

Título: La duplicación temporal de las indemnizaciones derivadas del despido incausado para ciertos trabajadores establecida por los DNU 34/2019 y DNU 156/2020

Autores: Foglia, Ricardo A. - Rita, Maira C.

Publicado en: DT2020 (abril), 39

Cita Online: AR/DOC/737/2020

Sumario: I. Las normas objeto de comentario.— II. Antecedentes.— III. Los Decretos de Necesidad y Urgencia 34/2019 y 156/2020.— IV. Reflexión final.

(\*)

(\*\*)

#### I. Las normas objeto de comentario

El DNU 34/2019 establece, una vez más en la República Argentina, el incremento de las indemnizaciones derivadas del despido sin justa causa, con la finalidad de intentar reducir tales despidos, en épocas de emergencia económica.

Por su parte, la segunda norma excluye de dicha punición a ciertos trabajadores del sector público.

Queremos aclarar también, que para interpretar las normas, y dado su similar factura, recurrimos a la jurisprudencia elaborada por los Tribunales respecto de la ley 25.561 y sus sucesivas prórrogas.

#### II. Antecedentes

Dicho mecanismo consiste en agravar las indemnizaciones para frenar despidos, tiene su primer antecedente al dec. 33.302/1945, ratificado por ley 12.921 [\(1\)](#).

La ley 11.729 [\(2\)](#) establecía una indemnización por despido de "la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios las comisiones u otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación. En ningún caso, esta indemnización será inferior a un mes de sueldo ni mayor de quinientos pesos por cada año de servicio" [\(3\)](#).

Cabe recordar que dicha indemnización, en su origen, se aplicaba solo a los empleados de comercio, y que el dec. 33302/1945 los extendió a todos los trabajadores. Esa norma también dispuso la duplicación temporal de las indemnizaciones por despido, excepto en los casos de cesantía por falta o disminución de trabajo, condicionado a que el empleador comenzara con los despidos por el personal menos antiguo (art. 67). Dicha duplicación fue establecida por un periodo de dos años desde la vigencia del decreto [\(4\)](#).

Ramírez Bosco [\(5\)](#), referenciando a Ramírez Gronda, expresa que la duplicación se debió a la resistencia de los empleadores a pagar el aguinaldo establecido por el citado decreto ley, lo cual estaba provocando despidos. Por esta razón, se dejó fuera de la duplicación a la falta o disminución de trabajo ya que en este caso se consideraba que existía una causa objetiva.

Con posterioridad, la ley 13.077 derogó el plazo de vigencia de la duplicación, que se convirtió en permanente.

La jurisprudencia en su momento interpretó que también se duplicaba la indemnización por falta de preaviso [\(6\)](#), y que también comprendía los casos del despido indirecto [\(7\)](#).

Este es el origen de la indemnización, tomando como base de cálculo un mes de sueldo por año de servicio para los casos comunes, y de medio mes de sueldo para los supuestos de despido por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, establecidos en los arts. 266 y 268 del texto original de la LCT del año 1974, actualmente, arts. 245 y 247 de dicho plexo legal. En cuanto considerar el promedio de los últimos cinco años de remuneraciones, este fue acotado a un año, a raíz del fenómeno inflacionario que ya impactaba en el país en ese entonces.

La ley 25.561 [\(8\)](#), de emergencia pública y de reforma del régimen cambiario, en su art. 16 textualmente estableció "por el plazo de ciento ochenta días [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".

Es decir, que dicha norma, como deber principal, suspendió los despidos sin justa causa y como sanción, por violar dicha prohibición, duplicó las indemnizaciones mencionadas. Con posterioridad, el DNU 2639/2002 estableció que la duplicación no sería aplicable a los trabajadores contratados a partir del 01/01/2003 en la

medida en que estos representen un aumento de la plantilla total de trabajadores que el empleador tenía al 31 de diciembre de 2002.

La jurisprudencia, en forma mayoritaria consideró que el art. 16 de la ley 25.561 resultaba constitucional [\(9\)](#). A su vez, dicha ley fue prorrogada, estableciendo la jurisprudencia la constitucionalidad de estas.

La norma, publicada el 07/01/2002 no establecía la fecha de entrada en vigencia del citado artículo [\(10\)](#), de forma tal que con fundamento en el art. 2° del Cód. Civil vigente a la sazón, dicho plexo era aplicable a los despidos dispuestos a partir del 15 de enero de 2002. Ahora bien, dado que entre la fecha de publicación de la ley (07/01/2002) y la fecha de su entrada en vigencia (15/01/2002) se podrían efectuar despidos sin que resultara aplicable el incremento indemnizatorio, y con la finalidad de esterilizar dicha posibilidad, es que se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 50/2002 [\(11\)](#) que en su art. 1° dispuso: "[E]stabléciese el día 6 de enero de enero de 2002 como fecha de entrada en vigor de la ley 25.561". Es decir que el citado Decreto de Necesidad y Urgencia efectuó una aplicación retroactiva de la ley.

Respecto de este decreto, la jurisprudencia adoptó dos posiciones, considerando un sector que dicha norma era válida por cuanto se fundaba en la emergencia [\(12\)](#), y salvaba una deficiencia de la ley, con lo cual favorecía los fines perseguidos por la norma. Por el contrario, otro sector de la jurisprudencia sostuvo que el decreto resultaba inconstitucional ya que el Congreso no estaba en receso e importaba una modificación del plexo legal, y que, asimismo, la norma era retroactiva [\(13\)](#).

La Corte Suprema resolvió la cuestión en los casos "Valente" [\(14\)](#) y "Fossati" [\(15\)](#), y consideró que dado el propósito de la ley la duplicación regía desde la publicación de esta, independientemente del contenido del dec. 50/2002.

Esa duplicación, conforme se viera tenía vigencia de ciento ochenta días, de forma tal que vencía, admitiendo la validez del dec. 50/2002 el 12/07/2002.

Con posterioridad, el 29 de mayo de 2002 se publica el decreto de Necesidad y Urgencia 883, que prorrogó "la suspensión de los despidos sin causa justificada y demás disposiciones contenidas en la última parte del art. 16 de la ley 25.561, por el plazo de ciento ochenta [180] días hábiles administrativos, contados a partir de su vencimiento originario".

