

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE EMPRESAS

Análisis – Modelos – Casos Prácticos

Natalia Laura Sciglitano

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

Viamonte 1546 Piso 2º Of. 200
(1055) CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
Telefax: 4374-5418/6692/8855

E-mail: info@aplicacion.com.ar
Web: <http://www.aplicacion.com.ar>

Sciglitano, Natalia Laura

Procedimiento preventivo de crisis de empresas:

análisis, modelos, casos prácticos. 1a ed. Buenos Aires:

Aplicación Tributaria S.A., 2009.

104 p. ; 15x21 cm.

ISBN 978-987-1487-74-5

1. Derecho Laboral. 2. Estudios de Casos. I. Título

CDD 344

Fecha de catalogación: 19/11/2009

©COPYRIGHT 2009 BY **APLICACION TRIBUTARIA S.A.**

1ª Edición, Noviembre de 2009

I.S.B.N. 978-987-1487-74-5

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL POR CUALQUIER
MEDIO, YA FUERE MECÁNICO, ELECTRÓNICO, ETCÉTERA, SIN
AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL AUTOR Y DEL EDITOR**

El presente trabajo ha sido minuciosamente revisado y corregido. No obstante, ni la Editorial ni el autor se hacen responsables, bajo ningún concepto, de ningún tipo de perjuicio que cualquier error y/u omisión puedan ocasionar.

Este libro se terminó de imprimir en Noviembre de 2009 en
APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.

Guido Spano 550
Lanús Oeste – Buenos Aires

PRÓLOGO

Frente a épocas de crisis financiera donde muchas veces el empleador comienza a pensar en reducción de personal, las empresas argentinas se ven obligadas a recurrir a ciertos institutos legales para lograr bajar sus costos laborales y así poder mantenerse a flote.

De este modo, la afectación del empleo puede verse manifestada en las suspensiones que la ley faculta al empleador a disponer en ciertas situaciones, por plazo limitado y con justa causa. La ley legisla sobre las suspensiones por fuerza mayor y por falta de trabajo no imputable al empleador.

Durante las suspensiones, el empleador se releva temporalmente del cumplimiento de su deber de ocupación y del pago de la remuneración del trabajador. Éste sufrirá la pérdida temporaria del ingreso que obtiene del contrato que lo vincula con ese empleador.

Los despidos y las suspensiones tienen consecuencias sociales significativas y graves cuando son afectados un número considerable de trabajadores.

La cuestión desborda el marco de la relación jurídica que vincula al trabajador y al empleador individualmente considerados y adquiere una dimensión social que concita la atención del legislador para el diseño de espacios y procedimientos que atemperen, al menos, el impacto de este trastorno y permitan explorar otras vías menos traumáticas para lograr soluciones alternativas que contemplen los intereses en juego y que

tiendan a la conservación del empleo de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta la vigencia del principio protectorio que consagra la constitución y que significa la primordial protección del trabajador que está en relación de dependencia con un empleador.

En la evolución legislativa, el texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo contemplaba las situaciones de crisis del sector de actividad. La ley disponía que cuando a consecuencia de un estado de crisis que comprenda a la actividad, se “*operasen*” en el seno de la empresa situaciones o circunstancias objetivas de receso que afectaran considerablemente su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador, podía solicitar que se le autorizare a tomar alguna de ciertas medidas, entre las que se contaban la cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo, la suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo, la modificación de cláusulas contractuales, modificación o reducción de los planteles del personal, jornada u otras condiciones o modalidades de empleo y desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

Una ley debía establecer los procedimientos, y los alcances y consecuencias de la resolución que se dictare en tales procedimientos con relación a la extinción o subsistencia del contrato de trabajo y a las indemnizaciones que en cada caso correspondieran al trabajador. La norma disponía también que la asociación profesional representativa en la actividad sería parte legítima en tales procedimientos (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 276, texto originario aprobado por la Ley N° 20.744. El Capítulo XII del Título XII, que comprendía esa norma, se denominaba “*De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa*”). La ley a la que se refería esa norma, finalmente no fue dictada, por lo que sus previsiones carecieron de aplicación.

