

ÍNDICE SUMARIO

PARTE IV

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

SECCIÓN SEGUNDA

CAUSAS QUE AFECTAN AL EMPLEADOR

CAPÍTULO I

FUERZA MAYOR O FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO

.....	9
I. Marco normativo	11
A. Antecedentes.....	11
B. Marco normativo vigente	16
II. La <i>fuerza mayor</i> y la <i>falta o disminución</i> <i>de trabajo</i> . Marco conceptual	17
A. La “fuerza mayor”	18
B. La falta o disminución de trabajo.....	20
III. Notas y reglas comunes a ambas causas extintivas.....	26
A. Las diferencias más relevantes entre la fuerza mayor y la falta o disminución de trabajo	26
B. Características, requisitos y consecuencias comunes a la fuerza mayor y a la falta o disminución de trabajo como causas de terminación de la relación.....	28
a) Inevitabilidad del despido	28

b) Necesidad de manifestación de la voluntad extintiva	29
c) Causalidad.	29
d) Orden de los despidos	30
1) Las reglas	30
2) Las dos circunstancias personales a considerar	32
2.1) La “especialidad”	33
2.2) El “semestre” y las “cargas de familia”	34
2.2.1) Sobre el “semestre”	34
2.2.2) Sobre las “cargas de familia”	35
3) En suma.	38
e) Indemnización (Remisión)	39
f) Procedimiento obligatorio para los despidos “colectivos” (Remisión)	39
IV. Procedimientos para la producción de despidos colectivos por fuerza mayor y por falta o disminución de trabajo	39
A. El marco normativo anterior a la ley 24.013	39
a) Del texto originario de la LCT al decreto 328/88	39
b) El decreto 328/88 y su ámbito de aplicación actual	41
B. El llamado “procedimiento preventivo de crisis de empresas” en la Ley Nacional de Empleo	43
a) Un procedimiento preventivo “de conflictos colectivos”	43
b) Configuración del despido colectivo regulado por los artículos 98 a 105 de la ley 24.013	45
1) El número de trabajadores afectados.	45
2) Órgano administrativo competente	48
3) Legitimación activa.	51
4) El procedimiento.	51
4.1) Presentación inicial	52
4.1.1) Reglas generales.	52
4.1.2) Empresas que ocupen a más de 50 trabajadores	53
4.1.3) Empresas con más de 500 trabajadores	54
4.2) Desarrollo de la instancia a partir de la presentación inicial.	55

4.3) Deber de información del empleador ("obligación de negociar de buena fe")	55
4.4) Deber de "paz social"	57
4.5) Finalización del procedimiento	58
5) El convenio colectivo "de crisis"	58
6) Omisión del "procedimiento"	59

CAPÍTULO II

EL CONCURSO PREVENTIVO Y LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR

.....	63
I. Marco normativo	65
A. Antecedentes	65
B. Las normas vigentes	70
II. Las hipótesis extintivas y sus consecuencias indemnizatorias	73
A. Extinción "forzosa" en el marco de un concurso preventivo	74
B. Extinción en el marco de la quiebra	77
a) Las distintas hipótesis o circunstancias extintivas	78
1) Extinción automática en virtud de la decisión contraria a la continuación de la empresa	78
2) No elección del trabajador por el síndico	81
3) Revocación judicial de la decisión de continuidad provisoria o definitiva de la actividad empresaria	83
4) Despido decidido por el síndico durante la continuidad de la empresa	86
5) Venta de la empresa o de uno de sus establecimientos	88
b) Consecuencias indemnizatorias	94
1) Indemnización por omisión del preaviso	94
2) La indemnización por extinción de la relación de trabajo del artículo 251 de la LCT (Remisión)	96

