

Decreto 2072/94

Plan para Empresas en Crisis. Su regulación.

Bs. As; 25/11/94

VISTO las disposiciones de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250 y sus decretos reglamentarios, y

CONSIDERANDO:

Que en las actuales condiciones de competitividad y de integración de nuestra economía en los mercados internacionales, las empresas están obligadas a adaptarse a los nuevos escenarios para lo cual deben abordar procesos de innovación tecnológica, de reorganización y de reconversión.

Que, en determinadas circunstancias, tanto como consecuencia de la lógica de los mercados competitivos como de estos procesos, las organizaciones productivas se enfrentan a situaciones de crisis, viéndose precisadas a realizar ajustes en sus dotaciones de personal que concluyen en despidos o suspensiones.

Que para prevenir y, en su caso, atenuar estas consecuencias sobre el empleo, la Ley Nacional de Empleo ha instituido el Procedimiento Preventivo de Crisis que se tramita cuando las empresas deciden realizar suspensiones o despidos colectivos, fundados en razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas.

Que la Resolución N° 2 de fecha 30 de agosto de 1994 del Presidente del CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL abre la posibilidad de elevar la cuantía de la prestación por desempleo, en aquellos casos en los cuales la extinción del contrato haya sido acordada en un Procedimiento Preventivo de Crisis, lo que motivará a las partes a utilizar con mayor frecuencia esta vía de solución de los conflictos derivados de la adecuación de las plantas de personal.

Que para que este procedimiento cumpla verdaderamente con su finalidad preventiva, y para que contribuya a atenuar las tensiones sociales que se producen siempre que se adoptan medidas de reorganización, es preciso promover las negociaciones directas entre el empleador y la asociación sindical que la propia Ley prevé durante la tramitación del expediente de crisis.

Que, asimismo, para que las partes convocadas al Procedimiento y la Autoridad Laboral encargada de su tramitación y resolución, dispongan de suficientes elementos de juicio, es necesario definir el contenido mínimo de la presentación inicial que abre dicho procedimiento.

Que si bien es cierto que la Ley Nacional de Empleo deja a salvo las facultades del empresario para adecuar su planta de personal según las exigencias de mercado, no es menos cierto que el empresario debe utilizar la vía del despido por causas económicas o tecnológicas con responsabilidad y cuando existan probadas razones que lo habiliten para ello. En todo caso, el empresario debe proponer a las partes, medidas encaminadas a superar la crisis o atenuar sus efectos. El presente Decreto enumera las medidas que el empresario debe evaluar y, en su caso, proponer.

Que ante tales circunstancias, resulta imprescindible que los sectores involucrados propongan individual o conjuntamente al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, el mencionado plan social, que deberá respetar los contenidos mínimos que garanticen los objetivos precedentemente expuestos, en función de lo cual se brindará a los actores sociales la asistencia técnica necesaria, para afrontar las diversas situaciones de complejidad que tales planes generen.

Que a dichos efectos es necesario crear una unidad técnica con facultades para solicitar los informes que fueren necesarios y con capacidad suficiente para realizar una tarea de asistencia técnica a los actores sociales.

Que el presente decreto da cumplimiento al "Acuerdo Bilateral" suscripto el 25 de julio de 1994 entre el GOBIERNO DE LA NACION y la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, en virtud del cual el PODER EJECUTIVO NACIONAL se comprometió a regular un "PLAN PARA EMPRESAS EN CRISIS".

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones emergentes del artículo 99 inciso 2 de la CONSTITUCION NACIONAL.

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA DECRETA:

Artículo 1°.- Cuando el Procedimiento Preventivo de Crisis se inicie a instancias del empleador y se refiera a empresas de más de CINCUENTA (50) TRABAJADORES, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos.

En especial, indicará qué tipo de medidas propone el empleador en cada una de las siguientes materias:

- a) Efectos de la crisis sobre el empleo y en su caso, propuestas para su mantenimiento.
- b) Movilidad funcional, horaria o salarial.
- c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional
- d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa.
- e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación.
- f) Reformulación de modalidades operativas, conceptos y estructura remuneratorias y contenido de puestos y funciones.
- g) Aportes convenidos al Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones.
- h) Ayudas para la creación, por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimientos productivos.

Cuando la propuesta del empleador para superar la crisis incluya reducciones de la planta de personal, la presentación inicial deberá:

- a) Indicar el número y categoría de los trabajadores que se propone despedir.
- b) Cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados.

Art. 2°.- En el caso de que la presentación inicial no cumpliera con los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad de aplicación intimará la subsanación de los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento.

Art. 3°.- Créase en el ámbito de la SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, la UNIDAD DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE CRISIS.

En la sustanciación de los Procedimientos Preventivos de Crisis, la mencionada Unidad brindará asesoramiento técnico a los sindicatos y a los empleadores, pudiendo solicitar informes, realizar investigaciones, y producir dictámenes, con el fin de obtener un mejor resultado de su actuación y evaluar adecuadamente la apertura y seguimiento de este procedimiento.

Art. 4°.- Cuando la extinción del contrato de trabajo fuere consecuencia de un acuerdo alcanzado entre el empleador y la representación sindical de los trabajadores en el marco de un Procedimiento Preventivo de Crisis, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, al momento de homologar dicho acuerdo, podrá acordar mejoras en la prestación por desempleo, en la cuantía que reglamentariamente se fije, y dentro de las disponibilidades presupuestarias.

Art. 5°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - MENEM - José A. Caro Figueroa.