

TÍTULO:	DOBLE INDEMNIZACIÓN PARA EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. CLAVES PARA SU INTERPRETACIÓN
AUTOR/ES:	Segu, Gustavo R.
PUBLICACIÓN:	Liquidación de Sueldos
TOMO/BOLETÍN:	-
PÁGINA:	-
MES:	Diciembre
AÑO:	2019
OTROS DATOS:	-

GUSTAVO R. SEGU

DOBLE INDEMNIZACIÓN PARA EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. CLAVES PARA SU INTERPRETACIÓN

El viernes 13 de diciembre de 2019 se publicó en un suplemento especial del Boletín Oficial el [decreto de necesidad y urgencia \(DNU\) 34/2019](#), mediante el cual se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta (180) días contados a partir de la misma fecha de entrada en vigencia del citado decreto.

Asimismo, se dispone, durante el plazo de vigencia del decreto, que en caso de despido sin justa causa, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación vigente, comprendiendo dicha duplicación la totalidad de los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo. Se aclara, por otra parte, que estas disposiciones no resultarán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia.

A continuación, realizaremos una serie de consideraciones sobre las particularidades que presentan ciertos aspectos del decreto y el análisis de cuestiones e interrogantes que se plantean para la aplicación del mismo.

I - ¿CUÁNDO ENTRA EN VIGENCIA EL DECRETO?

De acuerdo con lo establecido por su [artículo 5](#), el decreto entra en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial, es decir, a partir del 13 de diciembre de 2019, inclusive. No obstante que se publicó pasadas las 22:00 horas como suplemento del Boletín Oficial de ese día. Recordamos que el artículo 5 del Código Civil y Comercial de la Nación establece al respecto lo siguiente "Las leyes rigen desde el octavo día de su publicación oficial, o desde el día que ellas determinan" y en este caso el propio decreto determina que rige desde el día de su publicación en el Boletín Oficial, es decir desde el mismo día 13 de diciembre de 2019.

II - ¿HASTA CUÁNDO RIGE LA EMERGENCIA OCUPACIONAL?

La situación de emergencia ocupacional se declara por el término de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia del presente decreto. Este entró en vigencia el día 13 de diciembre; por consiguiente, la declaración de emergencia ocupacional rige desde ese día hasta el 9 de junio de 2020, inclusive. Si bien la redacción del texto puede prestarse a confusiones por no indicar el mismo si la emergencia ocupacional rige a partir del día de entrada en vigencia "inclusive" del decreto, es llamativo que no mencione la palabra "día", por lo que "a partir de la entrada en vigencia del presente decreto" puede interpretarse que es a partir de la entrada en vigencia "inclusive" del texto del decreto, es decir a partir del mismo día 13 de diciembre de 2019.

III - ¿HASTA CUÁNDO RIGE LA DUPLICACIÓN DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA?

De acuerdo con lo establecido por el [artículo 3 del decreto 34/2019](#), la duplicación de indemnizaciones rige para los despidos sin justa causa que se produzcan "durante la vigencia del presente decreto". No obstante, en los considerandos del decreto se aclara que la duplicación de indemnizaciones se aplicará para los despidos sin justa causa que se produzcan "durante el término que dure la emergencia ocupacional", siendo este el espíritu de la norma. Por consiguiente, de acuerdo a lo analizado en el punto anterior, la duplicación de indemnizaciones regiría a partir del mismo día 13 de diciembre de 2019 y hasta el día 9 de junio de 2020, inclusive, pudiendo obviamente ser prorrogada si el Poder Ejecutivo Nacional así lo dispone.

IV - ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO? ¿QUÉ CONCEPTOS SON LOS QUE QUEDAN AFECTADOS POR LA DUPLICACIÓN?

A partir de la entrada en vigencia del decreto, en caso de despido sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, aclarando al respecto el artículo 3 del decreto que dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada.

Por consiguiente, en dicho caso, la duplicación de indemnizaciones alcanzará a los siguientes rubros:

- a) Indemnización por antigüedad ([art. 245, LCT](#)).
- b) Indemnización sustitutiva por falta de preaviso ([art. 232, LCT](#)).
- c) Indemnización por integración del mes de despido ([art. 233, LCT](#)).