Luego, se dicta el decreto de Necesidad y Urgencia 662/2003 [\(16\)](#), que vuelve a prorrogar dicha duplicación hasta el 30 de junio de 2003.

El decreto de necesidad y urgencia 256/03 [\(17\)](#), vuelve a prorrogar el art. 16 de la ley 25.561 hasta el 31/12/2003. Ahora bien, y nuevamente teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 2° del Cód. Civil, y ante la falta de una disposición expresa sobre el particular, la vigencia del citado decreto comenzó el 05/07/2003, de forma tal que, aun admitiendo la validez constitucional de las citadas normas de prórroga, entre el 1° y el 04/07/2003, no rigió la suspensión y duplicación indemnizatoria apuntada.

El decreto de necesidad y urgencia 1351/2003 [\(18\)](#) prorrogó la parte pertinente del art. 16 de la ley 25.561 hasta el 31/03/2004.

En el ínterin la ley 25.820 [\(19\)](#) prorrogó la declaración de emergencia pública hasta el 31/12/2004.

El 02/04/2004, el dec. 369/2004 vuelve a prorrogar la norma en cuestión desde el 01/04/2004 hasta el 30/06/2004.

Finalmente, el decreto de necesidad y urgencia 823/2004 [\(20\)](#) prorroga "desde el 01/07/2004 y hasta el 31 de diciembre de 2004 inclusive, la suspensión de los despidos sin causa justificada dispuesta en el art. 16 de la ley 25.5261, modificada por la ley 25.820, cuya vigencia fuera extendida oportunamente por dec. 369 de fecha 21 de marzo de 2004: la duplicación allí prevista de los montos indemnizatorios, consistente en un cien por ciento (100%) de tales sumas se reducirá a un ochenta por ciento (80%)". A su vez, el art. 3° estableció que, cuando la tasa de desocupación resulte inferior al 10%, quedará sin efecto lo dispuesto por el art. 16 de la ley 25.561.

De esta manera, la vigencia de la norma quedó sujeta al cumplimiento de una condijio resolutoria [\(21\)](#): que el índice de desempleo fuera inferior al 10%. El dec. 1224/2004 (BO del 11/09/2007) dio por cumplida dicha condición. Como había divergencias sobre cuándo se había cumplido la condición el Plenario "Lawson" [\(22\)](#) resolvió que "[l]a condición prevista en el art. 4° de la ley 25.972, en lo referente a la derogación del incremento indemnizatorio del art. 16 de la ley 25.561, solo debe considerarse cumplida a partir del dictado del dec. 1224/2007".

Estas las prórrogas fueron consideradas válidas por la jurisprudencia [\(23\)](#).

Cabe señalar que la duplicación y los decretos de prórroga dieron lugar a numerosos fallos sobre la validez constitucional de estos, inclinándose la mayoría de la jurisprudencia sobre su ajuste constitucional. También se

expidió sobre los supuestos incluidos, los rubros duplicados y la fecha de vigencia de las normas. Sobre la segunda cuestión (rubros duplicados) se dictaron dos fallos Plenarios. El Plenario 314, de fecha 09/10/2007, "Busquiaz, Guillermo E. c. Gate Gourmet Argentina SA", que fijó la siguiente doctrina: "Para el cálculo del recargo dispuesto por el art. 16 de la ley 25.561 no corresponde incluir la sanción establecida por el art. 80, LCT, último párrafo (texto según art. 45 de la ley 25.345)". Y el fallo plenario 316 de fecha 14/11/2007, "Tartaglino, Gustavo M. c. La Papelera del Plata SA" estableció que "no está sujeta al recargo previsto por el art. 16 de la ley 25.561 la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT".

El 19 de mayo de 2016 se sanciona el proyecto de ley 27.251 que en su art. 1° estableció la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta [180] días en todo el territorio nacional.

Con fundamento en ello, prohíbe los despidos sin justa causa, y estableció que, en caso de violación de dicha prohibición, el trabajador afectado podía optar por accionar judicialmente solicitando su reinstalación en el puesto de trabajo con más el pago de los salarios de tramitación hasta su efectiva reincorporación, o convalidar la extinción del vínculo, percibiendo un incremento del doble de las indemnizaciones emergentes por el despido incausado.

Ese proyecto de norma fue vetado en su totalidad por el Poder Ejecutivo por dec. 701/ 2006 (24), dado que "su aplicación congelará los empleos".

### III. Los Decretos de Necesidad y Urgencia 34/2019 y 156/2020

#### III.1. Marco normativo del DNU 34/2019

La ley 25.561 fue prorrogada sucesivamente once veces (25). Siendo su última prórroga la dispuesta por la ley 27.345, que la prorrogó la emergencia pública hasta el 31/12/2019.

Con fecha 13/12/2019, se publica el DNU 34/2019 que será objeto de este comentario, el cual declara la emergencia pública en materia ocupacional por el plazo de 180 días a partir de la entrada en vigencia de esta, y duplica las indemnizaciones por despido sin justa causa por el mismo plazo.

Con posterioridad, se dicta la ley 27.541 (26) que en su art. 1° declara "la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, (...) hasta el 31 de diciembre de 2020".

#### III.2. La emergencia

Hasta la reforma constitucional de 1994, se entendía que la emergencia era una derivación del poder de policía, y consistía en la potestad de limitar los derechos y libertades individuales. Se diferenciaba del denominado poder de policía, porque su regulación era una facultad propia del poder legislativo, a diferencia de "la policía" que era una facultad típica del poder administrador.

Es decir, que los derechos establecidos en los arts. 14 y 17 de la CN, podían ceder frente a los poderes de emergencia que estaban latentes en el orden constitucional (art. 28, CN) y que podían ser activados frente a una situación de crisis, y con un mecanismo destinado a paliarlas, y con la finalidad de no afectar otros derechos que se consideraban más relevantes.

A partir de la reforma constitucional del año 1994, la emergencia adquirió rango normativo. El art. 76 de la CN establece que "se prohíbe la delegación legislativa en el Poder Ejecutivo, salvo en materias determinadas de administración o de emergencia pública, con plazo fijado para su ejercicio y dentro de las bases de la delegación que el Congreso establezca".

De esta manera, frente a una situación crítica, generalmente de carácter económico, el Estado, para preservar el interés general, puede suspender algunos derechos individuales en salvaguarda de otros.

