

Documento de Trabajo No.21

Proyecto de reforma normativa sobre Procedimientos Preventivos de Crisis¹

1

Resumen Ejecutivo

- 1.- El **Procedimiento Preventivo de Crisis** es un mecanismo previsto en la Ley 24.013 que prevé una **negociación entre la empresa, el sindicato y el Gobierno antes de aplicar despidos o suspensiones** por razones de fuerza mayor cuando estas medidas afecten a proporciones de trabajadores por encima de ciertos umbrales, dependiendo del tamaño de la empresa.
- 2.- Se trata de un esquema que **genera múltiples problemas en las empresas industriales**, y seguramente también en otros sectores de actividad. Entre otros: (a) suele funcionar como **obstáculo para la aplicación de suspensiones y/o despidos en contextos de caída de actividad no imputable al empleador**, generando demoras que atentan contra la sustentabilidad de la empresa y las fuentes de trabajo que genera, (b) se trata de un **esquema complejo, engorroso, sujeto a excesivas demoras y dilaciones**, más complejo que lo recomendado por la propia Organización Internacional del Trabajo.
- 3.- Estos obstáculos suelen ser justificados, en ámbitos sindicales y jurídicos, con el argumento de que esto es razonable dado que el riesgo empresario tiene que ser asumido por el empleador. Sin embargo, se trata de un argumento no válido para justificar la existencia del Procedimiento Preventivo de Crisis, dado que **la propia Ley de Contrato de Trabajo prevé la aplicación de suspensiones e incluso despidos, dentro del contexto de riesgo empresario asumido por el empleador**.
- 4.- La OIT establece **requisitos más simples**, focalizados en (a) **comunicación** del empleador a la asociación sindical y la autoridad de aplicación de la información pertinente sobre número y categorías de trabajadores suspendidos y/o despedidos y períodos de aplicación, (b) **oportunidad para entablar consultas** sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las suspensiones y/o despidos y para atenuar las consecuencias adversas sobre los trabajadores.
- 5.- En base a estos antecedentes, el presente documento de trabajo propone la **derogación de los art.98 a 105 de Ley 24.013 sobre Procedimientos Preventivos de Crisis y la inclusión del art.224 bis en Ley 20.744** con requisitos de comunicación previa a la asociación sindical y a la autoridad de aplicación de las medidas de suspensión y/o despidos a tomar, con un plazo de 30 días corridos para tomar las decisiones informadas y/o las que propongan, en dicho periodo, la asociación sindical y/o la autoridad de aplicación.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, septiembre de 2025. Esta versión: 8/9/2025.

I.- El problema a resolver

El Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa (PPCE) es un mecanismo previsto en la Ley de Empleo 24.013 que prevé una negociación entre la empresa, el sindicato y el Gobierno antes de aplicar despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor cuando estas medidas afecten a proporciones de trabajadores por encima de ciertos umbrales, dependiendo del tamaño de la empresa

Se trata de los art.98 a 105 de la Ley 24.013:

Capítulo 6

2

Procedimiento preventivo de crisis de empresas

ARTICULO 98. — Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones 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.

ARTICULO 99. — El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

ARTICULO 100. — Dentro de las 48 horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco días.

ARTICULO 101. — En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de 10 días.

ARTICULO 102. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá:

- a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;
- b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

ARTICULO 103. — Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de 10 días podrá:

- a) *Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;*
- b) *Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.*

Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

ARTICULO 104. — *A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.*

La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.

Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.

ARTICULO 105. — *Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.*

Se trata de un esquema que genera múltiples problemas en las empresas industriales, y seguramente también en otros sectores de actividad. Entre otros:

a.- En la práctica, el Procedimiento Preventivo de Crisis suele funcionar como obstáculo para la aplicación de suspensiones y/o despidos en contextos de caída de actividad no imputable al empleador, generando demoras que atentan contra la sustentabilidad de la empresa y las fuentes de trabajo que genera.

b.- El Procedimiento Preventivo de Crisis es un esquema complejo, engorroso, sujeto a excesivas demoras y dilaciones, más complejo que lo recomendado por la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), como se verá en la sección III.

c.- Estos obstáculos suelen ser justificados, en ámbitos sindicales y jurídicos, con el argumento de que esto es razonable dado que *"los riesgos económicos propios de todo emprendimiento no pueden afectar los intereses del trabajador ya que, por lo general, no participa de los beneficios empresarios y, en consecuencia, es el empresario quien debe soportar sus consecuencias, pues el negocio, fuente de ganancias, también determina responsabilidad en las pérdidas"*². Sin embargo, este argumento del riesgo empresario no es un argumento válido para justificar la existencia del Procedimiento Preventivo de Crisis, dado que la propia Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) prevé la aplicación de suspensiones e incluso despidos, dentro del contexto de riesgo empresario asumido por el empleador, como se verá en la próxima sección.

