

El regreso de la doble indemnización por despido

El Decreto de Necesidad y Urgencia N°34/2019 declaró la emergencia en materia ocupacional por 180 días y estableció una penalidad económica para aquellos empleadores que dispusieran, durante el plazo de vigencia, la desvinculación sin causa de sus trabajadores. La sanción implica la duplicación de todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

Repasamos los principales aspectos a tener en cuenta:

Cálculo de la doble indemnización

Si bien el texto del Decreto no precisa específicamente los rubros alcanzados, se entiende que la duplicación abarca los siguientes conceptos:

- Indemnización por antigüedad
- Indemnización sustitutiva de preaviso
- SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso (en el entendimiento que aquello que resulta accesorio, sigue la suerte del concepto principal)
- Integración del mes de despido
- SAC s/ integración del mes de despido

En cambio, no resultarían alcanzados los siguientes ítems:

- Vacaciones no gozadas (conforme doctrina establecida en fallo plenario N°316 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos, en relación con las disposiciones de la Ley N°25.561, de similares características)
- Aguinaldo proporcional (dado que su pago no resulta una indemnización, sino que se liquida cualquiera fuese la causa de la extinción laboral).

Por su parte, en relación con las multas laborales, no resultarían comprendidas ya que su objetivo no es indemnizar el despido, sino una sanción específica por determinadas conductas que provocan un incumplimiento del empleador. Sin embargo, la jurisprudencia ha resultado contradictoria en este sentido.

Despidos con justa causa

Con relación a los despidos que se dispongan con invocación de una causa justificada, resulta claro que no sería aplicable. Sin perjuicio que, en el caso que el dependiente cuestione judicialmente la existencia de dicha causa y/o el tipo de sanción disciplinaria aplicada por el empleador, muy probablemente reclamará asimismo la incorporación de la duplicación bajo análisis.

Plazo de vigencia

El gran interrogante que plantea la norma entre los empleadores es qué sucederá en caso de que la emergencia ocupacional no cese luego del período de 180 días, y, en consecuencia, si eventualmente el plazo inicialmente establecido, podría ser prorrogado.

La experiencia histórica indica que la Ley N°25.561 (sancionada en el año 2002) y que estableció una similar duplicación de las indemnizaciones, se mantuvo vigente -con diferentes porcentajes de agravamiento- hasta el dictado del Decreto N°1224 en el año 2007. Es decir, que una normativa que inicialmente se estableció por 180 días, perduró por más de cinco años.

Frente a esta experiencia, resulta relevante la aclaración establecida en el art. 4° del Decreto en el sentido que sus disposiciones no resultarán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia. Por ello, en caso de prorrogarse, debería mantenerse esta condición a fin de conservar los efectos sobre tales contrataciones.

Desde PwC Argentina te podemos ayudar ... con nuestro asesoramiento, experiencia y un adecuado consejo legal, que permita minimizar el impacto de las novedades legislativas en el desarrollo de las relaciones laborales de tu empresa.

Contactos:

Fernando Bonofiglio, Senior Manager, fernando.bonofiglio@pwc.com | (54 11) 4850 4590
Marcelo Brandariz, Socio, marcelo.brandariz@pwc.com | (54 11) 4850 6728

