “a través del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales”. Habría lugar a dicha conmutación cuando la empresa entre en proceso de cierre o liquidación, notoria descapitalización, disminución de actividades o desmantelamiento que ponga en peligro el pago de las pensiones de sus trabajadores (Art. 2o.). Que esta conmutación la pueden solicitar los trabajadores solos, conjuntamente con la Empresa o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio (Art. 4o.).

El resto del articulado si bien es pertinente, está dedicado a los procedimientos a seguir en donde los actores que deciden son el mencionado Instituto y el Ministerio del Trabajo.

Posterior al citado decreto, en agosto 10 de 1973 se expidió otro decreto reglamentario del anterior y a la vez del artículo 13 de la Ley 171 de 1961 ya comentado. Allí vuelve a indicar quienes son los titulares del derecho de conmutación y el trámite ante el ISS que a su vez solicitará la participación del Ministro de Trabajo para que se califiquen las situaciones en que puede estar incurso la empresa. Debo destacar que el ISS sólo puede aceptar

la solicitud de sustitución, pensional, previo concepto favorable del Ministerio de Trabajo, con mayor prontitud si es esta la entidad que ha iniciado el trámite. El resto del articulado se refiere al trámite interno de las instituciones precisadas y la forma de comparecer las empresas interesadas en la conmutación.

El art. 9o. del decreto 1572 de 1973 establece: “los patronos o empresas a cuyo cargo existan obligaciones pensionales y que aún no tengan constituidas garantías suficientes para pagarlas, no podrán efectuar enajenación de sus haberes, ni negociación alguna con respecto a ellos, desde el momento en que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya iniciado los estudios de que trata este Decreto”. Y para agravar la situación el párrafo del artículo citado señala: “La enajenación o negociación que las empresas o patronos efectúen con violación de este artículo tendrá causa ilícita”.

Por si fuese poco drástico el mandato legal anterior, el Ministerio de Trabajo en providencia de marzo 8 de 1999 ordena oficiar a la Superintendencia de Sociedades”... con el objeto que no autorice ningún pago con excepción de los propios del concordato hasta que se haya cancelado el valor de la conmutación pensional”. La segunda advertencia es que no puede suspenderse el pago de las mesadas pensionales y la tercera, cuya gravedad es insoslayable que “...la Empresa no puede disponer de sus activos hasta que se cancele el valor de la conmutación pensional de acuerdo a lo establecido en el Art. 90 del decreto 1572 de 1973 que prohíbe la enajenación o negociación de activos por parte de las empresas en trámite de conmutación de pensiones y que aún cuando no lo dice el Auto del Ministerio sí aparece al final de la ley donde se lee que de hacerse “tendrán causa ilícitas”.

Sobre la parte final de la prohibición de enajenación de haberes de las empresas o cualquier otro tipo de negociación respecto de ellos, la Corte Constitucional en la Sentencia más reciente lo ha reiterado al referirse a la acción de tutela instaurada contra la Empresa Croydon S. A. (Sentencia T-658-98 de noviembre 11 de 1998).

En conclusión, la encrucijada a que sometían las empresas las leyes y disposiciones administrativas citadas, adicionadas con la jurisprudencia de la Corte Constitucional era imposible de sortear. El ISS único sujeto capaz de comprometerse en la conmutación, pues ninguna otra entidad tenía esta facultad, solo recibía de las empresas dinero con tal fin. De tenerlo en la cantidad requerida habría hecho inútil la solicitud o la orden de

conmutación; los bienes del deudor, sacados por normas expresas, bien entendidas por la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo del mercado con imposibilidad absoluta para enajenarlos o gravarlos como garantía de cumplimiento de las obligaciones, complementaban la insolvencia empresarial.

Fue hasta diciembre 30 de 1999 el más ostentoso ejemplo de una obligación irredimible por incumplible con el corolario de la cesación de pagos de los respectivos empleadores obligados.

Contra la situación detallada se revela y viene en su salvación la ley 550 de 1999, que por este solo aspecto bien merece su nombre de Ley de intervención Económica con ribetes de salvadera social.

Todo el artículo como acontece con el resto de la ley está sometido, más que condicionado, a la reglamentación del Gobierno Nacional, reglamentación mencionada aquí en 4 oportunidades y en muchas más veces en el total del articulado.

Pero la falta de reglamentación, considero, no impide intentar su aplicación, como en la práctica ya está aconteciendo.

Puede destacarse de esta disposición que para normalizar los pasivos pensionales es viable acudir a.