Otras normas establecieron el requisito de la comunicación al Ministerio de Trabajo antes de que el empleador dispusiera suspensiones, reducciones horarias de jornada o despidos de personal por causas económicas (Decreto N° 1.285/85 y posteriormente el Decreto N° 328/88). El plazo de

esta comunicación previa ha variado según la norma y también la última ha desarrollado las facultades de la autoridad administrativa y los requisitos de la comunicación. El Decreto N° 328/88 actualizó su vigencia, con la remisión que hace a su texto la norma reglamentaria actual, el Decreto N° 265/2002.

La normativa vigente tiene la clara intención de preservar los puestos de trabajo existentes, así se han establecido obligatoriamente procedimientos que deberán realizar **todas** las empresas **antes** de proceder al despido de sus trabajadores (por razones ajenas a la justa causa) o suspenderlos de sus tareas a fin de intentar evitar la medida mediante una negociación obligatoria en la que deben intervenir necesariamente la empresa, el sindicato de la actividad y el Ministerio de Trabajo.

De este modo el Ministerio de Trabajo se suma a la finalidad de impedir los despidos y recurre a las facultades que le da la Ley Nacional de Empleo, que establece el procedimiento preventivo de crisis (P.P.C.), un mecanismo aplicado con la finalidad de preservar el empleo.

El tema a los fines de su comprensión se divide entre empresas que quieran despedir trabajadores en cantidad que supere los límites del artículo 98 de la Ley Nacional de Empleo o no los supere. En unas se aplicará el procedimiento preventivo de crisis y en el otro el Decreto-Ley N° 328/88.

En el presente libro trataremos de abordar los aspectos esenciales de la Ley de Procedimiento Preventivo de Crisis en forma práctica y ágil a fin de que el lector encuentre en un solo lugar toda la información, legislación y escritos de práctica para poder iniciar el procedimiento ante el Ministerio de Trabajo.

Natalia Laura Sciglitano

CURRÍCULUM

La Dra. Natalia Laura Sciglitano es abogada, egresada de la Universidad de Buenos Aires en el año 2001. Desde dicha fecha se ha especializado en derecho laboral, ejerciendo la profesión como abogada asesora de empresas especializándose en litigios laborales. Ha participado de numerosos cursos de posgrado, congresos y conferencias. Su último posgrado lo ha cursado en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), referido a “*Asesoría Integral de Empresas*”. Es coautora del libro “*Sociedades Extranjeras*” de la editorial La Ley. Ha sido colaboradora durante varios años del portal informático Infobae Profesional, Sección Abogados, siendo autora de numerosos artículos comentando jurisprudencia actual tanto en el área de derecho laboral como de derecho empresario. Actualmente, es colaboradora de la Revista Técnica Laboral y de la suscripción digital DentroDe.com.ar de Aplicación Tributaria S.A., y es asesora externa de una importante empresa nacional de alimentos.

Sumario Analítico

PRÓLOGO

.....	3
-------	---

CAPÍTULO 1

Ley de Contrato de Trabajo. 13

1. QUÉ DICE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	13
2. REQUISITOS EXIGIBLES EN EL DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO	15
3. DECRETO N° 328/88, REGLAMENTARIO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	15
4. MODELO	19
5. LEY N° 14.786. CONCILIACIÓN OBLIGATORIA	21
6. LA LEY N° 24.700. PAGOS NO REMUNERATIVOS A TRABAJADORES SUSPENDIDOS	26
7. JURISPRUDENCIA.....	28

CAPÍTULO 2

Ley de Concursos y Quiebras 31

.....	31
-------	----

1. QUÉ SUCEDE CON LA RELACIÓN LABORAL CUANDO LA EMPRESA ENTRÓ EN CONCURSO PREVENTIVO (LEY N° 24.522)	31
2. CONVENIO COLECTIVO DE CRISIS. LEY N° 23.551 (LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES) Y DECRETO REGLAMENTARIO N° 467/88.....	35
2.1. Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551)	36

