



GONZALEZ & FERRARO MILA

CASIR · DI IORIO · MELHEM

DECRETO 1043/2018 (B.O. 13/11/2018).

ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA **NOTIFICACION PREVIA A DESPIDOS SIN CAUSA**

En la fecha se publicó en el Boletín Oficial N° 33995, el decreto de necesidad y urgencia N° 1043/2018 el cual establece una asignación no remunerativa de \$ 5.000.- (pesos cinco mil) para todos los trabajadores del sector privado; y la obligatoriedad de comunicar al Ministerio de Producción y Trabajo la decisión de despedir personal sin causa, en forma previa a hacerlo efectivo.

A continuación desarrollamos las principales características de esta norma, que entra en vigencia a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial. Es decir, desde el día 13 de noviembre de 2018.

Capítulo I: Asignación no remunerativa.

1. **Monto del incremento:** \$ 5.000.- (pesos cinco mil), a pagar en dos cuotas iguales, conjuntamente con la liquidación de los salarios de los meses de noviembre/2018 y enero/2019.
2. **Forma de pago:** La primera de las cuotas, equivalente al 50% de la asignación no remunerativa, se deberá pagar dentro en los primeros días de diciembre/2018, y el saldo de \$ 2.500.- (pesos dos mil quinientos), en el mes de febrero/2019. En ambos casos, conforme prevén los artículos 126 y 128 de la Ley de Contrato de Trabajo.
3. **Facultad de negociación del plazo de pago:** Se establece que en circunstancias especiales (actividades o sectores en crisis o declinación productiva), los representantes de los empleadores y de los trabajadores podrán negociar colectivamente la implementación de la asignación no remunerativa, tanto en cuanto a los plazos y los montos de pago.

4. **Carácter del incremento:** Obligatorio y no remunerativo, por lo que no tributa cargas sociales.

5. **A quienes comprende:** A todos los trabajadores del sector privado que se encuentren en relación de dependencia. A diferencia de otras asignaciones no remunerativas que eran para el personal comprendido en los convenios colectivos de trabajo, en este caso no se hace esa diferenciación y por lo tanto se debe abonar a todo el personal dependiente.

6. **Trabajadores a tiempo parcial:** El trabajador percibirá la asignación en forma proporcional cuando la prestación de servicios cumplida en el período de pago correspondiente fuere inferior a la jornada legal o a la establecida en el convenio colectivo de trabajo.

7. **Posibilidad de compensación:** se prevé una cláusula de absorción para los siguientes supuestos:
 - 7.1. Cuando se hubiera pactado colectivamente un incremento en concepto de revisión de la pauta salarial negociada para el año 2018 (aumento que compensa la inflación). En este caso, se podrá compensar aquel aumento con la suma total de la asignación no remunerativa, hasta su concurrencia, **con la sola excepción que se acordara expresamente su no absorción.**
 - 7.2. Cuando colectivamente se establezca que las sumas correspondientes a la asignación no remunerativa se computen (hasta su concurrencia) a cuenta de las sumas que se pacten en concepto de revisión salarial de la pauta correspondiente al año 2018.
 - 7.3. Cuando los empleadores hubiesen otorgado **unilateralmente** otros incrementos sobre los ingresos de los trabajadores a partir del 1° de enero de 2018, podrán compensarlos hasta su concurrencia con la suma total de la asignación no remunerativa.

En estos casos de incorporación, compensación o absorción salarial de la asignación no remunerativa, **la misma adquirirá el carácter remunerativo.**

8. **Exclusiones:** Trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal, trabajo agrario y personal de casas particulares.

Capítulo II: Procedimiento previo a comunicar despidos sin justa causa.

1. **Vigencia:** Desde el 13 de noviembre de 2018 y hasta el 31 de marzo de 2019.
2. **Aplicación:** La comunicación al Ministerio de Producción y Trabajo debe hacerse en casos de despido sin justa causa del personal contratado a tiempo indeterminado.
3. **Exclusiones:** Se excluyen otras modalidades de desvinculación, tales como despidos con causa, mutuo acuerdo, despido dentro del período de prueba, o por vencimiento del plazo (contratos a plazo fijo y eventual).
4. **Procedimiento:**
 - 4.1. Comunicación al Ministerio de Producción y Trabajo antes de disponer los despidos sin causa, con una anticipación no menor a 10 (diez) días hábiles previos a hacerla efectiva.
 - 4.2. De oficio o a pedido de parte, el Ministerio de Producción y Trabajo podrá convocar al empleador y al trabajador (este último con asistencia gremial), a celebrar las audiencias que se estimen necesarias para considerar las condiciones en que se llevará a cabo la futura extinción laboral.
 - 4.3. Estas audiencias se celebrarán durante el transcurso del plazo de los 10 (días) hábiles previos a la fecha del despido.
5. **Sanciones:** En caso de incumplimiento a la comunicación previa al despido, se podrán aplicar las sanciones previstas en el Anexo II de la ley 25.212 (Pacto Federal del Trabajo), consistente en multas leves, graves y/o muy graves; aunque el decreto no establece su cuantía, lo cual resulta indispensable para determinar la infracción.

6. **Excepciones:** Quedan excluidos de este procedimiento, los despidos correspondientes al personal de la industria de la construcción, contratado en los términos de la ley 22.250.

Posiblemente este decreto requiera que se dicte alguna norma reglamentaria o aclaratoria, con precisiones sobre las formalidades para instrumentar la comunicación al Ministerio de Producción y Trabajo, el procedimiento a seguir, qué pasa si no se cita a las audiencias y se agota el plazo, etc.

En efecto, el decreto analizado faculta a la autoridad de aplicación a convocar a las partes a las audiencias que designe, a fin de “*considerar las condiciones en que se llevará a cabo la futura extinción laboral*”. Esta redacción indicaría que no se prohíben los despidos sin causa, más allá de haberse establecido este procedimiento administrativo de notificación.

A mayor abundamiento, tampoco se definió cuáles son las consecuencias jurídicas en caso que el Ministerio de Producción y Trabajo admita el despido y se paguen las indemnizaciones de ley: ¿dictará una homologación que impida un reclamo posterior del trabajador? ¿O quedará aún abierta la vía para judicializar su reclamo, incrementándose así los costos laborales de las empresas?

En efecto, es esperable que se dicte alguna norma complementaria que aclare estos interrogantes.

Buenos Aires, 13 de noviembre de 2018.