CAPÍTULO III

MUERTE, INCAPACITACIÓN O INHABILITACIÓN DEL EMPLEADOR

.....	99
I. Muerte del empleador	100
A. Los requisitos normativos de la hipótesis extintiva. Carga de la prueba	100
a) Las circunstancias personales del empleador.....	100
b) La imposibilidad de proseguir la relación de trabajo y la carga de la prueba	103
B. Modo y forma de extinción de la relación	105
C. Preaviso, indemnización (remisión) y obligado al pago.....	107
II. Incapacitación del empleador	109
III. Inhabilitación del empleador	113

PARTE V

INDEMNIZACIONES

CAPÍTULO I

INDEMNIZACIONES ORDINARIAS (INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, POR DESPIDO INDIRECTO Y POR FUERZA MAYOR O FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO)

I. Introducción	117
II. La indemnización por despido sin justa causa.....	119
A. Denominación: ¿indemnización “por antigüedad” o por “despido sin justa causa”?	119
B. Justificación y alcance de la tarifa legal	122
a) Fundamento.....	123
b) Alcance	127
C. Evolución normativa	130
a) De la ley 11.729 a la Ley de Contrato de Trabajo.....	130

b) De la Ley de Contrato de Trabajo a la ley 25.877.	136
c) El artículo 245 de la LCT según la ley 25.877 y su corrección y complementación jurisprudencial.	140
D. Parámetros para la determinación del monto indemnizatorio. El artículo 245 de la LCT.	142
a) La remuneración.	144
1) Remuneración.	144
1.1) Concepto.	144
1.2) “Beneficios sociales” y sumas “no remunerativas”.	147
2) Referencia temporal.	154
3) Remuneración “mensual devengada”.	154
4) Remuneración mensual “normal” y “habitual”.	162
5) “Mejor” remuneración mensual.	166
6) Una primera y necesaria síntesis.	169
7) El “tope” indemnizatorio.	170
7.1) Regla general.	172
7.2) Regla especial para los trabajadores excluidos del convenio colectivo.	175
7.2.1) Intrascendencia de la modificación.	178
7.2.2) Duda en cuanto al alcance de la reforma.	179
7.2.3) Reducción del ámbito de aplicación de la regla del tercer párrafo.	179
7.3) Regla especial para los trabajadores “remunerados a comisión o con remuneraciones variables”.	182
7.4) Hipótesis en las que no se aplica ningún “tope”.	183
7.5) (In)validez constitucional del tope.	185
7.5.1) La primera etapa de la doctrina de la Corte: de “Carrizo” a “Villarreal”.	186
7.5.1.1) Progresiva construcción de una doctrina.	186
7.5.1.2) Definiciones y consecuencias de esta línea doctrinal.	199
7.5.1.2.a) Las reglas generales.	199

7.5.1.2.b)	Sobre el contenido de la regulación legal de la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario	200
7.5.1.2.c)	Sobre la constitucionalidad del tope indemnizatorio	201
7.5.1.2.d)	Sobre la función de la indemnización tarifada	202
7.5.2)	La segunda etapa: el cambio de criterio a partir del caso "Vizzoti"	203
7.5.2.1)	Una nueva construcción doctrinal	203
7.5.2.2)	¿Por qué el 33%?	206
b)	Antigüedad	207
1)	Antigüedad y tiempo de servicios	209
2)	El marco normativo	210
2.1)	Antecedentes legislativos y jurisprudenciales	210
2.2)	El artículo 18	213
2.2.1)	Cuestiones definidas por el artículo 18 de la LCT	214
2.2.1.1)	Extensión del ámbito de aplicación del concepto	214
2.2.1.2)	Irrelevancia de la causal de extinción anterior	214
2.2.1.2.a)	La regla general	214
2.2.1.2.b)	El caso del trabajador jubilado que reingresa o continúa a las órdenes del mismo empleador	215
(a)	El debate anterior a la modificación del artículo 253	215
(b)	La modificación del artículo 253 de la LCT por la ley 24.347	216
(c)	La nueva modificación incorporada por la ley 27.426	217