V - ¿SE DEBE DUPLICAR LA INDEMNIZACIÓN PROPORCIONAL POR VACACIONES NO GOZADAS?

Consideramos que no corresponde aplicar la duplicación a la indemnización sustitutiva por vacaciones no gozadas, dado que es una indemnización que se genera cualquiera sea la causa de la extinción del contrato de trabajo y, por lo tanto, no es propia y exclusiva de la extinción sin justa causa. Refuerza esta opinión la solución aplicada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante el Fallo Plenario N° 316, en autos "[Tartaglini, Gustavo Mario c/La Papelera del Plata SA s/despido](#)", del 14/11/2007, en los que se analizaron los alcances de las disposiciones del [artículo 16 de la ley 25561](#), que había establecido la suspensión de los despidos sin justa causa por el plazo de 180 días y dispuesto en caso de contravención a la prohibición que los empleadores debían abonar a los trabajadores "el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente". Mediante dicho Plenario se fijó la siguiente doctrina al respecto: "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".

VI - ¿QUÉ EFECTOS TIENE SOBRE LOS DESPIDOS INCAUSADOS DE LOS TRABAJADORES RURALES ALCANZADOS POR LA [LEY 26727](#) DE TRABAJO AGRARIO?

Los trabajadores comprendidos dentro del régimen establecido por la [ley 26727](#) de trabajo agrario que sean despedidos sin causa tienen derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes en forma duplicada. Debe destacarse que el [DNU 34/2019](#) no establece exclusión alguna al respecto. En efecto, los alcances del citado decreto son de carácter general, aplicables a todos los trabajadores dependientes y no se encuentran reñidos con disposición alguna de la [ley 26727](#) de trabajo agrario.

Por otra parte, recordamos que en materia de extinción, el contrato de trabajo agrario se rige por el Título XII de la ley de contrato de trabajo (LCT). Por consiguiente, las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido se calculan de acuerdo con las pautas establecidas por la LCT, en los términos del [artículo 22 de la ley 26727](#) de trabajo agrario. Este último artículo dispone que "...el trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos (2) meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor".

VII - ¿QUÉ EFECTOS TIENE SOBRE LOS DESPIDOS INCAUSADOS DE LOS TRABAJADORES ALCANZADOS POR LA LEY 26844 DE CASAS PARTICULARES?

Para el caso de los trabajadores comprendidos en la [ley 26844](#) de casas particulares, observamos que tampoco el [DNU 34/2019](#) tampoco establece exclusión u observación alguna al respecto, por lo cual quedan plenamente incluidos en los alcances de sus disposiciones. Por consiguiente, corresponderían duplicarse las indemnizaciones previstas por los [artículos 43](#) ("Indemnización sustitutiva por falta de preaviso"), [44](#) ("Indemnización por integración del mes de despido") y [48 de la ley 26844](#) ("Indemnización por antigüedad").

VIII - ¿LA DUPLICACIÓN SE APLICA SIN IMPORTAR CUÁL ES LA MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO?

El [DNU 34/2019](#) establece la aplicación del agravamiento indemnizatorio para el caso de despido incausado sin distinción de la modalidad de contrato de trabajo. En efecto, la clave no está en dicha modalidad, sino en la modalidad de la extinción del mismo. Veamos por ejemplo el caso del contrato a plazo fijo, en el que lo esperable es que el mismo se extinga por cumplimiento del plazo, no obstante lo cual el empleador podría disponer su extinción anticipada sin causa (esto es la llamada *ruptura ante tempus*), debiendo abonar las indemnizaciones correspondientes a la extinción sin causa ([art. 95, LCT](#)). En caso de que el empleador disponga el despido anticipado sin causa en un contrato a plazo fijo, el trabajador tendrá derecho al cobro duplicado de las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido.

IX - ¿CUÁLES SON LAS EXCEPCIONES A LAS DISPOSICIONES DEL DNU 34/2019?

El decreto establece que la duplicación de indemnizaciones no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo, es decir a las celebradas a partir del día 14 de diciembre, inclusive. Los considerandos aclaran debidamente que esta excepción ha sido dispuesta a los fines de facilitar la generación de nuevas fuentes de trabajo.

X - ¿QUÉ SUCEDE EN LOS CASOS EN QUE LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO SIN CAUSA HAYA SIDO CURSADA ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL DNU PERO HAYA SIDO RECIBIDA POR EL TRABAJADOR CON POSTERIORIDAD A LA MISMA?

