

“PROCEDIMENTO PREVENTIVO DE CRISE”

Nidia Beatriz Acosta¹

RESUMO: Neste trabalho é realizada uma revisão do instituto denominado “*Procedimento Preventivo de Crise*”, pertencente ao ramo do direito do trabalho na Argentina, habituado a enfrentar crises econômicas e proteção tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Primeiramente explica-se a origem, como surgiu normativamente este procedimento previsto na lei 24.013, e na Lei Trabalhista Argentina (lei 20.744). A seguir, descreve-se a legitimação activa e tramitação do procedimento perante a autoridade administrativa, e o seu papel tanto nas suspensões como nos despedimentos por motivos de força maior e crises económicas. Por último, a sua possível preponderância explica-se na sua utilização durante o processo inflacionário que a Argentina atravessa atualmente.

Palavras Chaves: Crise. Proteção. Procedimento preventivo.

RESUMEN: En este trabajo se realiza una revisión del instituto denominado “*Procedimiento Preventivo de Crisis*”, perteneciente a la rama del derecho laboral en la Argentina, utilizado para afrontar crisis económicas y de protección para el empleador como y el trabajador. En primer lugar, se expone el origen, cómo surgió normativamente este procedimiento previsto en la ley 24.013, y en la Ley de Trabajo Argentina (ley 20.744). A continuación, se describe la legitimación activa y el trámite del procedimiento, por ante la autoridad administrativa, y su papel tanto en las suspensiones como en despidos por causales de fuerza mayor y crisis económicas. Por último, se explica su preponderancia y su utilización durante el proceso inflacionario que actualmente atraviesa la Argentina.

Palabras claves: Crisis. Protección. Procedimiento preventivo.

ABSTRACT: In this paper a revisión of the institution know as “*Preventive Crisis Processing*” is realized, pertaining to the labor law branch in Argentina, used to face economic crisis and protection for the employer and the employee. In the first place, the origin is exposed, how the procedure arose as seen on the law 24.013, and the Argentinean Work Law (law 20.744). Nex, it describes the active legitimation and the procedural process, by the administrative authority and it’s role both in the suspensions as in the dismissals for major reasons and economic crisis. Lastly, it is explained it’s preponderance and it’s usage during the inflationary process that Argentina is currently going through.

Keywords: Crisis. Protection. Preventive processing.

¹Doutoranda do Doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade do Museu Social Argentino (UMSA). Prosecretário da Câmara III da Câmara Nacional de Recursos do Trabalho.

INTRODUÇÃO

A Nação Argentina atingiu uma taxa de inflação mensal em janeiro de 2024 que é de 20,6%, e um aumento de 54% em relação a dezembro de 2023 em relação ao mês anterior, e com uma taxa de desemprego de 45,5% no terceiro trimestre de 2023², o que mostra que atravessamos uma fase de recessão econômica que dificulta a manutenção do desenvolvimento da atividade laboral tanto para o empregador como para os trabalhadores. A Lei 24.013, em vigor na Argentina, criou o “*Procedimiento Preventivo de Crise*” como forma de superação para preservar a empresa e os empregos dos trabalhadores.

Origem Um dos Princípios Essenciais do Direito Trabalhista Argentino é o da “*Continuidade da Relação de Trabalho*” ou “*Preservação do Contrato*”, previsto no artigo 10 da Lei dos Contratos de Trabalho (lei 20.744) nos seguintes termos:

“Em caso de dúvida, as situações deverão ser resolvidas em favor da continuidade ou subsistência do contrato”.