CAPÍTULO 3

Ley Nacional de Empleo	37
1. INTRODUCCIÓN.....	37
2. INFORMACIÓN BÁSICA PARA EL INICIO DEL TRÁMITE	39
2.1. ¿Qué dice la Ley N° 24.013?	39
2.2. ¿De qué se trata?	41
2.3. ¿Para quién es?	41
2.4. ¿Quién lo puede realizar?	42
2.5. ¿Qué necesito para hacer el trámite?	42
2.6. ¿Cuánto demoro en hacerlo?	45
2.7. ¿Cuánto demoro en obtenerlo?	46
2.8. ¿Cómo recibo el resultado o producto del trámite?	46
2.9. ¿Cuánto cuesta?	46
2.10. ¿Dónde lo puedo hacer?	46
2.11. ¿Qué pasa si el Ministerio de Trabajo rechaza la presentación?	46
3. LAS RAZONES DE LA CREACIÓN DE LA LEY N° 24.013	47
4. QUIÉNES DEBEN O PUEDEN INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE CRISIS	48
5. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN	49
6. CONDUCTA DE LAS PARTES	51
7. AUDIENCIA	52
8. PASOS SI SE ALCANZA UN ACUERDO DE PARTES	53
9. EFECTOS DE LA HOMOLOGACIÓN	54
9.1. Jurisprudencia	55
10. FINALIZACIÓN SIN ACUERDO	57
11. INCUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE CRISIS	57
12. EMPLEADORES QUE DEBEN TRAMITAR EL DECRETO N° 328/88.....	58
13. EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS NO HABILITA POR SÍ SOLO A DESPEDIR EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 247 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	60
14. UN CASO EMBLEMÁTICO: EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE PEUGEOT/CITROËN.....	60
14.1. Jurisprudencia	61
15. INCIDENCIA DE LA LEY DE EMERGENCIA PÚBLICA (LEY N° 25.561).....	65

16. SUSENSIONES CONSENSUADAS EN EL MARCO DEL DECRETO N° 402/99 (TRABAJADORES CON EDAD CERCANA A JUBILARSE)	66
17. MODELOS PRÁCTICOS	69

CAPÍTULO 4

Experiencias y Criterios de las Diferentes Jurisdicciones. 75

1. LA POSICIÓN DE LOS SECTORES GREMIALES Y EMPRESARIALES	75
2. PROPUESTA DE LA UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA	77
3. CONCLUSIONES	77
3.1. Derecho invocado por las empresas presentantes	77
3.2. Relación de los hechos	78
3.3. Actuación sindical	79
3.4. Autoridad de Aplicación	79
3.5. Acuerdo de partes	80

CAPÍTULO 5

Reactivación de una Empresa que había Decidido su Cierre Definitivo 83

1. INTRODUCCIÓN	83
2. CÓMO LLEVAR ADELANTE LA REACTIVACIÓN DE UNA EMPRESA QUE DECRETÓ SU CIERRE POR CAUSAS OBJETIVAS	83
3. MODELO DE ACTA	84

CAPÍTULO 6

Casos Prácticos 87

1. INTRODUCCIÓN	87
2. PRIMER CASO: EMPRESA CON MENOS DE 50 EMPLEADOS. SUSENSIONES POR FALTA DE TRABAJO	87
2.1. Primera etapa	88
2.2. Segunda etapa	93
2.3. Tercera etapa	94
3. SEGUNDO CASO: EMPRESA CON 400 TRABAJADORES. DESPIDOS POR FUERZA MAYOR, RECALIFICACIÓN	

DEL PERSONAL, CELEBRACIÓN DE CONVENIO	
COLECTIVO DE CRISIS	95
3.1. Primera etapa.....	96
3.2. Segunda etapa.....	99
3.3. Tercera etapa	100
3.4. Liquidación de las indemnizaciones por despido por fuerza mayor o falta de trabajo no imputable al empleador	101
4. CONCLUSIONES PARA AMBOS EJEMPLOS	103

CAPÍTULO 1

Ley de Contrato de Trabajo

1. QUÉ DICE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Comenzaremos por abordar la temática propuesta desde lo que dispone la propia Ley de Contrato de Trabajo en los casos de falta de trabajo o por fuerza mayor. Veamos:

“CAPÍTULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Monto de la indemnización

Artículo 247— En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos car-

gas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.”

Aquí la Ley de Contrato de Trabajo regula dos (2) formas de rescisión contractual dispuesta por el empleador, a las que asigna similares efectos jurídicos: despido por fuerza mayor y el despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.

La ley asigna similares efectos jurídicos a ambas formas de extinción del contrato de trabajo, pero a pesar de ello es posible realizar una diferenciación entre ellas.

