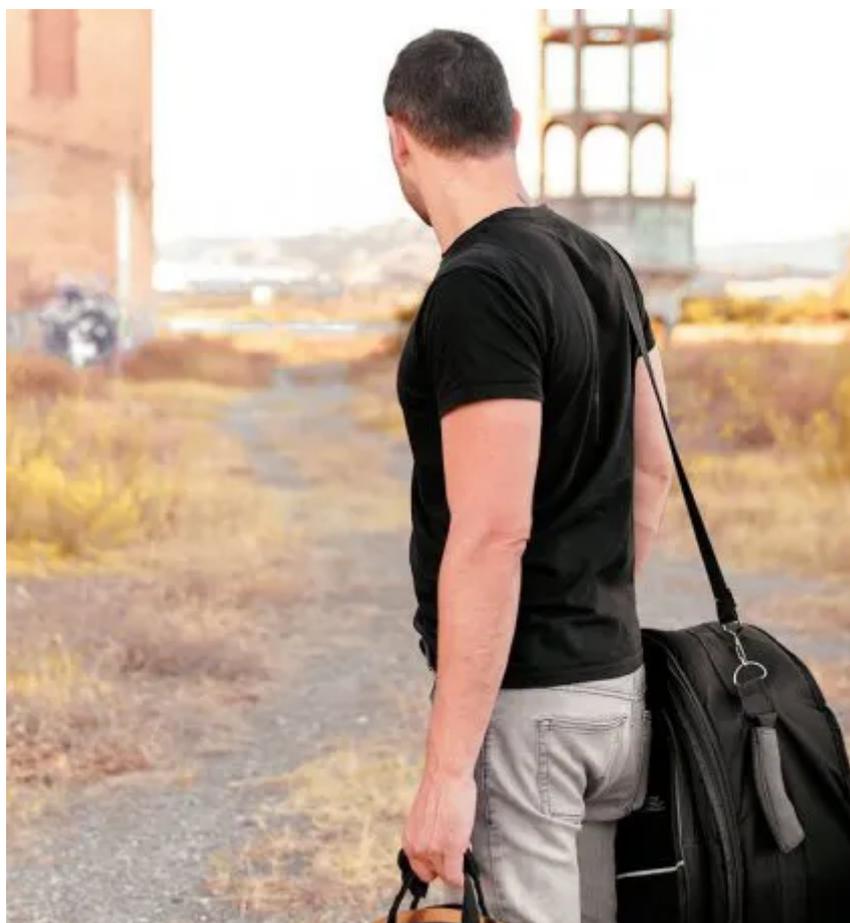


Doble indemnización en la crisis de actividad y empleo

NOVEDADES FISCALES 23 Junio 2020 - 00:00

A través del dictado del DNU 528/20 extendió por el plazo de 180 días la aplicación del incremento indemnizatorio para despidos sin causa, al finalizar el término previsto en el DNU 34/20



Por [Jorge E.M. Samouelian](#)

La reciente sanción del **DNU** 528/20 (BO del 10/06/20) vuelve a enfrentarnos con otra hipótesis de franca contradicción entre su justificación alegada y la realidad del mercado laboral sobre el que opera; hecha por tierra con la ilusión de extinción del encarecimiento indemnizatoria renacido con el DNU 34/19 por cumplimiento de su plazo de extensión temporal previsto (ilusión por cierto “ingenua”, a la luz del antecedente de sucesivas prórrogas que llevaron el régimen de duplicación reparatoria del año 2002 en la que abrevó, de sus originales ciento ochenta días de vigencia a ... cinco años y casi nueve meses), y termina corporizando el fantasma de la “tormenta perfecta” que determinara nuestro alerta en la nota en este mismo medio del pasado 31 de marzo, potenciándolo por sobre las peores previsiones en que entonces pudimos pensar.

Conforme el art. 1° de la nueva norma, se amplía “por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la entrada en vigencia del presente **decreto**, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto N° 34 del 13 de diciembre de 2019...”



Informate más

Los argumentos de Aníbal Fernández por la validez del DNU sobre Vicentin

Y continúa la disposición en estudio extendiendo por el mismo lapso (a agotarse el 07/12/20) el notorio aumento en las reparaciones derivadas del cese laboral injustificado, al sancionar:

“... en consecuencia durante la vigencia del presente decreto, en caso de despido sin justa causa, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con los términos del artículo 3° del Decreto N° 34/19 y la legislación vigente en la materia”.

