

## ¿ES EL DNU N° 34/19 UNA JUSTA CAUSA?

MARÍA CARLA DI PAOLA\*

### RESÚMEN.

El presente trabajo consiste en el análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia N°34/19 sancionado el 13 de diciembre de 2019, con miras a determinar los motivos que conllevaron a su sanción y si los efectos de su sanción provocan en las partes de la relación laboral, algún tipo de desequilibrio que torne violatorio los derechos expresados en los art. 14, y 17 de nuestra Constitución Nacional.

Dicho decreto tuvo por objeto declarar la emergencia pública en materia ocupacional, por el término de CIENTO OCHENTA (180) días, a partir su entrada en vigencia y, en virtud de ello, duplicar las indemnizaciones laborales realizadas en el marco del despido sin justa causa.

A través de esta disposición legal, se persigue la protección del trabajo, por lo que se recurre a este Decreto de Necesidad y Urgencia en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, incisos 1° y 3°, de la Constitución Nacional.

El presente trabajo aborda el desarrollo de los fundamentos de citado decreto, el análisis de la vigencia del decreto aplicable a las relaciones laborales previas y posteriores a la sanción de esta normativa, las modalidades contractuales a las que se aplica, las consecuencias de su aplicación, los rubros indemnizatorios a los que aplica la indemnización agravada y finalmente, los motivos que conllevaron a la sanción de Decreto de Necesidad y Urgencia N°

\* Abogada, actual maestranda en la Maestría Derecho Laboral y Relaciones Internacionales de la UNTREF.

34/2019, como así también la función social que cumple el dictado de dicha disposición legal.

Lo que se pretende con estas líneas es que, una vez realizado el análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, poder determinar si la medida adoptada a través de dicha disposición legal es acorde a los tiempos que corren, en función de que sus consecuencias inciden sobre ambas partes de la relación laboral, empleador y empleado, y también, indirectamente sobre la sociedad toda. Asimismo, se pretende determinar si dichas consecuencias producen algún desequilibrio entre las partes que torne violatorio los derechos expresados en los art. 14 y 17 de nuestra Constitución Nacional.

### • ANTECEDENTES NORMATIVOS.

A modo de antecedente normativo del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, puede citarse el art. 16 de la ley N° 25.561.

Dicha norma fue sancionada y promulgada parcialmente en enero del año 2002, a raíz de la profunda crisis económica sucedida en el año 2001, fue denominada EMERGENCIA PÚBLICA Y REFORMA DEL REGIMEN CAMBIARIO, y tuvo por objeto declarar la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria.

El segundo párrafo del artículo 16 de la ley N° 25.561 establece que: “por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente”.

Asimismo, en virtud del artículo 4° de la Ley N° 25.972 publicada en el Boletín Oficial el día 17 de diciembre de 2004, se prorrogó la suspensión de los despidos sin causa justificada dispuesta, hasta que la tasa de desocupación elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) resulte inferior al DIEZ POR CIENTO (10%).

En caso de producirse despidos en contravención a dicha suspensión, los empleadores deberán abonar a los trabajadores afectados el porcentaje adicional que fije el Poder Ejecutivo nacional, por sobre la indemnización que les corresponda conforme a lo establecido en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Cabe referir que, esta disposición no resultará aplicable a los empleadores respecto de los contratos celebrados en relación de dependencia, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2003, siempre que éstos impliquen un aumento en la plantilla total de trabajadores que el empleador poseía al 31 de diciembre de 2002. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

De esta manera surge claramente que con anterioridad a la sanción del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, se utilizó este tipo de mecanismos para proteger la fuente de trabajo, en situaciones excepcionales como lo fueron la grave crisis que atravesó nuestro país en el año 2001.

Asimismo, en la actualidad la copiosa doctrina y jurisprudencia suscitada con motivo de la vigencia del art. 16 de la ley 25.561, durante el plazo de seis años (06 de febrero de 2002 y 17 de julio de 2007), resultan de utilidad para la interpretación de la norma.

## **2. MOTIVOS QUE CONLLEVAN A LA SANCIÓN DEL DNU N° 34/19.**

Con anterioridad a que la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (O.M.S.) declare el brote del SARS-CoV-2 como una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) en el marco del Reglamento Sanitario Internacional, para la que los países deben estar preparados en cuanto a la contención, vigilancia activa, detección temprana, aislamiento, manejo de casos, rastreo de contactos y prevención de la propagación de la infección, el Gobierno Nacional mediante DNU N° 34/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de CIENTO OCHENTA (180) días, a partir de la entrada en vigencia del citado decreto.

