



## GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

2020 - Año del Bicentenario de la Provincia de Buenos Aires

### Resolución

**Número:**

**Referencia:** Resolución que reglamenta el Decreto N° 328 y el PPC de la Ley 24.013. Derogación de la Reso 1142/2002

---

**VISTO** el Expediente EX-2020-08877175-GDEBA-DSTAMTGP, la Ley N° 24.013, los Decretos N° 328/88, N° 2072/1994 y N° 265/2002 del Poder Ejecutivo Nacional, las Resoluciones N° 337/2002 y N° 101/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y la Resolución N° 1142/2002 de la Subsecretaría de Trabajo del entonces Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que, advirtiendo la necesidad de fijar los recaudos que deben implementar los empleadores para disponer suspensiones, reducciones horarias y despidos de personal por causas económicas o falta o disminución de trabajo, el Decreto N° 328/1988 del Poder Ejecutivo Nacional estableció un procedimiento administrativo previo, con la finalidad que el Estado pueda intervenir y evitar los conflictos colectivos que se derivan de las situaciones mencionadas;

Que, por su parte, el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y los Decretos N° 2072/1994 y N° 265/2002 del Poder Ejecutivo Nacional, establecieron y reglamentaron el Procedimiento Preventivo de Crisis, aplicable de acuerdo a la cantidad de trabajadores empleados y afectados, por suspensiones o despidos colectivos, fundados en razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas dispuestos por los empleadores, con el objeto de atenuar sus consecuencias sobre el empleo;

Que el Decreto N° 265/2002 del Poder Ejecutivo Nacional, en su artículo 4°, establece que toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescripto en el Decreto N° 328/1988 y en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013, carecerá de justa causa;

Que para cumplir la finalidad preventiva del procedimiento, se consideró necesario promover las negociaciones directas entre los empleadores y las asociaciones sindicales, y otorgar a la autoridad laboral encargada de la tramitación los suficientes elementos de juicio para su intervención, estableciendo los requisitos para su iniciación;

Que el citado Decreto N° 265/2002 del Poder Ejecutivo Nacional posibilitó además que los procedimientos preventivos de crisis sean sustanciados en las administraciones provinciales del trabajo cuando se hubieran celebrado acuerdos con los estados provinciales;

Que, a través del artículo 10 del mencionado Decreto, es la Cartera Laboral Nacional –quien en uso de sus facultades propias- interviene en aquellos casos en los cuales las empresas ocuparan trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afectara significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien se produjera un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encontrara en juego el interés nacional;

Que, posteriormente, con el objeto de afianzar una prestación integrada y armónica de la autoridad administrativa laboral nacional y de las locales en el desenvolvimiento de los mencionados procedimientos y fruto de la 13° Reunión Plenaria del CONSEJO FEDERAL DE TRABAJO de fecha 7 de marzo de 2002, la Resolución N° 337/2002 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, delegó la competencia para sustanciar y completar la gestión del procedimiento preventivo de crisis, en las Administraciones Provinciales del Trabajo, hasta tanto se celebren nuevos acuerdos, siempre que la autoridad nacional no ejerza la competencia que le confiere el artículo 10 del Decreto N° 265/2002, precedentemente citado;

Que en dicho marco, las Administraciones Provinciales del Trabajo se encuentran facultadas sustanciar y completar en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales la gestión del procedimiento preventivo de crisis de empresas, previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y sus reglamentaciones, y del procedimiento previsto en el Decreto N° 328/88, sin perjuicio de la posibilidad de optar por remitir las actuaciones para su tramitación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación;

Que en el ámbito local, la Resolución N° 1142/2002 de la Subsecretaría de Trabajo del entonces Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo, reglamentó la tramitación de los procedimientos mencionados, y estableció los requisitos para su iniciación en concordancia con lo dispuesto por la normativa nacional vigente;

Que por Resolución N° 101/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, atendiendo a razones de mejor control, eficiencia y racionalización en la aplicación de los recursos del Estado Nacional –recaudación de aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social-, fueron delimitadas las facultades de las Administraciones Provinciales del Trabajo en el marco de los Procedimientos Preventivos de Crisis respecto a la afectación de tales recursos;

Que la resolución mencionada estableció que los pedidos de procedimientos preventivos de crisis, que impliquen directa o indirectamente quitas, reducciones o alteraciones de las cargas que involucren a los recursos del estado nacional, sólo podrán sustanciarse con la intervención previa, directa y posterior homologación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación;

Que en virtud de las modificaciones introducidas por la Resolución MTEySS N° 101/2020, así como la nueva estructura de este Ministerio de Trabajo establecida por el Decreto N° 74/2020 y la incorporación de herramientas tecnológicas de modernización estatal, resulta necesario adecuar el procedimiento establecido oportunamente por Resolución N° 1142/2002 de la Subsecretaría de Trabajo del entonces Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo;