1. Constitución de reservas adecuadas dentro de un plazo determinado.
2. Conciliación.
3. Negociación y pago.
4. Conmutación pensional total o parcial.
5. Constitución de patrimonios autónomos.

Esta última fórmula mantiene la presencia del ISS pero, en forma expresa, autoriza concurrir al negocio comercial a las compañías de seguros de vida o a los fondos de pensiones, abriendo un importante abanico de posibilidades para entonces inexistentes.

Además en cumplimiento de su propósito en favor del sector económico comprometido, crea el “Fondo Financiero del Pasivo Pensional”, que será una cuenta especial de la nación, adscrita al Ministerio de Desarrollo Económico, con destinación exclusiva a financiar el pasivo pensional de origen legal. No sobra subrayar que a él no tendrán acceso las obligaciones pensionales jubilatorias de origen convencional, voluntario o extralegal, distintas o que mejoraban las condiciones que para su adquisición y disfrute tenían los artículos 260, 268, 269 y 270 del Código Sustantivo del Trabajo, que debe recordarse, tuvieron modificaciones por la Ley 100 de 1993.

Antes de entrar en más detalles del artículo destaco que los recursos provendrán de líneas de crédito del Instituto de Fomento Industrial –IFI– (que advierto en cualquier momento desaparecerá) o del Banco de Comercio Exterior –Bancoldex– y que tales fondos pensionales podrán invertir en instrumentos que emita el Fondo. Y que (importantísimo) la normalización del pasivo pensional no exige la preexistencia de un proceso de reestructuración, previsión que amplía el grupo de beneficiados.

Pero como esta ayuda económica y financiera no está abierta a todas las empresas, hay que subrayar la parte final del artículo 41 que la limita a aquellas con duración de 30 años; que generen empleo productivo; que produzcan bienes o servicios para el consumo nacional o la exportación; que su competitividad esté afectada en razón directa a sus costos por el pasivo pensional y que establezca reservas para financiar dicho pasivo.

Una próxima reglamentación de la ley sobre este tema de la subrogación pensional deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos, advirtiendo siempre y en forma perentoria la necesidad de salvaguardar los derechos adquiridos, los ciertos e indiscutibles de los favorecidos. Por ejemplo: incluir la autorización previa de la Superintendencia que ejerza control, inspección y vigilancia sobre la Empresa con acuerdo de reestructuración. Excluir a las empresas no sometidas a proceso de reestructuración de la autorización para normalización de sus pasivos pensionales y en cualquier evento escogido, la obligación que la Superintendencia que ejerza la Inspección y Vigilancia de la Sociedad, en 15 días

hábiles apruebe el cálculo actuarial acogido el mecanismo de conciliación, negociación y pago de las obligaciones pensionales. Que esta puede ser con cada uno de sus pensionados, eso sí en forma total, pero no necesariamente con todos y cada uno, estimando el valor actuarial de la obligación aprobado por la Superintendencia que controle y vigile la Empresa, en condiciones como las ya expresadas. Poder intervenir en estas audiencias de conciliación los jueces o los inspectores de trabajo, para los efectos de la cosa juzgada que da seguridad a las partes, etc.

La reglamentación sobre la conmutación de pensiones, para que otra entidad (conmutante) previamente autorizada tome a su cargo el pago de las pensiones de la inicialmente obligada (conmutada), deberá obligar al pago total de la pensión, pues esta no puede ser divisible.

Si la reglamentación busca, como es de esperar, la facilitación del pago del pasivo pensional puede dar las siguientes opciones: pago de contado; pago en especie (bienes y muebles), acciones propias de la empresa o de otras entidades; por pago o garantía del fondo financiero del pasivo pensional a la entidad conmutante; o utilizando una combinación de estas formas.

Cuando la entidad conmutante sea Sociedad Administradora de Fondo de Pensiones, debe constituir un Patrimonio Autónomo para que administre los recursos de la conmutación pensional contratando un seguro para garantizar la rentabilidad o siguiendo el Plan de Retiro programado, administrado por un Fondo Voluntario de Pensiones que hoy permite Ley 100 de 1993. Otra posibilidad es que la entidad conmutante financie directamente el valor del cálculo actuarial.

Las empresas con pasivos pensionales originados en la ley (Arts. 260, 268, 269 y 270 C.S.T.) tendrán oportunidad de recibir créditos del Fondo Financiero del Pasivo Pensional por la vía de la conmutación de las pensiones o con créditos financiados directamente, si acreditan las circunstancias establecidas en el numeral 3o. del parágrafo 4o. de este artículo 41 en comentario.