Los motivos que llevaron a tal declaración están expresados en el considerando de la norma, la que establece que la tasa de desempleo se ha incrementado hasta el 10,6% en el segundo trimestre de 2019, un punto porcentual superior a un año atrás, con tasas que en el caso de los jóvenes superan el 18% en los varones y el 23% entre las mujeres, conforme surge de los reportes de la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Asimismo, los considerandos del Decreto de

Necesidad y Urgencia N° 34/19, indican que la dinámica del empleo asalariado registrado privado durante el último año muestra un marcado descenso que indica que 139 mil trabajadores y han quedado fuera del mercado laboral (septiembre 2018 frente a septiembre 2019).

En el mismo sentido, indica que en el año 2016 el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN advirtió sobre el incremento de despidos y sancionó el proyecto de Ley N° 27.251 que contenía la prohibición de los despidos sin causa, que fue observado en su totalidad por el Decreto N° 701 de fecha 20 de mayo de 2016; y finalmente que desde la fecha del veto se perdieron 111 mil puestos de trabajo asalariado registrado privado: en mayo de 2016 había

- trabajadores y TRES (3) años después, en septiembre de 2019, el número fue de 6.067.000.

### **3. TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL DNU N° 34/2019.**

La protección consagrada por el decreto ampara a todos los trabajadores a los que se les aplique la ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Asimismo, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 también le es aplicable a todo trabajador al que a su favor se devenguen indemnizaciones derivadas de su despido injustificado, tales como: personal de casas particulares; periodistas; viajeros de comercio; etc.,

### **4. VIGENCIA DEL DNU N° 34/19.**

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, sin perjuicio de haber sido publicado como suplemento del Boletín Oficial de ese día aproximadamente a las 22:00 hs. Asimismo, corresponde recordar que en virtud del artículo 5 del Código Civil y Comercial de la Nación, el que establece que “las leyes rigen desde el octavo día de su publicación oficial, o desde el día que ellas determinan”.

En el caso de Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 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.

Asimismo, la situación de emergencia ocupacional se declara por el término de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y, atento a que 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, y en la actualidad, hasta diciembre de 2020 en virtud de la sanción del Decreto N° 528/2020 publicado en el Boletín Oficial el día 10 de junio de 2020 por medio del cual, se amplía por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la entrada en vigencia del decreto de referencia, la emergencia pública en materia ocupacional declarada, y en consecuencia durante la vigencia del Decreto 528/2020, en caso de despido sin justa causa, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tiene derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con los términos del artículo 3° del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y la legislación vigente en la materia.

### **DESPIDOS NO COMPRENDIDOS EN EL SUPUESTO DEL DNU N° 34/19.**

De acuerdo a lo expresado, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 no es aplicable a las contrataciones laborales que se realicen luego de la entrada en vigencia de la norma, es decir que no se aplica a las relaciones laborales concertadas a partir del 14 de diciembre de 2019.

El fundamento de dicha disposición, es la intención de generar nuevas fuentes de trabajo, ya que de aplicar el agravamiento indemnizatorio a los vínculos celebrados luego de la sanción del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, podría perjudicar la generación de nuevas contrataciones.

Sin perjuicio de ello, hágase notar que se encuentra también vigente el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020 que prohíbe los despidos a partir del 31 de marzo de 2020, sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación de dicho decreto en el Boletín Oficial, obteniendo de esta forma una protección legal para estos supuestos. Esta norma fue prorrogada en repetidas ocasiones, siendo la última la de fecha 23 de septiembre de 2020 mediante DNU N° 761/2020, por lo que dicha prohibición se mantiene por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación de dicho decreto en el Boletín Oficial, es decir hasta el 23 de diciembre del corriente año.

#### **NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO DURANTE LA VIGENCIA DEL DNU N° 34/19.**

Las notificaciones tienen carácter recepticio, es decir que surten efecto a partir de la recepción por parte del destinatario, por lo tanto, se considera perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación.