Que la presente es dictada en virtud de las facultades conferidas por la Ley N° 15.164, el Decreto N° 74/2020, el artículo 4 de la Ley N° 10.149, el artículo 3° de la Ley N° 12.604, y las Resoluciones N° 337/2002 y N° 101/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación;

Por ello,

**LA MINISTRA DE TRABAJO**

**DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1°:** Con carácter previo a la comunicación de despidos, reducciones de la jornada laboral o suspensiones, por razones de fuerza mayor, causas económicas, falta o disminución de trabajo o causas tecnológicas, que afecten a la totalidad o a parte de su personal, deberá sustanciarse el procedimiento previsto en la presente Resolución, conforme las pautas previstas en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y sus

reglamentaciones y en el Decreto N° 328/88.

El inicio del presente procedimiento no habilita por sí la procedencia de despidos, suspensiones, reducción de jornada de trabajo, ni la aplicación de la indemnización reducida de los artículos 247 de la Ley de Contrato de Trabajo (TO Decreto 390/1976).

Toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescripto en la normativa aplicable carecerá de justa causa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 265/2002.

**ARTÍCULO 2°.** El procedimiento deberá ser iniciado ante la Delegación Regional de este Ministerio, en cuya jurisdicción se encuentre el establecimiento al que pertenezcan los trabajadores afectados. Para el caso que se vean involucrados establecimientos que pertenezcan a diversas Delegaciones, el procedimiento tramitará en aquella jurisdicción en la cual el empleador rubrique su documentación o donde se encuentre el mayor número de trabajadores afectados, a elección de quien inicie el procedimiento.

En aquellos casos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas Delegaciones, o cuando la trascendencia de la crisis afecte intereses provinciales, la Dirección Provincial de la Negociación Colectiva podrá avocarse al tratamiento de los mismos.

**ARTÍCULO 3°.** El procedimiento tramitará a instancia del empleador, de la asociación sindical que represente a los trabajadores, o de oficio cuando se presenten elementos que permitan presumir la existencia de una crisis que pueda provocar despidos, suspensiones o reducciones de jornada de trabajo.

En los casos en los que esta Autoridad Administrativa del Trabajo verifique, ya sea por denuncia de la asociación sindical, de trabajadores o terceros o aun de oficio, que el empleador ha adoptado despidos, suspensiones o cualquier medida incumpliendo con el artículo 1° de la presente resolución, la autoridad administrativa intimará al cese inmediato de las mencionadas medidas o a dejar sin efecto las que se hayan decidido sin comunicación previa, a fin de velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y/o el pago de los salarios caídos. Además procederá a la apertura del presente procedimiento y al ejercicio de sus facultades de contralor, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20° de la presente medida.

**ARTÍCULO 4°.** La presentación inicial podrá ser efectuada en papel o de manera electrónica a través de los canales que esta Autoridad Administrativa del Trabajo habilite. En el primer caso, el peticionante deberá adjuntar además, el escrito de inicio junto con la documentación exigida por la presente reglamentación y toda otra constancia documental, en formato digital, en un solo archivo PDF. Para el caso que la presentación sea electrónica, el procedimiento se substanciará una vez acreditada la veracidad de la documentación ante la autoridad administrativa interviniente, con la exhibición de los originales.

**ARTÍCULO 5°.** En todos los casos las partes deberán en su primer actuación acreditar personería de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Decreto 6409/1984 y constituir domicilio físico dentro de la localidad donde tenga su sede la Delegación Regional actuante, y domicilio electrónico de acuerdo con lo previsto por la Resolución del Ministerio de Trabajo N° 94/2009 y por sus modificatorias, complementarias o de aplicación –para el caso de no contar con domicilio electrónico constituido en las bases de datos de este Organismo-.

El domicilio electrónico se considerará a todos los efectos jurídicos como domicilio constituido siendo válidas y vinculantes las notificaciones que se practiquen en el mismo, las que se tendrán por cumplidas el viernes inmediato posterior -o el día siguiente hábil administrativo a la fecha en que el documento ingresó al sitio seguro Web quedando disponible para el titular/destinatario o responsable del domicilio electrónico, si aquel fuera inhábil-, renunciando expresamente, quien haya constituido domicilio electrónico en los términos establecidos en la presente, a oponer en sede administrativa y/o judicial cualquier tipo de defensa relacionada con la inexistencia de firma ológrafa en los actos administrativos y comunicaciones en general notificadas, como aquellas en relación al modo y el medio utilizado.

