

Legislación Nacional

DECRETO 265/2002EMPRESASEMPLEOProcedimiento preventivo de crisis. Regulación. Procedimiento. Apertura. Plan para Empresas en Crisisdel 8/2/2002; publ. 11/2/2002Visto las leyes 14786 y sus modifs., 20744 (t.o. 1976) y sus modifs., 24013 , 25013 , los decretos 328/1988 , 2072/1994 , yConsiderando:Que mediante el tít. III, cap. VI de la ley 24013 se estableció el procedimiento preventivo de crisis de empresas que fuera reglamentado a través del decreto 2072/1994 , 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 2072/1994 establece los contenidos de la presentación inicial ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación 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 arts. 98 y siguientes de la ley 24013, resulta procedente determinar los requisitos exigidos para cada uno de los actores sociales, complementando los recaudos del ya mencionado decreto 2072/1994 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 Formación 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 Nación tiene establecido que las facultades de reglamentación que confiere el art. 99 , inc. 2, de la Carta Magna, habilitan para establecer condiciones o requisitos, limitaciones o distinciones que, aun 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 Formación de Recursos Humanos ha tomado la intervención que le compete.Que el presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el art. 99 , inc. 2, de la Constitución Nacional.Por ello,El presidente de la Nación Argentina decreta:Art. 1.– La apertura del procedimiento de crisis de empresas podrá ser requerida por cualquiera de los sujetos habilitados en el art. 99 de la ley 24013. 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 art. 98 de la ley 24013.Art. 2.– 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. 3.– 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 2072/1994 .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 art. 98 de la ley 24013, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el decreto 328/1988 . Toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescripto carecerá de justa causa. Art. 5.– Si no hubiera acuerdo en la audiencia prevista en el art. 100 de la ley 24013, 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 art. 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 arts. 98 y siguientes de la ley 24013 o en su caso del decreto 328/1988 , la autoridad administrativa del trabajo intimará, previa audiencia de partes, el cese inmediato de dichas medidas, conforme las facultades previstas en el art. 8 de la ley 14786 y sus modifs. Art. 7.– En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el art. 104 de la ley 24013, 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 arts. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y 10 de la ley 25013. Art. 9.– Para el supuesto que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos hubiera celebrado acuerdos con los Estados Provinciales delegando las facultades del art. 99 de la ley 24013, 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 Formación 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 14786 y sus modifs. 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 25212 , 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 Formación de Recursos Humanos el Comité 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 Formación de Recursos Humanos que lo presidirá, un representante del Ministerio de Economía y un representante del Ministerio de la Producción designados por cada uno de los titulares de las citadas carteras de estado. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación 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 Formación de Recursos Humanos a dictar las normas aclaratorias y complementarias del presente. Art. 15.– Comuníquese, etc. Duhalde – Capitanich – Atanasof