2.2.1.3)	Contrato de trabajo de temporada	218
2.2.1.4)	Fragmentación de la antigüedad. Cambio de empleador y cambio de empresa. Indiferencia del cambio de categoría	219
2.2.1.5)	Imposibilidad de una interpretación literal del artículo 18	222
3)	Tratamiento de la antigüedad en la regulación de algunos supuestos suspensivos	223
3.1)	La antigüedad en cuatro hipótesis de suspensión	223
3.2)	Definición de “días trabajados” o de “prestación de servicios” en el artículo 152	224
4)	Concepto de “tiempo de servicios” a los efectos de la “antigüedad” en el empleo en el marco normativo nacional	226
4.1)	Elementos a considerar para un concepto de “antigüedad en el empleo”	226
4.1.1)	Vigencia del contrato de trabajo y trabajo efectivo	226
4.1.2)	Eximición de prestar servicios	227
4.1.3)	Excepciones: relevo o falta de prestación por causa imputable al trabajador y discontinuidad en la relación laboral	228
4.2)	En suma: una propuesta de definición	230
5)	Antigüedad mínima a los efectos indemnizatorios	230
5.1)	Antigüedad mínima y período de prueba	230
5.2)	El marco normativo y las hipótesis de renuncia al período de prueba por el empleador	233
5.2.1)	La regla general del primer párrafo del artículo 92 bis	233
5.2.2)	Las excepciones legales	234
5.2.3)	Renuncia expresa e implícita del empleador	235
5.3)	Vigencia del plenario “Sawady”	236
5.3.1)	El plenario “Sawady”	236

5.3.2)	El período de prueba y la doctrina del plenario “Sawady”	239
5.3.3)	Consecuencias indemnizatorias del despido sin causa del trabajador con antigüedad inferior a tres meses sin “período de prueba”	241
5.3.3.1)	Indemnizaciones legalmente tarifadas	241
5.3.3.1.a)	Preaviso e integración del mes de despido.....	241
5.3.3.1.b)	Trabajo no registrado.....	242
5.3.3.1.c)	Omisión de pago de las indemnizaciones por el empleador.....	242
5.3.3.1.d)	Omisión de entrega de certificado de trabajo y constancias documentadas	243
5.3.4)	Reparación de daños y perjuicios con fundamento en el Derecho Civil.....	243
c)	Garantía indemnizatoria mínima.....	244
1)	Evolución normativa.....	245
2)	Marco normativo actual	248
d)	Monto indemnizatorio en caso de despido del trabajador reingresado después de un despido previo indemnizado	249
1)	Evolución normativa.....	249
2)	Marco normativo actual	251
III.	Indemnización por despido indirecto (remisión)	253
IV.	Indemnización por despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.....	254
A.	Antecedentes normativos y texto actual.....	255
B.	Justificación de la indemnización.....	257
C.	Monto indemnizatorio	260
a)	La remisión al artículo 245. La cuestión del “tope” y el “piso”.....	261
b)	Indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido	262

CAPÍTULO II

INDEMNIZACIONES ESPECIALES

I. Situaciones de estabilidad reforzada.....	265
A. Despido por causa de maternidad.....	266
a) El marco normativo nacional	267
1) Antecedentes	267
2) Texto actual.....	269
b) Tipo de estabilidad.....	271
c) Requisitos formales para la procedencia de la tutela y la indemnización.....	277
1) Comunicación fehaciente	279
2) Certificado médico o requerimiento de control por el empleador.....	281
d) Presunción de la causa.....	281
e) Monto de la indemnización (remisión).....	284
B. Despido por causa de matrimonio	285
a) Fundamento.....	286
b) Marco normativo	286
1) Antecedentes	286
2) Marco normativo actual.....	288
c) Alcance de la prohibición	288
d) Presunción.....	289
1) Carga de conocimiento.....	290
2) Alcance de la presunción.....	291
e) Ámbito material y personal de aplicación de la prohibición y la presunción.....	292
1) Concepto de matrimonio	292
2) Aplicación de la prohibición y la presunción a mujeres y varones	293
f) Indemnización.....	296
C. Despido de representante sindical.....	297
a) Introducción	297
b) Marco normativo actual.....	300
c) Ámbito subjetivo de la tutela	301
d) Requisitos para el reconocimiento de la tutela	303