**ARTÍCULO 6°.** Cuando la apertura del procedimiento sea solicitada por la asociación sindical representativa de los trabajadores, además cumplir con lo dispuesto en los artículos precedentes, deberá denunciar razón social del empleador y domicilio del/los establecimiento/s afectado/s, detallar las medidas adoptadas o a

adoptar por el empleador, cantidad de trabajadores afectados, fundando debidamente su petición, acreditando los extremos invocados e indicando la prueba necesaria para la tramitación de las actuaciones.

**ARTÍCULO 7°.** Cuando el procedimiento se inicie a instancias del empleador, además cumplir con lo dispuesto en el artículo 4° y 5°, deberá fundar su petición por escrito, la que deberá contener como mínimo:

- a) Datos de la empresa, denominación, número de CUIT, actividad desarrollada;
- b) Denuncia del domicilio de cada establecimiento de la empresa donde efectivamente cumplen tareas los trabajadores a los que afectan las medidas propuestas;
- c) Relación de los hechos que fundamentan la solicitud; causas que justifican las medidas; si dichas causas afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones; y si se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán;
- d) Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas;
- e) Las medidas a adoptar, fecha de iniciación y duración de las mismas en caso de suspensiones;
- f) La cantidad total de personal que se desempeña en la empresa, detallada por establecimiento y el número de trabajadores afectados, detallando respecto de estos últimos nombre y apellido, número de CUIL, fecha de ingreso, cargas de familia, área donde revista, categoría, especialidad y remuneración mensual;
- g) El convenio colectivo aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores;
- h) Los elementos económico financieros 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. Asimismo, con relación al ejercicio en curso no cerrado, deberá presentar el estado de flujo de efectivo, suscripto por contador público y certificado por el respectivo Consejo Profesional. Las empresas que ocupen a más de QUINIENTOS (500) trabajadores deberán además acompañar el balance social;
- i) Para el caso que las medidas se funden en razones de fuerza mayor, los elementos probatorios que acrediten las causales invocadas.
- j) 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;
- k) Las empresas que cuenten con más de CINCUENTA (50) trabajadores deberán cumplir, además, con lo dispuesto por el Decreto N° 2072/94. Es decir la presentación deberá explicar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos, en cada una de las siguientes materias:
  - 1.- Efectos de la crisis sobre el empleo y en su caso, propuesta para su mantenimiento.
  - 2.- Movilidad funcional, horaria o salarial.
  - 3.- Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional.
  - 4.- Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa.
  - 5.- Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación.
  - 6.- Reformulación de modalidades operativas, concepto y estructuras remuneratorias y contenido de puestos y funciones.
  - 7.-Aportes convenidos al sistema integral de jubilaciones y pensiones.

8.- Ayudas para la creación por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimiento productivos.

l) En caso de existir concurso de acreedores en sede judicial, deberá acreditar de manera fehaciente su inicio, detallando juzgado o tribunal actuante y el estado procesal al momento de la presentación.”

**ARTÍCULO 8°.** Cuando la propuesta del empleador para superar la crisis incluya reducciones de personal, la presentación inicial deberá:

1.- Indicar el número y categorías de los trabajadores que se propone despedir, debiendo respetarse el orden previsto en el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.- Cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados.

**ARTÍCULO 9°.** Cuando la presentación inicial no cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7, la autoridad administrativa interviniente intimará a que se subsanen los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento hasta su efectivo cumplimiento. La notificación será realizada al domicilio electrónico constituido por el empleador. Para el caso que éste no lo hubiera denunciado en su primer presentación, la notificación se realizará por cédula al domicilio físico, intimando expresamente a la constitución de domicilio electrónico, bajo pena de no continuar con la tramitación del procedimiento.

**ARTÍCULO 10.** Dentro de las cuarenta y ocho horas (48) de efectuada la presentación y en su caso, cumplimentado con toda la documentación requerida, la autoridad administrativa interviniente dará traslado a la otra parte y convocará al empleador y a la entidad sindical a una primera audiencia, la que se llevará a cabo dentro de los cinco (5) días. Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe, lo que implica concurrir a las audiencias fijadas por la autoridad de aplicación, designar representantes con mandato suficiente para comprometer a las partes e intercambiar la información necesaria para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo.

El traslado referido y la convocatoria a la primera audiencia serán notificados al domicilio electrónico constituido en la base de datos de este Organismo o en la primera presentación. Para el caso de no contar con datos en los registros correspondientes, se notificará mediante cédula al domicilio físico denunciado en la presentación de inicio y/o domicilio legal. La notificación deberá efectuarse con expresa mención del deber de concurrir con representantes con mandato suficiente para comprometer a las partes, así como de lo establecido en el artículo 21 de la Ley N° 10.149, artículos 1° y 12 del Decreto N° 6409/84 y artículo 5° de la presente reglamentación.

