



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# LA EMPRESA EN TIEMPO DE CRISIS

Autores: Chayle, Adriana Elizabeth  
Pianaroli, Aldo Atilio

Director: Cekada, Katia

**2018**

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

## **RESUMEN**

El presente trabajo de seminario consistió en la investigación sobre la crisis que atraviesan las empresas en los actuales tiempos de crisis, caracterizados por una alta inflación y aumento en la tasa de desempleo.

Se desarrollaron los siguientes capítulos:

- Capítulo I: El derecho del trabajo en la república argentina.
- Capítulo II: Causas que modifican la relación laboral.
- Capítulo III: Desempleo.
- Capítulo IV: Procedimiento preventivo de crisis.
- Capítulo V: Ejemplo de empresas y el procedimiento preventivo de crisis.
- Capítulo VI: Planes y programas para fomento de empleo

## **PROLOGO**

El actual mercado laboral argentino, desde el punto de vista económico, tiene un funcionamiento irregular y asimétrico debido a que en el mismo existe un solo oferente (empleador) frente a varios demandantes (trabajadores).

La crisis financiera global desatada en los últimos meses tiene sus efectos en los diversos sectores de la economía, haciéndose sentir en el mercado laboral, originando la adopción de medidas tendientes a evitar los posibles despidos reduciendo costos económicos para los empleadores.

Esto lleva a considerar que acontece una situación preocupante para los trabajadores sintiéndose una inseguridad jurídica y económica en el futuro.

Se registran en la actualidad suspensiones y adelanto de vacaciones con el objetivo de acortar gastos y prevenir posibles despidos en el corto plazo.

En este contexto, el Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) es un mecanismo tendiente a prevenir despidos tempranos interviniendo el Ministerio de Trabajo en territorio nacional y la Secretaria de Estado de Trabajo en Tucumán, como mediador frente a las partes en dicho procedimiento.

La apertura del PPC es solicitado por el empleador ante el Ministerio de Trabajo de la Nación o Secretaria de Trabajo en Tucumán, a los fines que el mencionado organismo examine si es procedente dicho pedido y si concurren causas que justifican la misma.

## **CAPITULO I**

### **EL DERECHO DEL TRABAJO** **EN LA REPUBLICA ARGENTINA**

**Sumario:** 1.- El derecho del trabajo. 2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. 3.- Comentario de las cláusulas del artículo 14 bis.

#### 1.- El derecho del trabajo:

El derecho del trabajo está consagrado en pactos, declaraciones internacionales y en la Constitución Nacional. En 1949, durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón, se promulgó una Constitución Nacional que fue derogada en 1956. En el artículo 37 de esa Constitución se establecía el derecho al trabajo y los derechos del trabajador. Luego de ser derogada, esos derechos quedaron en incorporados en los artículos 14 y 14 bis de la Constitución Nacional que está vigente en la actualidad.

En la Argentina, durante la década de 1990 la situación de los trabajadores se precarizó como consecuencia de la aplicación de políticas neoliberales y el retiro

del Estado, como lo fueron el dictado de la Ley N° 24013, Ley de empleo en el año 1991 y la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994.



Figura 1. El derecho del trabajo.

En la actualidad, las políticas en materia laboral tienden a revertir esa situación fomentando la inserción social a través de la generación de empleo.

## 2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina:

El art. 14 bis de la Constitución Nacional incorporado en la reforma de 1957 establece:

*"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección*

*contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.*

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna."<sup>(1)</sup>*



Figura 2. Artículo 14 bis, C.N Argentina.

Dicho artículo distingue:

1) Primera parte:

a) condiciones de trabajo en orden a:

- a. prestación en sí del servicio,
- b. remuneración,
- c. duración,

---

<sup>(1)</sup> Art. 14 bis, Constitución de la Nación Argentina.

- d. control y colaboración en la empresa.
- b) asociación sindical.

2) Segunda parte:

- a) derechos gremiales.

3) Tercera parte:

- a) seguridad social.

3.- Definición de trabajador:

Se denomina trabajador a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

El trabajador, para poder desempeñarse como tal debe tener la edad legal que en su país debe tener para convertirse en tal, por ejemplo, dieciocho años. En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aún así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye, por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.

En caso de que el trabajador realice sus trabajos de manera involuntaria o sea forzado a realizar un tipo de trabajo que él no desea o no presta su voluntad para hacerlo, es considerado como servidumbre o más conocido como esclavitud.

4.- Contrato de trabajo:

La actual Ley N° 20744 en su art. 21 define al contrato de trabajo de la siguiente manera:

*“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a*

*las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”*

## **CAPITULO II**

### **CAUSAS QUE MODIFICAN** **LA RELACION LABORAL**

**Sumario:** 1.- Falta o disminución del trabajo no imputable al empleador. 2.- Suspensiones por causas económicas. 3.- Programas de emergencia ocupacional.-

#### 1.- Falta o disminución del trabajo no imputable al empleador:

La falta o disminución del trabajo se relaciona con la dificultad que le representa al empleador mantener el nivel de ocupación o empleo, por lo que se enfrenta a una mayor onerosidad generada por la antieconomicidad del desempeño laboral de todo o parte del personal.

El texto original de la LCT incluía la posibilidad de invocar al riesgo propio de la empresa para la configuración del despido por razones económicas, exigencia suprimida por la ley 21297; sin embargo la reforma no impidió que la pauta sea considerada implícita en la inimputabilidad exigida para las suspensiones y

despidos.

En cuanto a las crisis generales y su alcances, se afirmó que no es la crisis general la que justifica el eximente legal, sino que debe tratarse de una crisis concreta, para lo cual no es suficiente que se invoque una afectación a una rama de la industria o actividad ni un detrimento económico derivado de una crisis nacional o mundial.

Acciones para enfrentar la crisis laboral en las empresas Ante el enorme desafío que enfrentan las empresas, lo primero que deben tener siempre presente es que el recurso más valioso que poseen es su capital humano, y la gran responsabilidad social que tienen al constituir la fuente de trabajo de muchas familias.

Es innegable que ante una recesión y sus inevitables consecuencias, se provoque incertidumbre, y como consecuencia un legítimo temor que puede llevar a algunas organizaciones a tomar decisiones precipitadas. Entre ellas, despidos que en muchas ocasiones no resultan ser la mejor solución, ya que conllevan reacciones poco favorables de parte de su personal, afectación del clima laboral, distorsiones en la comunicación, etc. amén de las repercusiones económicas y humanas en el ambiente familiar de los empleados despedidos y, por ende, en el entorno social ya convulsionado por la situación financiera de cada país.

