

**:: PRORROGA DE VIGENCIA DE LA DOBLE INDEMNIZACIÓN | PLAZO DE SUSPENSIÓNES ::****DNU 528/20: Despidos sin causa. Ampliación de la vigencia de la denominada “doble indemnización” por el plazo de 180 días.**

El 10/6/2020 se publicó en el Boletín Oficial el DNU 528/20 mediante el cual el Poder Ejecutivo Nacional decidió – más allá de encontrarse actualmente prohibidos los despidos sin justa causa hasta el 29 de julio de 2020 - ampliar por el plazo de 180 días a partir de su publicación la vigencia de la denominada “doble indemnización” en favor aquellos trabajadores que sean despedidos sin causa, ratificando los lineamientos establecidos por el DNU 34/19 del 13/12/19, que originariamente había impuesto esta gravosa medida para los empleadores.

Destacamos que el DNU en cuestión ratifica que la duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados “con motivo” de la extinción incausada del contrato de trabajo, lo cual autoriza a interpretar que la integración del mes de despido y la indemnización derivada de la omisión del preaviso estarían alcanzadas por la duplicación y que también lo estaría la indemnización por vacaciones no gozadas, por tratarse de indemnizaciones originadas con motivo en la extinción del contrato. Todas ellas junto con sus correspondiente SAC.

Como hemos dicho en oportunidad de analizar el DNU 34/19, si bien el alcance de la duplicación referido en el párrafo anterior es discutible - ya que la indemnización sustitutiva del preaviso y la que se abona por vacaciones no gozadas no se originan estricta y únicamente en el despido mismo, sino que concurren otras circunstancias y/o se adeudan también frente a otros supuestos de cese laboral - en anteriores experiencias de medidas análogas la interpretación judicial mayoritaria ha sido la de los amplios alcances de la duplicación.

Por el contrario, consideramos que no estarían incluidas en la duplicación las indemnizaciones agravadas creadas por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 (artículo 80 LCT), que no se originan con motivo de la extinción sin causa del contrato de trabajo sino, por un lado, en la existencia de deficiencias registrales y por otro, en la falta de entrega oportuna de los certificados de servicios y aportes.

Tampoco debería ser objeto de duplicación la “suma equivalente al importe de las remuneraciones que hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior” a la que alude el artículo 52 de la Ley de Organización de las Asociaciones Sindicales al referirse a la protección especial de los delegados sindicales.

Del mismo modo, entendemos que resultan excluidas de la duplicación las indemnizaciones especiales previstas en la LCT – agravamiento por despido de empleada embarazada o reciente

---

madre, por despido de empleado que contrajo matrimonio o próximo a contraerlo - por reconocer antecedentes exorbitantes al mero despido sin causa.

Por su parte, el artículo 2º del DNU ratifica expresamente que los trabajadores contratados a partir del 13 de diciembre de 2019 se encuentran excluidos de la duplicación de las indemnizaciones.

Como argumento de la prórroga de este esquema de indemnizaciones duplicadas en forma simultánea a la lisa y llana prohibición de despedir hasta el 29 de julio de 2020, en los considerandos del DNU se indica que *“existen situaciones que demuestran la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como son las referidas a la extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves del empleador y la empleadora, o a la aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora de la eficacia extintiva, o incluso en aquellos supuestos en los que se torna difícil acceder a la reinstalación, ya sea por clandestinidad laboral o el cese de actividades”*.

Finalmente destacamos que la medida, que entró en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial (DNU, artículo 3º) y por el plazo de ciento ochenta (180) días – esto es, hasta el 6/12/20 –, en nuestra opinión aplica a todos aquellos empleados susceptibles de ser desvinculados sin expresión de causa – no solamente a los incluidos en el régimen de contrato de trabajo sino también de personal agrario y de personal doméstico – sin distinción alguna.

### **DNU 529/20: Anulación de los límites temporales previstos en la L.C.T. para las suspensiones por falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor pactadas en los términos del art. 223 bis L.C.T..**

Por su parte, el DNU 529/20 establece que, como consecuencia de la emergencia sanitaria actualmente en curso a raíz del COVID-19, los límites temporales previstos en los arts. 220, 221 y 222 de la Ley de Contrato de Trabajo no regirán para las suspensiones por falta de trabajo y/o fuerza mayor dispuestas en los términos del art. 223 bis de la referida ley, y que por tal, en esos casos las suspensiones pactadas podrán extenderse hasta el cese del aislamiento social, preventivo y obligatorio establecido por Decreto 297/20 y sus prórrogas.

Resulta importante destacar que la Ley de Contrato de Trabajo establece en su art. 220 que las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador no pueden exceder el plazo de treinta (30) días en un (1) año calendario contado a partir de la primera suspensión.

Por su parte, el art. 221 del mismo plexo normativo establece que las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

---

Finalmente, señalamos que el art. 222 de la L.C.T. establece que toda suspensión dispuesta por el empleador en los términos de los arts. 219, 220 y 221 L.C.T. que excedan los plazos fijados o cuando en su conjunto, y cualquiera fuese la causa que las motivaren, superen los noventa (90) días en un año a partir de la primera suspensión, cuando esta no fuere aceptada por el trabajador, “dará derecho a éste a considerarse despedido”.

Como hemos dicho, a través del DNU en análisis se ha resuelto dejar sin efecto los límites temporales establecidos en la normativa precedentemente citada, disponiéndose que, de manera excepcional, las suspensiones por falta de trabajo y fuerza mayor concertadas (art 223 bis L.C.T) – las únicas que actualmente pueden disponerse, ya que las suspensiones unilaterales se encuentran también prohibidas - podrán extenderse hasta el final del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Por otra parte, destacamos que de los considerandos del DNU en cuestión surge que los mencionados límites temporales previstos para las suspensiones, en una emergencia de duración incierta como la que se atraviesa, *“podrían conspirar contra la finalidad de preservación de las fuentes de trabajo, en el marco de medidas consensuadas en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias”*, señalándose asimismo que la presente disposición es dictada con el objetivo de preservar la paz social, lo cual ha conllevado a la necesidad de adoptar *“medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, y a gozar de condiciones de existencia dignas para ellas y para sus familias”*.

El voluntarismo queda de manifiesto, ya que se intenta garantizar el “derecho a la oportunidad de ganarse la vida” sin reparar en las gravísimas dificultades y hasta en la imposibilidad de los empleadores de continuar con su nómina de personal sin cambios, en un contexto de retracción aguda de la actividad.

**Buenos Aires, 10 de junio de 2020.**

---