

## **Despidos incausados. Prohibición y recargo indemnizatorio**

### **Suspensiones. Prohibición (excepciones)**

En el marco de la crisis económica y sanitaria que atraviesa nuestro país, se han dictado medidas que atañen a los despidos sin justa causa y a las suspensiones por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.

Las indemnizaciones originadas en un despido incausado producido a partir del 13 de abril de 2019 son duplicadas (excepto que correspondan a un contrato celebrado con posterioridad a dicha fecha o correspondan a contrataciones efectuadas en el Sector Público Nacional).

El lapso originario durante el cual regiría esta duplicación (180 días contados a partir del 13 de abril de 2019)<sup>1</sup> fue prorrogado por otros 180 días contados a partir del 10 de junio de 2020<sup>2</sup> y posteriormente prorrogado hasta el 25 de enero de 2021<sup>3</sup>

Adicionalmente: los despidos incausados y/o producidos invocando la falta o disminución de trabajo y/o la fuerza mayor y las suspensiones con fundamento en fuerza mayor, falta o disminución de trabajo, se encuentran prohibidas a partir del 31 de marzo de 2020<sup>4</sup>, originariamente por un lapso de sesenta días, contados a partir de esa fecha.

La vigencia de la prohibición fue sucesivamente prorrogada en varias ocasiones (cada una de ellas por sesenta días contados a partir del vencimiento de la prohibición vigente)<sup>5</sup>

Los despidos y suspensiones motivo de la prohibición mencionado serán nulos: el vínculo laboral continuará en las condiciones vigentes manteniéndose las obligaciones recíprocas.

Sin embargo, la trabajadora o el trabajador afectado, podrá optar por consentir la medida reclamando las indemnizaciones agravadas antes comentadas.

La prohibición no rige en los casos en que se acuerde la suspensión de la prestación laboral, con el pago de una asignación compensatoria, con fundamento en fuerza mayor debidamente comprobada, falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, acuerdo que puede ser realizado en forma individual o colectiva y que requiere su homologación.

La asignación es considerada no remunerativa, pero debe tributar las contribuciones previstas por las leyes 23.660 y 23661 (Obras Sociales).<sup>6</sup>

Debe quedar claro que la medida permitida exige *que no haya prestación laboral* por parte del trabajador o trabajadora (no se trata de un acuerdo para disminuir la remuneración).

A diferencia de las suspensiones por falta o disminución de trabajo y/o fuerza mayor debidamente comprobada, no es necesario respetar el orden de antigüedad previsto por la Ley de Contrato de Trabajo y no tienen la limitación temporal prevista para aquellas, sino que pueden durar mientras se mantenga el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio<sup>7</sup>.

Nada dice la normativa respecto de la duración de la suspensión posible de aquellas actividades o servicios que se realicen en las zonas que no se encuentren afectadas por el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio, sino por el *Distanciamiento Social Preventivo Obligatorio*, pero cuyo funcionamiento no se encuentre permitido.

Buenos Aires, 30 de noviembre de 2020

*Carlos Oscar Lerner*

---

<sup>1</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia 34/2019

<sup>2</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia 528/2019

<sup>3</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia 961/2020

<sup>4</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020

<sup>5</sup> Decretos de Necesidad y Urgencia 487/2020; 624/2020; 761/2020 y 891/2020

<sup>6</sup> Artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo

<sup>7</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia 529/2020