DECRETO 34/2019- LA APLICACIÓN DE LA DOBLE INDEMNIZACIÓN LABORAL.

El 13/12/2019 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/2019 (en adelante DNU Nº 34/2019), sobre emergencia pública en materia ocupacional promulgada por Presidencia de la Nación, a través del cual se establece una duplicación de los rubros indemnizatorios ante despidos sin causa por el plazo de 180 días a regir desde el 13/12/2019 al 11/06/2020. Si bien dicho decreto deberá ser validado por el Congreso, por el momento es de aplicación inmediata.

Asimismo es dable destacar que si bien pueden plantearse cuestiones sobre su constitucionalidad, lo cierto es que el decreto-ley Nº 25.561 (año 2002) similar al presente ahora analizado, (que prohibía despedir, además de agravar las indemnizaciones), tuvo recepción favorable por la Justicia, salvo sobre algunas cuestiones específicas de su reglamentación que no hacen a lo principal. Todo ello no hace más que suponer que el DNU Nº 34/2019 será validado ante los Tribunales, en cuanto sea materia de reclamo.

Esta medida trajo aparejada muchas dudas sobre a qué situaciones se aplica, como también respecto a qué rubros incluye, qué acontece con despidos dispuestos con anterioridad, entre otros interrogantes. Sin embargo, muchas de estas respuestas dependen de decisiones judiciales sobre las que no tenemos, hasta el momento, postura establecida o bien se podría llegar a conclusiones a partir de decisiones en casos análogos como ocurrió con el Decreto ut supra mencionado.

A continuación resaltaremos los puntos principales del DNU Nº 34/2019:

- ✓ Sólo se aplica a despidos SIN causa.
- ✓ No se prohíbe despedir, sino que se establece un agravamiento de los rubros indemnizatorios.
- ✓ Quedan excluidos de aplicación de este decreto despidos con causa, el abandono de trabajo, la extinción de la relación por voluntad de las partes (art. 241 LCT), de la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo (art. 247), por muerte del empleado o del empleador (art. 248 y 249 LCT), por

vencimiento del plazo (art. 250 LCT), por jubilación del trabajador (art. 252 LCT) y por incapacidad o inhabilidad del trabajador (art. 254 LCT).

- ✓ Tampoco se aplica a período de prueba. Ello en principio por el hecho de que al despedir en dicho período, NO existen indemnizaciones legales. Ahora bien, tampoco se duplicaría el preaviso.
- ✓ La medida abarca a las relaciones laborales que se hubieran iniciado con anterioridad al decreto. Ergo no resulta aplicable a las nuevas contrataciones desde el 14/12/2019.
- ✓ Los rubros que se "duplican" son indemnización por antigüedad, preaviso e integración mes despido.
- ✓ No se duplican rubros de vacaciones no gozadas, SAC Proporcional, pues estos rubros se abonan de igual modo cualquiera sea la causal correspondiente.
- ✓ Las multas por deficiente registración NO se duplicarían. Aunque ello podría ser tema de discusión jurisprudencial.
- ✓ Multa por certificaciones de remuneraciones y servicios, (Art. 80 LCT) tampoco se duplicarían. Aunque ello podría ser tema de discusión jurisprudencial.

Casos Especiales:

Más allá de las reglas generales detalladas en párrafos anteriores, existes casos específicos que generan controversia jurídica, que merecen ser analizados con detalle:

a). Despido indirecto.

Casos de despido "indirecto" a través de los cuales el actor denuncia incumplimientos y se considera despedido. En este escenario, la jurisprudencia, en casos análogos como la ley 25.561, ha considerado que las indemnizaciones laborales también se duplican en virtud de que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.[i] Si bien no compartimos esta postura, no es menos cierto que la jurisprudencia receptó, en gran medida, la aplicación de la Ley 25.561 a dichos casos.

b). Despido por Matrimonio – embarazo – sindical y/o discriminatorio:

En principio estos, siguiendo la letra del decreto, no se encontrarían incorporados, sin embargo, esta conclusión no es absoluta. La jurisprudencia no es uniforme al respecto y se encuentra evidentemente dividida. Por lo que, se encuentra CONTROVERTIDO, y dependerá de la postura judicial en cada caso.

c). Notificaciones de despido cursadas con anterioridad al decreto.

Todo despido anterior al decreto no duplica indemnizaciones. Los casos controvertidos son en los que la notificación no fue concretada o bien rige el vínculo hasta el 13/12/2019.

Respecto a estos casos, tampoco se encuentran detallados en el decreto. Por lo que todo lo que no esté expresamente allí detallado, se encuentra controvertido.

Por ejemplo, si se procedió a despedir con anterioridad al decreto pero efectivo desde el 31/12/2019 y, a su vez, la notificación recibida por el trabajador fue con anterioridad al 13/12/2019, en principio NO se el agravamiento indemnizatorio. Ello en virtud de que las notificaciones son RECEPTICIAS y se produjo con anterioridad a la normativa referenciada.

Sin embargo, existe un vacío legal sobre situaciones específicas como las detalladas, en virtud de que el vínculo seguía vigente al momento de dictarse el decreto.

Si se despidió a un trabajador con anterioridad al decreto y la notificación cursada es recepcionada con posterioridad al mismo, aquí sí es aún más discutido si corresponde o no la indemnización duplicada. En virtud de ser recepticia la notificación, todo parecería indicar que lo más probable es que sí corresponda la duplicación en virtud de estar vigente el vínculo.

Sin embargo, estas cuestiones son más discutidas tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

Apreciaciones Finales:

Se advertirá con facilidad que el DNU 34/2019 no presenta solución alguna a los “casos grises” explicitados, de hecho Decretos anteriores de similar criterio tampoco fueron contestes en la aplicación de la duplicación indemnizatoria en casos complejos.

Debido a la reciente publicación, podemos formular diversas opiniones en cuanto a la aplicación del Decreto y sus alcances; sin embargo como bien sabemos, y por más que se dicten normas

reglamentarias, la última palabra la tendrán los magistrados en aquellas desvinculaciones que lleguen a judicializarse, no porque tengan la verdad sobre la cuestión, sino simplemente porque serán los últimos en decidir, sin dejar de considerar que en nuestro país existe una arraigada trayectoria del derecho social protector del operario; por lo que se sugiere que, al momento de decidir el despido en los plazos indicados por el DNU, tomar en cuenta este agravamiento y prever que ante la eventual judicialización del caso particular, los Tribunales admitan la doble indemnización.

Dr. Luis Raskovsky

Socio Fundador

Raskovsky & Asociados | Abogados

[i] RUIZ, VÍCTOR HUGO c/ UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA UADE S/DESPIDO - CNTRAB - PLENARIO 310 - 1/3/2006