

**“DOBLE INDEMNIZACIÓN”: DECRETO 34/2019**

El viernes pasado (13/12/2019), en un Suplemento Especial del Boletín Oficial, fue publicado el Decreto N° 34/2019 de “Emergencia Pública en Materia Ocupacional”.

Se trata de un DNU (Decreto de Necesidad y Urgencia) que declara la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días. Durante ese lapso, todos los despidos dispuestos “sin justa causa” darán derecho al trabajador afectado a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación ordinaria vigente.

Los principales aspectos del régimen de excepción son:

**a) Vigencia:** a partir de su publicación (13 de diciembre de 2019) y por un plazo de 180 días. Su vencimiento sería en consecuencia el 10 de junio de 2020 siempre y cuando no se decida su prórroga.

**b) Ámbito de aplicación:** Todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado cuyas relaciones hayan sido iniciadas con anterioridad a la fecha de la publicación del Decreto.

Con el objeto de fomentar el empleo y la generación de nuevas fuentes de trabajo, el artículo 4º del Decreto dispone que no se aplicará la duplicación indemnizatoria a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del régimen.

**c) Conceptos que se duplican:** El Decreto establece en su artículo 3º que la duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

Esta pobre redacción implicaría duplicar los siguientes conceptos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744):

- Indemnización por Preaviso omitido (Arts. 231/2 LCT)
- Indemnización por integración de mes de despido (Art. 233 LCT)
- Indemnización por antigüedad (Art. 245 LCT)

Adicionalmente, existen otras leyes o estatutos especiales que imponen diferentes indemnizaciones a favor de los trabajadores despedidos sin justa causa. Esas indemnizaciones especiales también se duplicarían en caso de despido sin justa causa.

**d) Comentarios adicionales:** Si bien estamos ante un decreto, que por la materia que trata sería de dudosa constitucionalidad, al haber sido calificado como “de Necesidad y Urgencia” tiene naturaleza similar a una ley. Para mantener su vigencia deberá ser validado por la Comisión Bicameral Permanente del Congreso de la Nación, y luego recibir aprobación de al menos una de las Cámaras, de conformidad con la ley 26.122. Sin embargo, mientras tanto se encuentra vigente y su cumplimiento será exigible.

Teniendo en cuenta los antecedentes no muy lejanos de imposición de “doble indemnización” o indemnización agravada, es previsible una variada jurisprudencia en cuanto al alcance de los rubros que integran esa duplicidad.

Existe copiosa jurisprudencia al respecto. Destacamos en ese aspecto, el Plenario N° 310 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, del 01 de marzo de 2006 que estableció: “*Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25561 [análoga a la actual medida] en los casos de despido indirecto*”. Esto significa que no solamente deberá pagarse la indemnización agravada ante un despido dispuesto por el empleador, sino también en caso de que sea el empleado quien se considere despedido como consecuencia de alguna conducta que impute a su empleador.

Con relación a la indemnización por vacaciones no gozadas dispuesta por el artículo 156 de la LCT, entiendo que no corresponde su duplicación toda vez que se abona mediando cualquier tipo de extinción del contrato de trabajo. El Fallo Plenario N° 316 de la CNAT del 14/11/2007, ratifica dicha postura, ya que es su momento estableció que: “No está sujeta al recargo previsto por el artículo 16 de la ley 25561 la indemnización por

vacaciones no gozadas, regulada por el artículo 156 de la ley de contrato de trabajo”.

Existe también jurisprudencia que rechazó y que también admitió, en varios casos, la duplicación de rubros indemnizatorios resultantes de leyes o estatutos especiales, como así también de las indemnizaciones ya de por sí agravadas en casos especiales (por ejemplo, por embarazo, maternidad, matrimonio, licencias por enfermedad, falta de entrega de certificados de trabajo).

En casos anteriores, también estuvo dividida la jurisprudencia en relación a la duplicación de las indemnizaciones que establecen las leyes 24.013 (indemnizaciones agravadas por empleo no registrado o deficientemente registrado) y 25.323 (indemnizaciones por empleo no registrado o deficientemente registrado y por obligar al trabajador a iniciar acciones judiciales para obtener el pago de las indemnizaciones legales). De aplicarse también la duplicación de estas multas, como pareciera resultar de la norma actual y fue admitido por parte de la jurisprudencia en casos anteriores, los montos indemnizatorios crecerían exponencialmente.

Quedamos a disposición para aclarar o ampliar el presente.

Atentamente,

**Mateo Tomás MARTINEZ**

**Abogado - Socio**