O legislador, através da norma transcrita, pretendeu conceder permanência e persistência ao contrato de trabalho, àqueles trabalhadores do setor privado que possuam estabilidade indevida (uma vez que os trabalhadores do setor público possuem estabilidade própria). Assim, o Supremo Tribunal de Justiça concedeu conceito ao termo constitucional de “*Estabilidade*” nos seguintes termos: “*Existe uma estabilidade denominada “própria” que exige o respeito pela permanência do trabalhador na relação laboral, salvo se houver motivo justificado. causa de rescisão. que, pela Administração, só pode ser declarada após ouvido o interessado sob o habitual procedimento sumário, e uma estabilidade “indevida” que, por outro lado, admite a cessação do vínculo laboral sem justa causa, proporcionando adequada compensação desde que não seja “Não importa ato discriminatório ou sanção oculta ou juízo de valor que implique real desqualificação do agente”.*”³

El O princípio da continuidade ou conservação do emprego, portanto, é adjacente à estabilidade indevida, e autores como o Dr. Miguel Ángel Maza salientam que se trata de um princípio geral, que decorre da relação de trabalho e “*de um contrato de execução contínua*

²INTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E CENSOS. Disponível em: <https://www.indec.gob.ar>. Acessado em: 18 de fevereiro de 2024.

³Supremo Tribunal de Justiça da Nação. Sentença de 23 de junho de 1993, proferida no processo “Casier, Miguel Ángel v/Corporación del Mercado Central de Buenos Aires sem nulidade do Ato Administrativo”, Resolução 315: 1336. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscar.html>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

ou sucessiva trato e não é consumido com um único benefício. Pelo contrário, tem uma vocação de permanência que se esgota, pelo menos de forma expectável, com o fim da vida activa do trabalhador, seja pela aquisição das condições necessárias para beneficiar dos regimes de pensões, seja pela sua morte”⁴.

No entanto, existem factores que escapam ao controlo do empregador privado (seja uma empresa, um sujeito físico ou um conjunto deles), que impossibilitam a efectivação do princípio da continuidade na atribuição de tarefas ao trabalhador que se revele estar sujeito à “proteção constitucional preferencial”⁵, isto ocorre nos casos em que um Estado atravessa um ciclo económico de “recessão”.

A fase de recessão económica é caracterizada por um colapso tanto do consumo privado como do investimento e a actividade económica do Estado sofre “contração” e “estagnação”, o Dr. Ernesto E. Martorell explica que “os seus sinais sintomáticos são o crescimento e o alcance de altas taxas de desemprego, subutilização da capacidade industrial instalada e queda abrupta do consumo”, por sua vez apontando que os Estados enfrentam o ciclo económico “”adotando medidas de acordo com as necessidades da população””⁶

Pode-se afirmar que o ordenamento jurídico argentino, especificamente a Lei do Contrato de Trabalho (lei 20.744), do setor privado e individual do direito do trabalho, capitaliza medidas para neutralizar situações de crises económicas que afectam uma empresa e que afectam os trabalhadores, sem diferenciar o grau de magnitude, possibilitando a suspensão de determinadas obrigações do contrato de trabalho quer por motivo de força maior, quer por falta ou redução de trabalho e despedimento⁷

⁴ MAZA, Michelangelo. TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES: arts. 1 a 17 e 18 a 20. In: OJEDA, Raúl Horacio. DERECHO DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMENTADO E ACORDADO; Tomo I; Artículos 1º a 89. Santa Fe: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2011. Pág. 132.

⁵ Supremo Tribunal de Justicia da Nación. Sentença de 13 de maio del 2021, proferida no proceso “Escalona, Martín Reynaldo e outro C/Cadastro Nacional de Trabajadores e Empleados Agrícolas (RENATEA) e outro s/ Lei de Amparo 16.086”; Resolución 344:1070. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscar.html>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

⁶ MARTORELL, Ernesto E.; MARTORELL Gastón F. COVID-19 (“CORONAVÍRUS”) E EMPRESA. PROBLEMAS TRABALHISTAS SOCIAIS E DE FALÊNCIA. Santa Fé: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2020 Página 22.

⁷ ACKERMARN, Mario E., TOSCA Diego M.. “A RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO - III”. In: “TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO”. VOLUMEN IV. Santa Fé: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2005. Página 13.