Algunas alternativas para mitigar el impacto que provocan las reestructuraciones y evitar la salida de empleados, clave o potencialmente estratégicos, son:

- a) Preservar racionalmente el empleo y no caer en la tentación de despidos, ya que esto puede agravar el problema financiero por el cual atraviesa la organización.
- b) No descartar reajustes de personal sin haber evaluado las siguientes alternativas:
  - Programa obligatorio de reducción de costos de operación.
  - Agotar vías de vacaciones pendientes.

- Trabajar jornadas reducidas que no impliquen pérdida de empleo.
  - Reubicación temporal del personal hacia otras áreas.
- c) Diseñar un sistema sólido que permita conocer a fondo si cada empleado cubre el perfil de competencias acorde al puesto que ocupa.
  - d) Mantener un programa de capacitación rotativa constante, en el cual cada empleado conozca las funciones y actividades de aquellos puestos que se consideren clave.
  - e) Cerciorarse que los altos mandos deleguen la responsabilidad suficiente para que su personal se desarrolle y pueda ocupar vacantes estratégicas.
  - f) Retener el talento del personal a través del desarrollo personal y profesional.
  - g) Establecer programas de retiro voluntario o anticipado.
  - h) Mantener una comunicación continua y oportuna con todo el personal informando la situación real de la empresa.

La conservación de las fuentes de trabajo es responsabilidad de todos y cada uno de los que colaboran dentro de una organización: Si se quiere enfrentar positivamente la difícil situación económica por la que están atravesando nuestros países, es necesario el compromiso y la voluntad decidida de aquellos que conforman la población económicamente activa.

## 2.- Suspensiones por causas económicas:

Entre las facultades de organización empresarial que la ley otorga al empleador, se encuentra la potestad de disponer la suspensión de “ciertos efectos del contrato” -como estipula el Título X de contrato de trabajo-. La misma “deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.”

El empleador puede fundar una suspensión en razones económicas o disciplinarias y librarse por esas “justas causas” del pago de remuneración.

Toda suspensión de contrato de trabajo implican suspensión de la prestación laboral, mientras dure aquélla el trabajador no se encuentra obligado a poner la capacidad de trabajo a disposición de su empleador.

La ley impone requisitos formales y materiales para que el empleador pueda ejercer esta facultad, como así también sólo podrá hacerlo durante plazos ciertos y limitados.

Según la doctrina, las suspensiones por causas económicas constituyen una aplicación práctica del principio de la “excepción por excesiva onerosidad”.

La obligación contraída por el empleador de dar trabajo se convierte sin culpa de su parte, en una de difícil cumplimiento ante la falta o disminución en el caso de fuerza mayor, por lo cual, la ley admite por un cierto lapso se exima de ella en la medida que acredite que el hecho no le es imputable.

La suspensión por razones económicas tiene como principal efecto liberar al trabajador de ponerse a disposición de su empleador, y a éste del deber de pago de la remuneración.

### 3.- Programas de emergencia ocupacional:

Procedimiento:

La Ley Nacional de Empleo No 24.013, en su capítulo 7: Programa de emergencia ocupacional.

Artículo 106: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar la emergencia ocupacional de sectores productivos o regiones geográficas en atención a catástrofes naturales, razones económicas o tecnológicas.

Artículo 107: A efectos del artículo anterior se establece que:

- a) La declaración de emergencia ocupacional podrá ser requerida por la autoridad local u organismo provincial competente o declarada de oficio por la autoridad de aplicación;
- b) Las causales de emergencia ocupacional mencionadas más arriba,

serán consideradas en cuanto tengan repercusión en los niveles de desocupación y subocupación de la zona afectada o cuando superen los promedios históricos locales una vez efectuado el ajuste correctivo de las variaciones cíclicas estacionales normales de la región.

Artículo 108: Los programas de emergencia ocupacional consistirán en acciones tendientes a generar empleo masivo por un periodo determinado a través de contratación directa del Estado Nacional, Provincial y Municipal para la ejecución de obras o prestación de servicios de utilidad pública y social, e intensivos en mano de obra, a través de la modalidad prevista en los artículos 43 a 46 de esta ley. En este supuesto, el plazo mínimo de contratación se reducirá a 3 meses así como el de renovaciones que se dispusieren.

Artículo 109: Durante la vigencia de la emergencia, la autoridad de la aplicación podrá habilitar las modalidades promovidas previstas en esta ley, mediante acto fundado. Esta habilitación concluirá al término del periodo por el cual fue declarada la emergencia ocupacional, manteniéndose los contratos promovidos vigentes, hasta la finalización de su plazo.

Artículo 110: Los programas de emergencia ocupacional se ejecutarán en las zonas de emergencia más altamente pobladas dentro de la zona declarada en emergencia ocupacional y sus beneficiarios serán los residentes en las áreas más próximas a la ejecución de las obras, dándoles prioridad a los trabajadores desocupados sin prestaciones por desempleo.

## **CAPITULO III**

### **DESEMPLEO**

**Sumario:** 1.-Concepto. 2. El desempleo en la región. 3.-  
Consecuencias que produce.-

#### 1.- Concepto:

La cobertura del desempleo es una deuda de la sociedad civil con quienes no logran un puesto de trabajo libre y productivo pese a su voluntad en contrario.

Dicha deuda surge de un hecho social: no haber desarrollado un régimen de producción lo suficientemente elástico que permita a quien desee desarrollarse mediante su actividad creadora y productiva.

Siendo así, nadie puede contentarse con el régimen de desempleo sino debe actuar sobre los sectores sociales y el estado para generar una política de pleno empleo. El convenio de la OIT 168 es terminante: “todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo”.

A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo, y en particular las modalidades de indemnización del mismo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.

Durante mucho tiempo la confederación general del trabajo se opuso al seguro de desempleo, argumentando que el mejor seguro consistía en una política de pleno empleo.

