

DNU 70/2023:

¿AHORA 12 EN INDEMNIZACIONES LABORALES?

por Tomás Lutereau

Desde el año 2014 se encuentra vigente el Programa denominado “Ahora 12”, consistente en un plan de financiamiento por medio del cual se pueden efectuar compras con tarjetas de crédito en hasta 12 o 18 cuotas, siempre y cuando se traten de productos y servicios de producción nacional. En sus comienzos, las compras realizadas dentro del programa incluían cuotas sin interés, un gran incentivo para el consumo dentro del contexto inflacionario, pero, durante el último periodo, ha comenzado a aplicarse un interés. El objetivo de este plan no es otro que incentivar el consumo, transformándose en un alivio económico para los compradores y una herramienta fundamental para los vendedores en miras de ampliar sus ventas.

Sin embargo, el mencionado plan de financiamiento llegará a su fin el 31 de enero del 2024 dado que no será renovado, al menos, en su formato actual, cuestión que podría generar un fuerte impacto tanto en los consumidores como así en los vendedores. Pero ¿se pierde definitivamente este programa? Al menos, en lo atinente al consumo, el mencionado plan, en los términos actuales, dejara de existir, pero, como novedad, el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 (en adelante “DNU”) parecería introducirlo desde otra perspectiva: ¿El programa Ahora 12 podría ser aplicado al pago de las indemnizaciones laborales?.

Así las cosas, antes de responder el interrogante central del presente artículo, es preciso mencionar y analizar previamente algunas cuestiones relativas al DNU 70/2023, el cual, entre los diversos temas que aborda, deroga el artículo 2 de la ley 25.323, el cual fuera sancionado en el año 2000. Dicha normativa establecía que cuando el empleador, intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las (SECLO), éstas serán incrementadas en un 50%.

Esta indemnización agravada dispuesta por el artículo 2 de la ley 25.323 aplicaba el 50% sobre las siguientes indemnizaciones:

- 1) Indemnización por antigüedad: consiste en un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses (art. 245)
- 2) Indemnización sustitutiva por omisión del preaviso: el empleador tiene la obligación de preavisar la finalización de la relación laboral, o en su defecto de pagar la correspondiente indemnización por la falta de este que, dependiendo de la antigüedad del trabajador, podría ser de 1 o 2 sueldos. (Art. 232)
- 3) Integración del mes del despido: si el despido se produce en un día que no coincide con el fin de mes, el empleador tiene la obligación de pagar los salarios faltantes hasta completar el periodo mensual correspondiente. (Art. 233)

Podemos decir, entonces, que la presente normativa, mediante la imposición de una indemnización agravada, tendía a disuadir al empleador de, luego de efectuado el despido del trabajador, evitar la falta de pago de las indemnizaciones legales como consecuencia de la extinción de la relación laboral. Esta circunstancia implicaba que, producida la desvinculación sin causa del trabajador, el empleador debía abonar, en el plazo legal dispuesto en el art. 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, dentro de los 4 días hábiles de extinguido el vínculo laboral, las indemnizaciones por el despido injustificado pues, de lo contrario, si el trabajador se viera obligado a iniciar acciones judiciales o extrajudiciales para perseguir su cobro, las mismas serán incrementadas en un 50%. Por dar un ejemplo: Si al trabajador lo despedían sin causa, y las indemnizaciones por despido ascendían a la suma de \$1.000.000, y el empleador no las abonaba, debiendo el trabajador, en consecuencia, iniciar acciones legales para obtener su percepción, entonces, la deuda ascendería a \$1.500.000, es decir, \$500.000 adicionales. Esto, sin perjuicio de tener en consideración la suma de los intereses moratorios que resultaren de aplicación.

En ese orden de ideas, Carlos Pose ha sostenido oportunamente que, al ser sancionada, “el objetivo de la norma no sería otro que fortalecer las relaciones de trabajo con vocación de permanencia, obligando a los empleadores a ser más prudentes en el ejercicio de sus potestades rescisorias y a no especular con la morosidad judicial. Por ello se ha dicho que la norma citada tiende a resarcir daños distintos y autónomos a los que causa la cesantía laboral, tales como la falta de pago, en tiempo oportuno, de las reparaciones tarifadas fijadas para los casos de despido injustificado. Su objetivo es desalentar las

conductas dilatorias de los empleadores que causan un importante perjuicio al trabajador que no resulta compensado por los intereses moratorios.”¹

En efecto, como hemos manifestado, el DNU ha derogado la aplicación de esta sanción al empleador para el supuesto de que incumpliera con el pago de las indemnizaciones por despido sin causa. Entonces debemos preguntarnos: ¿Cuál será la motivación del empleador de abonar en el plazo legal las indemnizaciones por despido si ya no existe ninguna sanción por no hacerlo? ¿Cuál será la conveniencia de abonar dentro del plazo legal en vez de esperar que el trabajador, si es que se asesora para ello, inicie una demanda judicial para perseguir su cobro en un pleito que podría durar, teniendo en cuenta ambas instancias, de entre 3 a 5 años?