En nuestro país, quizás, uno podría cuestionar la razonabilidad de una emergencia que ya tiene casi 20 años.

En cuanto a los requisitos justificativos de la emergencia, esto es, los condicionantes para que una emergencia sea válida, Foglia (27) señala los siguientes:

"1) Oportunidad. Esto es que exista una situación de emergencia. Aquí es donde la jurisprudencia de la Corte ha sido cada vez más laxa ya que paulatinamente ha ido receptando mayores avances sobre los derechos individuales. Y no solo me refiero a mayor cercenamiento de derechos sino también a un universo cada vez más amplio desde el punto de vista de los sujetos involucrados. Para acreditar ello basta señalar que la primera emergencia del año 1920 afectó solo a locadores y locarios y la última del año 2002 (ley 25.561) involucró a todos los acreedores y deudores bancarios en moneda extranjera (arts. 1° a 7°), a todos los contratos entre particulares en moneda extranjera —entre ellos locadores y locatarios— (art. 11), también a los contratos con la administración pública (arts. 8° a 10) y a los empleadores (art. 16); 2) Finalidad. La declaración de emergencia

debe atender al bienestar general; 3) Legalidad. Debe ser declarada por Ley del Congreso sin perjuicio de las delegaciones que válidamente pueden depositarse en el Poder Ejecutivo; 4) Temporalidad. La restricción de los derechos debe ser temporal ya que, al menos teóricamente, siendo la situación de emergencia transitoria, ya que es un hecho extraordinario, las restricciones deben seguir la suerte de aquella. 5) Proporcionalidad. Los medios utilizados deben ser razonablemente proporcionales a las características de la emergencia; 6) No discriminación. Las restricciones no pueden estar dirigidas a un grupo de personas o a una persona individual o a un sector, ya que de otra manera se estaría violando la regla del art. 16 de la CN que expresa, en su segunda parte que "Todos los habitantes son iguales ante la ley...". Sin embargo, y tal como veremos más adelante, este recaudo en algunas oportunidades ha sido soslayado por la Corte Suprema".

En este sentido, el DNU comentado funda su declaración de emergencia, y en consecuencia las normas para paliar esta, en "la gravedad de la crisis en materia ocupacional y el consecuente debilitamiento de las condiciones que hacen posible el acceso al derecho al trabajo determinan que gran parte de la población conviva con el temor a la pérdida del empleo y padezca un deterioro en sus condiciones de vida, lo que empeora con el paso de los días".

Como datos relevantes que evidencian la crisis, señala los siguientes:

1) 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.

2) La dinámica del empleo asalariado registrado privado durante el último año muestra un marcado descenso que indica que 139 mil trabajadores y trabajadoras han quedado fuera del mercado laboral.

3) Se perdieron 111 mil puestos de trabajo asalariado registrado privado: en mayo de 2016 había 6.178.000 trabajadores y trabajadoras y tres [3] años después, en septiembre de 2019, 6.067.000.

De esta manera, y con ese fundamento, se considera que la duplicación indemnizatoria temporal de los resarcimientos por despidos en tales situaciones es un mecanismo que será útil para paliar la denominada "crisis ocupacional", sobre todo teniendo en cuenta que la ley 27.541 declaró con posterioridad al decreto comentado la emergencia, conforme ya se viera.

### III.3. El mecanismo utilizado

A tales efectos, se utilizó el mecanismo de los decretos de necesidad y urgencia, habilitados por el art. 99, incs. 3º y 4º de la CN.

Estos expresan "[s]olamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, juntamente con el jefe de gabinete de ministros. El jefe de gabinete de ministros personalmente y dentro de los diez días someterá la medida a consideración de la Comisión Bicameral Permanente, cuya composición deberá respetar la proporción de las representaciones políticas de cada Cámara. Esta comisión elevará su despacho en un plazo de diez días al plenario de cada Cámara para su expreso tratamiento, el que de inmediato considerarán las Cámaras. Una ley especial sancionada con la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara regulará el trámite y los alcances de la intervención del Congreso".

La CS en el caso "Verrocchi, Enzo D. s/ acción de amparo" (CS, 18/09/1999) estableció que para que el Poder Ejecutivo pueda ejercer legítimamente facultades legislativas que en principio le son ajenas, es menester la concurrencia de estas dos circunstancias: 1) que sea imposible dictar la ley mediante el trámite ordinario previsto por la Constitución; o 2) que la situación que requiere solución legislativa sea de una urgencia tal que deba ser solucionada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demanda el trámite normal de las leyes.

En este sentido, Miguel Ekmekdjian (28) ha expresado que "las circunstancias excepcionales requieren otra condición implícita: que el Congreso esté en período de receso. En efecto, si se trata de hechos excepciones, es obvio que el funcionamiento normal del Congreso les quita ese carácter excepcional a tales hechos, lo que impide el ejercicio de estas facultades excepcionales".

Por su parte, tal como se dijera, la ley 25.561, en el marco de la emergencia declarada, dispuso por el plazo de 180 días, suspender los despidos sin justa causa, incrementando las indemnizaciones respectivas al doble. La ley consideró que dicho plazo era el adecuado para el fin propuesto, pero sin llegar a habilitar la extensión de este. Se trata por ello de una norma con claridad intrínseca, en cuanto esta ofrece una correcta redacción

gramatical. De esta manera, el legislador al sancionar la ley 25.561 consideró que, a tales efectos, el plazo de 180 días era adecuado, no autorizando al Poder Ejecutivo su prórroga. Es por ello que la metodología adoptada en los decretos que prorrogaron la norma no coincide con la expresión legal señalada, y el Poder Administrador ha obrado situándose fuera de la ley.

#### III.4. Plazo de vigencia de la duplicación

El DNU 34/2019 declara la emergencia ocupacional por el término de 180 días, contados desde la fecha de publicación de la norma (art. 1°).

A su vez, el art. 2° establece que los despidos sin justa causa producidos durante ese plazo tendrán el incremento indemnizatorio que esta establece.

Cabe señalar que el art. 5° del Cód. Civ. y Com., establece que salvo que las leyes determinen una fecha de vigencia, estas comienzan a regir desde el octavo día de su publicación oficial. Cabe recordar que el Código Civil derogado en su art. 2° tenía una disposición similar. En este caso, se estableció que el decreto regía desde la fecha de publicación, hecho este que acaeció a las 00 horas del día 13/12/2019.