En el caso en que el trabajador reciba la comunicación del despido luego de la sanción del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, es decir con posterioridad al 13 de diciembre de 2019 y siempre que la relación laboral sea anterior a la entrada en vigencia de la norma en cuestión, resultan de aplicación las previsiones establecidas en el decreto en cuanto a la duplicación de las indemnizaciones.

En este sentido, incluso queda comprendido dentro de la duplicación de indemnizaciones el caso del despido cuya notificación fue recibida el mismo

día, es decir el 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", y por lo tanto desde las cero horas de ese mismo día el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 es plenamente operativo.

#### **CASO DEL PREAVISO CONCRETADO CON ANTERIORIDAD A LA VIGENCIA DEL**

##### **DNU N° 34/19.**

Este caso no se encuentra contemplado expresamente en el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19.

Aquí el empleador realiza el preaviso con anterioridad a la entrada en vigencia del decreto en cuestión, previendo que la extinción de la relación laboral se realice luego del 13 de diciembre de 2019. Atento a que el empleador no puede retractarse unilateralmente de

la extinción sin causa, el contrato continúa vigente hasta la fecha en que el mismo se extinga.

En relación a si corresponde o no la indemnización agravada, existen dos posturas antagónicas, la primera entiende que corresponde la aplicación de la duplicación de la indemnización conforme lo dispuesto en el citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, ello en virtud de que el despido se produjo dentro del período de emergencia ocupacional.

Otra postura, sostiene que dado que el empleador decide despedir al trabajador y fija la situación de despido enviando despacho postal o comunicando el despido bajo una legislación distinta y anterior al día 13 de diciembre de 2019, dicho acto debería estar amparado por el derecho adquirido de no pagar una indemnización distinta a la que preveía el ordenamiento vigente al momento de enviar el despacho postal o comunicar el despido. Una postura distinta, podría considerarse incluso violatoria del principio de irretroactividad de las leyes.

Nuevamente en estos casos la jurisprudencia hecha luz sobre la cuestión, estableciendo improcedencia del agravamiento, la Cámara Nacional de

*Apelaciones del Trabajo, Sala VIII de fecha 30/4/04 caratulada “Francese, Anibal c/ Editorial Atlántida SA s/ despido” se dijo que “Ante la bien fundada presunción de que las medidas acentuarían la crisis que afectaba a la economía y que se producirían despidos que aumentarían la desocupación, el legislador intentó desalentar esta última posibilidad encareciendo los despidos. La conducta constitutiva del presupuesto de operatividad del agravamiento indemnizatorio es despedir sin justa causa, obviamente durante la vigencia de la ley. Si en el caso el actor fue preavisado con fecha 27/12/01 (fecha en que no estaba en vigencia la ley 25561), el hecho de que la relación se hubiera extinguido, a causa del preaviso, con fecha 28/2/02, ya vigente la ley mencionada, no habilita su pretensión de la doble indemnización. Esto es así porque el presupuesto de aplicación de la ley es el acto del despido y no la extinción del contrato, para más, tampoco se previó en la ley la situación respecto de los casos en los que, a la fecha de vigencia de la ley, estaba corriendo un plazo de preaviso otorgado con anterioridad”*

## **5. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN EL MARCO DEL DNU N° 34/19.**

La consecuencia del despido sin justa causa en el marco del decreto analizado, es la sanción indemnizatoria la que se encuentra tarifada por la LCT, en sus artículos 245, 232 y 233.

Según lo establecido en el art. 2 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del citado decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente.

Asimismo, 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 de 10 diciembre de 2020, inclusive,

pudiendo obviamente ser prorrogada nuevamente, si el Poder Ejecutivo Nacional así lo dispone.

## **RUBROS INDEMNIZATORIOS COMPRENDIDOS EN EL DNU N° 34/19.**

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.

El artículo 3 del decreto en cuestión, indica que dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada.

Consecuentemente, la duplicación de indemnizaciones alcanzará a los siguientes rubros:

- Indemnización por antigüedad (art. 245, LCT).
- Indemnización sustitutiva por falta de preaviso (art. 232, LCT).
- Indemnización por integración del mes de despido (art. 233, LCT).

Con respecto a Indemnización por integración del mes de despido, cabe precisar que si el trabajador es despedido el último día del mes no corresponde esta.

