

El decreto (DNU) 329/2020.

Fue publicado en suplemento del Boletín Oficial de fecha 31 de marzo de 2020 y obedeció a un intenso reclamo de los trabajadores y distintos organismos para frenar la avalancha de despidos y suspensiones por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo, que se encuentran regulados en el capítulo V de la Ley de Contrato de Trabajo, y que habilitan suspensiones sin goce de haberes por estos motivos hasta un máximo de 75 días sin cobro de haberes.

En principio, se dicta luego de casi 20 días del decreto de necesidad y urgencia (DNU) del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) 260/2020 y de 10 días de dispuesto el aislamiento social obligatorio y el dictado de normas laborales para reglamentarlo, por lo que muchas suspensiones y despidos ya habían tenido lugar; y sólo se aplica a actividades reguladas por la LCT, lo que incluye a aquellas en que la LCT se aplica de modo subsidiario.

En su art. 2 se prohíben los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, por el plazo de 60 días desde su publicación.

En el art. 3 se prohíben las suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, también por el plazo de 60 días desde su publicación.

Se exceptúan las suspensiones por falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor, acordadas en los términos del art. 223 bis LCT, con homologación de la autoridad de aplicación.

En el art. 4 se establece que los despidos y suspensiones dispuestos en violación de lo normado en los arts. 2 y 3 no producirán efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral y sus condiciones actuales.

El art. 223 bis de la LCT referido en el art. 3 de este DNU no establece un procedimiento ni legisla un tipo distinto de suspensión, sino que define qué contribuciones tributará la prestación no remunerativa que reemplaza al salario en las suspensiones fundadas en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, que son precisamente las que ahora se prohíben. Su inclusión en el DNU, defectuosa legislativamente, sólo puede tener como propósito excepcionar a estas asignaciones no remunerativas “pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación”; o sea, habilitar la posibilidad de cambiar salario por asignación, en una proporción que no fija y que podría ser 0, con la única condición de su homologación ministerial. Es decir, habilitar la vía ministerial para el pacto del tipo de suspensión que dice que prohíbe.

Como dice “individual o colectivamente”, no descarta que la presentación al ministerio la pueda hacer la misma empresa, acompañando la conformidad de los trabajadores, que en establecimientos en que los recibos de haberes cuentan con “firma digital” se podría conseguir sin moverse el trabajador de su casa. Estos serán los casos menos frecuentes.

Lo normal será, por el contrario, la presentación de un acuerdo suscripto por la organización sindical –y aquí no es ocioso recordar las conversaciones que fueron públicas mantenidas por el gobierno con la dirigencia sindical – que en este caso y por la mención del DNU podría superar la objeción de la necesidad de la firma individual de los trabajadores afectados.

Esta presentación podría hacerse tanto en el ministerio nacional como en los provinciales y sus delegaciones.

Si bien podría objetarse que se debería previamente efectuar la denuncia que prevé el decreto 328/88 o instrumentarse a través de un procedimiento preventivo de crisis (L 24013), que podrían ser las “normas legales vigentes” a que alude el art. 223 bis de la LCT, lo cierto es que todas las suspensiones de la industria automotriz no transitaron ninguna de estos procedimientos, lo que no obstó a su validez.

Por otra parte, el decreto 328/88 no nulifica los actos que se llevaron a cabo omitiéndolo sino que sólo aplica sanciones a la empresa infractora; y la obligatoriedad del PPC es para determinado porcentaje de trabajadores y su trámite puede empezarse con una simple presentación y completarse una vez que termine suspensión forzada por la pandemia. De todos modos, no podrían pactarse despidos sino suspensiones, que es el único punto habilitado.

En síntesis, el DNU 329/2020 es parte del “acuerdo social” que reclaman los medios y va a legitimar las reducciones salariales, suspensiones y despidos mediante una fuerte presión sobre los trabajadores en los lugares de trabajo sin representación sindical y con la intervención de los sindicatos allí donde actúen.

En este último caso, va a desplazar la discusión a “cuánto” es lo que se va a resignar del salario, difuminando la prohibición de suspender o despedir que el mismo DNU condiciona a la existencia de un pacto individual o colectivo homologado.

Y sin duda tanto la recesión producto del coronavirus como la puerta que abre al pacto de rebaja salarial este decreto condicionarán cualquier discusión paritaria futura.

María Alicia Calvinho