Como el art. 6°, Cód. Civ. y Com. de la Nación determina que los plazos son corridos y de días completos y continuos, incluyéndose los inhábiles y no laborales, el plazo de vigencia del decreto fenece a las 24 horas del 10/06/2020.

Dentro de ese marco, el primer supuesto que se configura es cuando el empleador preavisó al trabajador el despido con la antelación debida, cayendo la fecha de extinción con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la norma. En su momento algunos fallos consideraron que en este caso no correspondía la duplicación indemnizatoria dado que, como la ley no previó esta situación, el acto del despido que es el presupuesto de aplicación de la ley se produjo con la notificación del preaviso (anterior a la vigencia de la norma), y no con la fecha de extinción del contrato, que es posterior (29).

Vinculado a esta cuestión, se plantea el supuesto en que el empleador hubiere enviado la comunicación del distracto sin justa causa, con anterioridad a fecha de publicación del decreto, y el trabajador hubiera recibido el despacho correspondiente estando en vigencia el citado decreto.

La cuestión en este caso es si, corresponde o no la duplicación de las respectivas indemnizaciones.

El Código Civil derogado contenía dos artículos referidos a las ofertas (arts. 1150 y 1151), a las cuales les daba efecto desde su recepción por el destinatario, ya que antes de este hecho podían ser retractadas. Sin embargo, no toda la doctrina y la jurisprudencia estaban contestes con este criterio.

El art. 971 del Cód. Civ. y Com. de la Nación vigente expresa que "formación del consentimiento. Los contratos se concluyen con la recepción de la aceptación de una oferta o por una conducta de las partes que sea suficiente para demostrar la existencia de un acuerdo".

A su vez, el art. 983 expresa: "A los fines de este Capítulo se considera que la manifestación de voluntad de una parte es recibida por la otra cuando esta la conoce o debió conocerla, trátase de comunicación verbal, de recepción en su domicilio de un instrumento pertinente, o de otro modo útil".

La norma fija cuándo las manifestaciones de voluntad forman el consentimiento, y despejando toda duda, este se funda en el sistema de la recepción, esto es, cuando el destinatario recibe la comunicación o cuando la conoce, o debió conocerla dadas las circunstancias.

De esta manera, y siendo así, el despido queda perfeccionado en el momento en que el trabajador recibe la comunicación respectiva, y si esta fue enviada cuando la ley no estaba publicada pero recibida por el destinatario cuando la norma ya lo estaba, se aplica el régimen jurídico vigente al momento de la recepción.

La jurisprudencia laboral en general ha aceptado este criterio (30), argumentando, además, que quien elige un medio de comunicación, se hace cargo de las consecuencias de este.

Podría suceder que el empleador quisiera retractarse del despido, dada la nueva circunstancia, pero ello será posible si la comunicación de la retractación es recibida por el destinatario antes de que recibida la comunicación del distracto (art. 975, Cód. Civ. y Com.), o si el trabajador acepte la retractación del despido.

Esta hipótesis, sería, p. ej., si el telegrama de retractación llega antes que el de despido, o el empleador formula retractación por algún otro medio, como puede ser verbalmente, siempre que pueda probar este hecho, o ante Escribano Público. Ello es más fácil si el empleador hubiere otorgado el preaviso, ya que como no se tuvo ejecución el distracto.

Lorenzetti (31), expresa que "la publicación hace que la ley sea conocida, lo cual es necesario a los fines de que sea aplicada por los ciudadanos. Sin embargo, nadie puede decir que no conoce la ley porque no leyó la

publicación, ya que la obligatoriedad es independiente, se funda en la norma de reconocimiento, y no en la publicidad; puede haber leyes no publicadas o secretas que son obligatorias".

La jurisprudencia en forma pacífica y prácticamente unánime ha señalado que el remitente de la comunicación corre el riesgo del medio elegido (32).

También la jurisprudencia ha señalado que el régimen indemnizatorio que se aplica es el vigente al momento del distracto.

Si embargo hubiera sido razonable que el decreto hubiera previsto estas circunstancias o que se dictara una norma reglamentaria regulando esas situaciones de forma particular ya que dado la urgencia y sorpresa en el dictado normativo puede generar situaciones en las que la aplicación del plexo legal puede llevar a soluciones inequitativas

### III.5. Ámbito subjetivo. Trabajadores incluidos / excluidos

#### III.5.a. Trabajadores Incluidos

1. El decreto no efectúa ninguna distinción y se refiere despidos sin justa causa si exclusión alguna por la naturaleza jurídica del empleador.

De esta manera están comprendidos en la norma aquellos trabajadores del sector privado contratados antes del 13/12/2019 que en caso de despido sin justa causa les corresponda una indemnización.

También están incluidos los trabajadores no registrados, ya que de otra forma no solo constituiría un trato discriminatorio en perjuicio de los menos protegidos, sino también se estaría premiando al empleador incumplidor. Tal ha sido el criterio de la jurisprudencia en ya citado fallo Plenario Ruiz.

Respecto del sector público el Decreto de Necesidad y Urgencia 156/2020 detrajo en colectivo de dependientes en función del carácter estatal del empleador. Nos referiremos a esta situación más adelante.

2. También corresponde en los casos en que una ley especial o la CCT establezca un sistema indemnizatorio específico y diferente al de la LCT, como es el caso de los jugadores de fútbol profesional (ley 20.160), trabajadores agrarios (ley 27.727), y trabajadores de casas particulares (ley 26.844).

Respecto de los periodistas profesionales, la jurisprudencia (33) ha entendido que corresponde la duplicación respecto de la indemnización por antigüedad y preaviso, así como también la indemnización especial prevista en el art. 43, incs. b, c y d del Estatuto del Periodista Profesional.

#### III.5.b. Trabajadores excluidos

1. La primera exclusión es que no se aplica a las contrataciones celebradas con posterioridad a la fecha de vigencia del decreto, esto es, a partir del día 13/12/2019.

Se trata de una modificación del sistema establecido en su momento por la ley 25.561, y que fuera agregado con posterioridad por el DNU 2639/2002, dado que se consideró que dificultaba la contratación de nuevos trabajadores. En consecuencia, las indemnizaciones por despido sin justa causa correspondientes a los trabajadores contratados luego del 13/12/2019 no tienen duplicación alguna.

