
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. La doble indemnización dispuesta por el Dto. 34/19*

Al asumir su cargo, ante la Asamblea legislativa, el presidente de la Nación se refirió a la severidad de la crisis de desempleo. Sostuvo que afecta seriamente a los más jóvenes con porcentajes superiores en las mujeres (23%) que en los varones (18 %). Además existe información en la que se detectó un crecimiento del desempleo durante el segundo semestre del año pasado.

Frente a esta situación serían posibles, entre otras medidas, las siguientes:

- a. Generar estímulos a las empresas que acrediten no haber reducido su plantel laboral durante un reciente lapso (por ejemplo con acceso a créditos oficiales blandos);
- b. Incrementar el costo indemnizatorio legal para los casos de despidos sin expresión o sin acreditación debida de la injuria;
- c. Prohibición durante un plazo determinado de los despidos arbitrarios.

El [DNU 34/19](#) del día 13 de diciembre adoptó el criterio intermedio, estableciendo la duplicación del monto indemnizatorio de los despidos carentes de causa, no afectando de ninguna manera aquellos que se produzcan por la existencia acreditada de injuria laboral. Algunos empresarios manifestaron que los sorprendió, entre otras razones, porque ciertos funcionarios habían dicho que medidas de ese tipo no eran conducentes en un cuadro de depresión como el existente; que se necesita más una alteración del régimen legal de las relaciones laborales con un cambio en la política económica que promueva la mayor producción. Sin embargo, se pudo comprobar que otros empleadores, suponiendo la pronta vigencia de medidas sancionatorias para los despidos incausados, comenzaron a decidir rupturas injustificadas de los vínculos existentes en una cantidad mayor a la habitual.

Uno de los secretarios generales de la CGT, Carlos Acuña, que se había pronunciado en contra de medidas como la adoptada, una vez conocido el DNU expresó su aprobación. El presidente de la Unión Industrial Miguel Acevedo sostuvo su rechazo por considerarlo absolutamente impropio para la actual coyuntura económica, que requiere la adopción de herramientas que activen la producción y no que la condicionen.

En el país hay antecedentes de la adopción de medidas similares, por ejemplo durante la presidencia del Dr. Eduardo Duhalde que establecía una duración semestral, pero que después continuó su vigencia durante más de cinco años sin efectivos logros en el descenso de los desempleos. Próximamente se encuentra una “ley antidespidos” que vetó el expresidente Mauricio Macri. Por lo tanto se presume que la polémica continuará, incrementándose cuando se aproxime el vencimiento del plazo de seis meses establecido, pues nada impide determinar su extensión.

Algunas precisiones del DNU 34/19:

- queda establecida la declaración de la emergencia ocupacional que facilita la rápida adopción de medidas por parte del poder ejecutivo sobre el tema;
- rige todas las relaciones de dependencia que se encuentren en vigencia desde antes del 13 de diciembre de 2019;
- carece de aplicación para las relaciones laborales que comiencen con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU, que es el día de publicación en el Boletín Oficial;
- la duplicación comprende a todos los rubros indemnizatorios correspondientes a un despido incausado (indemnización por antigüedad, sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido y los correspondientes agravantes que resulten pertinentes);
- la duración del estado de emergencia es de ciento ochenta días, pero puede ser abreviada o extendida por un nuevo DNU.

Fecha de Publicación: 03/03/2020