



NOVEDADES: Prohibición de Suspensiones y Despidos

A partir del dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 329, y en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Poder Ejecutivo Nacional prohíbe los despidos, sin justa causa y por las causales de falta, o disminución de trabajo, y fuerza mayor, y las suspensiones, por las causales de fuerza mayor, o falta, o disminución de trabajo, por el plazo de 60 (sesenta) días.

En base a ello, cualquier tipo de acción que vaya contra tal prohibición será nula, y no producirá efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes, y en sus condiciones actuales.

Esta medida legislativa, viene a ratificar la acción gremial llevada a cabo por el Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal, durante los días previos, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación denunciando las suspensiones y despidos que fueron realizando y por los cuales se solicitó su intervención.

Sin perjuicio de ello, y con el fin que los trabajadores puedan impugnar las medidas adoptadas, hemos realizado diferentes modelos de impugnación, a ese tipo de medidas, para que puedan utilizar y enviar por cualquier tipo de medio.

Finalmente, adjuntamos una guía de preguntas frecuentes que pueden ayudar a orientarte, si sufriste alguna de estas medidas:

Guía de Preguntas Frecuentes con motivo de la Prohibición de los Despidos y Suspensiones.

¿Qué pasa si fui notificado de mi suspensión o despido?

Si fuiste despedido o suspendido debés impugnar tal medida. Lo puedes hacer por cualquier medio de comunicación, en principio, utilizando el mismo medio que utilizaron para comunicarse. Para mayor seguridad podés utilizar telegrama laboral (más de 30 palabras) de acuerdo a los modelos que adjuntamos. Asimismo tené en cuenta que en caso que no revean la medida adoptada por el empleados, la misma deberá ser revisada en sede judicial.

¿Qué pasa con las suspensiones y despidos anteriores a la fecha de vigencia del decreto?

Tanto las notificaciones anteriores como posteriores, deben ajustarse a la normativa legal, en este caso el decreto que prohíbe las mismas, ordenando mantener las relaciones laborales vigentes, al igual que sus condiciones.



Al respecto cabe destacar que esta medida viene a sumarse y complementar al Dec. 297/2020 que ya dispuso un “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, implicando en la mayoría de los casos una dispensa del deber de trabajar (por no ser su trabajo considerado esencial y no poder hacerse vía remota), sin pérdida de ingreso para el trabajador. En efecto, esto implica una “licencia extraordinaria” impuesta por la ley a los contratos de trabajo vigentes; y por tanto, constituye de por sí, una suspensión del contrato de trabajo, con goce de sueldo. Es por ello, que ya antes del dictado del nuevo decreto 329/2020 entendíamos que las suspensiones carecían de eficacia, ya que el contrato de trabajo se encontraba suspendido por imposición legal, en virtud de una “una decisión de salud pública en la emergencia” (art. 6 Res. 279/2020 MTEySS) y con derecho al goce íntegro de haberes (art. 8 Dec. 297/2020). Por ello, no resultaba jurídicamente posible, que se disponga una nueva suspensión con otros efectos, sobre un contrato que ya se encontraba suspendido por imposición de la ley.

Esta normativa que dispone “el goce íntegro de haberes” (Dec. 297/2020), dado la extensión realizada por el Dec. 325/2020. A la que se suma, ratificando lo antes dicho, la expresa norma en igual sentido, de prohibición de suspensiones y despidos dispuesta por el Dec. 329/2020.

Cabe por último destacar que dicha medida, conforme sus considerandos, se enmarca: dentro de las Recomendaciones dadas por la OIT en su “Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)” que dispone: “todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo”; se impone como una medida que tiende a neutralizar los efectos de disposiciones legales que implican pérdida de relación laboral o salarios (aplicando el art. 1733 CCyCN); y bajo la premisa de que el trabajador es “sujeto preferente de tutela” (CSJN Fallo “Aquino”), finalizando que tiende a garantizar “la seguridad de ingresos de los trabajadores y trabajadoras, aún en la contingencia de no poder prestar servicios, sea en forma presencial o en modos alternativos previamente pactados”, y garantizar “la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar”.

¿Qué pasa si mi empleador no respeta la ley, y decide despedirme o suspenderme de todas formas?

Dicha actitud es ilegal, e ineficaz (nula) como dice el Decreto, motivo por el cual se debe plantear la correspondiente reincorporación judicial, y los salarios que no se hayan abonado. En caso que la medida sea la suspensión, esta carece de toda validez, por lo tanto te deben abonar tus ingresos habituales íntegramente.



¿Qué ocurre si fui notificado de mi despido o suspensión mediante whatsapp o mail de mi despido o suspensión?

Las notificaciones de las diversas medidas que puede adoptar el empleador deben ser comunicadas por medios fehacientes. En particular, le corresponde a quien alega haber notificado la prueba de relativa a la notificación.

En este caso, los medios novedosos de comunicación (como email o whatsapp) cuentan con la complejidad de ser altamente manipulables y pasible de no lograr su cometido. Su dificultad se traslada a la prueba respecto a su existencia, autenticidad, recepción; lo cual hacen que en definitiva sea un medio poco seguro para hacer valer judicialmente sus notificaciones, ante una negativa o desconocimiento del receptor.

Dichas notificaciones no son, por sí mismas, ineficaces y nulas, si quien las manda logra probar los extremos anteriores; pero, el empleador deberá lograr probar su existencia y autenticidad, caso contrario, carecen de validez.

En definitiva, en el supuesto de que el trabajador desconozca o niegue haber recibido notificación de despido, el empleador deberá recurrir a una pericia técnica informática, debiendo corroborar y probar la titularidad del emisor (es decir que realmente correspondía a la empresa); la titularidad del destinatario; la autenticidad del contenido de la comunicación, de las fechas, la recepción y ausencia de alteración o manipulación.

¿Qué ocurre si mi empleador no me paga el sueldo pese a no estar ni suspendido ni despedido?

El salario debe pagarse como máximo 4 días hábiles después de concluido el mes, si no recibiste el sueldo de manera completa, primero exigí el recibo del mes en curso, para saber el motivo del descuento, y luego de chequeado el mismo, y si no se ajusta a derecho cualquiera de nuestros abogados te redactará la correspondiente intimación.

Asimismo, te recordamos que podés comunicarte con la Secretaría de Asuntos Gremiales por medio de nuestro chat online en sec.org.ar de lunes a viernes de 10 a 18 hs.