

## ¿Para qué sirve el procedimiento preventivo de crisis en las empresas?

Un experto de Arizmendi explica las particularidades legales y económicas de esta herramienta que brinda un ámbito de negociación entre empresa y empleados.

*Por Dr. Enrique Caviglia, Depto Técnico Legal laboral en Arizmendi*

*01.04.2019*

En las sociedades modernas el nivel de empleo está vinculado con el desarrollo de la actividad económica. Ante un contexto recesivo, las empresas, para perdurar y proseguir su actividad deben adaptarse a la situación y tomar las medidas más adecuadas para lograrlo. Es posible que ante la disminución de la producción decidan la suspensión o cese de la actividad de algún o de algunos establecimientos o sectores.

Estas medidas, que pueden implicar suspensiones o despidos del personal, no afectan solamente a las relaciones laborales de determinadas personas, sino que cuando abarcan a una pluralidad de trabajadores, tienen una repercusión social en la comunidad, que puede afectar la paz social.

Por ello, cuando una empresa decide suspender o despedir a una determinada cantidad de trabajadores por ciertas causas, nuestra legislación impone que antes de concretar esas medidas de afectación del empleo, deba cumplirse con el procedimiento preventivo de crisis de empresas.

La Ley 24013 establece que previamente a la comunicación de despidos o suspensiones por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores, a más del 10% en empresas de 400 a 1000 trabajadores, y a más del 5% en empresas de más 1000 trabajadores, se deberá sustanciar el

procedimiento preventivo de crisis de empresas (artículo 98). El empleador deberá solicitar la iniciación del procedimiento al Ministerio de Trabajo (actualmente Ministerio de Producción y Trabajo).

La presentación deberá incluir los fundamentos de la solicitud y el ofrecimiento de los elementos probatorios pertinentes. El Decreto 265/2002, reglamentario de la Ley 24013, establece los requisitos que debe cumplir la presentación que realice el empleador.

Entre ellos, deberá incluir la relación de los hechos que fundamentan la solicitud, las medidas a adoptar, la fecha de iniciación y la duración de las mismas en caso de suspensiones; la cantidad de personal que se desempeña en la empresa y el número de trabajadores afectados, brindando respecto de éstos la información sobre sus datos personales y laborales.

Asimismo, deberá indicar el convenio colectivo aplicable y la entidad que representa a los trabajadores. También deberá referir los elementos económicos financieros tendientes a acreditar la situación de crisis, y presentar los estados contables correspondientes a los últimos tres años, los que deberán estar suscriptos por contador público y certificados por el Consejo Profesional.

La apertura del procedimiento también puede ser solicitada por la asociación sindical que represente a los trabajadores. El procedimiento también puede ser iniciado de oficio por la autoridad administrativa, cuando la crisis implique la posible producción de despidos, en violación a lo dispuesto por el referido artículo 98 de la Ley 24013.

En el procedimiento no intervienen los trabajadores que serían afectados por las medidas indicadas por el empleador, sino que se sustancia con la asociación sindical que representa a los trabajadores. El Ministerio da un traslado a la otra parte y cita al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia dentro de los cinco días de efectuada la presentación.

Si no hubiera acuerdo en esa audiencia, y fuera procedente la petición de apertura del procedimiento, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, que tendrá una duración máxima de diez días (Ley 24013, artículo 101).

Si las partes arribaran a un acuerdo, el Ministerio de Producción y Trabajo podrá homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo o rechazar el acuerdo mediante una resolución fundada, para lo que dispone de un plazo de 10 días. Si venciera el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

La finalidad del procedimiento es brindar a las partes la posibilidad de negociar para encontrar alternativas válidas que permitan mantener la fuente de trabajo o disminuir la cantidad de trabajadores que resulten afectados por las medidas, acotando las consecuencias para preservar en lo posible la conservación del empleo.

Si se tratara de suspensiones, la ley brinda la posibilidad de pactar asignaciones no remunerativas en compensación por suspensiones de la prestación laboral, que se fundaren en las causales de falta de trabajo no imputable al empleador o fuerza mayor debidamente comprobada, pacto que está sujeto a la homologación de la autoridad administrativa (Ley 20744, artículo 223 bis).

Durante el procedimiento, el empleador no puede ejecutar las medidas (suspensiones o despidos) ni los trabajadores podrán ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. Pero vencido el plazo fijado para el trámite, si no se hubiera alcanzado un acuerdo que resultara homologado, el empleador podrá notificar las medidas (suspensiones o despidos) y el sindicato podrá adoptar medidas de acción sindical.

El Dr. Enrique Caviglia, especialista laboral de Arizmendi, concluye que el procedimiento sirve para brindar un ámbito de negociación para acordar soluciones que, en lo posible, preserven la

**conservación del empleo** o logren atenuar su afectación, pero es importante advertir que la realización del procedimiento no implica validar las medidas que después pueda adoptar el empleador, sino que el cumplimiento del trámite es un requisito impuesto por la ley, que si no fuera cumplido motivará que aquél deba abonar, ante los reclamos pertinentes, los salarios caídos por las suspensiones o las diferencias indemnizatorias por los despidos que hubiera efectuado.

A su vez, el cumplimiento del trámite del procedimiento, no impedirá que los trabajadores demanden esos rubros ante el tribunal judicial, en cuyo caso los jueces determinarán si han sido cumplidos todos los requisitos legales de las suspensiones o despidos, cuya prueba estará a cargo del empleador.

Fuente: <https://www.iprofesional.com/legales/289330-sociedades-empleador-trabajadores--que-sirve-el-procedimiento-preventivo-de-crisis-de-empresas>