Se plantea una cuestión respecto de los dependientes que hubiesen estado vinculados por un contrato de trabajo extinguido con anterioridad al 13/12/2019, y que son nuevamente contratados después de la fecha vigencia de la norma. La pregunta que cabe formularse es si frente a un nuevo despido corresponde la duplicación de las indemnizaciones.

Cabe recordar que el art. 18 de la ley 20.744 establece "cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador" (34).

Entendemos que el decreto se refiere a la fecha de contratación de un trabajador posterior al 13/12/2019, que es cuando se declara la emergencia ocupacional que da lugar a la indemnización agravada. Por su parte, el art. 18 ya citado, se refiere al cómputo de la antigüedad en caso de despido, entre otros rubros. Por eso entendemos que en este caso no corresponde la duplicación señalada, ya que ese contrato de trabajo nació con posterioridad a la fecha de vigencia, independientemente de la antigüedad computable.

Ahora bien, si el trabajador hubiese sido contratado con anterioridad a la vigencia del decreto comentado, extinguido dicho vínculo antes de esa fecha, recontratado y despedido con posterioridad, esto es, si al momento de entrada en vigencia del decreto ya estuviese vinculado por un contrato de trabajo, en este caso, para el cálculo de la indemnización se debe computar la antigüedad conforme lo establece el art. 18, LCT.

Y esto es así, porque en realidad lo que la norma penaliza es la destrucción de los puestos de trabajo existentes al momento de su vigencia.

2. Quedan excluidos los trabajadores a los que les resulta aplicable el estatuto de la industria de la construcción (ley 22.250). La mayoría de la jurisprudencia así lo entendió respecto de la ley 25.561, argumentado que la percepción del fondo de desempleo no tenía naturaleza indemnizatoria [\(35\)](#).

Un sector minoritario sostuvo lo contrario [\(36\)](#).

3. Los trabajadores marítimos quedan excluidos, conforme surge de la doctrina del Plenario 19 [\(37\)](#).

4. Quedan excluidos los trabajadores del sector público que tienen estabilidad absoluta.

5. Respecto del sector público al cual le resulta aplicable la Ley de Contrato de Trabajo, con fecha 14/02/2020 se dicta el DNU 156/2020, que estableció que las disposiciones del DNU 34/2019 no son aplicables a los empleados del sector público nacional, mencionados en el art. 8° de la ley 24.156.

El dec. 156/2020 en su art. 1° establece: "Las disposiciones del decreto 34 del 13 de diciembre de 2019 no resultan aplicables en el ámbito del Sector Público Nacional definido en el art. 8° de la ley 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, sociedades, empresas o entidades que lo integran".

La ley 24.156 se refiere a la administración financiera y los sistemas de control en el sector público. En el art. 8° define qué es el sector público.

Dicho artículo señala que este está integrado por a) la administración central y los organismos descentralizados, comprendiendo a las instituciones de seguridad social; y en el inc. b menciona "empresas y sociedades del Estado que abarca a las empresas del Estado, las sociedades del Estado, las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, las sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias".

En este sentido, cabe destacar que la conceptualización del sector público es independiente a que las relaciones laborales se rijan por la LCT o la Ley de Empleo Público. Se trata de un concepto más general que excede el marco de las relaciones laborales.

De esta manera, y conforme el criterio del decreto interpretativo, no habría emergencia ocupacional en el marco de las empresas y sociedades del Estado, y por ende solo corresponde pagar las indemnizaciones en forma simple.

Como una primera reflexión podría señalarse si la exclusión de esos trabajadores se funda una razón objetiva y resulta razonable que justifique a esta, teniendo en cuenta que como se expresa en los considerandos del dec. 24/2019 "la gravedad de la crisis en materia ocupacional y el consecuente debilitamiento de las condiciones que hacen posible el acceso al derecho al trabajo determinan que gran parte de la población conviva con el temor a la pérdida del empleo y padezca un deterioro en sus condiciones de vida, lo que empeora con el paso de los días".

También puede plantearse cuál es la situación jurídica de aquellos trabajadores ingresados antes del 13/12/2019, y que son despedidos después de la vigencia del dec. 34/2019 y antes el dec. 156/2020, que como no tiene una norma específica de entrada en vigencia, y por aplicación del art. 5° del Cód. Civ. y Com., su vigencia se inició el día 26/02/2020.

Con la finalidad de sortear este escollo el dec. 156/2020, se autotitula como "decreto interpretativo". Así se señala que "la ley interpretativa no constituye una ley nueva, sino que se confunde en ese carácter con la norma que emana de la ley anterior y forma un todo con ella".

Cabe preguntarse si el dec. 34/2019 era tan poco claro o preciso que justificaba una norma que lo interpretara.

Sobre esta cuestión Linares Juan [\(38\)](#), sostiene que al abordar la hermenéutica de las denominadas "leyes claras", se trata de una norma con claridad intrínseca en cuanto esta ofrece una correcta redacción gramatical, adecuada semántica, respeto por la lógica formal y por la realidad ontológica.

Bielsa [\(39\)](#), a su vez, dice que el poder reglamentario no se ejerce para perfeccionar la ley, ni para corregir sus fallas, ni para colmar las lagunas de la ley, pues esa es función legislativa.

Y en este sentido el dec. 34/2019 no contenía ninguna exclusión (ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus),

Cabe señalar finalmente que conforme lo establecido por la Corte Federal, la norma aplicable es la vigente al momento del despido [\(40\)](#).

### III.6. Indemnizaciones duplicadas

Respecto de que rubros se duplican o no señalar es poca la diferencia entre el texto de la ley 25.561 y el DNU 34/2019. En efecto el art. 16 de esa ley establecía que se duplicaba a la indemnización sin causa justificada "... que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente", concepto precisado luego por el dec. 264/2002 que señaló que comprendía "... todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo". Por su parte el DNU 34/2019 en su art. 1º señala que en la misma situación (despido sin justa causa) el trabajador "... tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente" (el cambio es la palabra "correspondiese" por "de conformidad") complementando el art. 3º que la duplicación es de "... todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo".

Como se advierte la factura de ambas normas es similar, ya que tanto el dec. 264/2002 como el texto antes citado se refieren a "todos los rubros indemnizatorios".