e) Tipo de estabilidad.....	303
f) Procedencia y monto de la indemnización.....	304
II. Modalidades contractuales.....	307
A. Contrato de trabajo a plazo fijo.....	309
a) Lineamientos generales.....	309
b) Indemnización por extinción del contrato.....	310
1) Extinción por cumplimiento del plazo.....	310
2) Ruptura <i>ante tempus</i>	311
2.1) Despido sin justa causa y despido indirecto.....	312
2.2) Renuncia del trabajador.....	315
B. Contrato de trabajo eventual.....	316
a) Lineamientos generales.....	316
b) Extinción del contrato.....	318
1) Cumplimiento del objeto.....	318
2) Ruptura <i>ante tempus</i> (remisión).....	318
C. Contrato de trabajo de temporada.....	319
a) Marco normativo y lineamientos generales.....	319
b) Extinción de la relación.....	321
1) Despido injustificado.....	322
1.1) Durante el período de receso.....	322
1.2) Durante la temporada (remisión).....	323
2) Renuncia.....	323
2.1) Durante el período de receso.....	323
2.2) Durante la temporada (remisión).....	323
3) Despido indirecto.....	324
3.1) Durante el receso.....	324
3.2) Durante la temporada (remisión).....	324
III. Trabajo no registrado o con irregularidades registrales.....	325
A. Ley 24.013. Incremento indemnizatorio subordinado a una intimación previa.....	327
a) Registro regular y consecuencias indemnizatorias de la irregularidad registral.....	327
b) La “carga de actividad” del artículo 11 de la ley 24.013.....	328

c)	Duplicación indemnizatoria en caso de despido	331
1)	Ámbito material de aplicación. Despido sin justa causa y despido indirecto	332
2)	Ámbito personal de aplicación	333
3)	Rubros indemnizatorios sobre los que se aplica la duplicación.....	334
4)	Posibilidad de reducción o eliminación del incremento indemnizatorio.....	336
B.	Incremento indemnizatorio cuando no existió intimación de regularización del registro.....	336
a)	La ley 25.323 y su propósito implícito	336
b)	Ámbito personal y material de aplicación	338
c)	Presupuestos de hecho	340
1)	Omisión de registro o registro deficiente	340
2)	Despido	342
d)	La indemnización.....	342
IV.	Omisión de pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso	344
A.	Ámbito personal de aplicación	346
B.	Presupuestos de hecho.....	348
C.	Carga de actividad.....	349
D.	Indemnizaciones sobre las que se aplica el incremento	351
E.	¿Indemnización o sanción?	352
F.	Reducción o exención del incremento	354
G.	Relación con las reglas de los artículos 275 de la LCT y 9° de la ley 25.013	355
V.	Omisión de entrega de certificado de trabajo y de constancias documentadas de aportes y contribuciones	360
A.	Presupuesto de hecho y requisito formal para la procedencia de la indemnización tarifada	361
a)	Configuración del incumplimiento	362
1)	Cumplimiento defectuoso del deber de entregar las “constancias documentadas”	362
2)	Cumplimiento defectuoso del deber de entregar el “certificado de trabajo”	363
b)	La “intimación al empleador” como “carga de actividad” ...	364

B. La indemnización.....	366
a) ¿“Sanción” o “indemnización”?	367
b) <i>Quantum</i> indemnizatorio	368

PARTE VI

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA EMERGENCIA OCUPACIONAL

INTRODUCCIÓN

.....	373
-------	-----

CAPÍTULO I

LAS “EMERGENCIAS OCUPACIONALES”

