

XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María, 2023.

Prohibición de despidos y suspensiones en el ámbito privado durante la Pandemia. Beneficios y consecuencias.

ABAD, DAMIAN ESTEBAN y ABAD, MARIA AYELEN.

Cita:

ABAD, DAMIAN ESTEBAN y ABAD, MARIA AYELEN (2023). *Prohibición de despidos y suspensiones en el ámbito privado durante la Pandemia. Beneficios y consecuencias. XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/xii.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.republica.viii.congreso.de.ciencias.economicas.del/54>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eruAVKO>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Título: Prohibición de despidos y suspensiones en el ámbito privado durante la Pandemia. Beneficios y consecuencias.

Eje temático: 4 - Legislación

Autores: Abad, Damián Esteban; Abad, María Ayelén; Caballero, Javier Alberto; Cassano, Fabián; Manavella, Néstor José; Peñaloza, Laura; Poncio, María Victoria; Salusso, Mauricio; Scaglia, Pablo Roberto; Seppey, Rodolfo Héctor.

Resumen:

El proyecto se propuso realizar un estudio de anclaje jurídico-económico suficientemente exhaustivo respecto de la categoría jurídica “prohibición de despidos y suspensiones”, aplicado al impacto que dicha directriz legal -impuesta durante la pandemia- pudo tener sobre el resultado de las actividades empresariales. Se trató, así, de precisar el alcance, límites y constitucionalidad de dicha categoría legal y, a partir de un análisis integrado de sus aspectos jurídicos y económicos, analizar y explicar si asumir aquella conducta establecida normativamente desencadenó riesgos de insolvencia en los núcleos productivos comprometidos con el cumplimiento de la norma.

Reconociendo la vigencia y validez universal del principio de protección del trabajo, se analizó la aptitud de tales normas de emergencia en orden a sus antecedentes, a sus orígenes y a los límites acordes con la protección de la médula fundante que las contiene. En síntesis, buscar que el ordenamiento jurídico -en caso de ser legítimo- no hubiera roto el equilibrio entre la dignidad del trabajador y la estabilidad o mantenimiento de la empresa.

La hipótesis en que nos encaminamos planteó que una excesiva manipulación de prohibiciones legales sobre prohibición de despidos y suspensiones durante la pandemia para proteger las fuerzas laborales podía desencadenar la implosión de la fuente productiva que las sostiene.

Sin embargo, después de un análisis exhaustivo de la legislación, no sólo que se concluyó que se dio en un correcto orden de legalidad, sino que en la aplicación práctica no se proyectó (hasta el cierre de la investigación) en consecuencias disvaliosas en la actividad empresarial más allá de las previsibles a todo contexto de emergencia.

Palabras clave:

Insolvencia – Trabajador – Empresario - Contrato

1) Introducción

La ley 20.744 impone el contrato de trabajo caracterizándolo, en general, como de tiempo indeterminado o indefinido (art.90 LCT), por lo que una vez formalizado tiene vocación de permanencia, y sólo se puede extinguir, interrumpir o suspender por las causales que en forma expresa determina la norma (art.91, idem). Podemos decir, entonces, que naturalmente la generalidad de los contratos laborales no nace con la previsión de su interrupción, extinción ni suspensión, sino que ello derivará de contingencias que están previstas por la propia ley.

Por ello es que podemos decir que no existe un “derecho” a despedir; de allí que “prohibirlo” sea un contrasentido.

Sin perjuicio de ello, nada impide la disolución por voluntad de alguna de las partes, ajustándolo a determinados requisitos (art.231 y cc LCT). Dentro de las variantes a que ello puede dar lugar, encontramos la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, autorizándose en estas hipótesis que el empleador -pago de indemnización mediante, art.247 LCT- pueda poner fin a la relación.

Bajo las mismas hipótesis de falta o disminución del trabajo o por razones de fuerza mayor, el contrato puede, sin que llegue a su extinción, también suspenderse (art.219, LCT).

Frente a este esquemático panorama del sustento normativo vigente, es que se presenta entonces como absolutamente disruptiva la “prohibición” de extinción o suspensión del sinalagma laboral, presentándose como una alteración a la norma general que, sin embargo, tampoco es novedoso.

2) DESARROLLO

Antecedentes normativos

En realidad, los antecedentes de lo que se conoce como “prohibición de despedir” fue una serie de leyes y decretos que establecían una sanción económica en caso de que la patronal decidiera poner fin al vínculo laboral, pero -se insiste- nunca se habían llegado a “prohibir” los despidos. La práctica de los despidos se desalentaba, entonces, imponiendo un agravamiento de las indemnizaciones, pero la desafectación siempre fue efectiva para dar por concluida la relación de trabajo y la extinción del contrato.

