ADIMRA
ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES METALÚRGICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Prohibición de despidos y suspensiones
Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020

1. Introducción. Alcance

En el BO del 31/3/2020 -suplemento especial- fue publicado el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20, junto con el Decreto de Necesidad y Urgencia 325/20 que prorrogó hasta el 12/04/20 de la vigencia del aislamiento social preventivo y obligatorio.
El mismo establece en el marco de los contratos individuales de trabajo la prohibición de disponer:

a) despidos sin justa causa o fundados en falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, y
b) suspensiones fundadas en fuerza mayor o falta o disminución de trabajo.
La duración de ambas restricciones es por el plazo de 60 días corridos desde la fecha citada de publicación.

Aunque la norma no establece un límite o distinción respecto de sus alcances, las referencias a las modalidades y causales específicas efectuadas en la norma (despido incausado, despido o suspensión por fuerza mayor o razones económicas) parecerían circunscribir su alcance a aquellos ámbitos donde los citados supuestos se hallan técnicamente previstos, y excluir su aplicación a determinados regímenes laborales especiales que contemplan regímenes de extinción diferentes y adaptados a sus modalidades específicas (vgr. portuarios e industria de la construcción).

2. Despidos

La norma establecería una estabilidad propia de carácter temporal en el empleo, prohibiendo determinada clase de extinciones: las dispuestas unilateralmente y en forma directa por el empleador sin expresión de causa, lo que también incluiría -según ha señalado la jurisprudencia- aquellos despidos donde se expresa una causa inexistente o no suficiente para el distracto. Y también, cuando responde sólo a determinadas razones (fuerza mayor o falta o merma de trabajo).

Se hallarían exceptuados así, aquellos despidos que respondan a una causal legalmente prevista y distinta de extinción contractual (vgr. por injuria laboral -razones disciplinarias u otras graves-, inhabilitación, jubilación, incapacidad sicofísica sobreviniente, extinción de una obra o un servicio temporal, extinción del plazo fijo, extinción por quiebra o concurso de la empresa).

Y también las modalidades distintas de cesación (renuncia del trabajador, extinción de mutuo acuerdo, finalización de un mandato electivo y no presentación en tiempo por el dependiente, extinción tácita de la relación, etc.).

Lo propio ocurriría con las extinciones que ya hubieran sido dispuestas y notificadas con anterioridad.

Respecto de la fuerza mayor, quedarían comprendidos allí todos aquellos motivos sobrevinientes ajenos a la empresa, extraordinarios, que le imposibilitan absolutamente cumplir el deber de dar tareas. Quedarían así incluidos tanto los motivos producidos por la naturaleza (cataclismos, inundaciones, rotura de máquinas e incendios en algunos casos, etc.) como los provenientes de las personas (hechos del príncipe, huelgas de terceros, situaciones del mercado, etc.), como sería, vgr. en el caso, y entre otros, los derivados del Decreto de aislamiento obligatorio dispuesto por el PEN.

En cuanto a la falta o disminución de trabajo, la misma alcanzaría a todos aquellos supuestos de despido donde, si bien técnicamente resulta posible a la empresa dar trabajo, la actividad se torna muy difícil, sumamente antieconómica, carente de sentido, por motivos ajenos a la empresa, sobrevinientes y extraordinarios -

imprevisibles-. Tales, las razones de mercado o de la actividad (disminución en las ventas, aumento de costos, reducción de la actividad del sector o general, etc.).

3. Suspensiones

La veda temporaria establecida abarca también a las suspensiones dispuestas por el empleador con fundamento específico en las causas antes citadas (fuerza mayor y falta o disminución de trabajo).

De ello se seguiría que estarían exceptuadas las suspensiones decididas por el empleador, pero por un motivo distinto (vgr. suspensión preventiva -procesamiento penal del trabajador-, suspensión precautoria -por un sumario de investigación interno-, motivos disciplinarios, inhabilitación temporaria).

Y de igual modo, las suspensiones de un origen ajeno a la decisión del empleador (vgr. arresto del dependiente) o que no fueran decididas unilateralmente por éste (vgr. mutuo acuerdo).

4. Excepción legal

La prohibición de suspensiones establecida en la norma admite exceptuar aquellas efectuadas en el marco del art. 223 bis de la LCT.

En rigor, dicha modalidad de suspensión no constituye técnicamente una suspensión unilateralmente dispuesta por el empleador sino convenida, lo cual se encontraría naturalmente fuera de la norma prohibitiva y, por tanto, resultaría una formulación innecesaria. Aunque tal vez entendible para aportar claridad en el marco de sucesivas y cambiantes resoluciones de la autoridad laboral (Resoluciones MTEySS Nros. 184/20, 207/20, 219/20, y ahora 279/20).

La remisión que se hace al art. 223 bis parecería, por un lado, ligarse más a la causal que a la modalidad de suspensión, puesto que, de acuerdo con dicha disposición, se contemplan allí también suspensiones (pactadas) fundadas en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, mas no dispuestas unilateralmente por el empleador. Pero por el otro -y ésa parecería constituir su finalidad-, a una habilitación al empleador para acordar en ese marco sumas de dinero de carácter no remuneratorio [1].

Cabría recordar que dichos acuerdos de suspensión pueden ser tanto individuales como plurales, de modo que el Decreto estaría efectuando una habilitación para la celebración por las empresas de acuerdos tanto a nivel individual con sus empleados, como en forma colectiva. Dichos acuerdos deben luego ser homologados por la autoridad administrativa laboral.

En cuanto a la prestación económica, la misma debe ser dineraria y, aun cuando no tiene carácter remuneratorio, debería tributar el empleador las contribuciones con destino al Sistema Nacional de Salud (obras sociales -leyes 23660 y 23661-).

5. Invalidez

Para el caso de violación de las dos prohibiciones instituidas, y siguiendo el modelo de otras normas, se establece la sanción de nulidad de las medidas (no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales y sus condiciones actuales).
Lo cual significa que los trabajadores que hubieran sido suspendidos o despedidos en infracción al Decreto, podrían ocurrir ante un tribunal a los efectos de que se ordene el cumplimiento forzado de la reinstalación temporal en el puesto.

1. Calificación también innecesaria, puesto que ante la falta de prestación del trabajo lo que se otorga constituye, técnicamente, una prestación de seguridad social para cobertura de la contingencia de desempleo transitorio.