

XIX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas

UNNE

2023

En homenaje a la Dra. Hilda Zulema Zárate

Corrientes - Argentina

XIX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas: UNNE / Silvia Alegre... [et al.]; compilación de Martín Chalup; Lucía Sbardella; dirigido por Mario R. Villegas. - 1a ed. compendiada. - Corrientes:

Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-94-6

1. Derecho. I. Alegre, Silvia. II. Chalup, Martín, comp. III. Sbardella, Lucía, comp. IV. Villegas, Mario R., dir.
CDD 340.072

LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA POSPANDEMIA

Grillo, Carlos A. D.

eLcadg@hotmail.com

RESUMEN

Las normas de fuente estatal que prohibieron despidos y suspensiones durante la pandemia por Covid 19 nos permiten reeditar el debate acerca del alcance o la intensidad que pueden alcanzar las normas de orden público laboral cuyos contenidos limitan las facultades discrecionales del empleador en el marco de un contrato de trabajo, y en particular las atinentes a la estabilidad en el empleo, que en su alcance actual permiten despedir arbitrariamente al trabajador/a, sin causa, mediante el pago de una indemnización.

PALABRAS CLAVES

Covid, Convenios Colectivos.

INTRODUCCIÓN

Los antecedentes normativos de nuestro país que incorporaron normas o cláusulas de estabilidad propia para ciertos ámbitos o actividades específicas tales como en la actividad bancaria (decreto 20.268, ley 12637), industria del cemento (CCT 40/75), o en las relaciones laborales que se dan en las instituciones civiles y deportivas sin fines de lucro (CCT 160/75) no toleraron posteriores test de validez constitucional de la CSJN, por ser considerados violatorios del derecho de propiedad y de la libertad de contratación del empleador.

El análisis realizado en este trabajo está justificado en la observación de los efectos jurídico a través del estudio de casos que provocó la pandemia en nuestro país vinculados a la normativa que prohibió los despidos sin causa, tomando como punto de partida: a) la intensidad de sus contenidos (en particular el establecimiento temporario pero de plazo incierto de un sistema de estabilidad propia en las relaciones laborales en el ámbito privado), b) el origen o fuente de las normas que impusieron tales contenidos (todas de base estatal), c) La inexistencia de normas provenientes de la negociación colectiva que abordasen el problema, d) La ausencia de reproche jurisdiccional a

la validez constitucional de tales contenidos.

Observado este fenómeno bajo las pautas arriba descriptas, cabe que indagemos si será viable o no en la llamada pos pandemia reabrir el debate acerca de la posibilidad de incorporar en los futuros acuerdos colectivos con eficacia jurídica y como fruto de la negociación colectiva, es decir, sin que sean posibles de ser tachados de invalidez constitucional, ciertos contenidos normativos que aseguren al trabajador/a el derecho a la estabilidad en el empleo, al menos en forma temporaria y durante el plazo convenido en tales convenios, entendiéndose por tal al derecho a permanecer en su puesto de trabajo durante el plazo de vigencia pactado, salvo existencia de justa causa.

Vale decir que, ante una situación de fuerza mayor indiscutible, la respuesta normativa de base estatal que impidió los despidos incausados y las suspensiones decididas de manera unilateral por el empleador, sin duda alguna contribuyó a mantener activos miles de puestos de trabajo que de otra manera se hubieran perdido, y tal decisión de política legislativa, conforme observación rigurosa de los criterios jurisprudenciales posteriores a la misma, no mereció reproche

jurisdiccional con fundamento en la afectación a la libertad de contratación y al derecho de propiedad de las empresas y empleadores, que fueron precisamente los argumentos reiterados por nuestro más alto cuerpo en los precedentes “De Luca”, “Nazar y “Figueroa” para declarar la inconstitucionalidad de normas o cláusulas convencionales de estabilidad absoluta o propia..

MÉTODOS

Para la elaboración de esta comunicación hemos utilizado una metodología de carácter cualitativo y descriptivo, dirigida a la recolección de datos en relación a la casuística referida a la estabilidad en el empleo, a través de la selección de fuentes normativas y jurisprudenciales y de la observación empírica de los variados efectos jurídicos que sobre aquel tópico provocó la pandemia a los fines de reabrir un debate sobre el fortalecimiento de la estabilidad a través de los CCT.