En 2002, Argentina atravesó una grave crisis económica y social. En ese contexto, se implementó la Ley de Emergencia Pública (ley 25.561), que incluía una “suspensión” de los despidos sin causa justificada, y que en caso de que se produjeran los empleadores debían “... *abonar a los trabajadores a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese ...*” (art.16).

El objetivo de esta medida era proteger a los trabajadores de los despidos masivos y mitigar el impacto de la crisis en el empleo. Los principales fundamentos de esta ley fueron la emergencia económica y social, la sustentabilidad fiscal y financiera, la reforma del régimen cambiario, la protección de los derechos del trabajador y recuperación económica.

Durante los años siguientes, esta medida se prorrogó en varias ocasiones debido a la persistente inestabilidad económica y social a través de los Decretos n°883/2002, 662/2003, 256/2003, 1351/2003, 369/2004, 823/2004, reduciendo luego a un 80% la doble indemnización (Decreto n°2014/2004) y luego al 50% (Decreto n°1433/2005), estableciendo que tales medidas se mantendrían hasta que la tasa de desocupación elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo resultara inferior al 10% (art.4° de la ley 25.972), condición esta que se declaró cumplida por Decreto n°1224/2007, poniéndose punto final así a ese esquema de agravamiento de las indemnizaciones.

En diciembre de 2019 se declaró nuevamente la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, volviéndose a establecer el derecho del trabajador afectado a percibir el doble de la indemnización en caso de despido sin justa causa (DNU 34/2019, declarado válido por el Congreso por Resolución 59/2020). Por ley 27.541 (B.O. 23/12/19) luego se amplió la declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, y se delegó en el Poder Ejecutivo nacional las facultades comprendidas en la presente ley en los términos del artículo 76 de la Constitución Nacional.

Contexto normativo durante la pandemia.

A raíz de que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de coronavirus como pandemia, el Gobierno Argentino -por DNU 260/2020- amplió la emergencia sanitaria, y luego dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” -Decreto 297/2020-. Esta medida fue sucesivamente prorrogada e implicó, entre otras abstenciones, la no concurrencia a los lugares de trabajo -salvo los servicios esenciales-.

El ASPO impactó sobre la actividad económica del país, lo que llevó a tomar recaudos para ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia -postergación o disminución de obligaciones tributarias y seguridad social, créditos para el pago de salarios, etc.-.

Paralelamente a ello, el 31/3/2020 se dictó el DNU 329/2020 que, en pos de tutelar a los trabajadores, estableció la prohibición de despidos sin justa causa y por razones de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo durante un período inicial de 60 días, con posibilidad de prórroga.

Los fundamentos del DNU 329/2020 se basaron en la necesidad de preservar el empleo y garantizar la estabilidad laboral en un momento de crisis sanitaria y económica. El objetivo principal era proteger a los trabajadores de posibles despidos y suspensiones debido a las consecuencias económicas derivadas de la emergencia sanitaria.

Además de la prohibición de los despidos, el DNU también estableció que los que ocurrieran durante su vigencia no tendrían efecto alguno y serían considerados nulos. Asimismo, se estableció que las suspensiones de personal por falta o disminución de trabajo quedaban también prohibidas, excepto aquellas acordadas en el marco de las negociaciones colectivas conforme a la legislación laboral.

Entonces, lo que resulta novedoso ahora es que se prohíbe el despido, se declara su ineficacia, por lo que si se lleva a cabo se trataría de un acto inválido, por lo que pervive el contrato y todas sus consecuencias (como la del pago de los salarios caídos).

Es importante destacar que el DNU 329/2020 fue modificado y prorrogado en varias ocasiones, tanto en términos de su duración como en las excepciones o condiciones para la prohibición. Dichas modificaciones se realizaron en respuesta a la evolución de la situación epidemiológica y económica del país.

En general, los fundamentos de estas normas de prohibición de despidos se centran en la protección del empleo, la estabilidad laboral y la mitigación del impacto económico en los trabajadores en situaciones de crisis, recesión o emergencia económica.

Además, es importante destacar que las prohibiciones de despidos fueron acompañadas de otras medidas complementarias, como la promoción de programas de asistencia a las empresas y la implementación de políticas de protección social para los trabajadores.