La constitución de patrimonios autónomos administrados por las Sociedades Administradoras de Fondos (de Pensiones o compañías de seguros de vida, o fiduciarias serán mecanismos de normalización del pasivo laboral, que requiere de una prolija reglamentación

que cabe hacer al gobierno y de una amplia reglamentación sobre procedimientos de acceso a la financiación del Fondo Financiero del pasivo pensional.

Otro tema laboral de la ley es el que permite la capitalización de los pasivos laborales, recogido en el Art. 40, en virtud del cual en empresas reestructuradas se puede efectuar mediante suscripción voluntaria de acciones, bonos de riesgo y otros procedimientos acostumbrados de subordinación de deudas que lleguen a convenirse.

Estos convenios serán individuales bajo expresas condiciones sobre proporciones, cuantías, plazos, etc., para lograr mantener o variar la prelación que les corresponde y la previsión que se presente por un incumplimiento en el Acuerdo de Reestructuración.

Si bien es requisito la autorización del Ministerio de Trabajo, su silencio después de un mes permite realizar la capitalización.

“La concertación de condiciones laborales temporales especiales” como se titula el Art. 42, tendrá mucha mayor aplicación y alcance que las ventajas económicas que los dos artículos anteriores por su generalidad y posibilidad de aplicación y logros.

Permite acordar condiciones laborales especiales con el Sindicato, donde éste exista, o con los trabajadores individualmente considerados, en cuanto que éstos igualen o superen a las dos terceras partes del total de los trabajadores de la Empresa; sus términos se extenderán a los demás trabajadores de la misma.

Aunque por respeto a la autonomía individual del trabajador y a la no obligatoriedad de la sindicalización hubiese sido mejor, si no más práctico, no incluir al sindicato, ni responsabilizarlo con los actos laborales de interés individual, es un hecho legal incuestionable que deberá observarse.

Logrado el acuerdo con el sindicato o los trabajadores, las condiciones especiales podrán suspender total o parcialmente las ventajas o derechos extralegales (no los legales) que hayan regido o rijan para el futuro en la respectiva empresa. Es en el lenguaje doméstico la posibilidad de un desmonte concertado de los beneficios que por encima de la ley estén rigiendo en la respectiva empresa. Es como pactar que la convención colectiva de trabajo o el pacto colectivo de trabajo se acaban o dejan de surtir efecto en forma temporal o definitiva. Dicho en términos diferentes, es un modelo de desregulación o de flexibilidad

laboral, común en muchos países, de incierto recibo— por parte de las organizaciones laborales y de no menor incertidumbre en cuanto a su entendimiento por los jueces y cortes de justicia.

El artículo 47 permite a las empresas acudir, para organizar su pasivo pensional, a través de los establecimientos de crédito, a líneas especiales de crédito y a líneas especiales de redescuento en la banca oficial o de segundo piso.

No es fácil para quien sólo transita las inciertas rutas del derecho laboral medir el alcance de tan bondadosa disposición. Pero remitir el buen resultado de la disposición legal a “las disponibilidades de fondos de dicha banca”, que parece obvio en el entorno del día de hoy, dentro de la crisis económica actual, con las limitaciones que pone de presente el sector bancario y con el fundado temor de la dudosa viabilidad de algunas empresas, no será efectivo.

Ha dicho algún funcionario de nuestra más alta respetabilidad intelectual y personal que los problemas de plata se arreglan con plata. El quid del tema es dónde está esa plata, quién la presta, quién la aporta, quién invierte en empresas en trance de salvación.

La lectura a fondo del artículo que se comenta, remitiendo por vía del redescuento a la Banca Oficial, esto es al Estado colombiano y a su personificación en el Gobierno colombiano, equivale a señalar después de los ambages cíclica una terminología mercantil, al Gobierno Nacional como el único y final salvador de las empresas en vías de reactivación.

Quieran los dioses tutelares de las empresas que tan poco alcance para tantas.

Desde luego este artículo de la ley, en teoría, abre posibilidades de obtención de recursos cuya ausencia en buena parte es la causa del colapso económico de esas empresas que desean subsistir.

Con la palabra apropiada “derógase” la Ley 550 dio fin al artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor: “1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

“2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando además, todos cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa, solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

“3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquéllas y éstas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.”