Las notificaciones tienen carácter recepticio, es decir que surten efecto a partir de la recepción por parte del destinatario. Interpretamos que, en dicho caso, resultarían de aplicación las previsiones establecidas en el decreto en cuanto a la duplicación de las indemnizaciones, especialmente si la fecha indicada en la notificación para la extinción se encuentra comprendida dentro del período de vigencia del mismo. Inclusive queda comprendido dentro de la duplicación de indemnizaciones el caso del despido cuya notificación fue recibida el mismo día 13 de diciembre, en virtud de que el decreto rige desde ese mismo día. Recordamos al respecto que de acuerdo con el art. 6 del Código Civil y Comercial de la Nación "día es el intervalo que corre de medianoche a medianoche", con lo cual si el decreto entro en vigencia "el día de su publicación", lo hizo desde las cero horas de ese mismo día.

XI - ¿QUÉ SUCEDE EN LOS CASOS EN QUE LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO HAYA SIDO PREAVISADA CON UN MES DE ANTICIPACIÓN?

Este es un caso distinto al analizado en el punto anterior, ya que el empleador preavisó con un mes de anticipación la extinción que se iba a producir en una fecha que luego quedó comprendida dentro del período de emergencia ocupacional. Por ejemplo, el trabajador quedó notificado, mediante carta documento el día 20 de noviembre de 2019, que el día 31 de diciembre se extinguirá el contrato de trabajo. Se trata de una situación muy particular en la que el empleador no puede retractarse unilateralmente de la extinción sin causa. La cuestión es que el contrato continúa vigente hasta el 31 de diciembre, pudiendo incluso extinguirse con anterioridad a dicha fecha por otra causal, por ejemplo, si se produjera el fallecimiento del trabajador o del empleador antes de la fecha preavisada. No queda duda de que el contrato se extinguirá, pues está dentro del período de emergencia ocupacional.

XII - ¿LA INDEMNIZACIÓN POR CLIENTELA QUE DEBE ABONARSE A LOS VIAJANTES DE COMERCIO AL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SE ENCUENTRA ALCANZADA POR LA DUPLICACIÓN?

Al respecto, interpretamos que no correspondería en principio la duplicación de la misma, ya que se trata de una indemnización que el empleador debe abonar sin importar cuál es la causa de la extinción del contrato de trabajo. En efecto, el artículo 14 del Estatuto del Viajante de Comercio, establecido por la [ley 14546](#), dispone que en caso de disolución del contrato, una vez transcurrido un año de vigencia del mismo, todo viajante tendrá derecho a una indemnización por clientela equivalente al 25% de lo que le hubiera correspondido en caso de despido sin causa, teniendo derecho el trabajador o sus causahabientes al cobro de la misma, cualquiera sea el motivo de la misma.

El caso sería sin dudas similar al de la indemnización proporcional por vacaciones no gozadas que analizamos párrafos atrás, en el que se debe abonar independientemente de la causal de extinción de que se trate. Respecto a este último caso, en el citado Plenario N° 316 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de fecha 14/11/2007, en autos "[Tartaglino, Gustavo Mario c/La Papelería del Plata SA s/despido](#)", en su dictamen el fiscal vertió los siguientes conceptos para justificar la exclusión de la duplicación establecida oportunamente por la [ley 25561](#), señalando al respecto lo siguiente: "...Los razonamientos expuestos me llevan a considerar que no nos encontramos frente a una indemnización que, en el marco del artículo 16 de la ley 25561, deba ser duplicada para desalentar esa iniciativa antijurídica del empleador que incide en la dimensión del desempleo. Adviértase que la indemnización del artículo 156 de la ley de contrato de trabajo es uno de los pocos créditos emergentes de la relación laboral que, ni la renuncia ni la muerte afectan y no sería coherente con la finalidad del artículo 16 de la ley 25561 incrementar un rubro que no está destinado a resarcir las consecuencias del despido y que el empleador debe, aunque su proceder no haya sido reprochable...". Dichos fundamentos no resultan extraños a la solución del caso planteado en este punto, ya que la indemnización por clientela, al igual que la indemnización proporcional por vacaciones no gozadas, se abona en todos los casos en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, sin importar la causal de extinción, siendo el único requisito que haya transcurrido un año de duración del contrato.