Las causales tienen una característica en común: la amenidad ya que debe ser imputable al empleador, pero mientras que la falta o disminución de trabajo sólo origina una mayor dificultad u onerosidad en el cumplimiento de la obligación del empleador de recibir la prestación laboral, similar a la excesiva onerosidad sobreviniente del artículo 1.198 del Código Civil, la fuerza mayor da lugar a una imposibilidad absoluta de ocupar al trabajador.¹

No existe fuerza mayor específicamente laboral, el concepto de fuerza mayor es similar al del artículo 514 del Código Civil y consiste básicamente en el hecho o imposibilidad de cumplimiento, ya que la sola imprevisibilidad del evento determinante de ella no la configura, sino que debe resultar absolutamente inevitable.²

La imposibilidad puede ser física: caso de destrucción del establecimiento por hechos naturales (terremoto, inundación, etcétera) o por hechos ajenos (estado de guerra, hechos de terrorismo, etcétera), o jurídica: prohibiciones para funcionar provenientes del Estado o autoridad pública, no originadas en la culpa del empleador.

1 **López, Centeno y Fernández Madrid**; “Ley de Contrato de Trabajo”, Tomo II, página 1.271; **Fernández Madrid**; “Tratado Práctico”, Tomo II, página 1.699.

2 **Herrera**, en **Vázquez Vialard**; “Tratado”, Tomo 5, página 467.

2. REQUISITOS EXIGIBLES EN EL DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO

Para legitimar el despido, la decisión del empleador debe cumplir con los siguientes recaudos:

- a) La existencia de falta o disminución de trabajo que, por su entidad, justifique la disolución del contrato;
- b) Que la situación no sea imputable al empleador, es decir que se deba a circunstancias objetivas y que el hecho determinante no obedezca a riesgo propio de la empresa;
- c) Que el empleador haya observado una conducta diligente acorde a las circunstancias, consistente en la adopción de medidas tendientes a evitar la situación deficitaria o a atenuarla;
- d) Que la causa invocada tenga cierta durabilidad (perdurable en el tiempo);
- e) Que se haya respetado el orden de antigüedad (es decir comenzando por el personal de menor antigüedad, dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en el mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque ello alterara el orden de la antigüedad);
- f) Que la medida sea contemporánea con el hecho que la justifica.³

3. DECRETO N° 328/88, REGLAMENTARIO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

El Decreto N° 328/88 reglamenta el citado artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

³ *Fernández Madrid*; “*Tratado Práctico*”, Tomo II, página 1.699.

Este decreto establece la obligatoriedad de poner en conocimiento del Ministerio de Trabajo cualquier despido (aunque se trate de uno solo) con diez (10) días de anticipación a su concreción.

Deberán seguir sus lineamientos aquellas empresas **que no superen los límites del artículo 98 de la Ley N° 24.013**⁴. Vale decir que aquellas empresas que decidan medidas de despido o suspensión por causa de falta de trabajo o fuerza mayor no imputable al empleador, pero que no lleguen a cubrir los porcentajes de trabajadores afectados que expone la citada ley, deberán sustanciar el procedimiento preventivo de crisis (P.P.C.) de acuerdo a los lineamientos de este decreto.

Este decreto también será tratado más adelante, en concordancia con la Ley N° 24.013, pero consideramos que es importante incluirlo aquí en concordancia con la Ley de Contrato de Trabajo. A continuación, se acompaña su texto completo:

*“**Artículo 1º**— Los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con una anticipación no menor de diez (10) días de hacerla efectiva.*

***Artículo 2º**— Dicha comunicación deberá contener:*

1) Causas que justifiquen la adopción de la medida;

4 El artículo 98 de la Ley N° 24.013 establece que:

*“**Artículo 98**— Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15%) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1.000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de mil (1.000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este Capítulo.”*

- 2) *Si las causas invocadas afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones;*
- 3) *Si las causas invocadas se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán;*
- 4) *Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas;*
- 5) *El nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría y especialidad de los trabajadores comprendidos en la medida.*

Artículo 3º— *Con la misma anticipación establecida en el artículo 1º, los empleadores deberán entregar copia de la comunicación a la asociación o asociaciones sindicales con personería gremial que representen a los trabajadores afectados por la medida.*

Artículo 4º— *De oficio o a petición de parte la autoridad de aplicación podrá:*

- 1) *Disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr soluciones de común acuerdo entre el empleador y las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3º;*
- 2) *Recabar informes aclarativos o ampliatorios de los puntos de la comunicación previstos en el artículo 2º;*
- 3) *Requerir la opinión escrita de las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3º;*