Procedimento Preventivo de Crises

O Procedimento Preventivo de Crise é um processo preventivo ou de negociação de conflitos em que intervêm tanto o empregador, a associação sindical com personalidade jurídica e o Estado, cujo objetivo acaba por ser, um acordo entre as partes para a aplicação das suspensões ou despedimentos decididos por “o empregador”, por motivos de força maior, ou causas econômicas, tecnológicas e redução de trabalho. O referido acordo é sempre “anterior” às medidas adotadas pelo empregador, para fazer face a uma situação econômica crítica, que pode levar ao encerramento da sua empresa, ou à falência ou falência comercial.

O Instituto do Procedimento Preventivo de Crise carece de “organização” normativa, pois está difundido em diferentes leis e decretos, que modificaram o referido instituto.

Em princípio, esse procedimento tem origem nos arts. 218 a 224 e art. 247 da Lei do Contrato de Trabalho (Título Artigos 98 a 105 da Lei 24.013 (Título III “Da Promoção e Defesa do Emprego”, Capítulo VI “Procedimento Preventivo de Crise”).

Ressalta-se que, atualmente na Argentina, a lei 24.013, denominada “Lei Nacional do Trabalho” é objeto de profundas modificações através do questionado Decreto de Necessidade e Urgência nº 70/2023⁸, “Decreto que aprova as Bases para a Reconstrução da Economia Argentina”, esta norma elimina as multas aplicáveis aos empregadores que não registrem formalmente em sua carteira de trabalho os contratos de trabalho de seus trabalhadores ou registrem mal a data de entrada ou a remuneração dos referidos contratos (artigos 8º a 17 da Lei 24.013).

No entanto, o referido Decreto de Necessidade e Urgência n.º 70/2023 não anulou os artigos relativos ao Procedimento de Crise, pelo que permanece em vigor até hoje.

Assim, o artigo 98.º do LNE estabelece o procedimento de crise nos seguintes termos:

“Antes da comunicação de despedimentos ou suspensões por motivos de força maior, causas econômicas ou tecnológicas, que afetem mais de quinze por cento (15%) dos trabalhadores de empresas com menos de quatrocentos (400) trabalhadores; a mais de dez por cento (10%) em empresas com entre quatrocentos (400) e mil (1.000) trabalhadores; e mais de cinco por cento (5%) nas empresas com mais de mil (1.000) trabalhadores, deverá ser realizado o procedimento preventivo de crises previsto neste capítulo”.

⁸ DIARIO OFICIAL. Validade de 23 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

Por sua vez, a lei 24.467⁹ qualquer "Lei de Regulamentação das PME" Também prevê em seus artigos 97 e 98 a existência de procedimento preventivo de crises diante da possibilidade de manutenção e regulação do emprego, portanto em primeiro lugar o art. 97 diz que:

“As pequenas empresas, quando decidirem reestruturar o seu quadro de pessoal por razões tecnológicas, organizacionais ou de mercado, poderão propor à associação sindical do Acordo Coletivo a modificação de determinados regulamentos coletivos ou estatutários aplicáveis.”

“A associação sindical tem o direito de receber informações que apoiem as reivindicações das pequenas empresas.”

“Se a pequena empresa e a associação sindical concordarem com tal modificação, a pequena empresa não poderá realizar demissões pelo mesmo motivo durante o tempo que durar a modificação.”

Enquanto arte. 98 estabelece que:

“Quando as cessações dos contratos de trabalho tenham ocorrido em consequência de procedimento preventivo de crise, o Fundo Nacional de Emprego pode assumir a totalidade ou parte da respectiva compensação, ou financiar ações de formação e reconversão dos trabalhadores despedidos.”

Por fim, os decretos nº 2.072/1994¹⁰, e Nos. 264 e 265 de 2002¹¹ completam a regulamentação do procedimento preventivo de crises em relação à modalidade, como o tratamento que os intervenientes devem seguir perante a autoridade administrativa.