Sin perjuicio de lo establecido, no puede desconocerse la evolución de cierta jurisprudencia que en el pasado sostuvo que el mismo debía aplicarse sobre todas las indemnizaciones que se generen “con motivo” de la extinción incausada del vínculo laboral, sin importar la naturaleza jurídica de cada una de ellas, los recaudos de procedencia de las mismas y la propia naturaleza sancionatoria del agravamiento, que obsta a su interpretación extensiva.

## **RUBROS QUE GENERAN CONTROVERSIAS EN LA APLICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 3 DEL DNU N° 34/19**

A continuación se detallan algunos supuestos en el que la duplicación de la indemnización establecida en el art. 3 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, no es unánime.

En relación a la indemnización que corresponde en caso DE DESPIDOS POR CAUSA DE MATERNIDAD (ART. 178, LCT) Y POR CAUSA DE MATRIMONIO (ART. 182, LCT), si bien el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 no menciona los rubros indemnizatorios, la jurisprudencia aplicada durante la vigencia del antecedente normativo establecido en el art. 16 de la ley 25561, echa luz sobre la cuestión, aunque no es unánime. En relación al despido por causa de maternidad, 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 25.561, las indemnizaciones por matrimonio, embarazo, maternidad y estabilidad gremial”*. En el mismo sentido se manifestó 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".*

Sin embargo, a contrario se pronunció la Sala VI en autos Romano, María Florencia c/Andrés Lagomarsino e Hijos SA s/despido del 20/09/2005, dijo: *"Con respecto a la duplicación de la indemnización del artículo 182, LCT*

*opino que 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 a mi modo de ver, cumple con aquel objetivo".*

Otros rubros respecto que seguramente se generarán controversias, pero que no corresponde la aplicación de la indemnización agravada, SON LAS INDEMNIZACIONES, AGRAVAMIENTOS O MULTAS POR FALTA O DEFICIENTE REGISTRACIÓN (arts. 8, 9, 10 y 15 de ley 24.013 y art. 1 ley 25.323). Ello así, toda vez que la duplicación indemnizatoria debe interpretarse restrictivamente en tanto establece una de penalidad para el empleador que despide; y la naturaleza punitiva de la norma, obliga a adoptar un criterio restrictivo.

#### **RUBROS INDEMNIZATORIOS NO COMPRENDIDOS EN EL DNU N° 34/19.**

No corresponde aplicar la duplicación a la INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR VACACIONES NO GOZADAS, ya que la indemnización por vacaciones no gozadas tiende a compensar la falta de otorgamiento del descanso anual, y dado que no es una indemnización propia y exclusiva de la extinción sin justa causa. En este sentido, refuerza tal postura la solución aplicada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante el Fallo Plenario N° 316, en autos "Tartaglino, 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"*.

Tampoco resulta aplicable la doble indemnización prevista en el art. 3 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 al AGUINALDO PROPORCIONAL DEL

ARTÍCULO 123 DE LA LCT, ya que el sueldo anual complementario proporcional del art. 123 de la LCT no es una indemnización, sino que su percepción por parte del trabajador despedido le corresponde cualquiera fuese la causal de extinción de la relación laboral.

Tampoco corresponde LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 80 DE LA LCT, tal como se sostuvo en autos Bordón, María Virginia c/El Palacio del Jamón SA y otros s/despido del 18/02/2005, la Sala V consideró que *"la duplicación prevista en el artículo 16 de la ley 25561 no comprende (...) la indemnización artículo 80, LCT, pues esta última no tiene una relación directa con un despido sin justa*

*causa, sino con la ausencia de entrega de certificados, y éstos deben entregarse cuando el contrato se extingue por cualquier causa, según la propia norma (lo que incluye por ejemplo, renuncia del trabajador), de manera que la reparación puede llegar a resultar procedente ante un despido con justa causa, supuesto ajeno a lo previsto por el artículo 16, ley 25561”.*

No comprende la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO POR FUERZA MAYOR O

FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO DEL ART. 247 LCT, equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de la LCT, ya que se tratan de causales no imputables al empleador siempre y cuando estén fehacientemente justificadas.

Finalmente, tampoco es aplicable la norma en cuestión A LA INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL ART. 248 LCT, equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de la LCT con derecho a percibirla por parte de los derechohabientes con la sola acreditación del vínculo, ya que se trata de razones no imputables al empleador.

