

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, martes 24 de abril de 2018

Nº 4266

1971-2018

47  
ANIVERSARIO



## Suspensiones por falta de trabajo y fuerza mayor. Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas.

### Normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece la normativa general sobre las suspensiones por causas económicas.

El **art. 218** se refiere a los requisitos de su validez. Establece que toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Según el **art. 219**, se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Los plazos máximos de dichas medidas son fijados en el **art. 220**. Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

El **art. 221** se refiere a las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas, las cuales podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta. En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Según el **art. 222**, toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. Ello no veda al trabajador la posibilidad de optar por reclamar, exclusivamente, los salarios de suspensión.

Así, el **art. 223**, establece que cuando el empleador no observare las prescripciones sobre causas, plazo y notificación, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión.

En 1996 se incorporó un nuevo artículo, **el 223 bis** (Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996).

Esta norma establece que se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes 23.660 y 23.661 (obras sociales).

## “Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas”.

En 1991, la Ley 24.013 de Empleo estableció la intervención forzosa de la autoridad de aplicación, en forma previa a la disposición por parte del empleador de estas medidas. Se creó el llamado “Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas”.

### ¿En qué consiste?

Se trata de un procedimiento previsto por la Ley 24.013 de Empleo y su normativa reglamentaria, a realizar en forma obligatoria, con **carácter previo** a la adopción de medidas de suspensión por razones económicas.

## ¿En qué casos debe sustanciarse?

Conforme lo establece el artículo 98 de la citada ley, su promoción resulta obligatoria con carácter previo a la notificación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, en los siguientes casos:

- 1) **que afecten a más del 15%** de los trabajadores en empresas de menos de 400;
- 2) **que afecten a más del 10%** de los trabajadores en empresas de entre 400 y 1.000;
- 3) **que afecten a más del 5%** de los trabajadores en empresas de más de 1.000.

## ¿Dónde se tramita?

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 99 de la citada ley, el procedimiento de crisis se **tramita ante el Ministerio de Trabajo**.

Para el supuesto que el Ministerio de Trabajo hubiera celebrado acuerdos con los estados provinciales, delegando las facultades del artículo 99 de la referida ley, el procedimiento en dichas provincias será sustanciado ante las administraciones provinciales del trabajo (artículo 9, Decreto 265/2002).

## ¿Quién puede iniciarlo?

El referido artículo 99 prevé que **puede ser iniciado a instancia del empleador o de la asociación sindical** de los trabajadores. En su presentación, el peticionante debe fundar su solicitud ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

También la autoridad administrativa del trabajo podrá iniciarlo de oficio, cuando la crisis implique la posible producción de despidos (artículo 1, Decreto 265/2002).

## **Cuando sea el empleador quien inste la iniciación del procedimiento ¿Qué requisitos debe contener la presentación?**

Los **requisitos** surgen del artículo 3 del Decreto 265/2002:

- 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 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 50 trabajadores deberán cumplir, además, con lo dispuesto por el Decreto N° 2072/94:

Dicha norma (artículo 1) establece que, cuando el Procedimiento Preventivo de Crisis se inicie a instancias del empleador y se refiera a empresas de más de 50 (cincuenta) trabajadores, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos.

En especial, indicará qué tipo de medidas propone el empleador en cada una de las siguientes materias: a) Efectos de la crisis sobre el empleo y en su caso, propuestas para su mantenimiento. b) Movilidad funcional, horaria o salarial. c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional. d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa. e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación.

f) Reformulación de modalidades operativas, conceptos y estructura remuneratorias y contenido de puestos y funciones. g) Aportes convenidos al Sistema Integral de

Jubilaciones y Pensiones. h) Ayudas para la creación, por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimientos productivos.

Cuando la propuesta del empleador para superar la crisis incluya reducciones de la planta de personal, la presentación inicial deberá: a) Indicar el número y categoría de los trabajadores que se propone despedir. b) Cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados.

En el caso de que la presentación inicial no cumpliera con los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad de aplicación intimará a la subsanación de los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento (artículo 2, Decreto 2072/94).