Una respuesta razonable que justifique la conveniencia de abonar las indemnizaciones en tiempo y forma, y así evitar el litigio iniciado por el trabajador sería eludir la aplicación de los intereses moratorios que se generen por la falta de pago. Vale aclarar que estos intereses que, hasta ahora eran dispuestos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y que desalentaban practicas especulativas como ser mantener un juicio laboral en el tiempo, también fueron modificados por el DNU, estableciéndoles un tope a los mismos, razón por la cual no quedara más la actualización de los créditos laborales a criterio judicial como, hasta su entrada en vigor, ocurría.

En ese sentido, el DNU establece en su artículo 84 que los créditos laborales provenientes de las relaciones individuales del trabajo serán actualizados, no pudiendo en ningún caso, la aplicación de intereses ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado, por el índice de Precios al Consumidor (IPC) con mas una tasa de interés pura del 3% anual. Dentro de estos créditos laborales a los que hace referencia la normativa citada, se encuentran las indemnizaciones por despido injustificado contempladas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, aquellos créditos que no se encuentran controvertidos por tener su origen en un despido sin causa dispuesto por el empleador pero que, por motivo alguno, no han sido cancelados.

Ahora bien, haciendo paralelismo con el actual programa “Ahora 12”, el DNU también incorpora otra novedad en su artículo 85 (que modifica el artículo 277 de la Ley de

¹ Carlos Pose, *Ley de Contrato de Trabajo*, Tercera Edición, pág. 603.

Contrato de Trabajo), estableciendo que las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley 24.467, es decir, las Pequeñas y Medianas Empresas, podrán acogerse al pago total de la sentencia judicial condenatoria en hasta un máximo de 12 cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas por el índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

Esto quiere decir que, a partir de las incorporaciones y modificaciones normativas dispuestas por el DNU, el empleador, luego de haber sido demandado por la falta de pago de las indemnizaciones legales correspondientes por el despido injustificado del trabajador, podrá contar con los siguientes beneficios:

- 1) Podrá dilatar, sin sanción judicial mediante, dado que la indemnización agravada por la falta de pago en legal tiempo y forma ha sido derogada, la cancelación de las indemnizaciones por despido sin causa debidas al trabajador por un plazo aproximado de entre 3 a 5 años que es lo que, regularmente, suele prolongarse el trámite de un juicio laboral hasta el dictado de la sentencia definitiva.
- 2) Se le aplicara una tasa de interés previamente determinada y limitada que, a priori, podría resultar conveniente si el empleador prefiriera invertir el dinero en otro activo durante el plazo del trámite del juicio.
- 3) A su vez, si se trata de una Persona Física y/o Pyme, podrá acogerse al beneficio contemplado en el artículo 85 del DNU, y así, abonar las indemnizaciones que, debió haber abonado al trabajador hace 3, 4 o 5 años, financiándose en hasta 12 cuotas con más aplicación de la respectiva tasa de interés mencionada.

La posibilidad de abonar las indemnizaciones por despido sin causa debidas al trabajador con la mencionada elasticidad temporal, sin sanción económica alguna y con la posibilidad de financiarlas en 12 cuotas parece colisionar con el espíritu buscado por el constituyente al legislar el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual se refiere, entre diversos derechos reconocidos a los trabajadores, a la “protección contra del despido arbitrario”. Maxime si tenemos en consideración que estas indemnizaciones representan para el trabajador la posibilidad, ante la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador, de tener una determinada, cierta e inmediata percepción destinada a la reparación patrimonial ocasionada por la pérdida de su principal fuente de ingresos.

Es sabido que la necesidad del pago en tiempo y forma de las indemnizaciones laborales responden a cuestiones no solo de reparación del daño generado, sino también a cuestiones de carácter alimentaria por parte del trabajador y de su núcleo familiar, quienes, desde la extinción del vínculo laboral, se ven privados de su fuente primaria de ingresos. Los daños ocasionados por la falta de pago del empleador pueden ser incalculables, mas aun, teniendo en cuenta la grave crisis económica que se vive actualmente en nuestro país.

No resulta descabellado imaginar que, bajo estas circunstancias y con estas nuevas reglas de juego, los empleadores eviten, de manera deliberada y especulativa, el pago de las indemnizaciones por despido una vez extinguida la relación laboral. Es por ello que, retomando el interrogante del presente artículo, podemos afirmar que, en determinados casos, las mencionadas modificaciones contenidas en el DNU 70/2023 permitirían al empleador adherirse al nuevo programa: “Ahora 12: Indemnizaciones Laborales”.