XIII - ¿EN CASO DE DESPIDO INDIRECTO SE APLICA LA DUPLICACIÓN DE INDEMNIZACIONES?

El [DNU 34/2019](#) nada aclara al respecto, no obstante lo cual podría aplicarse el mismo razonamiento establecido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el Fallo Plenario N° 310 dictado en autos "[Ruiz, Víctor Hugo c/Universidad Argentina de la Empresa UADE s/despido](#)", del 1/3/2006, en los que se hizo lugar a la aplicación de la duplicación de indemnizaciones establecida por la [ley 25561](#) en caso de despido indirecto, señalando que los diversos incumplimientos contractuales del empleador que llevan al trabajador a considerarse en situación de despido indirecto plantean una situación idéntica a la de un despido sin causa. El [artículo 246 de la LCT](#), referido a la resolución indirecta del vínculo, establece, a su vez, 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. Se fijó, por lo tanto, la siguiente doctrina: "Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25561 en los casos de despido indirecto".

XIV - ¿RESULTAN ALCANZADAS POR LA DUPLICACIÓN LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO POR CAUSA DE MATERNIDAD, DE MATRIMONIO Y POR ESTABILIDAD GREMIAL?

De igual modo que en los casos anteriormente analizados, nada aclara el [DNU 34/2019](#) sobre la procedencia de la duplicación en caso de despidos en los que corresponda abonar la indemnización por despido por causa de maternidad ([art. 178, LCT](#)) y por despido por causa de matrimonio ([art. 182, LCT](#)). Nuevamente podríamos establecer un parangón con la duplicación de indemnizaciones establecida por la [ley 25561](#), analizando la jurisprudencia relativa a dicha situación.

Al respecto, rescatamos lo dispuesto por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con fecha 19/1/2013 en autos "Garita, Giselle c/Carabías, Claudia s/despido", en los que se señaló lo siguiente: "Corresponde admitir la procedencia de los rubros indemnizatorios demandados al inicio, incluyendo el resarcimiento previsto en el artículo 178 de la ley de contrato de trabajo ... La presunción que emana del artículo 178 de la ley de contrato de trabajo no ha sido desvirtuada y, conforme con la jurisprudencia pacífica de esta Cámara, la misma también es aplicable a los casos de despido indirecto. Deben considerarse

comprendidas, en la duplicación prevista en el artículo 16 de la ley 25561, las indemnizaciones por matrimonio, embarazo, maternidad y estabilidad gremial.

La Sala VII, en autos "[Valdebenito, Marcelo R. c/San Sebastián SA](#)" (7/5/2004), consideró que deberían duplicarse no solo las indemnizaciones previstas en la ley de contrato de trabajo (por despido y omisión de preaviso), sino todas las derivadas de la extinción de dicho contrato, incluyendo la indemnización especial del delegado gremial ([art. 52, L. 23551](#)). En autos "[Cano, Carolina María c/AON Warranty Services Inc. s/despido](#)" (30/6/2004), interpretó que la duplicación alcanza, además de las indemnizaciones previstas en la LCT, a las propias de la ley nacional de empleo y a la del [artículo 2 de la ley 25323](#), entre otras, de modo que no hay razón para excluir la duplicación de la indemnización sustitutiva del preaviso, la indemnización por vacaciones y la indemnización especial, previstas en el [artículo 178 de la LCT](#).

A su turno, la Sala VI dijo, en autos "[Romano, María Florencia c/Andrés Lagomarsino e Hijos SA s/despido](#)" (20/9/2005) que, con respecto a la duplicación de la indemnización del [artículo 182 de la LCT](#), no corresponde otorgarla, porque la finalidad del legislador al duplicar los resarcimientos fue evitar despidos sin causa, y en la situación de la trabajadora la protección especial tiene por causa el embarazo y cumple con aquel objetivo.

Como podemos observar, hubo bastante disparidad de criterios en el tratamiento de las indemnizaciones agravadas.

XV - ¿PROCEDE LA DUPLICACIÓN SOBRE LAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS POR LOS ARTÍCULOS 15 DE LA LEY DE EMPLEO Y 2 DE LA LEY 25323?