## 2.- El desempleo en la región:

El desempleo en América Latina se muestra en el siguiente cuadro <sup>(2)</sup>:

Desempleo en América Latina (%)	
Guatemala	2,2
México	3,2
Bolivia	3,3
Perú	4,1
Ecuador	4,3
El Salvador	4,5
Nicaragua	4,7
Panamá	5,4
República Dominicana	5,5
Paraguay	6,2
Honduras	7
Chile	7,7
Costa Rica	8
Uruguay	8,1
Argentina	8,2
Colombia	9,4
Brasil	9,8

---

<sup>(2)</sup> Consultas en Internet: [www.bbc.com/mundo/noticias-44662399](http://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399)

Guatemala, México y Bolivia son los países de América Latina con menor tasa de desempleo, sin embargo, esto no necesariamente es algo positivo, ya que ese nivel de desempleo probablemente oculta altas tasas de empleo informal. En estos países existen grandes desigualdades en los ingresos.

Argentina, Colombia y Brasil son los tres países con mayor tasa de desempleo en la región.

### 3.- Consecuencias que produce:

El desempleo conlleva una disminución de los ingresos y, por tanto, produce cambios en el estilo de vida. Se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. En tales circunstancias, se tiende a ser precavidos y reducir drásticamente los gastos.

Tiene una gran repercusión en el ámbito familiar, intensificando las relaciones existentes con anterioridad. Puede producir gran tensión y desestabilizar las relaciones familiares perjudicándolas o, por el contrario, la familia puede ser el gran apoyo y encontrar en ella el empuje y ayuda necesaria para buscar otro empleo, transmitiéndole confianza y seguridad.

La pérdida de empleo también produce una reducción de las relaciones sociales. Inevitablemente se pierde el contacto con aquellas personas que son imprescindibles para poder desarrollar nuestro trabajo. Además, es un medio para relacionarnos y hacer grandes amistades. Por otro lado, las dificultades económicas disminuyen los contactos sociales, no hay tanta disponibilidad para salir a cenar, ir de copas o realizar actividades que supongan un gasto.

El desempleo puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Produce un empobrecimiento del concepto que se tiene de uno mismo.

## **CAPITULO IV**

### **PROCEDIMIENTO PREVENTIVO** **DE CRISIS**

**Sumario:** 1.- Antecedentes. 2.- Contexto. 3.- Normativa. 4.- Situación aplicable. 5.- Requisitos para iniciar el proceso. 6.- Partes intervinientes. 7.- Procedimiento.-

#### 1.- Antecedentes:

El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC), artículos 98 y subsiguientes de la ley 24013, fue establecido en los años 90 con la intención de que hubiera un ámbito distinto al Concurso Preventivo o Quiebra, donde se pudiera conversar entre las partes alguna forma de continuar con la empresa sin que hubiera despidos masivos y cierres de establecimientos.

Esto implicaba que las partes (empresa y sindicato), se reunieran en el Ministerio de Trabajo y formularan propuestas para seguir adelante. Esta propuesta debía ser homologada por el ministerio y se continuaba con la empresa y el trabajo.

Nunca dio resultado. Nunca se homologó ningún PPC. En la secretaria de trabajo de Tucumán tampoco hay registros de que se haya presentado un PPC hasta la fecha.

Quienes presentaban un PPC, siempre tuvieron el impedimento del sindicato ya que (muchas veces con razón) solo implicaba baja de costos laborales, pero no baja de ganancias empresarias.

Ahora bien, en este momento una gran empresa multinacional parece tener buenas razones para iniciar un PPC, y cuyo caso será expuesto y analizado en el siguiente capítulo.

## 2.- Contexto:

Frente a la crisis financiera que se vive a nivel mundial, donde cada vez se proyectan mayores despidos y bajas del 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.

Además, el Ministerio de Trabajo se suma más que nunca a la decisión del Gobierno de impedir los despidos y recurre a las facultades que le da la Ley Nacional de Empleo a través del Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC), el cual obliga a las empresas a presentar anticipadamente, ante la cartera laboral, una comunicación sobre las suspensiones, despidos e incluso reducción de la jornada de trabajo por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas.

Sin embargo, los abogados advierten que el exceso reglamentario y la cantidad de formalismos que a veces requiere el Ministerio de Trabajo al momento de tramitar el PPC se convierten en altos costos para las empresas.

## 3.- Normativa:

La normativa relativa al Procedimiento Preventivo de Crisis comprende:

- Ley Nacional de Empleo N°24.013, artículos 98 a 105.
- Decretos N°328/88 y 265/02.
- Decreto N°2.072/94.

4.- Situación aplicable:

El objeto de este proceso de negociación es procurar llegar a un acuerdo de cómo aplicar las suspensiones o despidos. Si bien la finalidad es precisamente procurar llegar a un acuerdo entre las partes para su posterior homologación, también tiene por objeto habilitar al empleador a aplicar las medidas. Por otro lado, si media un acuerdo y es homologado, y dado que la naturaleza jurídica de este acuerdo es asimilable a la de un convenio colectivo de trabajo, nada impide de que el trabajador afectado recurra a la justicia.

El procedimiento preventivo de crisis (PPC) es un procedimiento administrativo que debe ser iniciado con carácter previo a la comunicación de despido o suspensiones colectivas por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas.

Corresponde cumplir este procedimiento cuando los despidos o suspensiones afecten:

- a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos trabajadores
- a más del 10% en empresas de entre cuatrocientos y mil trabajadores y
- a más del 5% en firmas de más de mil dependientes.

El PPC concluido, con o sin acuerdo provoca que el empleador quede habilitado formalmente, pero ello no obsta que uno o varios trabajadores recurran a la instancia judicial, donde el empleador deberá acreditar:

1. La crisis
2. Su magnitud
3. La razonabilidad de la medida aplicada

5.- Requisitos para iniciar el proceso:

**Inicia el Sindicato:**

Deberá solicitarlo por escrito, fundando los motivos de su petición e indicando la prueba necesaria para la tramitación de las actuaciones.

**Inicia la Autoridad de Aplicación, de oficio:**

Bastará una resolución de sus autoridades y lo fundará en la violación de una empresa a las disposiciones del art. 98 de la ley 24013 y la posible existencia o producción de despidos por parte de aquella.

