COLABORACIÓN TÉCNICA

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Despidos y suspensiones

Es por todos conocida la crisis de desempleo que afecta al país. Los sectores más afectados corresponden a jóvenes y en especial a las mujeres, que se ubican con un porcentual más alto que el de los varones desocupados. Los datos que se conocieron en las últimas semanas resultan alarmantes.

También son del dominio público las razones que explican el suceso. A la previa emergencia laboral se ha sumado la pandemia que posee nocivos efectos sobre las relaciones laborales. Ello ha originado la adopción de severas medidas normativas.

El gobierno estableció la emergencia pública en materia ocupacional por 160 días mediante el DNU 34/19 del 13 de diciembre de 2019 y la doble indemnización para los casos de despidos sin justa causa. Más nacientemente, el 31 de marzo de 2020, con el Decreto 329/20 el Poder Ejecutivo determinó la prohibición de los despidos sin justa causa y por falta o disminución del trabajo por fuerza mayor durante 60 días. Asimismo resultaron prohibidas las suspensiones por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo por 60 días.

En el caso de las suspensiones se impuso como única excepción las efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Aclaraciones:

1. Los despidos o suspensiones que se adopten en violación del decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose en vigencia las relaciones laborales existentes.

2. El plazo de 60 días se computa desde la publicación del decreto en el Boletín Oficial.

3. El Decreto 329/20 tuvo publicación en el Boletín Oficial el 31 de marzo de 2020.

4. En los considerandos del decreto se aseveró que fueron adoptadas medidas tendientes a asistir a las empresas a efectos de sobrellevar la emergencia.

5. También se sostuvo que resulta indispensable para los trabajadores la vigencia de resoluciones tendientes a evitar la pérdida de fuentes de trabajo.

6. El decreto no efectúa mención del DNU 34/19 que disponía la doble indemnización para los casos de despido sin causa.

7. Consecuentemente y ante la falta de otra medida, el DNU 34/19 se encuentra en vigencia.

8. Vencido el plazo del Decreto 329/20 el DNU 34/19 volverá ser aplicable.

9. Debe tenerse presente que no existe impedimento normativo para el dictado de disposiciones que modifiquen los lapsos de vigencia y el contenido prescriptivo de uno o de ambos decretos.

10. Rige una sola excepción para la aplicación del Decreto 329/20 y es la prevista en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo del siguiente texto:

“Se considerará prestación no remunerativa a las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución del trabajo, no imputable al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Solo tributará la contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661”.

Fecha de Publicación: 06/05/2020