**ARTÍCULO 11.** Existiendo acuerdo en la primera audiencia, la autoridad administrativa interviniente, deberá evaluar si el acuerdo alcanzado implica directa o indirectamente quitas, reducciones o alteraciones de las cargas sociales que involucren a los recursos del Estado Nacional. Asimismo, verificará si el acuerdo alcanzado importa la exclusión total o parcial de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, y en su caso, ordenará suspender los plazos y elevar las actuaciones a la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo quien tomará conocimiento y remitirá sin más trámite lo actuado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su intervención en el marco de lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley N° 14.250 (TO Dto. N° 1135/2004) y N° 101/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En los restantes supuestos, una vez emitido dictamen por la asesoría letrada, el/la Delegado/a Regional o el/la Director/a Provincial de la Negociación Colectiva, procederá a la homologación o registro del acuerdo en el término de diez (10) días.

**ARTÍCULO 12.** Cuando no existiere acuerdo en la primera audiencia, el/la Delegado/a Regional o el/la Director/a Provincial de la Negociación Colectiva, analizará si se encuentra acreditada la existencia de las causales invocadas por el empleador, pudiendo la autoridad administrativa, a instancia de parte o de oficio requerir información complementaria, suspendiendo en tal caso los plazos hasta tanto se reúnan los elementos de prueba necesarios para fundar su decisión. Cumplido, dictará el acto dispositivo que ordene o rechace la apertura del período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que será notificado al domicilio electrónico constituido. El período de negociación tendrá una duración máxima de diez (10) días,

dentro de los cuales la autoridad administrativa podrá convocar las audiencias que considere necesarias a los fines de que las partes puedan arribar a una justa composición de derechos. Asimismo deberá notificar a la Dirección Provincial de la Negociación Colectiva la apertura de la negociación, con copia del acto dispositivo.

**ARTÍCULO 13.** La autoridad administrativa interviniente podrá:

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

**ARTÍCULO 14.** Cuando las partes arribaren a un acuerdo, dentro de los plazos previstos en los artículos procedentes, el/la Delegado/a Regional o el/la Director/a Provincial de la Negociación Colectiva procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la presente reglamentación.

**ARTÍCULO 15.** Vencido los plazos sin acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento de crisis. La autoridad interviniente dictará el acto dispositivo que así lo declare, el que será notificado a las partes a sus domicilios electrónicos constituidos.

**ARTÍCULO 16.** La Dirección Provincial de la Negociación Colectiva llevará un registro de los procedimientos tramitados bajo la presente reglamentación. A tal fin la autoridad interviniente - concluido el procedimiento y notificadas las partes intervinientes, deberá remitirle en forma inmediata las copias del acuerdo arribado y del acto dispositivo de homologación o registro como acuerdo de partes; y en su caso conclusión del procedimiento sin acuerdo”.

**ARTÍCULO 17.** La existencia de un procedimiento de crisis de empresas en trámite o concluido no impedirá el uso de las facultades conferidas a esta Autoridad Administrativa del Trabajo por la Ley N° 10.149, y sus normas reglamentarias, complementarias y de aplicación.

**ARTÍCULO 18.** 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.

**ARTÍCULO 19.** En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el precedente, la autoridad administrativa interviniente intimará, previa audiencia de partes, al cese inmediato de los despidos y/o suspensiones o a dejar sin efecto las medidas que se hubieran decidido sin la comunicación previa a esta Autoridad Administrativa del Trabajo, a fin de velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos.

**ARTÍCULO 20.** El incumplimiento a las disposiciones de la presente dará lugar además 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 N° 12.415, 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 21.** En aplicación del artículo 10 del Decreto N° 265/2002 del Poder Ejecutivo Nacional, toda vez que se verifique que el procedimiento involucra a empresas que 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 autoridad administrativa, sin perjuicio del dictado de las medidas precautorias que obliguen a cesar o dejar sin efecto las medidas que el empleador haya dispuesto, remitirá las actuaciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su intervención.

**ARTÍCULO 22.** En todos los casos la autoridad administrativa deberá poner en conocimiento del procedimiento sustanciado, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a los fines de la incorporación en los registros estadísticos nacionales.

**ARTÍCULO 23.** Las Disposiciones y/o Resoluciones dictadas en el marco del presente procedimiento podrán ser recurridas de conformidad con lo dispuesto el Título I, Capítulo V del Decreto N° 6409/1984.

**ARTÍCULO 24.** Derogar la Resolución N° 1142/2002 de la Subsecretaría de Trabajo del entonces Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo y toda otra norma que se oponga a la presente.

**ARTÍCULO 25.** Registrar, comunicar, publicar, dar al Boletín Oficial y al SINBA. Dar publicidad en el sitio web institucional del Ministerio de Trabajo. Cumplido, archivar.