**Inicia el empleador:**

La presentación por escrito, deberá contener:

- Datos de la empresa, denominación, actividad, domicilio real y constituido ante la autoridad del trabajo
- Explicación de los motivos de la crisis que padece.
- Las medidas a adoptar, fecha de iniciación y duración de las mismas en caso de suspensiones.
- La cantidad de personal que se desempeña en la empresa y el número de trabajadores afectados, detallando de este último nombre, fecha de ingreso, cargas de familia, categoría, especialidad y remuneración.
- El CCT aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores.
- Los elementos económicos-financieros que prueben la situación de crisis, debiendo ser obligatorio la presentación de los últimos tres balances (suscriptos por contador público y certificada su firma por el Consejo Profesional). Si la empresa ocupara a más de 300 dependientes deberá acompañar el balance social.
- En caso de contar con subsidios, exenciones o créditos o beneficios promocionales otorgados por el Estado Nacional, Provincial o Municipal deberá acompañar copias de dichos instrumentos.
- Asimismo las empresas que cuenten con más de 50 dependientes deberá cumplir con el Decreto 2072/94 que obliga al presentante a expresar:
  - a. Efectos de la crisis sobre el empleo y propuestas para su mantenimiento;

- b. Movilidad funcional, horaria y 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 trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación;
- f. Reformulación de modalidades operativas, conceptos y estructuras remuneratorias y contenido de puestos y funciones;
- g. Aportes convenidos al Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones;
- h. Ayudas para la creación de emprendimientos productivos a los trabajadores excedentes. Asimismo si se trata de despidos el empleador deberá cuantificar la oferta indemnizatoria a cada uno de los trabajadores afectados.

6.- Partes intervinientes:

El procedimiento preventivo de crisis es un proceso de negociación en el que participan:

1. El sindicato
2. La empresa
3. El estado (nacional o provincial) a través del ministerio de trabajo.

7.- Procedimiento:

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013, en su capítulo 6: procedimiento preventivo de crisis de empresas presenta los siguientes artículos:

- 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 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1000 trabajadores, deberá sustanciarse el Procedimiento Preventivo de Crisis previsto en este capítulo.
- Artículo 99: el PPC se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios.
- Artículo 100: dentro de las 48 horas de efectuada la presentación, el ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco días.
- Artículo 101: en caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, que tendrá una duración máxima de 10 días.
- Artículo 102: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición; b) realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento etcétera.
- Artículo 103: si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de 10 días podrá homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio

colectivo de trabajo; b) rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

- Artículo 104: a partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.
- Artículo 105: vencidos los plazos previstos sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.



## **CAPITULO V**

### **EJEMPLOS DE EMPRESAS Y EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Caso Carrefour. 3.- Caso Quickfood.  
4.- Caso PepsiCo Argentina.-

#### 1.- Introducción:

El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) nació en los años 90 con la ley 24.013 y fue complementado con decretos posteriores.

Las empresas, antes de iniciar medidas, tienen que comunicar al Ministerio de Trabajo y a la asociación sindical “con personería gremial” que represente a los trabajadores. Tienen que explicar los motivos de las suspensiones, reducción de la jornada o despidos, aclarar si son transitorias o definitivas e individualizar a los trabajadores afectados, según la ley.

A continuación se presentan los casos de empresas que realizaron la presentación de un procedimiento preventivo de crisis (PPC):

1. Carrefour
2. Quickfood
3. PepsiCo

## 2.- Caso Carrefour:

En el caso de la cadena de supermercados Carrefour, las pérdidas de la empresa a nivel mundial es uno de los factores que llevo a esta situación en la que se plantea la crisis de la empresa. En el plano local, la caída del consumo y factores internos de la empresa fueron las causales de su situación.

Previo a la presentación del procedimiento preventivo de crisis (PPC) la empresa presentó al sindicato (Faecys) una propuesta para:

- Cerrar 11 locales en 2 años
- Despedir a 3000 trabajadores
- Reducir un 20% los salarios
- Reconvertir 16 hipermercados deficitarios en supermercados mayoristas o hacer un mix de ambos.

Luego, el día 5 de abril de 2018 La cadena de supermercados Carrefour presentó un procedimiento preventivo de crisis (PPC) ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, mecanismo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo que debe tramitarse de manera previa a la comunicación de despidos o suspensiones de personal.

La empresa aseguró, a través de un comunicado de prensa, que "está atravesando una situación económica compleja tras tres años de pérdidas" y que "la apertura de este diálogo, junto al Sindicato de Empleados de Comercio y el Gobierno, le permitirá plantear un plan para reimpulsar su crecimiento".

En base a datos del mercado, Carrefour cuenta en la actualidad con un total de 500 sucursales en la Argentina y alrededor de 20 mil empleados.

De acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 98 a 105 de la ley de empleo, una vez presentado el PPC el Ministerio de Trabajo deberá convocar formalmente al gremio, que en este caso es la Federación Argentina de Empleados de

Comercio y Servicios (Faecys), con lo que se abrirá un marco de negociación en los que la empresa en cuestión no podrá concretar despidos o suspensiones y el sindicato debería abstenerse de llevar adelante medidas de fuerza.

La empresa debe argumentar los motivos que la llevan a tomar esta decisión, con los elementos económico financieros probatorios tendientes a acreditar la situación de crisis, junto con la presentación de estados contables de los últimos tres años.

Además, se deben indicar las medidas que se propone adoptar como suspensiones sin goce de sueldo o despidos, debido a que se prevén otras alternativas como suspensiones con pago de sumas de dinero que no tienen tratamiento salarial y la duración de las medidas.

También se tiene que especificar el número de trabajadores afectados, con el detalle de nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, área donde revistan, categoría, especialidad y remuneración mensual, entre otras cuestiones.

Luego, desde el ministerio de trabajo se informó que el acuerdo pactado incluiría:

- ofrecimiento de retiros voluntarios para operarios y personal jerárquico al 150 % de los salarios
- la reconversión de 16 hipermercados en mayoristas y el cierre de las sucursales que funcionan en establecimientos alquilados.

A partir de este planteo de la empresa hay quienes consideran dudosa la crisis que alega la empresa si pueden pagar indemnizaciones a ese porcentaje.

La “crisis” de Carrefour busca transformar su negocio, disminuir los supermercados “express” e inaugurar locales mayoristas, segmento donde se amplió el consumo en el último período ya que los consumidores hacen malabares para sortear la inflación.

### 3.- Caso Quickfood:

A comienzos de 2018 la empresa Quickfood también inició un procedimiento preventivo de crisis (PPC).

La compañía, que produce las hamburguesas Paty en Argentina, buscaba despedir 180 trabajadores. Su argumento fue la suba del costo laboral y pérdidas en 2017.

Quickfood informó que había diseñado un plan de “readecuación productiva” para la planta que la compañía tiene en Baradero, provincia de Buenos Aires.