Procedimento

El trámi O processo começa na Cidade Autônoma de Buenos Aires, perante a “Secretaria do Trabalho, Emprego e Previdência Social” (antigo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social), pertencente ao Ministério do Capital Humano (Decreto de Necessidade e Urgência No. 8/2023) te se da inicio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por ante la “Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” (ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), perteneciente al Ministerio de Capital Humano (Decreto de

⁹ DIARIO OFICIAL. Validade de 28 de março de 1995. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

¹⁰DIARIO OFICIAL. Validade de 29 de novembro de 1994. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

¹¹DIARIO OFICIAL. Validade de 11 de fevereiro de 2002. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>. Acessado em: 13 de dezembro de 2023.

Necesidad y Urgencia Nro. 8/2023)¹² ou perante os órgãos administrativos provinciais correspondentes às secretarias do trabalho de cada uma das províncias do país. Tudo isso dependerá da jurisdição onde trabalham os trabalhadores afetados que estão envolvidos no acordó.

Podem ser pessoas com capacidade legal para iniciar o processo:

1) **A Associação Sindical**, com personalidade jurídica representativa dos direitos dos trabalhadores, formula o procedimento através de uma apresentação escrita com uma descrição rigorosa das causas que motivaram o procedimento, fornecendo ao mesmo tempo os elementos de prova necessários para corroborar os factos constatados.

2) **A Autoridade Administrativa** formula o pedido de deferimento com fundamento no facto de o empregador não ter cumprido o disposto no art. 98 da Lei 24.013, ou seja, suspendeu ou demitiu trabalhadores do quadro de sua empresa, invocando motivo de força maior ou causas econômicas, sem realizar previamente o procedimento reventivo de crise;

3) **o empregador**, com declaração escrita, na qual deverá especificar todos os dados do seu estabelecimento ou empresa, a sua denominação social, o seu endereço real, constituído, digital, fiscal e a atividade social que exerce.

1334

Ao mesmo tempo, deve explicar detalhadamente as causas que deram origem à crise económica e quais foram as suas ações para enfrentar as dificuldades económicas.

Você também deve observar:

- O número de trabalhadores que prestam serviços na empresa afetados pela situação financeira que a empresa atravessa, indicando o nome de cada um deles, com a respetiva data de ingresso, categoria, remuneração e se têm responsabilidades familiares.

- Saldos contábeis com assinatura autenticada do contador e certificado pelo Conselho Profissional de Ciências Econômicas.

- Benefícios fiscais concedidos pelo Estado Nacional ou Provincial, créditos e subsídios ou isenções fiscais.

- Benefícios fiscais concedidos pelo Estado Nacional ou Provincial, créditos e subsídios ou isenções fiscais.

¹² DIARIO OFICIAL. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/300727/20231211/>. Acessado em: 18 de fevereiro de 2024.

- O Acordo Coletivo ou de Trabalho da Empresa ou Atividade aplicável aos trabalhadores.
- Contribuições sociais reguladas pelo Sistema Integral de Aposentações e Pensões.

O procedimento Preventivo de Crise deverá ser instaurado pela Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social), dez (10) dias antes da comunicação da suspensão ou demissão aos trabalhadores. Uma vez submetida a apresentação à autoridade administrativa, é concedida a transferência da petição aos afetados (empresa e associação sindical de trabalhadores), para a realização de uma primeira audiência, na qual se tentará chegar a um acordo.

Caso haja consenso, o acordo é aprovado pela Secretaria do Trabalho, com a mesma “eficácia de um acordo coletivo de trabalho” (alínea a.- do artigo 103 da lei 24.013), ou seja, com aplicação a todos os trabalhadores. da empresa, filiados ou não à associação sindical.

Caso não haja entendimento entre as partes, o Ministério do Trabalho poderá rejeitar o acordo, e nestas condições o empregador poderá ou não suspender ou demitir seus trabalhadores. Por outro lado, se a autoridade administrativa não se pronunciar no prazo de 10 (dez) dias, esta será considerada aprovada (alínea b.- do artigo 103 da lei 24.013).