Además, hay un elemento común, que es la declaración de emergencia y coincidencia similar en cuanto la finalidad de ambas duplicaciones: agravar los resarcimientos por los despidos incausado con la finalidad de entorpecer encareciéndolos. En el fondo desincentivar, por el costo, esas desvinculaciones. Por eso consideramos que solo se duplican las indemnizaciones directamente relacionadas con esa situación y no otros agravamientos o multas cuya causa es diferente, aunque el disparador de estas sea el despido sin justa causa. Las finalidades sociales de los plexos normativos son diferentes debiendo tenerse presente la regla del art. 2º del Cód. Civ. y Com. en cuanto señala que la finalidad de la ley es un principio de interpretación de esta.

Por eso voy a recurrir a la jurisprudencia anterior dejando a salvo, en algunos casos, nuestra opinión.

El DNU 34/2019 establece que se duplican la indemnización correspondiente al despido sin justa causa. La norma dice en su art. 2º "[e]n caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente".

En consecuencia, es claro que se duplican los siguientes rubros del despido, sea directo o indirecto:

1. Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232, LCT), independientemente que el plazo del preaviso sea fijado por la LCT o por una CCT.

2. Indemnización por antigüedad por despido, sea directo o indirecto (Fallo Plenario "Ruiz" antes citado), establecida por el art. 245, LCT y CCT, que tengan un resarcimiento similar. Si el empleador invocara justa causa de despido es a su cargo la prueba de esta (41).

3. Integración del mes de despido (art. 233, LCT) dado que tiene carácter indemnizatorio (42).

4. Indemnización del art. 212, párr. 3º, LCT que establece que cuando el empleador, pudiendo asignarle tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador declarado apto, y este no lo hiciese, corresponde el pago de la indemnización del art. 245, LCT, en este caso, duplicada (43).

En este caso, la norma equipara este despido al despido sin causa justificada, ya que considera que no hay razón que justifique no asignarle tareas a un trabajador con aptitud para cumplir las mismas que desempeñaba, u otras que el empleador tuviere compatibles con su capacidad.

5. Indemnización tarifada por ruptura ante tempus de los contratos a plazo fijo. El art. 95 de la LCT establece que si el empleador despide al trabajador sin justa causa antes del vencimiento del plazo acordado, le debe pagar las indemnizaciones por despido, más la de daños y perjuicios "proveniente del derecho común" que la jurisprudencia en general considera que son los salarios hasta la fecha de extinción pactada (44), a pesar que la norma señala que dicho resarcimiento "se fijará en función directa de los (daños) que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato".

Entendemos que no corresponde duplicar la indemnización del derecho común, ya que su naturaleza y finalidad es diferente de la indemnización por antigüedad o despido, que tiene su causa directa en la extinción incausada, siendo en cambio, la indemnización de derecho común motivada en la frustración del plazo acordado.

6. También se duplica la indemnización tarifada por despido en los casos de la ruptura del contrato de trabajo eventual antes de la terminación de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado.

Cabe señalar que la jurisprudencia referida a las normas anteriores es restrictiva en los rubros que se duplican por el fin querido por la ley y por establecer un agravamiento de las indemnizaciones con un fin



determinado: evitar la destrucción de puestos de trabajo.

7. Art. 52 de la ley 23.551. Consideramos que si el trabajador opta por considerarse despedido (párr. 4º) tiene derecho a la duplicación de la indemnización por despido, no a las remuneraciones faltantes del mandato y el año de estabilidad posterior [\(45\)](#).

### III.7. Indemnizaciones no duplicadas

1. Tal como se dijera, no se duplica la indemnización de daños y perjuicios en caso de ruptura ante tempus del contrato a plazo y eventual.

2. Tampoco se duplica la indemnización establecida en el art. 250, LCT, que se abona vencido el plazo del contrato a plazo fijo.

3. Tampoco se duplica la indemnización correspondiente para los casos del contrato de trabajo sin relación (art. 24, LCT).

4. No se duplica la indemnización por despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art. 247, LCT).

5. La indemnización por fallecimiento (art. 248, LCT).

6. Respecto de las multas dispuestas por la Ley Nacional 24.013 de Empleo, y la ley 25.323 la mayoría de la jurisprudencia, mientras rigió la duplicación de la ley 25.561 [\(46\)](#) rechazó la duplicación argumentando que estos son de diferente naturaleza y que responden a objetivos diferentes, unos como punición del trabajo no registrado y otros como protección a los despidos.

7. La jurisprudencia mayoritaria descarto la duplicación de las indemnizaciones por agravadas por embarazo y matrimonio [\(47\)](#).

8. Respecto de la indemnización establecida en el art. 80, LCT, conforme el Plenario "Busquiazó" [\(48\)](#), esta no se duplica.

9. Tampoco se duplica la sanción conminatoria por la retención indebida de aportes conforme el art. 132 bis, LCT.

10. Tampoco está sujeta a duplicación la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT [\(49\)](#).

11. La indemnización por clientela del viajante de comercio. Si bien algunos fallos han declarado procedente la duplicación de la indemnización por clientela [\(50\)](#) consideramos que ese rubro no tiene naturaleza indemnizatoria ya que se trata de un salario diferido conforme lo expresa la Corte Federal en el caso "Argañaraz" [\(51\)](#).

12. Conforme lo ha establecido la jurisprudencia respecto de la norma anterior que las indemnizaciones acordadas en el marco de un procedimiento preventivo de crisis, y cuando el empleador cumple con el procedimiento establecido en el dec. 264/2002 no corresponde duplicar el pago de los resarcimientos por despido que se hubiesen acordado, y obviamente homologado en dicho marco, aun cuando la situación no encuadrara en la previsión del art. 247, LCT [\(52\)](#).

13. El SAC proporcional ya que no tiene naturaleza indemnizatoria [\(53\)](#).

14. Tal como dijéramos en el punto 7) precedente consideramos que no se suplican las remuneraciones faltantes del mandato y el año de estabilidad posterior en el caso del párrafo tercero del art. 52 de la ley 23.551.

### III.8. Carga impositiva

La jurisprudencia anterior consideró que el agravamiento indemnizatorio seguía la suerte impositiva, respecto del impuesto a las ganancias, que la indemnización simple por despidos sin justa causa [\(54\)](#).