La empresa, controlada por la multinacional brasileña BRF (Brazil Foods), explicó que “como parte de este proceso, la compañía se ve forzada a tomar la medida extrema de readecuar parte de su fuerza laboral como única alternativa viable para preservar la operación y consecuentemente todas las fuerzas de trabajo”.

Finalmente, Quickfood comunicó que llegó a un acuerdo en el marco del Procedimiento Preventivo de Crisis, habiéndose presentado el mismo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, acuerdo en el cual la empresa le ofreció a los trabajadores retiros voluntarios.

#### 4.- Caso PepsiCo Argentina:

PepsiCo, empresa multinacional alimenticia de capitales norteamericanos, opera en Argentina desde hace 58 años y cuenta con dos unidades de negocio: PepsiCo Bebidas y Pepsico Alimentos.

Algunas de las marcas que comercializa son: Quaker, Pepsi, Gatorade, Lay's y Twistos.

La empresa contaba con una planta en la que se fabricaban snacks salados ubicada en la localidad de Florida en el partido bonaerense de Vicente López, en la cual trabajaban 691 personas, de las cuales 536 eran operarios.

El 20 de junio de 2017, la empresa decidió cerrar la planta y mudar la producción de snacks a Mar del Plata aduciendo motivos de inviabilidad por cuestiones logísticas y operacionales: localización en un barrio residencial con su consiguiente imposibilidad de ampliación ni modernización, inviabilidad económica derivada de su alta estructura de costos y las dificultades logísticas de accesos y traslados, entre otras.

La empresa llegó a ofrecer pagarles el 200 % de la indemnización a los 536 trabajadores. Se trató de un artilugio fraudulento, pero con un marco legal para despedir masivamente con aval del Ministerio de Trabajo.

Los trabajadores llevaron meses de una lucha ejemplar de defensa por sus puestos de trabajo y para desenmascarar las mentiras de la patronal. No había crisis. Sólo la firme decisión de sacarse de encima a los trabajadores que venían organizados y que, gracias a eso, consiguieron grandes conquistas como la efectivización de trabajadores contratados y pase a planta permanente de los tercerizados o poner en pie una Comisión de Mujeres que peleó el acceso de las mujeres en la categoría de medio oficial (restringida a los varones) o instaló en la fábrica el problema de la violencia.

Se produjeron incidentes cuando la policía desalojó de manera violenta a los trabajadores que realizaban protesta contra las medidas llevadas adelante por la empresa.

La justicia dictaminó que PepsiCo no cumplió con el "procedimiento preventivo de crisis", el proceso legal que deben tramitar todas las grandes empresas ante el Ministerio de Trabajo antes de realizar despidos. Los jueces sostuvieron que este procedimiento prevé que la compañía "como mínimo" tenga que "explicitar las medidas" que propone para superar la crisis o atenuar sus efectos, algo que la empresa, sostuvieron los magistrados, no había hecho hasta ahora.

La sentencia expuso al Gobierno, que interpretó la decisión judicial como una jugada política para reavivar el tema en medio de la campaña electoral.

Por su parte, desde el ministerio de trabajo insistieron en que PepsiCo "cumplió perfectamente" con todos los pasos del "procedimiento preventivo de crisis", atribuyeron la decisión a una motivación política.

Lo concreto y real fue que los 691 trabajadores de PepsiCo de la planta Vicente López fueron despedidos. La empresa fundó su decisión en "cuestiones logísticas y de producción", trasladándose definitivamente a su planta en Mar del Plata; 155 de esos empleados fueron relocalizados, y el resto negoció su indemnización.

## **CAPITULO VI**

### **PLANES Y PROGRAMAS** **PARA FOMENTO DE EMPLEO**

**Sumario:** 1.- Programas o planes de retiro anticipado. 2.- Plan Integral de Promoción del Empleo. 3.- Programa de Recuperación Productiva. 4.- Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. 5.- Programa de Inserción Laboral.-

#### 1.- Programa o planes de retiro anticipado:

Ante la forzosa necesidad de reducir costos y recuperar competitividad, en un contexto donde la actividad económica ha mermado, pero también con el objetivo de realizar una renovación generacional puertas adentro de la empresa, muchas organizaciones han vuelto a “ofrecer” la posibilidad de que parte de su población pueda acceder a planes de retiro anticipado.

En la actualidad, la política es más “personalizada” y está dirigida a un determinado grupo: aquellos ejecutivos y profesionales que están próximos a la edad de jubilarse.

Son siempre dos los motivos que hay que tener en cuenta:

- a) **La reestructuración**, pues los expertos entienden que “posibilita una reducción de costos importantes, comparado con el costo de la permanencia”
- b) **El cambio generacional**, facilitándose la salida del personal no idóneo tecnológicamente hablando y el ingreso de personas jóvenes con conocimientos tecnológicos adecuados.

Contrariamente a lo que solía ocurrir con los planes masivos de retiro voluntario – en los que generalmente la empresa ofrecía una suma indemnizatoria más alta de la que correspondía legalmente - los planes de retiro anticipado tienen una lógica que apunta a ser una transición o puente hasta el momento de jubilación.

Estos planes están dirigidos a niveles gerenciales, correspondan a cuadros medios y altos de la organización y que se hallen dentro de los cinco años previos a la edad legal prevista para acogerse a los beneficios de la jubilación.

Los planes de prejubilaciones aparecen como una forma pacífica y no traumática de extinguir el contrato de trabajo otorgando importantes beneficios a aquellas personas que en el momento de la interrupción de su actividad profesional no tienen derecho, por edad, a cobrar el beneficio previsional de la jubilación.

## 2.- Plan Integral de Promoción del Empleo:

En octubre de 2003, se creó por resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Plan Integral para la Promoción del Empleo, cuyo objetivo declarado fue potenciar la relación productiva entre el crecimiento del producto el incremento de la productividad y el aumento del empleo, fomentando su desarrollo cualitativo y cuantitativo.

La novedosa estrategia que este plan propuso es la articulación de las políticas activas de empleo mediante el desarrollo de Acuerdos Sectoriales de Calificación y de Acuerdos Territoriales de Promoción del Empleo. Los primeros procuran fortalecer la productividad, competitividad y capacidad de generación de empleo a partir de la formación de calificaciones de cada sector productivo. Los acuerdos territoriales, por su parte, son impulsados por los municipios y actores

públicos y privados locales, con el apoyo del MTEySS para dar respuesta a problemas de empleo y a la necesidad de calificación partiendo de las necesidades, oportunidades de desarrollo y potencialidad de territorio determinado.

