

Legislación Nacional

DECRETO 328/1988 EMPLEO Promoción y Protección del Empleo Suspensiones, reducciones horarias o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo. Comunicación que deberán efectuar los empleadores del 8/3/1988; publ. 21/3/1988 Visto el tít. X, cap. V y el art. 247 Ley de Contrato de Trabajo (t.o.), y lo dispuesto por el art. 23 inc. 5 ley 22520 (t.o.), y Considerando: Que se hace necesario 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. Que la experiencia en la ampliación de las normas del decreto 1250/1985 hace aconsejable la aplicación del plazo para que los empleadores comuniquen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la adopción de aquellas medidas. Que las suspensiones, reducciones horarias y despidos por razones ya mencionadas es fuente de conflictos colectivos por lo que resulta conveniente ampliar las facultades de la autoridad de aplicación. Que dichas facultades se otorgan con la finalidad de prevenir los conflictos colectivos o, en todo caso, de conocerlos desde el momento mismo que aquellos se originan de tal manera que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueda avocarse al tratamiento de los mismos. Que el art. 86 inc. 2 Constitución Nacional faculta al Poder Ejecutivo nacional para el dictado del presente decreto. Por ello, El presidente de la Nación Argentina decreta: Art. 1.– Los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con una anticipación no menor de diez (10) días de hacerla efectiva. Art. 2.– Dicha comunicación deberá contener: 1. Causas que justifiquen la adopción de la medida; 2. Si las causas invocadas afectan a toda la empresa o sólo a alguna de sus secciones; 3. Si las causas invocadas se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán; 4. Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas; 5. El nombre y apellido, fecha de ingreso, carga de familia, acción, categoría y especialidad de los trabajadores comprendidos en la medida. Art. 3.– Con la misma anticipación establecida en el art. 1, los empleadores deberán entregar copia de la comunicación a la asociación o asociaciones sindicales con personería gremial que representen a los trabajadores afectados por la medida. Art. 4.– De oficio o a petición de partes la autoridad de aplicación podrá: 1. Disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr soluciones de común acuerdo entre el empleador y las asociaciones sindicales indicadas en el art. 3; 2. Recabar informes aclarativos o ampliatorios de los puntos de la comunicación previstos en el art. 2; 3. Requerir la opinión escrita de las asociaciones sindicales indicadas en el art. 3; 4. Realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión planteada; 5. Proponer fórmulas de solución. Art. 5.– Las disposiciones del presente decreto no podrán ser interpretadas como modificaciones a la facultad del trabajador de accionar judicialmente si considerare que la medida adoptada por el empleador lesiona alguno de sus derechos. Art. 6.– El incumplimiento de lo establecido en el presente decreto dará lugar a las sanciones previstas en el art. 5 de la ley 18694 y sus modifs. Art. 7.– Comuníquese, etc. Alfonsín – Tonelli