Luego, se publicaron diversos decretos que prorrogaron la prohibición de los despidos y suspensiones, a saber: Decretos n° 487/2020, 624/2020, 761/2020, 891/2020, 39/2021, 266/2021, 345/2021 y, finalmente, el Decreto 413/2021 que llevó la extensión hasta el 31 de diciembre de 2021. Como luego ya no fue renovada, la prohibición entonces perdió vigencia a partir del 1 de enero de 2022.

En cuanto a la validez constitucional de tales disposiciones, debe tenerse en cuenta que el instrumento utilizado (DNU) lo fue en los términos del condicionamiento que la propia pandemia impuso, ya en esa época se afectó hasta el propio procedimiento de formación de las leyes, pues recordemos que el Congreso también estuvo afectado en su normal labor diaria, generando justificadamente -más que nunca antes- la hipótesis de necesidad y urgencia prevista en el art.99 inc.3° párr.3° de la CN. Apoyándose interín en la regla de que, una vez presentados para su validación, se presumen legítimos y vigentes mientras no tengan tratamiento expreso.

De todas formas, todos y cada uno de ellos fueron debidamente ratificados por las Resoluciones del Senado n°59/2020 y 75/2021.

Contexto internacional – Derecho comparado.

El objetivo de este apartado no será el de evaluar la certeza o no de las disposiciones tomadas por los distintos gobiernos, sino sólo mencionarla para que se puedan observar las similitudes o diferencias entre las naciones en el modo de responder ante la crisis que nos atañe.

En Estados Unidos la falta de ingresos de los trabajadores derivadas de la pérdida de sus puestos de trabajo se combatió principalmente con los beneficios del seguro de desempleo ampliando sus prestaciones.¹ A sólo dos meses del comienzo del confinamiento en 2020 más de 40 millones de trabajadores habían presentado solicitudes² hasta alcanzar una tasa sin precedentes desde la Gran Depresión de 1930³. Además, se proveyeron fondos federales para otorgar créditos fiscales reembolsables, préstamos para pequeñas empresas, y para sectores gravemente afectados (incluso estados y municipios), y programas de compensación para respaldar acuerdos mediante los cuales los empleadores pudieran reducir las horas de los empleados en lugar de despedirlos.

Otras medidas contempladas fueron el retraso de los pagos de los préstamos de los planes de retiro, la suspensión de los pagos e intereses, suspensión de ejecuciones hipotecarias, etc.⁴.

Por su parte, Alemania tomó medidas similares a Estados Unidos en cuanto a proveer a las empresas subsidios de trabajo de corta duración⁵, y para la reducción de la jornada laboral.

Alemania fue, además, uno de los primeros países en modificar disposiciones en materia concursal, autorizando una suspensión temporaria a la presentación del concurso siempre que la empresa no se encontrase insolvente. En igual sentido, se suspendió el derecho de los acreedores de solicitar la apertura del procedimiento de insolvencia⁶.

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Families_First_Coronavirus_Response_Act#cite_note-House_Ways_Means_Press_Release-5

² https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47658/1/S2100926_es.pdf, P. 9

³ Idem

⁴ <https://www.principal.com/es/personas/vida-y-dinero/ley-cares-lo-que-necesitas-saber-acerca-del-nuevo-paquete-de-est%C3%ADmulo-econ%C3%B3mico#:~:text=La%20ley%20de%20ayuda%2C%20alivio,historia%20de%20los%20Estados%20Unidos.>

⁵ <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2020/06/INFORME-OEP-1.pdf>

⁶

<https://www.casi.com.ar/sites/default/files/Lorente%2C%20Javier%2C%20Respuestas%20de%20la%20legislaci%C3%B3n%20concursal%20comparada%20frente%20a%20la%20emergencia%20COVID%2019.pdf>

Por su parte, Portugal también tomó medidas de similares características promulgando un Régimen de Despido Simplificado. Por otro lado, el gobierno otorgó una línea de crédito empresarial dirigida a los sectores económicos más afectados.

En España, se facilitó la adaptación de la jornada laboral y el teletrabajo. Para proteger a las empresas, se estableció, entre otras medidas, un aplazamiento del pago de impuestos para las pymes, y la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social.

Uruguay dispuso líneas de crédito, fondos de garantía, aplazamiento de vencimientos y algunos subsidios, y resolvió ampliar y flexibilizar algunos requisitos del seguro de desempleo⁷, obligando a las empresas públicas y privadas a promover e instrumentar el trabajo a domicilio.⁸

Brasil estableció que a través de convenios individuales o colectivos que consideraran la reducción proporcional de las horas de trabajo y los salarios, o la suspensión temporal del contrato de trabajo, el Gobierno Federal se habría cargo de la remuneración de los trabajadores afectados por estos acuerdos.⁹

En cuanto a Chile, se inclinó por la prohibición de despidos, permitiendo solicitar la suspensión o reducción de jornada. También se facilitó el acceso a prestaciones del seguro de desempleo¹⁰. A las empresas se les postergaron, disminuyeron o eliminaron impuestos.¹¹

Efectos prácticos relevados en la aplicación de la prohibición de despidos y suspensiones.