Los objetivos del plan son:

- Sostenimiento y fortalecimiento del empleo.
- Promoción de nuevos puestos de trabajo.
- Intermediación laboral.
- Formación profesional.
- Asistencia técnica.

### 3.- Programa de Recuperación Productiva:

El programa de recuperación productiva, conocido como REPRO, está destinado a trabajadores que prestan su labor en sectores privados en declinación y áreas geográficas en crisis, y fue en su origen creado para ser aplicado durante la emergencia ocupacional declarada por el Poder Ejecutivo Nacional en el año 2002.

Tiene por objeto sostener y promocionar el empleo genuino, apoyando la recuperación de sectores y áreas geográficas en situaciones críticas.

Brinda una ayuda económica fija mensual a los trabajadores incorporados al REPRO que se destina a completar la remuneración básica correspondiente a su categoría laboral, mediante el pago directo por la ANSeS.

Las empresas que solicitan la adhesión al programa se comprometen por su parte a abonar a los trabajadores beneficiarios del programa el suplemento en dinero necesario para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad correspondiente. La empresa debe mantener la dotación total del personal registrado al momento de la presentación de la solicitud y la aprobación de la misma, y abstenerse de disponer de despidos sin causa y por razones de fuerza mayor; deberán dar cumplimiento a todas las obligaciones laborales, previsionales y sociales.

#### 4.- Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo:

El objetivo de este programa es generar oportunidades de inclusión social y laboral a través de acciones que le permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencia de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo. Este programa está dirigido a jóvenes de 18 a 24 años que no terminaron sus estudios primarios o secundarios y que no tienen trabajo.

El programa brinda:

- Orientación e inducción al mundo del trabajo.
- Formación para la certificación de estudios primarios o secundarios.
- Curso de formación profesional.
- Certificación de competencias laborales para los jóvenes que han tenido experiencia laboral previa.
- Generación de emprendimientos independientes para los jóvenes que definan un perfil emprendedor.
- Acciones de entrenamiento para el trabajo.
- Apoyo a la búsqueda de empleo.
- Intermediación laboral por la cual los jóvenes participantes resultan informados sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas.
- Apoyo a la inserción laboral.

El programa otorga ayuda económica a los jóvenes, mediante el pago directo, para la cual se entrega una tarjeta magnética personal e intransferible.

#### 5.- Programa de Inserción Laboral:

El Plan Integral de Promoción del Empleo estableció la necesidad de implementar mecanismos de incentivos a la contratación que faciliten a la incorporación de trabajadores desocupados en especial situación de vulnerabilidad,

como los beneficiarios del Programa Jefes de Hogar, el Programa de Empleo Comunitarios y de otros programas y acciones que desarrolla el MTEySS.

El programa tiene por objeto la incorporación de trabajadores desocupados en empleos de calidad mediante la asignación de una ayuda económica mensual que pueda ser descontada de su salario por los empleadores con quienes celebren un contrato de trabajo o inicien una relación de empleo público. Al vencimiento del plazo de cobertura del programa la remuneración íntegra queda a cargo del empleador.

Este programa se implementa a través de tres líneas de acción:

- Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el Sector Privado, a las que pueden adherir empresas privadas y personas jurídicas privadas sin fines de lucro. El plazo máximo de esta línea se ha extendido a doce meses cuando el empleador sea micro y/o pequeña empresa que forme parte de una cadena industrial de valor incluida en el “Plan Estratégico Industrial 2020”.
- Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector Público, a la que pueden adherir organismos públicos provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados por un plazo máximo de doce meses.
- Línea de Promoción del Empleo Asalariado para Trabajadores con Discapacidad, a la que pueden adherir organismos públicos, empresas del sector privado o personas jurídicas sin fines de lucro.

## **CONCLUSION**

El trabajo es una de las ocupaciones a las cuales el hombre le dedica más tiempo en su vida, realizando una labor significativa y alcanzando un desarrollo existencial.

El derecho al trabajo está consagrado en pactos, declaraciones internacionales y en la Constitución Nacional.

Factores del contexto internacional, regional y nacional como la crisis financiera global y sus efectos negativos en el mercado laboral local configuran un escenario en donde el desempleo crece.

El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) nació en los años 90 con la ley 24.013 y fue complementado con decretos posteriores. Es una herramienta pensada para que se pudiera conversar entre las partes, empresarios y trabajadores, y evitar el cierre de la empresa o tener que recurrir a los procesos judiciales de concurso preventivo y quiebra.

En la realidad, la aplicación del PPC resulta poco realizable debido al exceso reglamentario y la cantidad de formalismos que a veces requiere el Ministerio de Trabajo al momento de tramitarlo. Ejemplos de empresas que solicitaron PPC son Carrefour, Quickfood y PepsiCo.

Atento a las graves secuelas personales y sociales del desempleo como la disminución de los ingresos; incertidumbre, tensión y desestabilización en el ámbito familiar; reducción de las relaciones sociales, entre otros, es importante para el Estado implementar medidas de soporte a través de diferentes planes y programas con la finalidad de combatir el desempleo.

# **ANEXO**

## **ANEXO 1: Decreto Nacional N° 328/1988**

### **TRABAJO**

**Comunicación que deberán efectuar los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo.**

Bs. As., 8/3/1988

VISTO el Título X, Capítulo V. y el art. 247 de la L.C.T. (t.o.), y lo dispuesto por el art. 23 inciso 5 de la Ley 22.520 (t.o.), y

### **CONSIDERANDO**

Que se hace necesario fijar los recaudos que deben implementar los empleadores para disponer suspensiones, reducciones horarias y despidos de personal por causas económicas o falta o disminución de trabajo.

Que la experiencia en la aplicación de las normas del Decreto 1250/85 hace aconsejable la ampliación del plazo para que los empleadores comuniquen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la adopción de aquellas medidas.

Que las suspensiones, reducciones horarias y despidos por razones ya mencionadas es fuente de conflictos colectivos por lo que resulta conveniente ampliar las facultades de la autoridad de aplicación.

Que dichas facultades se otorgan con la finalidad de prevenir los conflictos colectivos o, en todo caso, de conocerlos desde el momento mismo que aquellos se originan de tal manera que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueda avocarse al tratamiento de los mismos.