## **CONCLUSIÓN.**

Luego del análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, y habiendo realizado un desarrollo de las implicancias de su aplicación a las relaciones laborales originadas con anterioridad a la sanción de este, en fecha 13 de diciembre de 2019, es posible obtener algunas conclusiones sobre la necesidad que motivó al Poder Ejecutivo a la sanción de tal dispositivo legal.

El objetivo buscado mediante el decreto en cuestión, es la protección del trabajo, por lo que se recurre a esta técnica legislativa, en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, incisos 1 y 3, de la Constitución Nacional.

Entre los considerandos del decreto se menciona la necesidad de interrumpir a crisis laboral, mientras se trabaja en la búsqueda de los acuerdos básicos de corto plazo entre empleadores, trabajadores y el propio estado.

Asimismo, es de destacar que uno de los fundamentos que motivan la sanción de la norma se basa en el hecho de que una parte de la población convive con el temor al desempleo, y esta medida contribuiría a paliar esta situación de incertidumbre en el plano laboral.

Cabe referir que el art. 3 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, contiene una especial protección de la fuente laboral en épocas especiales de crisis como las que la misma norma prevé, extremo que fue además corroborado por el legislador al prorrogar en el tiempo los efectos del sistema de protección.

Ahora bien, luego del análisis de la norma corresponde determinar si sus efectos generan algún tipo de agravio a la propiedad privada y, el derecho a la libre contratación establecidos en el art. 17 de nuestra carta magna y, por el otro lado el derecho a la tutela contra el despido arbitrario, garantizado en el art. 14 de nuestra Constitución Nacional, y en su caso, que bien jurídico debe primar.

Para desentrañar la cuestión, es menester tener presente la coyuntura social y económica en el que el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 fue dictado.

Tal como lo expresa en los considerandos, en el año 2016 el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN advirtió sobre el incremento de despidos y sancionó el proyecto de Ley N° 27.251 que contenía la prohibición de los despidos sin causa, que fue observado en su totalidad por el Decreto N° 701 de fecha 20 de mayo de 2016 y, que desde la fecha del veto se perdieron 111 mil puestos de trabajo asalariado registrado privado: en mayo de 2016 había 6.178.000 trabajadores y TRES (3) años después, en septiembre de 2019, 6.067.000.



Asimismo, en la época de sanción del decreto en cuestión, el virus SARS-COVID-19 aún no había sido declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud, pero dicha situación podía preverse a raíz de la rápida propagación del mismo.

En este sentido, no parece irrazonable que en el estado de emergencia que vive el país, el legislador tienda a preservar la fuente de trabajo de los trabajadores (art. 10 de la LCT), si lo hizo en relación al estado de emergencia ocupacional.

Asimismo, cabe destacar que la norma no le impide al empleador extinguir el vínculo, por lo tanto no violenta su derecho a contratar, sino que le impone la obligación de abonar una indemnización mayor, para el caso en que realice el despido sin causa dentro de un determinado período, en el que la protección legal se considera mayor en atención a la emergencia pública y al factor de desempleo.

La norma pretende ponderar una situación de mayor gravedad y desamparo cual es el desempleo, especialmente en una situación de emergencia ocupacional, como el actual.

Con ello se está salvaguardando la garantía constitucional contra el despido arbitrario (art. 14 CN), la cual ante la emergencia debe prevalecer por sobre el derecho de propiedad del empleador (art. 17 CN), por ser el trabajador el más débil de la relación laboral y además sustento de la familia, que es la base fundamental de la sociedad.

#### **BIBLIOGRAFÍA.**

Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/2019.  
Decreto de Necesidad y Urgencia N° 528/2019.  
Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020.  
Decreto de Necesidad y Urgencia N° 761/2020.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII “Francese, Anibal c/ Editorial Atlántida SA s/ despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X “Garita, Giselle c/Carabías, Claudia s/despido.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII, “Valdebenito, Marcelo R. c/San Sebastián SA”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII “Cano, Carolina María c/AON Warranty Services Inc. s/despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI “Romano, María Florencia c/ Andrés Lagomarsino e Hijos SA s/despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Fallo Plenario N° 316, en autos “Tartaglino, Gustavo Mario c/La Papelera del Plata SA s/despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V “Bordón, María Virginia c/El Palacio del Jamón SA y otros s/despido”.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.