RESULTADOS y DISCUSIÓN

La Pandemia del Covid-19 generó en nuestro país una compleja batería de normas de diversas jerarquías, que ante un escenario jamás visto en la historia de la relaciones laborales, de manera armónica, resultaron eficaces para evitar de algún modo la pérdida inconmensurable de puestos de trabajo que se hubiera dado sin el dictado de aquellas, sobre todo porque el impacto del inesperado fenómeno global no provocó reacciones oportunas ni adecuadas de los actores de la negociación colectiva que lograran el mismo alcance y eficacia obtenido por las normas de fuente estatal, las que, justo es decirlo, de manera prácticamente unánime no recibieron reproches constitucionales de los tribunales a pesar de que implicaron una muy intensa limitación a las facultades discrecionales del empleador. Descripto entonces el marco normativo de reforzamiento de la estabilidad en el empleo privado que

tuvo lugar como consecuencia de la pandemia, es necesario recordar que en los hechos ello implicó una limitación a los poderes discrecionales del empleador en tanto, el trabajador que era víctima de un despido incausado e inclusive ante un despido basado en causales manifiestamente inconsistentes estaba habilitado como opción a percibir la indemnización por despido o bien a solicitar la declaración de nulidad del despido poniéndose a disposición del empleador, situación esta última que beneficiaba al trabajador porque le daba el derecho a cobrar los salarios caídos y los que en el futuro se devenguen, aunque el empleador no hubiera querido efectivamente reincorporarlo a sus funciones.

No escapa a esta investigación el natural conflicto que subyace entre el ejercicio de las potestades del empleador, y su tendencia a la discrecionalidad, por una parte y por la otra la búsqueda de equilibrios en la regulación de un negocio jurídico en el que una de las partes sólo pone su fuerza de trabajo a expensas de los poderes del otro. Ese conflicto, podemos afirmarlo, ha sido atravesado por la normativa de emergencia que en nuestro país logró perforar hasta ese entonces límites infranqueables de la libertad de contratación y el derecho de propiedad de las empresas, pautas aquellas tenidas en cuenta por la CSJN de manera reiterada y pacífica para invalidar la pertinencia constitucional de normas que imponían sistemas de estabilidad propia en el empleo privado.

Dado este principio de cambio de paradigma, es dable proyectar en el tiempo el espíritu de dicha normativa de emergencia de base estatal, lo que debe llevarnos inexorablemente a la posibilidad de reabrir el debate que se creía en principio cerrado con miras a habilitar la posibilidad de incluir cláusulas de estabilidad de duración temporaria en los convenios colectivos de trabajo.

Coincido con Horacio Las Heras (2019) cuando afirma que no es

asimilable la intensidad de una cláusula de estabilidad propia absoluta que se incorpora en una fuente de origen estatal (Ley general o estatuto particular) que en su esencia nace para permanecer en el tiempo, con el caso en el que un contenido normativo de estas características proviene de un convenio colectivo de trabajo que es producto de la autonomía colectiva, que supone que las partes contratantes generan normas que las obligan solo a ellas a las que voluntariamente se han sometido, y que no son impugnables por sus destinatarios en base al efecto erga omnes a menos que sus reglas no respeten los mínimos legales (art. 8 LCT).

Un CCT supone un plazo de vigencia y de conformidad al art. 19 de la ley 14250 los contratantes tienen plena libertad para modificar las condiciones pactadas en convenios colectivos anteriores de igual ámbito. Pues bien, aporta Las Heras en estudios llevados a cabo antes de la pandemia que no resultaría razonable que una de las partes signatarias del convenio, en la etapa de vigencia del mismo, pretenda solicitar solamente que se declare la invalidez constitucional de la cláusula de estabilidad propia por ella misma suscripta dado que tal acción atentaría contra la regla del pacta sunt servanda que establece que los contratos se hacen y firman para ser cumplidos, más allá de resultar tal postura patronal, de suceder, contraria a la doctrina de los propios actos acogida reiteradamente por la Corte en base al principio de la buena fe. (Las Heras 2019).

La llamada pos pandemia se presenta como un escenario social, político y económico que amerita revisar ciertos criterios y pautas de interpretación que obran en el sistema de fuentes en su conjunto. Más temprano que tarde la autonomía colectiva en nuestro país deberá ocupar el espacio que la carta magna le atribuye en el art. 14 bis y acorde a los tiempos que

transcurren, modernizando instituciones y contenidos caídos en desuso, e incorporando como cláusulas normativas nuevos institutos acordes a los tiempos actuales y sin que ello implique necesariamente pérdida de derechos para el trabajador como suele alertarse desde ciertos sectores del pensamiento en nuestra disciplina. Ello importará un adecuado y no menos profundo ejercicio del amplio espectro del principio de la libertad sindical y de la autonomía colectiva fruto del cual, entiendo debería incluir la incorporación de cláusulas de estabilidad propia en el empleo privado a través de los CCT.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackerman, M. (2021). *El Despido*. M. Rubinzal Culzoni.
 Deveali, M. (1957). *Derecho Sindical y de la previsión social*. Zavalia.
 Ackerman, M. (2022). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (3º edición) Rubinzal Culzoni.

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN
 Otros

FILIACIÓN

AUTOR 1: Docente Investigador - PEI-FD 2020/0015 -