La disposición derogada era originaria del inicio del Código Sustantivo del Trabajo. En los esfuerzos de la comisión redactora de la Ley 50 de 1990, con argumentos que a continuación son resumidos, fue propuesta su desaparición. Pero ante el temor de los legisladores de derogarla como sugerían, crearon la adición de mantener el texto con un régimen especial por 10 años. Fue lo que han llamado los laboristas la “vacuna” par evitar, si bien no tuvo éxito en la práctica, la aplicación de la disposición o su atemperamiento.

En la nueva comisión para la reforma laboral que a partir de febrero de 1999 vino trabajando, la recomendación era la misma: derogar y abolir el Art. 194 por inconveniente, que al parecer no tiene antecedentes en ninguna otra legislación laboral. Desde luego que conocida la ley 550, el artículo que se comenta, por sustracción de materia en las reuniones de este año la comisión laboral no volvió a insistir en su eliminación.

La unificación de capitales para responder por las acreencias laborales pasadas y futuras de los trabajadores, que permite por la vía judicial o administrativa considerar que personas jurídicas individualizables e independientes entre sí tienen un solo dueño o dependen de una entidad matriz principal que ejerce su influencia sobre las demás vistas como subsidiarias, filiales, afines o complementarias, pero integrantes de un todo, tuvo explicación o razón de ser cuando algunos beneficios laborales eran tasados por la ley según el capital de las empresas, o cuando por la misma razón éstas tenían a cargo el pago de las pensiones de sus trabajadores.

Pero en la medida en que las cargas laborales son para todos iguales sin atender al capital de cada empleador o están subrogadas y atendidas por el Sistema de Seguridad Social, la institución laboral prevista en el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, pierde interés tuitivo y por el contrario adquiere connotaciones desestimulantes para crear nuevas fuentes de producción y empleo.

No verán los inversionistas nacionales y extranjeros con buenos ojos que se ate la suerte de una empresa a otra u otras económica y financieramente disímiles, y tampoco que tengan que adquirir las cargas laborales de empresas con alguna antigüedad. Con la disposición contenida en el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, no obstante la excepción introducida por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, que por lo demás ha resultado muy compleja en su aplicación, es prácticamente imposible que un capital próspero quiera salvar empresas en dificultades, pues salvo la atracción del “know how”, las cargas laborales desestiman la inversión.

Por otra parte, las modernas concepciones de empresa, distan mucho de la concentración; más bien, se crean empresas que asumen la realización de procesos en forma especializada, descentralizada. La norma pues, va en contravía de las concepciones empresariales que se imponen en el mundo desde hace décadas.

A manera de conclusión debo recordar que estos 5 artículos, en verdad reducidos a 4 porque 1 por se no tiene contenido, como que se remite a derogar otro, tienen un marco conceptual no desconocible.

Esta ley que hemos festejado y festinado desde diferentes ópticas del derecho y de la economía, hay que tenerla siempre referida a postulados generales que ella misma predica. Estos son:

“Propender porque las empresas y sus trabajadores acuerden condiciones especiales y temporales en materia laboral que faciliten su reactivación y viabilidad”

“Facilitar la garantía y el pago de los pasivos pensionales”.

“Establecer un marco legal adecuado para que, sin sujeción al trámite concursal vigente en materia de concordatos, se pueda convenir la reestructuración de empresas con agilidad, equidad y seguridad jurídica”.

Los tres apartes transcritos, últimos numerales del artículo 2, desarrollan los llamados: “fines de la intervención del Estado en la economía”.

La siguiente disposición, el Art. 3, con 10 numerales, relaciona dos con los “instrumentos de la intervención estatal” fijan como materias, objeto y tema del desarrollo de la ley, “la normalización de pasivos laborales” (numeral 3) y la “Concertación al interior de cada empresa de condiciones laborales temporales especiales” (numeral 4o.).

Ya empezó a regir el plazo de 5 años establecido en esta ley, en el Art. 79, para su vigencia. Es un tiempo suficiente y prudencial para llegar a los acuerdos allí previstos. No podrán los interesados so pretexto de su falta de reglamentación dejar para mañana, para más luego, su razonable utilización. La aplicabilidad de una ley no depende de que sea o no reglamentada, salvo en los apartes de sí misma que lo requieran. Es un embeleco diletante exigir la reglamentación de las leyes cuando éstas tienen mandatos que no los requieren para aplicarlas. Ciertamente es que la ley 550 incluye numerosas disposiciones supeditadas a reglamentación posterior, pero no lo es menos que hay otras tantas de aplicación automática, inmediata, no dependiente que deberán ser utilizadas desde ya para salvar la empresa y con ellas los puestos de trabajo.

Más urgente que crear empleo, en las condiciones actuales del país, es salvar el empleo existente.