**Tema: Despidos incausados: procedimiento previo.**

El decreto *de necesidad y urgencia* 1043/2018, ha establecido, en su segundo capítulo un procedimiento administrativo previo al despido *sin justa causa* de trabajadores *vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.*

Quedan excluidos de este procedimiento, los trabajadores de la Industria de la Construcción, vinculados en los términos de la ley 22.250.

Conforme al mismo, antes de proceder al despido sin invocación de justa causa de trabajadores dependientes comprendidos en el ámbito de aplicación de la norma, el empleador debe comunicar, su decisión al Ministerio de Producción y Trabajo con una anticipación de diez días hábiles.

El Ministerio *podrá* convocar al empleador y al trabajador (quien deberá contar con asistencia gremial), a la celebración de audiencias durante dicho plazo para “considerar” las “condiciones” en que tendrá lugar la extinción del vínculo laboral.

Tal convocatoria puede hacerse espontáneamente por el Ministerio o “a petición de parte”.

Este procedimiento tendrá duración hasta el 31 de marzo de 2019.

A diferencia de lo establecido en ocasiones anteriores, no se establece un incremento indemnizatorio para el incumplimiento de la obligación mencionada, sino la aplicación de las sanciones previstas la ley 25.212 (Pacto Federal del Trabajo).

La ley 25.212 clasifica las infracciones en “leves”, “graves” y “muy graves.

1. Infracciones leves: (sancionadas con apercibimiento o multa del 25% al 150% del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de constatación de la infracción)

* El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.
* No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo
* No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.
* Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.
* Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

1. Infracciones graves: (sancionadas multa del 30% al 200% del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de constatación de la infracción, por cada trabajador afectado)

* La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.
* La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.
* La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a)
* La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.
* e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.
* f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.
* Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.
* Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves.

1. Infracciones muy graves: (sancionadas multa del 50% al 2.000% del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de constatación de la infracción por cada trabajador afectado)

* Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.
* Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.
* La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3º, inciso a).
* La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.
* La violación de las normas relativas a trabajo de menores.
* La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.
* Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Debe tener en cuenta que esta normativa se refiere exclusivamente a aquellos despidos dispuestos sin invocación de causa que obligan a abonar las indemnizaciones previstas por la legislación vigente.

En lo que hace a los despidos por razones económicas, de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas permanece vigente las disposiciones previstas por el decreto 328/1988 y la ley 24.013 (Procedimiento Preventivo para Crisis Empresarias).

Buenos Aires, 03 de diciembre de 2018

*Carlos Oscar Lerner*