### IV. Reflexión final

Una de las formas más rápidas en general de achicar los costos de las empresas es a través de los despidos, ya que tienen un efecto inmediato en la masa salarial, esto es, entre la incertidumbre de la duración de la crisis y el costo indemnizatorio, Muchas empresas prefieren afrontar este último, en la inteligencia que esto va a traducirse en algún tiempo en una reducción de gastos y también, en ciertos casos, dilatar los pagos generando litigios.

El mecanismo de la duplicación indemnizatoria, desde sus orígenes fue utilizado como una forma de evitar o paliar la destrucción de puestos de trabajo en épocas de crisis.

Ahora, también es dable pensar que la destrucción como la generación de puestos de trabajo no es una

cuestión normativa, sino que depende fundamentalmente de la situación económica, con lo cual, si esta se deteriora lo suficiente, no hay duplicación ni castigo alguno que consiga el efecto deseado. Y también constituyen un incentivo para las contrataciones "no registradas" un mal endémico y una deuda social de nuestro país.

La experiencia demuestra que esta medida fue muy fácil instaurarla y muy difícil y largo salir de este esquema, que en épocas de normalidad afecta la creación de empleo. Además, generó, durante su vigencia, una gran cantidad de litigios por la imprecisión de las normas y su eficacia no está comprobada.

La declaración de emergencia es una forma de reconocimiento de problemas sistémicos que no se solucionan desde hace largo tiempo. Por eso, son recurrentes y duraderas. Tanto los empleadores como los trabajadores son víctimas de las crisis, y es difícil señalar, en esas situaciones, que en ciertos casos el empleador es la parte más fuerte de la relación, sobre todo cuando se trata de pequeñas o microempresas.

Creemos que sería más razonable estructurar un fondo de desempleo con capacidad económica, para pagar prestaciones en esos casos de crisis, en vez duplicar indemnizaciones con la esperanza de que los empleadores no despidan (muchas veces trabajadores que no necesitan), confundiendo la esperanza con la experiencia y eficacia.

(\*) Abogado egresado de la UCA y magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.

(\*\*) Magíster en Derecho del Trabajo, UBA.

(1) Un análisis del sistema anterior a dicha ley en el Cód. Com. puede verse a MALAGARRIGA, Carlos C., "Código de Comercio Comentado", Ed. J. Lajouane & Cía., Buenos Aires, 1927, t. I, ps. 311 y ss.

(2) Sancionada el 26 de septiembre de 1933 y promulgada el 21 de septiembre de 1934.

(3) Art. 157, inc. 3º, Cód. Com.

(4) Cabe señalar que la jurisprudencia de la época en general consideró que la duplicación a la que hace referencia el art. 1º de la ley 15.785, no alcanzaba a la indemnización mínima, cuyo importe no podía en ningún caso, ser inferior a un mes de sueldo (Rev. Derecho del Trabajo, año 1962, ps. 102 y 487).

(5) RAMÍREZ BOSCO, Luis, "Breve historia crítica de la falta de trabajo y de la fuerza mayor", en Trabajo y Seguridad Social, Ed. Universitas SRL, La Paz, 1989, t. XVI, ps. 599 y ss.

(6) CNTrab. 05/08/1946, Revista Derecho del Trabajo, t. IV, p. 422.

(7) CNTrab. 26/04/1946, Revista Derecho del Trabajo, t. VII, p. 302.

(8) A diferencia de su aplicación a los contratos no vinculados al sistema financiero entre particulares que regían desde la aplicación de la ley.

(9) CNTrab. sala II, 18/06/2004, "Bustillo, Carlos c. Emecé Editores SA y otro s/ despido"; CNTrab., sala III, 30/12/2003, "Sánchez, Alberto c. Corporación General de Alimentos SA s/ despido", CNTrab., sala III, 23/12/2003, "Prego, Miguel c. Club de Gimnasia y Esgrima s/ despido".

(10) En cambio, sí fijaba la fecha de entrada en vigencia de otras disposiciones como el caso de los arts. 8º, 11.

(11) 09/01/2002.

(12) Sala VI, 15/12/2003, "Cipriano, Lorena D. c. Marakamanta y otros s/ despido"; sala X, 13/07/2004, "Paggi, Javier c. Comunidad Bet El Asociación Civil s/ despido"; sala III, "Vergara, Leonardo A. y otros c. Freddo s/ despido";

(13) CNTrab., sala I, 25/06/2003, "Ybarra, Arnoldo c. Disco SA s/ despido"; CNTrab., sala II, 17/07/2003, "Berardi, Rosa y otro c. AMSA Asistencia Médica Social Argentina SA s/ despido"; CNTrab., sala III, 21/11/2002, "Rivero, Raquel c. Disco SA s/ despido"; sala I 25/10/2004, "Álvarez, Jorge M. c. Corporación General de Alimentos SA s/ despido".

(14) "Valente, Diego c. Bank Boston" 19/10/2004. En este caso la Corte Federal dejó sin efecto el fallo de grado porque no había considerado el argumento de que la fecha de entrada en vigencia de la duplicación era la de la publicación de la ley atento la naturaleza de la cuestión debatida.

(15) CS, F 72 XLI, "Fossati, Pablo y otro c. Banco Bansud SA s/ despido".

(16) BO del 21/03/2003.

(17) BO del 26/06/2003.