Que el art. 86 inciso 2 de la Constitución Nacional faculta al Poder Ejecutivo Nacional para el dictado del presente Decreto.

**EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA**

**DECRETA:**

**Artículo 1°** - 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.

**Art. 2°** - Dicha comunicación deberá contener: 1) Causas que justifiquen la adopción de la medida; 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.

**Art. 3°** - Con la misma anticipación establecida en el art. 1, 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.

**Art. 4°** - 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 3; 2) Recabar informes aclarativos o ampliatorios de los puntos de la comunicación previstos en el art. 2; 3) Requerir la opinión escrita de las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3; 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.

**Art. 5°** - 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.

**Art. 6°** - El incumplimiento de lo establecido en el presente Decreto dará lugar a las sanciones previstas en el art. 5 de la Ley 18.694 y sus modificatorias.

**Art. 7°** - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

## **ANEXO 2: Decreto Nacional N° 2072/1994**

### **EMPLEO**

#### **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 1º.- 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 estructuras 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. 2º.- 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.

### **ANEXO 3: Decreto Nacional N° 265/2002**

#### **CRISIS DE EMPRESAS**

##### **Apertura, del procedimiento. Complementátese los recaudos del Decreto N° 2072/94, regulatorio del denominado Plan para Empresas en Crisis.**

Bs. As., 8/2/2002

VISTO las Leyes N° 14.786 y sus modificatorias, 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, N° 24.013, N° 25.013, los Decretos N° 328/88, 2072/94, y

#### **CONSIDERANDO**

Que mediante el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 se estableció el procedimiento preventivo de crisis de empresas que fuera reglamentado a través del Decreto N° 2072/ 94, regulatorio del denominado "PLAN PARA EMPRESAS EN CRISIS".

Que atento a que la finalidad de este procedimiento es preservar el empleo, resulta necesario requerir del empleador que proponga medidas encaminadas a superar la crisis o atenuar sus efectos.

Que la autoridad de aplicación de la citada ley administra la instancia de negociación habilitada por la norma mencionada, para lo cual debe contar con los elementos de juicio necesarios para darle curso.

Que respecto de estos procedimientos, el Decreto N° 2072/94 establece los contenidos de la presentación inicial ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS cuando el procedimiento preventivo de crisis sea iniciado por empresas de más de CINCUENTA (50) trabajadores.

Que a fin que la autoridad administrativa del trabajo pueda valorar en forma rápida y eficiente la existencia de la situación prevista por los artículos 98 y siguientes de la Ley N° 24.013, resulta procedente determinar los requisitos exigidos para cada uno de los actores sociales, complementando los recaudos del ya mencionado Decreto N° 2072/94 e incluyendo la regulación para las empresas con menos de CINCUENTA (50) trabajadores.

Que ello comprende la iniciación de oficio del procedimiento por parte de la autoridad administrativa del trabajo competente en la respectiva jurisdicción

Que asimismo, teniendo en cuenta los acuerdos celebrados con los diferentes Estados Provinciales, resulta necesario precisar la jurisdicción donde deberán realizarse los trámites, en los diferentes casos.

Que debe exceptuarse de estos criterios aquellos supuestos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien se produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encuentre en juego el interés nacional, en cuyo caso la iniciación y trámite del procedimiento quedará a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS.

Que es conveniente instruir a las autoridades administrativas del trabajo sobre las sanciones establecidas legalmente que deberán aplicarse en caso de violarse lo dispuesto en el presente.

Que la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION tiene establecido que las facultades de reglamentación que confiere el artículo 99, inciso 2º, de la Carta Magna, habilitan para establecer condiciones o requisitos, limitaciones o distinciones que, aún cuando no hayan sido contemplados por el legislador de manera expresa, cuando se ajustan al espíritu de la norma reglamentada o sirven, razonablemente, a la finalidad esencial que ella persigue (Fallos 301:214) son parte integrante de la ley reglamentada y tienen su misma validez y eficacia (Fallos 190:301, 202:193, 237:636, 249:189, 308:688, 316:1239).

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 99, inciso 2º, de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

**Artículo 1º** — La apertura del procedimiento de crisis de empresas podrá ser requerida por cualquiera de los sujetos habilitados en el artículo 99 de la Ley N° 24.013. La autoridad administrativa del trabajo podrá iniciarlo de oficio cuando la crisis implique la posible producción de despidos, en violación a lo determinado por el artículo 98 de la Ley N° 24.013.

**Art. 2º** — Cuando la apertura del procedimiento sea solicitada por la asociación sindical representativa de los trabajadores de la empresa en crisis, deberá fundar su petición por escrito, indicando la prueba necesaria para la tramitación de las actuaciones.

**Art. 3º** — La presentación que efectúe el empleador instando el procedimiento deberá contener:

- a) Datos de la empresa, denominación, actividad, acreditación de la personería del solicitante, domicilio real y constituido ante la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Denuncia del domicilio de la empresa donde efectivamente cumplen tareas los trabajadores a los que afectan las medidas;
- c) Relación de los hechos que fundamentan la solicitud;
- d) Las medidas a adoptar, fecha de iniciación y duración de las mismas en caso de suspensiones;
- e) La cantidad de personal que se desempeña en la empresa y el número de trabajadores afectados, detallando respecto de estos últimos nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, área donde revista, categoría, especialidad y remuneración mensual;
- f) El convenio colectivo aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores;
- g) Los elementos económico financieros probatorios tendientes a acreditar la situación de crisis. Será obligatoria la presentación de los estados contables correspondientes a los últimos tres años, los que deberán estar suscriptos, por contador público y certificados por el respectivo Consejo Profesional. Las empresas

que ocupen a más de QUINIENTOS (500) trabajadores deberán acompañar el balance social;

h) En caso de contar con subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie otorgados por organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, deberá adjuntarse copia certificada de los actos y/o instrumentos que disponen los mismos;

i) Las empresas que cuenten con más de CINCUENTA (50) trabajadores deberán cumplir, además, con lo dispuesto por el Decreto N° 2072/94.

**Art. 4°** — Previo a la comunicación de medidas de despido, suspensión o reducción de la jornada laboral por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo, en empresas que no alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en el artículo 98 de la Ley N° 24.013, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el Decreto N° 328/88. Toda medida que se efectúe transgrediendo lo prescripto carecerá de justa causa.

