



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE EMPRESAS

1. QUE ES UN PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS ?

Cuando una empresa piensa despedir, suspender o realizar reducciones en la jornada laboral, sea por causas económicas (falta o disminución de trabajo), fuerza mayor (se quedó sin materia prima porque prohibieron la importación), o causas tecnológicas (una nueva máquina que genera despidos de quienes realizaban la tarea) debe iniciar un procedimiento previo, con cita del sindicato que representa a los trabajadores, con el objeto de abrir la negociación. Hay obligación de negociar pero no de llegar a un acuerdo. Está regido por los art. 98 a 105 de la ley 24.013, los decretos 2072/94 y 265/02. También se aplica el decreto 328/88 en los casos en que no se puedan cumplir los requisitos de la ley por la cantidad de trabajadores involucrados.

2. QUIEN LO PUEDE INICIAR Y PARA QUE SIRVE?

Lo puede iniciar tanto la empresa en problemas como el Sindicato, que no tiene poder para hacer una huelga, y quiere anticiparse a las medidas que va a tomar la empresa. También lo puede iniciar el Ministerio de Producción y Trabajo, si toma conocimiento de que en una empresa se van a producir despidos, suspensiones o reducciones de jornada laboral. A partir del momento en que se notifica a la otra parte, empresa o sindicato, la empresa no puede llevar adelante las medidas que propone, hasta que finalice el Procedimiento de Crisis de Empresas. Si la empresa despide, suspende o reduce jornadas sin iniciar al procedimiento, el Sindicato puede pedirle al Ministerio que ordene el cese de las medidas (art. 6 decreto 265/2002), que debe citar a una audiencia a las partes y luego intimar el cese de las medidas. También el Sindicato puede recurrir a la vía judicial y pedir se decrete la nulidad de las medidas, y si el juez declara la nulidad, la empresa tiene que retomar a los despedidos o suspendidos y dejar sin efecto la reducción de la jornada.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

3. CUALES SON LOS REQUISITOS PARA INCIARLO.

Las medidas que piensa tomar la empresa debe afectar a un 15% de los trabajadores que en ella se desempeñan cuando su plantilla es inferior a 400 trabajadores, cuando se trata de 400 a 1000 trabajadores, debe afectar al 10% y cuando son más de 1.000 al 5%. Cuando no se llega a ese porcentaje se debe aplicar el decreto 328/88 que obliga al Ministerio a citar a las partes a una audiencia. En todos los casos, si no se cumple con el procedimiento, la autoridad de Aplicación debe ordenar el cese de las medidas. Caso contrario, se va a la justicia. La empresa debe acompañar documentación que demuestre la situación de crisis y la razonabilidad de las medidas que propone. Si no hay justificación, el Ministerio se puede negar a abrir el procedimiento. En la actual administración es raro que eso suceda.

4. QUE PUEDE DECIR EL ACUERDO DE CRISIS?

Si se llega a un acuerdo con el gremio, se puede establecer una mayor pago por la reducción de jornada, acotar el tiempo de la misma o que se abone el sueldo como no remunerativo para que la merma sea inferior, que se despida menos gentes, garantizar el pago de toda la indemnización en caso de despido, una extensión en el subsidio por desempleo, y muchas otras medidas que surjan de la negociación

5. QUIÉN FIRMA EL ACUERDO.

Lo firma el sindicato y los delegados de personal, como si se tratara de un convenio colectivo de trabajo de empresa y debe tener un tiempo determinado. (art. 22 de la ley 14250).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

6. QUE UTILIDAD TIENE PARA EL SINDICATO

En épocas de debilidad negocial, como la crisis actual, mucha gente no quiere tomar medidas por miedo a perder el empleo. En estos casos, puede ser una herramienta para que el empleador deje sin efecto las medidas que ya tomó (despidos, suspensiones o reducciones en la jornada) y se siente a negociar. En la actualidad, el Ministerio de Producción y Trabajo o algunas de las autoridades administrativa laboral en las Provincias no dictan la conciliación obligatoria si no le conviene al empleador. Ya dejó de ser un requisito para acceder al REPRO.

En épocas de fortaleza en la negociación, ningún sindicato quería que se abra dicho procedimiento, ya que contaba con la posibilidad de tomar medidas y torcer la voluntad del empleador. Hoy, como en los 90, este procedimiento nos puede servir para obtener mejoras en casos de crisis empresaria.