

## SESIONES ORDINARIAS

2013

## ORDEN DEL DÍA N° 2646

## COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Impreso el día 11 de octubre de 2013

Término del artículo 113: 23 de octubre de 2013

SUMARIO: Ley 24.013, ley de empleo. Modificación sobre comunicación de despidos, suspensiones o reducción de la jornada de trabajo por razones de disminución de trabajo, fuerza mayor y causas económicas. **Gdansky, Aguilar, Recalde, Ledesma, Pais, Nebreda, Larroque, De Gennaro y Giubergia.** (5.676-D.-2013.)

I. Dictamen de mayoría.

II. Dictamen de minoría.

I

## Dictamen de mayoría

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Gdansky y otros señores diputados por el que se modifica el artículo 98 de la ley 24.013 –ley de empleo–, sobre comunicación de despidos, suspensiones o reducción de la jornada de trabajo por razones de disminución de trabajo, fuerza mayor y causas económicas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y la que dará el miembro informante aconseja la sanción del siguiente

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Modifícase el artículo 98 de la ley 24.013, ley de empleo–, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 98: Con carácter previo a la comunicación de despidos, suspensiones o reducción de jornada de trabajo por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en em-

presas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo. En empresas que no alcancen dichos porcentajes, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el decreto 328/88.

El empleador que no diera inicio previo al procedimiento preventivo mencionado se verá impedido de invocar las previsiones del artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleador que pretenda aplicar medidas de suspensión, despidos, o reducción de la jornada de trabajo por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo, y/o fuerza mayor deberá notificar fehacientemente a cada trabajador afectado el número de expediente en el que ha tramitado el procedimiento preventivo de crisis. Dicha notificación deberá ser efectuada dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la finalización de dicho procedimiento ante la autoridad de aplicación.

Toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescrito en el presente artículo carecerá de justa causa. En el supuesto de reducción de la jornada de trabajo, la remuneración se considerará devengada como de jornada completa.

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 de Contrato de Trabajo.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 25 de septiembre de 2013.

*Héctor P. Recalde. – Víctor N. De Gennaro. – Lino W. Aguilar. – Facundo Moyano. – Alicia*

*M. Ciciliani. – Eduardo E. de Pedro. – Carlos E. Gdansky. – Miguel A. Giubergia. – Daniel R. Kroneberger. – Andrés Larroque. – Stella M. Leverberg. – Mayra S. Mendoza. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. Pais. – Héctor H. Piemonte. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Silvia R. Simoncini.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Gdansky y otros señores diputados por el que se modifica el artículo 98 de la ley 24.013, ley de empleo, sobre comunicación de despidos, suspensiones o reducción de la jornada de trabajo por razones de disminución de trabajo, fuerza mayor y causas económicas. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

*Héctor P. Recalde.*

## II

### Dictamen de minoría

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Gdansky y otros señores diputados por el que se modifica el artículo 98 de la ley 24.013, ley de empleo, sobre comunicación de despidos, suspensiones o reducción de la jornada de trabajo por razones de disminución de trabajo, fuerza mayor y causas económicas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja su rechazo.

*Julián M. Obiglio.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi rechazo total al dictamen de comisión del proyecto de ley que lleva el número 5.676-D.-2013 en virtud del cual se pretende modificar el artículo 98 de la ley 24.013, ley de empleo, referido al procedimiento a seguirse para la comunicación de despidos, suspensiones o reducción de la jornada de trabajo por razones de crisis de la empresa generadas por la disminución de trabajo, fuerza mayor y causas económicas.

La ley 24.013 en su redacción actual estipula que con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a determinado porcentaje de trabajadores, deberá sustanciarse el pro-

cedimiento preventivo de crisis que dicha ley estipula y que debe tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicha ley, no hace referencia alguna al deber de notificar a cada trabajador fehacientemente el número de expediente mediante el cual tramita el procedimiento preventivo de crisis. El proyecto de ley que estamos analizando, pretende incluir dicha notificación dentro de un plazo de 5 días hábiles, so pena de no tenerse por invocada la justa causa de los despidos, reducciones de jornada o suspensiones. La pretendida modificación se propone como viable bajo el argumento de que ello nace de lo que establece el decreto 328/1988. Pero la realidad es que el decreto 328/1988 tampoco establece dicha obligación a la empresa, ya que en su artículo 3° dice que la copia de las actuaciones iniciadas por la empresa ante el Ministerio de Trabajo deben ser notificadas solamente a la asociación o las asociaciones sindicales con personería gremial que representen a los trabajadores afectados por la medida. Como se ve, el decreto que pretende ser esgrimido como justificativo en este proyecto de ley para modificar el artículo 98 de la ley 24.013, nada dice de la obligación de la empresa de notificar a cada empleado en particular del número de expediente por el cual tramita el procedimiento de crisis.

Como se puede apreciar, el proyecto de ley bajo análisis, al pretender obligar a notificar a cada trabajador afectado el número de expediente por el cual tramita ante la autoridad de aplicación el procedimiento de crisis, agrega serias complicaciones burocráticas al empleador que muy posiblemente deriven en perjuicios económicos a quien justamente ya se encuentra en un momento de crisis. Todas estas complicaciones y cualquier perjuicio que se genere al empleador, sin dudas impactará también en el trabajador, lo que ciertamente se encuentra muy lejos de la intención real del diputado autor de la presente iniciativa. De sancionarse esta norma, una vez más estaremos impulsando leyes que buscan proteger al trabajador, pero que en realidad logran el efecto contrario.

Por razón de todo lo expuesto precedentemente, considero que el presente proyecto debe ser rechazado totalmente.

*Julián M. Obiglio.*

## ANTECEDENTE

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Modificase el artículo 98 de la ley 24.013, ley de empleo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 98: Con carácter previo a la comunicación de despidos, suspensiones o reducción de jornada de trabajo 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 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo. En empresas que no alcancen dichos porcentajes, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el decreto 328/88.

El empleador que no diera inicio previo al procedimiento preventivo mencionado se verá impedido de invocar las previsiones del artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleador que pretenda aplicar medidas de suspensión, despidos, o reducción de la jornada de trabajo por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo, y/o fuerza mayor deberá notificar fehacientemente a cada trabajador afectado el número de expediente en el que ha tramitado el procedimiento preventivo de crisis.

Dicha notificación deberá ser efectuada dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la finalización de dicho procedimiento ante la autoridad de aplicación.

Toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescrito en el presente artículo carecerá de justa causa. En el supuesto de reducción de la jornada de trabajo, la remuneración se considerará devengada como de jornada completa.

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 de Contrato de Trabajo.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Carlos E. Gdansky. – Lino W. Aguilar. – Víctor N. De Gennaro. – Andrés Larroque. – Julio R. Ledesma. – Miguel Á. Giubergia. – Carmen R. Nebreda. – Juan M. Pais. – Héctor P. Recalde.*

Fe de erratas