- (18) BO del 06/01/2003.
- (19) BO del 04/12/2003.
- (20) BO del 28/06/2004.
- (21) Arts. 343 y ss. del Cód. Civ. y Com. de la Nación.
- (22) 30 de junio de 2010, Fallo Plenario 324 en autos "Lawson, Pedro J. c. Swiss Medical SA s/ despido".
- (23) CNTrab., sala VII, 07/05/2004, "Valdebenito, Marcelo c. San Sebastián SA s/ despido"; CNTrab., sala V, expte. 5541/04 sent. 68130, 29/12/2005; CNTrab., sala V, expte. 5541/04 sent. 68130, 29/12/2005, "Aiello, Rubén c. Fundación Universitaria Argentina Santa María de los Buenos Aires s/ despido".
- (24) BO del 23/05/2016.
- (25) Leyes 25.820, 25.972, 26.077, 26.204, 26.339, 26.456, 26.563, 26.729, 27.868, 27.200 y 27.245.
- (26) BO del 23/12/2019.
- (27) FOGLIA, Ricardo A., "Fuentes del Derecho del Trabajo", en RODRÍGUEZ MANCINI Jorge (coord.), Ed. Astrea, Buenos Aires, 2012, t. I, ps. 427-428.
- (28) EKMEKDJIAN, Miguel, "Tratado de Derecho Constitucional", Ed. Depalma, Buenos Aires, 1999, t. V, p. 90.
- (29) CNTrab., sala VIII, 30/04/2004, "Francese, Aníbal c. Editorial Atlántida SA s/ despido".
- (30) "R. O. A. c. Delta Compresión SRL s/ despido", CNTrab., sala V, 30/08/2013; "Quiroga, María Isabel c. Miranda Jorgelina s/ despido", CNTrab., sala II, 27/09/2012; "Viviant, Fernando y otro c. Fernández, Miguel y otros s/ despido"; CNTrab., sala IX, 09/03/2004; "Arias, Vanesa G. c. Garbarino SA s/ despido", CNTrab., sala X, 21/02/2014.
- (31) LORENZETTI, Ricardo L., "Código Civil y Comercial de la Nación comentado", Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2014, t. I, p. 43.
- (32) Sobre este tema puede verse a RAMÍREZ BOSCO, Luis, "Ley de contrato de trabajo comentada, anotada y concordada", en RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (dir.), Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, t. IV, ps. 366 y ss.
- (33) "Rial, Virginia c. Consultora Integral de Comunicaciones Coinco SRL s/ despido, CNTrab., sala VI, 02/04/2004; "Pousa, Rodolfo E- c. Sistema Nacional de Medios Públicos SE y otros/ ley 12.908", CNTrab., sala III, 11/07/2006; "Carrodani, Sergio D. c. TELAM SE s/ despido", CNTrab., sala VII, 13/09/2006.
- (34) Sobre este tema ver a RAMÍREZ BOSCO, Luis, ob. cit., ps. 613 y ss.
- (35) CNTrab., sala III, expte. 11944/02, sent. 84876, 28/05/2003, "Guzmán, Leopoldo c. Petersen Thiele y Cruz SA de construcciones y mandatos s/ despido"; CNTrab., sala VIII, expte. 19441/03, sent. 31884, 31/05/2004, "Moro, Horacio c. Compañía de Servicios a la Construcción SA s/ despido".
- (36) FERREIRÓS, Estela, "La ley 25.561 y la suspensión de los despidos", DLE 202, junio/2002 p. 485; LITTERIO, Liliana, "La duplicación indemnizatoria de la ley 25.561", DEL 222, febrero/2004, p. 103; CNTrab., sala IV, expte. 18298/03, sent. 91040, 19/12/2005, "López, Antonio c. Cony Mon SA y otros s/ ley 22.250".
- (37) Fallo Plenario 19, "Pisani, Domingo c. Cía. Argentina de Pesca", 06/11/1952.
- (38) LINARES, Juan F., "Fundamentos del derecho administrativo", Astrea, Buenos Aires, 1975, p. 121.
- (39) BIELSA, Rafael, "Observaciones críticas sobre el ejercicio de la potestad reglamentaria", LA LEY, 63-861.
- (40) CS, Fallos 306: 1799, "Dellutri c. Banco de la Provincia de Santa Cruz".
- (41) CNTrab., sala III, 07/07/2003, "Molina, Berta y otro c. Lua seguros La Porteña SA s/ despido", CNTrab., sala VII, 11/02/2004, "Silva Vicente c. Consorcio de Propietarios de Edificio Migueletes 1120/30 s/ despido".
- (42) CNTrab., sala I, 31/03/2004, "Urrutia, Débora c. Mater Dei Asoc. Civil s/ despido".
- (43) CNTrab., sala II, S.D. 94.616 del 21/11/2006, exp. 20.124/03, "Pollarolo Arza, Valeria E. c. Goya Corrientes SRL s/ indemnización art. 212" (P. - G.).
- (44) "Gómez, Gustavo c. Reatil Services SA s/ despido", sala VII, fecha 25/02/2004.
- (45) CNTrab., sala IV, 29/11/2006, "Biga, Mariano F. c. Banco Bisel s/ despido". En sentido opuesto, sala

VII, 07/05/2004, "Valdebenito, Marcelo c. San Sebastián SA s/ despido".

(46) CNTrab., sala I, 20/03/2003, "Ikei, Sebastián c. Galdar SA y otros s/ despido"; CNTrab., sala II, 08/04/2005, "Ferrari, Néstor c. CETECO Argentina SA s/ despido"; CNTrab., sala III, 28/11/2003, "Angiocchi, Norberto c. Rosamet SA s/ despido"; CNTrab., sala VI, 26/04/2007, "Molina, Cintia L. c. Carrefour Argentina SA s/ despido".

(47) CNTrab., sala III, 10/02/2002, "González Selim c. Telefónica de Argentina SA s/ despido"; CNTrab., sala IV, 23/10/2006, "Fionda, Patricia c. Wolskswagen Argentina SA s/ despido"; CNTrab., sala IV, 28/04/2006, "Zelaya, Viviana E. c. Bofelli, Maia T. s/ despido". 30/06/2004. En contra CNTrab., sala VII, 30/06/2004, "Cano, Carolina c. Aon Warranty Services Inc. s/ despido".

(48) Fallo Plenario 314, "Busquiaz, Guillermo c. Gate Gourmet Argentina SA s/ despido", "Claudia, Patricia c. Wolkswagen Compañía Financiera SA s/ despido".

(49) Fallo Plenario 316, "Tartaglino, Gustavo M. c. La Papelera del Plata SA s/ despido".

(50) CNTrab., sala III, 19/12/2003, "Valez Carlos c. Coca Cola Femesa de Buenos Aires SA s/ despido".

(51) CS, 12/03/1962, LA LEY, 107-587, "Argañaraz, Ramón A. c. Laboratorios Nova".

(52) CNTrab., sala II, S.D. 94086, del 09/03/2006, "Lo Presti, Vanesa A. c SEMACAR Servicios de Mantenimiento de Carreteras SA s/ despido" (G. -V. V.).

(53) CNTrab., sala III, 27/05/2003, "Ancajima Pachez, Edgardo c. Berneman, Marcela s/ despido".

(54) CNTrab., sala VII, expte. 22211/03, 23/12/2004, "Domínguez, Jorge A. c. Wyeth Whitehall SA s/ despido".