

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Procedimiento preventivo de crisis

La [Ley Nacional de Empleo 24.013](#) regula el llamado Procedimiento Preventivo de Crisis. Procura que las partes logren un acuerdo sobre suspensiones y despidos en situaciones críticas para la actividad empresarial. Por lo tanto crea un mecanismo administrativo no regulado por la Ley de Contrato de Trabajo, que se utiliza frente a circunstancias especiales que también afectan al personal.

En el artículo 98 de la ley se establecen los casos de aplicación del procedimiento preventivo de crisis:

- Que comience antes de la adopción de suspensiones o despidos;
- que la crisis esté originada en fuerza mayor, razones económicas o tecnológicas;
- que posea estos niveles de afectación: a más del 15% de trabajadores de empresas de 400; a más del 10% en establecimientos entre 400 y 1000 empleados y a más del 5% en casos de más de 1.000 dependientes.

El procedimiento puede ser comenzado por los trabajadores, el empleador o de oficio por el organismo de aplicación oficial, acompañando los elementos probatorios de la existencia de las causas previstas. El organismo interviniente da traslado de la presentación a la otra parte y se designa una audiencia a los 5 días. Ante la falta de acuerdo en ella se abre una etapa de 10 días en que los interesados continúan sus tratativas y la administración puede investigar e intervenir en la situación. Logrado el entendimiento se eleva el pacto para su homologación a la superioridad administrativa. Si en el lapso establecido no hay convenio finaliza el proceso. Igual resultado negativo se produce si el acuerdo presentado no es homologado por afectar su contenido normas vigentes.

Conviene tener presente las siguientes reglas:

- Desde el inicio del proceso ninguna de las partes puede adoptar ciertas medidas: el empleador despedir o suspender personal y los empleados tomar procedimientos sindicales de acción directa;
- la ley no prevé el incumplimiento de las partes a las reglas del proceso, pero son posibles de las sanciones propias del orden público laboral;
- una vez homologado el acuerdo posee efectos similares a los de un convenio colectivo, resultando sus preceptos obligatorios para ambas partes y todos los integrantes de cada una de ellas.

Resulta clara la finalidad encomendada al procedimiento establecido. La ley incorpora un mecanismo breve para que intervenga el organismo administrativo competente, procurando una morigeración de los efectos de la crisis en la empresa y en su personal, mediante el logro de un pacto homologable.

El tema está referido a suspensiones y despidos sin causa en la conducta de los empleados, pero en situaciones críticas empresariales (fuerza mayor, económica o tecnológica) que deben ser acreditadas oficialmente en el trámite.

Ante la crisis de 2001 dos decretos limitaron la posibilidad de despidos y suspensiones (Dtos. 264/92 y 265/92 –del 11/2/92–), sistema excepcional que no requería procedimiento pactado ni porcentaje de afectación del personal. El Centro de Economía Política Argentina ha informado que la presentación de los procedimientos preventivos de crisis se incrementó un 62% entre 2017 y 2018, alcanzando un total de 108 empresas, aumento de casos que se prolongaron durante el corriente año, sin que se haya dado publicidad al porcentaje de homologaciones.

Fecha de Publicación: 04/07/2019