² CNAT, Sala 10a (30/09/13). "Avalos Urtubia, Rodolfo Andrés c/Indugraf S.A. s/Despido". Cita online: AR/JUR/6791/2013.

d.- De esta manera, la LCT prevé tanto la suspensión como el despido por "*falta o disminución de trabajo no imputable al empleador*", sin violar la condición de riesgo empresario asumido por el empleador, que es quien está obligado a las indemnizaciones que corresponda, en caso de despido, y al pago de remuneraciones sin contraprestación laboral, en el caso de las suspensiones. Una caída de demanda genera pérdidas en la empresa, que forman parte del riesgo empresario asumido, y la gestión de este riesgo empresario implica la utilización legítima de todos los instrumentos previstos por la LCT, sujetos a las limitaciones establecidas en dicha ley, incluyendo el pago de remuneraciones a personal suspendido y el pago de indemnizaciones a personal despedido.

e.- Esto implica que el Procedimiento Preventivo de Crisis sólo tendría sentido en caso de que facilitara el diálogo tripartito promovido por la OIT y en la medida en que no obstaculice la legítima gestión de la crisis por parte de la empresa.

f.- En particular, un obstáculo frecuente es el requerimiento de información contable (balances por ejemplo) de ejercicios anteriores, algo que suele no tener ninguna relación con la circunstancia de reducción de actividad que motiva la necesidad de suspensiones y/o despidos, que es una circunstancia que impacta hacia adelante, independientemente de la situación previa de la empresa. Adicionalmente, es importante considerar que a ninguna empresa le conviene pagar remuneraciones a personal suspendido, es decir, personal que no trabaja, o pagar indemnizaciones por despido, a menos que sea estrictamente necesario para la sustentabilidad de la empresa.

g.- En caso de empresas PyME, suele plantearse que no resultan afectadas por la obligación de tramitar un PPCE ya que 'lo evitan realizando despidos en forma de goteo'. Pero debe tenerse en cuenta que esto ocurre, justamente, por la disposición de iniciar un Procedimiento Preventivo de Crisis toda vez que se vea afectado más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores. En caso de no existir dicha obligación, la restructuración podría ocurrir más rápidamente, en beneficio de la sustentabilidad del proceso productivo que genera los puestos de trabajo a preservar.

II.- Las disposiciones de Ley de Contrato de Trabajo

Los art. 218 a 223 LCT establecen el marco para la aplicación de suspensiones por "falta o disminución de trabajo":

CAPITULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Art. 218. —Requisitos de su validez.

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.

Art. 219. —Justa causa.

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.

Art. 220. —Plazo máximo. Remisión.

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.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68.

Art. 221. —Fuerza mayor.

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas 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 del 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.

Art. 222. —Situación de despido.

Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de 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.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitarse el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Art. 223. —Salarios de suspensión.

Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.

Art. 223 BIS.

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 y 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 Nros. 23.660 y 23.661.

(Artículo incorporado por art. 3 de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)

Mientras que el art.247 LCT establece el marco para la realización de despidos por "falta o disminución de trabajo":

CAPITULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Art. 247. —Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar 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 alterara el orden de antigüedad.

III.- Las recomendaciones de OIT

Los art. 218 a 223 y el art. 247 de LCT detallados en la sección previa se ocupan de la tutela individual de derechos de los trabajadores, mientras que los art.98 a 105 de la Ley 24.013 presentados en la sección I cumplen una función colectiva y preventiva.

Sobre esto último, la OIT recomienda (Convenio 158):

Parte III. Disposiciones Complementarias Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos

Sección A. Consulta de los Representantes de los Trabajadores

Artículo 13

1. *Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:*
 - (a) *proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;*
 - (b) *de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.*
2. *La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.*
3. *A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.*

Sección B. Notificación a la Autoridad Competente

Artículo 14

1. *De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.*
2. *La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.*
3. *El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de*

antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

IV.- La reforma propuesta

Datos los antecedentes presentados en las secciones previas, se propone aquí:

a.- Derogar los art.98 a 105 Ley 24.013 y sus decretos reglamentarios.

b.- Incluir el art.224 bis LCT, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Art.224 bis. Con carácter previo a la comunicación de las suspensiones que establecen los art.218 a 223 y/o los despidos que establece el art.247 de la presente Ley, cuando resulten afectados más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de entre 101 y 400 trabajadores; más del 10 por ciento en empresas de entre 401 y 1.000 trabajadores; y más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, el empleador deberá notificar fehacientemente a la asociación sindical de los trabajadores y al Ministerio de Capital Humano los motivos de los despidos y/o suspensiones previstos, el número y categorías de los trabajadores afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo.

La asociación sindical y el Ministerio de Capital Humano tendrán 15 días corridos para proponer al empleador medidas alternativas para evitar o limitar los despidos y las suspensiones previstas y/o para atenuar las consecuencias adversas sobre los trabajadores afectados.

Cumplidos 30 días corridos desde notificación fehaciente a la asociación sindical y al Ministerio de Capital Humano, el empleador podrá tomar las medidas notificadas y/o las medidas propuestas por la asociación sindical y/o el Ministerio de Capital Humano, de acuerdo con lo establecido en los art.218 a 223 y el art. 247 de la presente Ley.

El artículo propuesto:

a.- Respeta estrictamente el marco de suspensiones y despidos por falta de trabajo establecido por LCT, preservando en su totalidad los derechos de los trabajadores allí establecidos.

b.- Evita los procesos engorrosos de los Procedimientos Preventivos de Crisis, favoreciendo la toma de decisiones en las empresas a los fines de garantizar su sustentabilidad y la de los puestos de trabajo que genera.

c.- Establece un proceso ágil de participación de la asociación sindical y de la autoridad de aplicación, en línea con las recomendaciones de la OIT.

d.- Excluye del mecanismo de notificación y consulta a las PyMEs de hasta 100 trabajadores, también en línea con las recomendaciones de la OIT.

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una lógica propositiva para lograr **incidencia sobre la realidad**.