1335

Ressalte-se que o ajuizamento de medida cautelar para obtenção de homologação de acordo nos termos do disposto nos arts 97 a 109 da Lei 24.013. Assim, a Justiça Nacional do Trabalho, em ação de proteção promovida pela empresa RETAIL TECHNOLOGIES TMT SA contra o ESTADO NACIONAL – MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL (processo nº 42.431/2023), nos termos de arte. 43 da Constituição Argentina e arts. 321 parágrafo 2º do Código de Processo Civil e Comercial Nacional e 1711 do Código Civil e Comercial Nacional, o tribunal argumentou que “(...) tendo em conta o carácter excepcional do percurso tentado e a sua admissibilidade na medida em que exista uma certa e atual lesão a direito ou garantia constitucional de forma irreparável, não posso prever que o dano se configure no caso e muito menos que haja motivos de urgência que permitam amparar o procedimento empreendido (Acórdãos CSJN 241:291, entre outras). Por outro lado, e se isso for considerado, o autor tem outra forma de evitar a demora da Administração, (...) mas não uma ação de amparo como a que está sendo instaurada” (acórdão final

nº 5.605, do Juízo de Primeira Instância do Trabalho nº 48, proferido em 28 de dezembro de 2023)¹³.

Por fim, caso o acordo seja aprovado, todas as decisões tomadas relativamente a suspensões ou despedimentos aplicam-se a todos os trabalhadores, tanto aos que prestam serviços no momento da celebração do acordo como aos que eventualmente possam prestar serviços no estabelecimento ou empresa, bem como aos membros do acordo, a associação sindical interveniente e as não filiadas.

Implementação

O “*Procedimento Preventivo de Crise*” é exigido pela lei do contrato de trabalho para a “*Suspensão de Certos Efeitos do Contrato de Trabalho*” (TÍTULO X, da lei 20.744) e em demissões ou “*Extinção do Contrato de Trabalho por motivo de força maior ou por falta ou redução de Trabalho*” (Capítulo V, TÍTULO XII, da Lei 20.744).

No caso da “*Suspensão dos Efeitos do Contrato de Trabalho*”, o procedimento preventivo é exigido quando se configuram as “*causas económicas*”, e isso ocorre num quadro de situações ou dificuldades que o empregador deve passar tanto na sua empresa ou no estabelecimento, que o impeçam de cumprir a sua obrigação de “*dar emprego*” (art. 78 da lei 20.744), mas essencialmente essas causas não devem ser “*imputáveis ao empregador*”.

1336

Da mesma forma, a Lei do Contrato de Trabalho nos seus artigos 219 e 221 exige que os casos de força maior ou causas económicas sejam devidamente credenciados e fornece a metodologia relativa ao pessoal que pode ser suspenso nestas condições.

Assim, o artigo 219 da L.C.T. dispõe que:

“*Considera-se justa causa a suspensão que se deva a falta ou redução de trabalho não imputável ao empregador, a motivos disciplinares ou a motivo de força maior devidamente comprovado.*”

Enquanto o artigo 221 estabelece que:

“*As suspensões por motivo de força maior devidamente comprovada poderão ser prorrogadas pelo prazo máximo de setenta e cinco dias no prazo de um ano a contar da primeira suspensão, independentemente do motivo da suspensão.*”

¹³ PODER JUDICIAL DA NAÇÃO. Disponível em: <https://www.intranet.pjn.gov.ar/consulta-de-causas>. Acessado em: 21 de fevereiro de 2024.

Neste caso, assim como no caso de suspensão por falta ou redução de trabalho, devemos partir do pessoal mais graduado de cada especialidade.

Res Quanto ao pessoal admitido no mesmo semestre, deverá começar por aquele que tenha menos responsabilidades familiares, ainda que isso altere a ordem de antiguidade”.

Essencialmente, o Contratante não pode suspender o seu pessoal por todas as causas indicadas, se não tiver previamente tramitado o “*Procedimento Preventivo de Crise*” perante a Secretaria do Trabalho (Ex-Ministério do Trabalho), e uma vez aprovado o acordo, o Contratante fica sujeito prever suspensões sempre que tenham sido sujeitos ao procedimento acima mencionado. Caso contrário, e caso o acordo não tenha sido aprovado ou sejam decididas questões que não foram abordadas no procedimento, isso causaria conflitos com a associação sindical interveniente e com os trabalhadores.