1| Alcance de la duplicación

Resultan en un todo aplicables a las consecuencias a derivarse de la nueva regulación, las consideraciones críticas que hemos vertido en cada uno de nuestros trabajos referidos al DNU 34/2019.

La expresa remisión a su art. 3° no implica sino que "... la duplicación prevista ... (comprenda) todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo".

Los mismos interrogantes que planteáramos frente al dictado de la norma de diciembre-2019 (Ámbito Financiero del 11/02/2020), no sólo resultan válidos hoy sino que adquieren mayor trascendencia en el contexto de la crisis en curso:

¿Debe el agravamiento indemnizatorio alcanzar únicamente a las sumas a abonarse en concepto de "Indemnización por Antigüedad"?

¿Debe en cambio comprender además a la Indemnización Sustitutiva del Preaviso y a la Integración del Mes de Despido?

Finalmente, el cuestionamiento de mayor trascendencia. ¿Podrían válidamente integrarse a la cuantificación de la duplicación impuesta distintas indemnizaciones especiales (embarazo; matrimonio; tutela sindical; Leyes 24.013, 25.323, 25.345) derivadas también del distracto decidido por la empresa o catalogado por el trabajador como sin causa?

2|La tormenta perfecta en su mayor magnitud

La experiencia acumulada en el ejercicio profesional durante el período 2002-2007 en vigencia del primigenio sistema de duplicación de reparaciones, que revivimos sin excepción en todos y cada uno de los diferendos generados

desde diciembre pasado con su “renacimiento” a partir del DNU 34/2019, deja en claro que no existe a la fecha ni se verificará en el porvenir, conflicto de partes en que el Decreto 528/2020 no pase a ser el protagonista.

A días de sancionado el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” el 20 de marzo pasado, sostuvimos como imperiosa la necesidad de derogar (y reduciendo nuestra pretensión, cuanto menos acotar al rubro “Ind. por Antigüedad”) el sistema de encarecimiento en las reparaciones que regía hasta el 10 de junio.

El panorama que visualizábamos al imaginar el efecto de su aplicación en los litigios de previsible número creciente que deberían enfrentar empleados y dadores de trabajo durante los meses de paralización total o casi completa de actividades y, sobre todo, en el complejo período de recuperación del circuito productivo y la actividad económica post-pandemia, nos llevó a definirlo como “tormenta perfecta”.

La realidad ha superado la peor de nuestras previsiones:

El régimen de duplicación no fue derogado; ni siquiera limitado en los rubros que comprendía.

Se lo dejó transcurrir hasta su agotamiento el 10 de junio, y en esa misma jornada fue prorrogado por otros ciento ochenta días a través del actual DNU 528/2020.

Y llevando la “tormenta” que procurábamos disipar a niveles cuya debida merituación excede el marco de esta nota mas nos sentimos en la obligación de cuanto menos bosquejar, suma la duplicación de indemnizaciones a la inédita “prohibición de despidos” que sancionó el DNU 329/2020 del 31/03 y extendió hasta el 31 de julio el DNU 487/2020 del 18/05.

Enfrentamos hoy entonces, la vigencia contemporánea de dos distintos y opuestos sistemas de regulación aplicables al cese de relaciones laborales:

El de “estabilidad impropia” inherente a nuestro Derecho del Trabajo, al que adscriben el DNU 34/2019 y el nuevo DNU 528/2020: el empleador tiene la potestad de poner fin a los contratos de trabajo que hubiera conformado abonando como compensación por el daño que se presume sin admitir prueba en contrario la ruptura genera, una indemnización tarifada (que conforme estos decretos es incrementada en nuestra opinión de manera indebida).

El de “estabilidad propia absoluta” operativo para todo el empleo privado a partir del DNU 329/2020 y el ulterior DNU 487/202: de modo abiertamente violatorio de la libertad de industria y comercio y de la garantía de propiedad que los torna inconstitucionales, sin derogar ninguna de la múltiples disposiciones legales que amparan la facultad resolutoria del empleador, la anulan de plano al prohibirla y dejar sin efecto su implementación, habilitando al trabajador a demandar la reinstalación en el puesto con cobro de los salarios caídos.

(*) Consultor de Empresas y Cámaras Empresarias.



Suscribite a nuestro newsletter

[DNU](#)

[DECRETO](#)

[NOVEDADES FISCALES](#)