En el trabajo de campo se utilizaron encuestas directas y autoadministradas. La recolección de datos se nutrió de los sectores que se entendió podrían haber tenido más contacto con la problemática tratada. Así, de lo informado por las entidades gremiales vinculadas con el comercio, la gastronomía y la hotelería (CEC, UTHGRA), y en el ámbito profesional (estudios contables), se pudo constatar que en nuestra región no se registraron situaciones de despidos ni suspensiones, aunque sí un gran aumento en la contratación informal.

En la esfera pública oficial, consultados los Municipios de Villa María y Villa Nueva comunicaron un registro de altas y bajas de comercios que se compensaron entre unas y otras, pero sin tener exploraciones de índole laboral.

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_756332.pdf

⁸ Idem.

⁹ https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47658/1/S2100926_es.pdf

¹⁰ Idem

¹¹ <https://elaboraciones.sociales.unc.edu.ar/politicas-publicas-implementadas-por-el-gobierno-chileno-para-sortear-los-efectos-de-la-pandemia/>

No obstante, un dato llamativo para referenciar es lo que informó la Municipalidad de Villa María, en cuanto a que en el año 2020 las inscripciones de actividades primarias e industriales fueron muy superiores, casi duplicando, a los cierres (3-1 y 30-11, respectivamente) en tanto en tanto que las de servicios fueron las que más acusaron defecciones (105 altas -160 bajas).

En cuanto a la sede judicial local, se puede advertir que el peor año de pandemia (2020) fue en el que menos causas concursales y laborales ingresaron, aun cuando tampoco se hayan podido discriminar causales ni planteos de nulidad de los despidos con base en la prohibición que tratamos. Así, en cuanto a los procesos concursales Iniciados en la Cuarta Circunscripción, fueron presentadas 7 en el 2020, el cual se convierte en el menor de todo el periodo, mientras que durante el 2021 se ingresaron menos causas que durante el 2018, 2019 y solo una de diferencia con el 2022. Respecto a las demandas presentadas en el fuero laboral, tampoco se advierte que la pandemia haya sido un disparador de las mismas, ya que 2020 se convirtió en el año con menos demandas iniciadas.

3) CONCLUSIONES

El dilema de la Pandemia no sólo trajo preocupaciones a nivel mundial relacionadas al ámbito de la salud, sino que también provocó inquietudes vinculadas a la economía, a la mantención de la empresa en marcha y a la conservación de los puestos de trabajo.

El marco de los DNU pareciera haber sido el instrumento adecuado por la época en que vivió, y su dudosa legitimidad que los operadores jurídicos y económicos cuestionaron al principio, se dispararon no sólo por su debida ratificación parlamentaria, sino también porque no se registraron mayores conflictos en la aplicación de la norma, desde que no se lograron relevar despidos invocándose la causal de pandemia que hayan debido revertirse por su nulidad intrínseca.

Las dificultades de tan horroroso proceso pandémico no fue, entonces, distinto a otras situaciones de crisis, recesión o emergencia económica que empleadores y trabajadores debieron haber enfrentado. En definitiva, la salvaguarda de la fuente de trabajo y la dignidad del trabajador tuvieron también su correlato en la protección de la fuente económica de que se nutren, esto es, el patrimonio empresarial que permite justamente la actividad que sostiene y da vida a ambos.-

4) BIBLIOGRAFIA Y FUENTES CONSULTADAS

Ackerman, Mario, “La extinción de la relación de trabajo”, 2 tomos, edit. Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2023.

De Diego, Julián A., "Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", edit. La Ley, Bs. As., 2011.

Martorell, Ernesto y Gastón, "Covid 19 (coronavirus) y empresa", edit. Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2020.

Revista Derecho Laboral, Número 288, 18/8/22

Revista Derecho Laboral, número 290, 12/10/22

Revista Derecho Laboral, número 291, 28/12/22

Revista Derecho Laboral, número 273, 2/2/22

Revista Derecho Laboral, número 267, 28/12/22

Semanario Jurídico número 2268, 27/08/2020

Semanario Jurídico número 2263, 23/07/2020

Semanario Jurídico número 2261, 09/07/2020

Sozzo, Gonzalo, "Las relaciones contractuales en tiempos de emergencia", edit. Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2020.