

Coronavirus y la duplicación de las indemnizaciones por despido incausado

NOVEDADES FISCALES 31 Marzo 2020

Las medidas de drástica reducción de la actividad, por cierto atinadas, deben se acompañadas por una serie de otras decisiones y programas que sostengan el costo salarial durante el período involucrado.



ámbito.com

El notorio incremento de costos generado por el decreto de diciembre pasado determinante de la duplicación de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa de trabajadores, se suma ahora a la inédita retracción de la actividad y simultánea reducción de ingresos a afrontar por el sector empleador en los meses por venir, como consecuencia obligada e inevitable del “aislamiento social preventivo y obligatorio” impulsado por las autoridades nacionales a través de Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 (B.O. del 20/03/2020).

Deviene imperioso entonces implementar medidas que desde distintos puntos de mira confluyan y coadyuven a minimizar las consecuencias perniciosas de la anómala situación que enfrentamos para ambos sectores de la ecuación, el dador de trabajo y el plantel dependiente.

ámbito.com

Infórmate más

La moratoria frente a los intereses sobre anticipos, ¿están condonados?

1| Suspensión de actividades y fuentes de trabajo

A riesgo de generar males mayores imposibles de revertir en el corto o mediano plazo y con un enorme costo social, se torna indispensable al mismo tiempo en que se preserva la salud de los trabajadores hacer lo propio con la salud de las empresas, de modo que, superados los plazos de interrupción del circuito productivo con un alcance hoy imposible de prever con certeza pero que seguramente irá mucho más allá del 31 del corriente mes de marzo, resulte viable retomar las labores en estructuras que hayan subsistido y mantengan su capacidad de dar trabajo y abonar las remuneraciones que devengue la normalizada prestación de tareas.

Dejando sentado nuestro acompañamiento a las medidas de drástica reducción de la actividad impulsadas por el PEN y en el convencimiento de

que éstas deberán incrementarse en el futuro inmediato, debemos aseverar sin margen de dudas que es imperioso las mismas se acompañen por concretos programas que sostengan el costo salarial durante esos períodos no sólo con la loable intención de ayudar al sector empleador sino y en última instancia, tanto a éste como a la totalidad de quienes en su ámbito desarrollan su labor y se hacen del sustento personal y de su grupo familiar.

Dijimos siempre y sostenemos con mayor énfasis hoy que nuestro punto de mira cuando tratamos el tema del empleo, no es el bienestar del empresariado en desmedro del plantel asalariado, sino de ambos de modo simultáneo: sólo en empresas sanas y en desarrollo los trabajadores pueden recibir la compensación monetaria que merecen y cumplir su aspiración de ascenso socio-económico. Múltiples resultan los mecanismos a desarrollar en este sentido, que deberán abarcar los períodos que se vean comprendidos en la presente situación de emergencia. A título de ejemplo y sin pretender agotar las alternativas posibles, desglosamos diversas sin duda factibles:

Subsidio destinado a cubrir las remuneraciones del plantel dependiente (alcanzando el total de sus montos o en su defecto, en porcentajes significativos que eviten el quebranto empresario).

Extensión a todo el sector empleador de los Programas REPRO en vigencia, simplificando sus requisitos de modo de alcanzarse inmediatez en su aplicación.

Otorgamiento de carácter no salarial al “quántum” de las remuneraciones inferior a su totalidad que deba seguir sufragando el dador de trabajo (en la hipótesis de subsidios no integrales), sea por generación de una nueva figura legal que abreve en el vigente art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo dando nacimiento a una específica “prestación no remunerativa”, sea por tornarlo aplicable a la presente crisis mas de modo directo y sin necesidad de la formulación de acuerdos entre las partes ni de su homologación administrativa.

Eximición completa de aportes y contribuciones patronales.

2| Doble indemnización y condiciones de trabajo y empleo

El Decreto 34/2019 (publicado en el B.O. del 13/12/19 y vigente desde esa fecha), so pretexto del notorio déficit en el empleo que afronta el mercado de trabajo nacional, sanciona la “emergencia ocupacional” por el término de ciento ochenta días y en su transcurso, determina el encarecimiento al doble del costo de los despidos sin causa justificada.

Aclaremos que el incremento reparatorio sancionado por el decreto no se aplicará sólo en los casos donde el patrono se decida a prescindir sin justa causa de su dependiente tomando a su cargo el nuevo costo incrementado, sino que operará de igual modo cuando la duplicación resulte invocada por el trabajador colocado en posición de autodespido y por el mismo trabajador en los casos de ceses con justa causa que entienda indebidos.

De este modo, a partir del 13 de diciembre de 2019 en todas las hipótesis conflictivas de extinción del vínculo el foco ha pasado a estar colocado en el monto a abonar a causa del Decreto 34/2019.

El interrogante a plantearse parece obvio: si esto ha venido ocurriendo en los meses pasados, ¿cómo operará en el marco de empresas sin posibilidad de generar trabajo y hacerse de ingresos con los que afrontar sus obligaciones?

Piénsese sólo por un instante en el caótico panorama de incontable número de dependientes que al no recibir sus salarios o hacerlo en importes inferiores a los debidos se consideren en situación de despido indirecto y generen los consecuentes reclamos con el sustancial incremento en sus cuantías derivado del Decreto 34/2019.

El fantasma de la “tormenta perfecta” en el campo laboral empieza a materializarse si no se toman en este ámbito también, medidas drásticas y urgentes:

Propugnamos la necesidad de inmediata derogación del Decreto 34/2019.

En su defecto, se torna necesario restringir su aplicación estrictamente a:

a) Supuestos de despidos injustificados así implementados expresamente por el empleador, excluyendo las hipótesis de ceses con invocación de justa causa y de despidos indirectos (de modo similar al que prima en la interpretación del encarecimiento reparatorio derivado de la Ley 25.013 en su art. 9).

b) Limitación expresa del alcance de la duplicación sancionada a la “Indemnización por Antigüedad” de manera similar a lo que prevé la Ley 25.323 en su art. 1o, o a las reparaciones previstas en los artículos 232 (Preaviso); 233 (Integración del Mes de Despido) y 245 (Antigüedad) como se entiende corresponde en los casos reglados por el art. 15 de la Ley 24.013.

(*) Consultor de Empresas y Cámaras Empresarias.

NOVEDADES FISCALES