**Art. 5°** — Si no hubiera acuerdo en la audiencia prevista en el artículo 100 de la Ley N° 24.013, dentro del término de cinco días de celebrada la misma la autoridad administrativa del trabajo examinará la procedencia de la petición antes de abrir el período de negociación contemplado en el artículo 101 de la citada norma.

**Art. 6°** — En los casos de suspensiones o despidos colectivos en los que se hubiere omitido el cumplimiento del procedimiento establecido en los artículos 98 y siguientes de la Ley N° 24.013 o en su caso del Decreto N° 328/88, la autoridad administrativa del trabajo intimará, previa audiencia de partes, el cese inmediato de dichas medidas, conforme las facultades previstas en el artículo 8° de la Ley N° 14.786 y sus modificatorias.

**Art. 7°** — En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley N° 24.013, la autoridad administrativa del trabajo intimará, previa audiencia de partes, el cese inmediato de los despidos y/o suspensiones, a fin de velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos, conforme lo establecido por el mencionado ordenamiento.

**Art. 8°** — El inicio del procedimiento preventivo de crisis no habilita por sí la procedencia de despidos ni la aplicación de la indemnización reducida de los artículos 247 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y 10 de la Ley N° 25.013

**Art. 9°** — Para el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS hubiera celebrado acuerdos con los Estados Provinciales delegando las facultades del artículo 99 de la Ley N° 24.013, los procedimientos preventivos de crisis correspondientes en dichas Provincias serán sustanciados ante las administraciones provinciales del trabajo.

**Art. 10.** — Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en aquellos casos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien se produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encuentre en juego el interés nacional, la iniciación y trámite del procedimiento quedará a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS.

**Art. 11.** — La existencia de un procedimiento de crisis de empresas en trámite o concluido no impedirá el uso de las facultades conferidas a la autoridad administrativa del trabajo por la Ley N° 14.786 y sus modificatorias.

**Art. 12.** — El incumplimiento a las disposiciones del presente dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales —Anexo II— del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N° 25.212, de acuerdo a la calificación de las infracciones que se verifiquen. Asimismo, la autoridad administrativa del trabajo podrá solicitar la suspensión, reducción o pérdida de los subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie que le fueran otorgados por organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal al empleador infractor.

**Art. 13.** — Créase en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS el COMITE INTERMINISTERIAL DE PROCEDIMIENTOS DE CRISIS DE EMPRESAS (CIPROCE), el que

intervendrá, a requerimiento de la autoridad administrativa del trabajo, en los trámites previstos en el presente Decreto. El Comité estará integrado por un representante del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS que lo presidirá, un representante del MINISTERIO DE ECONOMIA y un representante del MINISTERIO DE LA PRODUCCION designados por cada uno de los titulares de las citadas carteras de estado. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS dictará las normas relativas al funcionamiento del Comité, el que tendrá funciones de asesoramiento y cooperación en la búsqueda de soluciones que puedan aportar los referidos ministerios.

**Art. 14.** — Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS a dictar las normas aclaratorias y complementarias del presente.

**Art. 15.** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — DUHALDE. — Jorge M. Capitanich. — Alfredo N. Atanasof.

## **INDICE BIBLIOGRAFICO**

### **A) GENERAL**

Constitución de la Nación Argentina.

### **B) ESPECIAL**

GARCIA VIOR, Andrea, “Crisis empresarial y relaciones laborales”, 1ª edición, Ediciones Errepar, (Buenos Aires, 2013).

Ley N° 24013 – Ley de Empleo

Decreto Nacional N° 328/88 – Trabajo.

Decreto Nacional N° 2072/94 – Plan para empresas en crisis.

Decreto Nacional N° 265/02 – Crisis de empresas.

### **C) OTRAS PUBLICACIONES**

Consultas a bases de información, en Internet: [www.clarin.com](http://www.clarin.com)

Consultas a bases de información, en Internet: [www.ambito.com](http://www.ambito.com)

Consultas a bases de información, en Internet: [www.lanacion.com.ar](http://www.lanacion.com.ar)

Consultas a bases de información, en Internet: [www.infobae.com](http://www.infobae.com)

## **INDICE**

<b>PROLOGO</b> .....	<b><u>Pág.</u></b> 1.-
----------------------	---------------------------

### **CAPITULO I**

#### **EL DERECHO DEL TRABAJO** **EN LA REPUBLICA ARGENTINA**

1.- El derecho del trabajo.....	2.-
2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina.....	3.-
3.- Definición de trabajador.....	5.-
4.- Contrato de trabajo.....	5.-

### **CAPITULO II**

#### **CAUSAS QUE MODIFICAN** **LA RELACION LABORAL**

1.- Falta o disminución del trabajo no imputable al empleador.....	7.-
2.- Suspensiones por causas económicas.....	9.-
3.- Programas de emergencia ocupacional.....	10.-

### **CAPITULO III**

#### **DESEMPLEO**

1.-	Concepto.....	12.-
2.-	El desempleo en la región.....	13.-
3.-	Consecuencias que produce.....	14.-

### **CAPITULO IV**

#### **PROCEDIMIENTO PREVENTIVO**

##### **DE CRISIS**

1.-	Antecedentes.....	15.-
2.-	Contexto.....	16.-
3.-	Normativa.....	16.-
4.-	Situación aplicable.....	17.-
5.-	Requisitos para iniciar el proceso.....	17.-
6.-	Partes intervinientes.....	19.-
7.-	Procedimiento.....	19.-

**CAPITULO V**

**EJEMPLOS DE EMPRESAS Y EL  
PROCEDIMIENTO PREVENTIVO  
DE CRISIS**

1.-	Introducción.....	22.-
2.-	Caso Carrefour.....	23.-
3.-	Caso Quickfood.....	24.-
4.-	Caso PepsiCo Argentina.....	25.-

**CAPITULO VI**

**PLANES Y PROGRAMAS  
PARA FOMENTO DE EMPLEO**

1.-	Programas o planes de retiro anticipo.....	27.-
2.-	Plan Integral de Promoción del Empleo.....	28.-
3.-	Programa de Recuperación Productiva.....	29.-
4.-	Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.....	30.-
5.-	Programa de Inserción Laboral.....	30.-
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>32.-</b>

<b>ANEXO</b> .....	33.-
<b>INDICE BIBLIOGRAFICO</b> .....	46.-
<b>INDICE</b> .....	48.-