4) *Realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión planteada;*

5) *Proponer fórmulas de solución.*

Artículo 5º— *Las disposiciones del presente decreto no podrán ser interpretadas como modificaciones a la facultad del trabajador de accionar judicialmente si considerare que la medida adoptada por el empleador lesiona alguno de sus derechos.*

Artículo 6º— *El incumplimiento de lo establecido en el presente decreto dará lugar a las sanciones previstas en el artículo 5º de la Ley 18.694⁵ sus modificatorias.”*

5 *La Ley N° 18.694 establecía cuatro (4) tipos de infracciones:*

- *Infracciones formales (artículo 3º de la Ley N° 18.694).*
 - *Infracciones sustanciales (artículo 4º de la Ley N° 18.694).*
 - *Obstrucción (artículo 5º de la Ley N° 18.694).*
 - *Infracciones a las normas convencionales (artículo 6º de la Ley N° 18.694).*
- La infracción para las dos primeras (formales y sustanciales), ya fuera que la constatación afectara los contratos individuales de trabajo o no, eran de aplicación inmediata, mientras las dos últimas (obstrucción e infracción a normas convencionales) debían efectuarse previa intimación.*

Esta ley fue derogada por la Ley N° 25.212, promulgada el 23 de diciembre de 1999 cambia la calificación, estableciendo tipos más cerrados, aunque como toda contravención es de constatación inmediata, aun la obstrucción prevista en el artículo 8º de la norma.

Esta nueva ley no sólo modifica la calificación de las infracciones, sino que también establece una escala de multas acorde con su calificación.

4. MODELO

A continuación, ofrecemos un posible modelo de escrito⁶ notificando al Ministerio de Trabajo la situación de crisis de acuerdo con los requisitos que exige el Decreto N° 328/88:

Sres. Ministerio de Trabajo

Me dirijo a Uds. en mi carácter de de la empresa S.A., extremo que acredito con la siguiente documentación: Esta empresa se dedica a la producción y comercialización de

La presentación que efectuamos es a fin de poner en conocimiento de Vuestro Ministerio que la firma que represento se encuentra atravesando un período de crisis económica no imputable al giro normal y habitual de la empresa, sino que obedece a circunstancias ajenas a la voluntad del empleador, dándose un caso de extrema fuerza mayor que le impide continuar con el pago de las prestaciones dinerarias a la totalidad de sus empleados.

En razón de ello vengo a dar cumplimiento con lo dispuesto por el Decreto N° 328/88 para lo cual informo:

CAUSAS: La empresa que represento se encuentra atravesando un período de crisis económica y financiera que ha afectado la producción de la materia prima que elabora. Esta causal no es imputable a la empresa, siendo por lo tanto un caso de fuerza mayor previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6 Se deja constancia que la totalidad de los modelos que se anexan al presente han sido elaborados conforme la legislación vigente en la República Argentina y se brindan solamente a título informativo, no constituyendo asesoramiento legal de ninguna índole. El usuario es el único responsable del destino que pueda dar al presente, así como de obtener el pertinente asesoramiento profesional. La autora deslinda cualquier tipo de responsabilidad que se le pueda imputar, incluso por errores u omisiones que involuntariamente se hubiera incurrido, así como por la indebida utilización de cualquiera de los presentes modelos ejemplificativos.

AFECTACIÓN: La causa invocada afecta especialmente a la sección donde se elaboran los productos afectando a un total de operarios que allí prestan sus tareas.

MEDIDAS A ADOPTAR: Las medidas que la empresa desea implementar son la suspensión de la totalidad del personal afectado, abonando el cincuenta por ciento (50%) del salario actual, medida que tendrá carácter temporal a convenir con el gremio que representa a dichos trabajadores, el cual es

Datos de los trabajadores que quedarían comprendidos en esta medida:

- ♦ D.N.I. Categoría laboral
..... Horario de trabajo

- ♦ D.N.I. Categoría laboral
..... Horario de trabajo

COPIA: Se deja constancia que se hace entrega de una copia de esta comunicación al Sindicato de que representa a los trabajadores afectados por la medida.

Quedamos al aguardo de la fijación de audiencia a los fines indicados en el artículo 3° del Decreto N° 328/88.

Sin otro particular lo saludamos muy atte.