Nada aclara al respecto el [DNU 34/2019](#) con relación a las indemnizaciones establecidas por el [artículo 15 de la ley 24013](#) (ley de empleo) y por el [artículo 2 de la ley 25323](#). Nuevamente podemos recurrir al auxilio de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictada en el marco de la [ley 25561](#) para interpretar la duplicación de indemnizaciones establecida por el reciente DNU. Al respecto, podemos mencionar lo resuelto por la Sala III de la citada Cámara, con fecha 24/8/2004, en autos "[Ramírez Azcona, Luis Roberto c/Navarro, Juan Carlos y otro s/despido](#)", en los que se dispuso al respecto lo siguiente: "*Respecto de la reparación prevista por el artículo 2 de la ley 25323, tampoco tiene relación inmediata con el despido, ya que, para su procedencia, se requiere tanto que el trabajador intime al empleador el pago de las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo, y de los artículos 6 y 7 de la ley 25013, como que inicie acciones ante la Justicia o ante cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las ... Tampoco corresponde la duplicación de la indemnización del artículo 15 de la ley 24013, dado que su objeto se enmarca en las políticas diseñadas por el legislador para erradicar el trabajo no registrado (o registrado deficientemente), propósito que difiere claramente del perseguido por el artículo 16 de la ley 25561. Además, esta indemnización no es autónoma, sino que tiene por finalidad proteger con mayor intensidad la estabilidad del trabajador que solicita la regularización de su situación laboral ... Cuando el artículo 15 de la ley 24013 dispone que si el trabajador es despedido sin justa causa dentro de los dos años de haber efectuado la intimación recibirá el doble de la indemnización que le hubiese correspondido como consecuencia del despido, quiere decir que esta última se duplicará y no que el artículo le otorga dos indemnizaciones más*".

No obstante, la Sala V, en autos "[Bordón, María Virginia c/El Palacio de Jamón SA y otros s/despido](#)", con fecha 19/2/2005, consideró que la amplitud de los términos del [artículo 4 del decreto 264/2002](#), según el cual la duplicación prevista en el [artículo 16 de la ley 25561](#) comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo, permite interpretar que la intención del legislador fue la de abarcar todas las especies, tipos o rubros de carácter indemnizatorio que nazcan con motivo del despido sin justa causa. Desde esta perspectiva, corresponde incluir la indemnización del [artículo 182 de la LCT](#) (conf. [art. 178](#), íd.) en tanto el mismo opera justamente como consecuencia del despido. También corresponde incluir el incremento del 50% sobre las reparaciones por antigüedad y preaviso ([art. 2, L. 25323](#)) y el incremento de 100% de aquellas, en virtud del artículo 15 de la ley nacional de empleo. No así en cuanto a la indemnización del [artículo 80 de la LCT](#), pues esta no tiene relación directa con un despido sin justa causa, sino con la ausencia de entrega de certificados (19/2/2005).

XVI - ¿SE APLICA LA DUPLICACIÓN EN CASO DE DESPIDO INCAUSADO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA?

De acuerdo con lo establecido por el [artículo 92 bis de la LCT](#), el empleador puede disponer la extinción del contrato de trabajo durante dicho período sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar. El preaviso durante el período de prueba es de 15 días corridos ([art. 231, LCT](#)). Por consiguiente, en caso de disponer el despido sin causa en forma intempestiva deberá abonar al trabajador la indemnización sustitutiva por falta de preaviso respectiva. Interpretamos que pretender la duplicación de la indemnización por falta de preaviso en estos términos sería desnaturalizar el espíritu del [DNU 34/2019](#) que, de acuerdo con sus considerandos, apunta a "*atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral, mientras se trabaja en la búsqueda de los acuerdos básicos indicados precedentemente*", estableciendo "*que en caso de producirse despidos sin justa causa durante el término que dure la emergencia, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente*".

Evidentemente, el despido sin causa dispuesto durante el período de prueba en los términos del [artículo 92 bis](#) no se encuentra dentro de la situación descrita en los citados considerandos, ya que se trata de un caso excepcional. En efecto, el despido durante el período de prueba en principio se produce en el marco de una situación en la que el trabajador no cumplió las expectativas para las cuales fue contratado. Está claro que no se trata de una situación que va a agravar la situación a la que se refiere la emergencia ocupacional, pues será reemplazado por otro trabajador que sí cumpla con dichas expectativas.