## ¿Qué etapas se prevén?

1. Dentro de las 48 horas de efectuada la presentación, el Ministerio comunicará a la otra parte y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, a llevarse a cabo dentro de los 5 días (artículo 100, ley 24013).
2. En caso de no existir acuerdo en esa primera audiencia, dentro de un plazo de 5 días la autoridad administrativa de trabajo examinará la procedencia de la petición (art. 5, Decreto 265/2002) antes de abrir un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, que tendrá una duración máxima de 10 días (artículo 101, ley 24013).

## ¿Qué sucede si las partes arriban a un acuerdo?

En ese caso, lo elevarán al Ministerio, quien, dentro del plazo de 10 días, podrá:

1. Homologar el acuerdo, con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;
2. Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

Vencido el plazo sin pronunciamiento de parte del Ministerio, el acuerdo se tendrá por homologado (artículo 103, ley 24013).

## ¿Qué sucede si las partes no llegan a un acuerdo?

Vencidos los plazos previstos en la ley, si no se hubiera logrado un acuerdo de partes, el procedimiento de crisis se dará por concluido (art. 105, ley 24013).

## **¿Qué facultades tiene el Ministerio de Trabajo durante la sustanciación del procedimiento?**

Según lo establecido por el artículo 102 de la ley citada, la autoridad de podrá (de oficio, o a pedido de parte):

1. Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;
2. Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento;
3. Dictar cualquier otra medida para mejor proveer.

## **¿Qué medidas resultan vedadas durante la promoción del procedimiento de crisis?**

A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento:

El empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del trámite. Si lo hace, los trabajadores afectados mantendrán su relación de trabajo, con derecho a percibir los salarios caídos (artículo 104, ley 24013).

Los trabajadores no podrán ejercer la huelga ni otras medidas de acción sindical. Si lo hacen, se aplicará lo previsto en la ley 14.786, que regula la instancia obligatoria de conciliación (artículo 104, ley 24013).

El inicio del procedimiento preventivo de crisis no habilita por sí la procedencia de despidos, ni la aplicación de la indemnización reducida del artículo 247 de la ley 20744 de Contrato de Trabajo (artículo 8, Decreto 265/2002).

En caso de incumplimiento, 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 (artículo 7, Decreto 265/2002).

## **¿Y si se omitiera el procedimiento preventivo de crisis?**

La autoridad de aplicación podrá intimar, previa audiencia de partes, se disponga el cese inmediato de la medida adoptada (artículo 8, ley 14.786, por remisión del art. 6 del

Decreto 265/2002).

## ¿Qué sanciones resultan aplicables al empleador?

El incumplimiento de las disposiciones legales dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales –Anexo II- del Pacto Federal de Trabajo, ratificado por ley 25212 (artículo 12, Decreto 265/2002), 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 (artículo 12, Decreto 265/2002).

## Procedimiento previsto por el Decreto 328/1988.

### ¿En qué casos procede su aplicación?

En aquellas empresas que no alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en el artículo 98 de la ley 24013, previo a la comunicación de medidas de despido, suspensión o reducción de la jornada laboral por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo, a la totalidad o parte de su personal, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el Decreto 328/1988 (artículo 4, Decreto 265/2002; artículo 1, Decreto 328/1988).

Toda medida que se efectuara transgrediendo lo prescripto, carecerá de justa causa (artículo 4, Decreto 265/2002).

### ¿En qué consiste el procedimiento?

El artículo 1 del Decreto 328/1988 establece que 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, con una anticipación no menor de 10 días de hacerla efectiva.

Con la misma anticipación de 10 días, 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 3, Decreto 328/1988).

## **¿Qué requisitos debe contener la comunicación?**

Dicha comunicación deberá contener (artículo 2, Decreto 328/1988):

- 1) Causas que justifiquen la adopción de la medida;
- 2) Si las causas invocadas afectan a toda la empresa o sólo 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.

## **¿Qué facultades tiene la autoridad de aplicación?**

De oficio, o a petición de parte, la autoridad de aplicación podrá (artículo 4, Decreto 328/1988):

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

## **¿Qué facultades tienen los trabajadores?**



Los trabajadores conservan el derecho de accionar judicialmente si considerasen que la medida adoptada por el empleador lesiona alguno de sus derechos (artículo 5, Decreto 328/1988).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /  
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)