No que diz respeito aos despedimentos, quando o empregador invoca as causas de “*força maior*” ou “*falta ou redução de trabalho*”, a Lei do Contrato de Trabalho exige tanto o procedimento preventivo de crise, que a causa não seja imputada ao empregador e que tenha sido fiavelmente justificada, além disso começar pelo quadro menos hierárquico e caso haja mais de dois colaboradores contratados no mesmo semestre, deverão optar por aquele com menos responsabilidades familiares. O cumprimento destes requisitos permite ao empregador rescindir o contrato de trabalho e pagar cinquenta por cento da indemnização por despedimento (art. 245.º da L.C.T.).

1337

Neste sentido, o artigo 247.º da Lei do Contrato de Trabalho dispõe que:

“Nos casos em que o despedimento seja decretado por motivo de força maior ou por falta ou redução de trabalho não imputável ao empregador que seja fiavelmente justificado, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização equivalente a metade da prevista no art. 245 desta lei. Nesses casos, a demissão deve começar pelo pessoal menos graduado de cada especialidade. Quanto ao pessoal admitido no mesmo semestre, deverá começar por aquele que tenha menos responsabilidades familiares, embora isso altere a ordem de antiguidade”.

Assim, o “*Procedimento Preventivo de Crise*” acaba por ser um mecanismo administrativo prévio às decisões do empregador tanto de suspensão como de despedimento de pessoal por causa de força maior ou por falta ou redução de trabalho que protege não só quem atribui tarefas mas também o pessoal contra possíveis situações de “*fraude*” que surjam para fugir à obrigação de “*pagar a prestação*” ou “*remuneração*” de “*natureza alimentar*”.

CONCLUSÃO

O atual cenário econômico que a Argentina apresenta em janeiro de 2024 é “inflacionário” já que o nível geral do índice de preços ao consumidor registrou um aumento mensal de 25% em dezembro e acumulou um aumento de 211,4% durante 2023, enquanto em janeiro de 2024 atingiu 20,6% mensalmente.¹⁴ A isto devemos acrescentar que a população economicamente activa acaba por ser de apenas 48,6%, enquanto o desemprego era de 6,2% - últimos dados oficiais do segundo semestre de 2023 segundo o Instituto Nacional de Estatística e Censos (INDEC).

A situação económica descrita afecta necessariamente as empresas que, para manterem a sua actividade produtiva e enfrentarem crises financeiras, decidem despedir o seu pessoal, para evitarem ficar sujeitas à “*falência preventiva*” ou “*falência*”, quando poderiam pelo uso do “*procedimento preventivo de crise*” para acordar com os trabalhadores através das associações sindicais a suspensão da prestação de tarefas, por um determinado período, como uma das medidas de enfrentamento à crise empresarial.

REFERÊNCIAS

ACKERMARN, Mario E., **TOSCA** Diego M.. “A RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO - III”. In: “TRATADO DE DIREITO DO TRABALHO”. VOLUME IV. Santa Fé: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2005. Página 13.

MARTORELL, Ernesto E.; **MARTORELL** Gastón F. COVID-19 (“CORONAVÍRUS”) E EMPRESA. *PROBLEMAS TRABALHISTAS SOCIAIS E DE FALÊNCIA*. Santa Fé: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2020 Página 22.

MAZA, Michelangelo. TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS: arts. 1 a 17 e 18 a 20. In: OJEDA, Raúl Horacio. *DIREITO DO CONTRATO DE TRABALHO, COMENTADO E ACORDADO*; Tomo I; Artigos 1 a 89. Santa Fé: RUBINZAL CULZONI EDITORES, 2011. Página 132.

¹⁴ INDEC https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_01_24DBD5D8158C.pdf. Consultado el 18 de febrero de 2024.