I. El <i>oxímoron nacional</i> : la <i>emergencia permanente</i>	377
II. La historia previa al DNU 34/2019	378
A. Dos décadas de emergencia ocupacional	378
B. Emergencia ocupacional y duplicación indemnizatoria.....	380
III. Simultaneidad y vigencia conjunta de la declaración de emergencia ocupacional y de la duplicación de los montos indemnizatorios.....	381
IV. La emergencia sanitaria y la prohibición de los despidos.....	382

CAPÍTULO II

LAS “DUPLICACIONES” DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

I. La historia <i>antigua</i>	383
II. La historia <i>media</i>	385
III. La historia <i>moderna</i>	390

CAPÍTULO III

EL DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA 34/2019, SUS PRÓRROGAS Y MODIFICACIÓN POR EL DNU 39/2021

I. Marco normativo	393
A. El decreto de necesidad y urgencia 34/2019.....	393
a) Fundamentos del DNU 34/2019	393
b) Contenido normativo	395
B. Limitación del ámbito personal de aplicación del DNU 34/2019 con la exclusión de los trabajadores del “sector público”	396
C. Prórrogas y modificación del DNU 34/2019.....	396
II. Ámbito temporal y cómputo del plazo de aplicación.....	397
A. Fecha de entrada en vigencia y de comienzo del plazo de 180 días.....	398
B. Extensión, prórrogas y terminación del plazo de vigencia....	401
C. Relaciones laborales excluidas de la duplicación indemnizatoria y de la prohibición de despidos en razón de la fecha de contratación	401
a) Exclusión de la duplicación indemnizatoria.....	401
b) Exclusión de la prohibición de despidos	403
c) En suma: “¿Qué relaciones de trabajo quedan excluidas de la duplicación indemnizatoria y de la prohibición de despidos en razón de la fecha de contratación?”	404
III. Ámbito personal de aplicación	405
A. Amplitud de las reglas del DNU 34/2019.....	405
B. Exclusión de los trabajadores del Estado del ámbito de aplicación del DNU 34/2019	408
a) Una vez más, el Estado incurre en la mala práctica del “haz lo que yo digo pero no lo que yo hago”	408
b) El DNU 156/2020	409
c) Los fundamentos de la nueva norma	410
d) Sobre el ámbito personal de aplicación	411
e) Aplicación en el tiempo.....	415
IV. Ámbito material de aplicación	418
A. Introducción	418

B. La “duplicación indemnizatoria” frente a la prohibición de los despidos.....	421
V. Los “rubros indemnizatorios” sobre los que se aplica la duplicación. Alcance de los topes incorporados por los DNU 39/2021 y 886/2021.....	422
A. El marco normativo y el debate a partir del artículo 16 de la ley 25.561.....	424
B. Los artículos 2° y 3° del DNU 34/2019.....	427
a) Un marco normativo con dos diferencias importantes frente al ciclo histórico del artículo 16 de la ley 25.561...	427
b) Dos interpretaciones posibles sobre el alcance de la “duplicación”.....	429
1) Interpretación restrictiva.....	429
2) Interpretación “amplia”.....	432
2.1) Rubros que deberían duplicarse.....	434
2.1.1) Despido sin justa causa.....	437
2.1.2) Indemnizaciones por despido por embarazo, maternidad, matrimonio o de representante sindical.....	438
2.1.3) Trabajo no registrado o con irregularidades registrales.....	439
2.2) Rubros que no deberían duplicarse.....	441
2.2.1) Indemnizaciones que, aunque vinculadas con un despido injustificado, obedecen a otra causa.....	441
2.2.1.1) Indemnización por omisión de otorgamiento del preaviso....	441
2.2.1.2) Omisión de pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutivas del preaviso.....	443
2.2.2) Indemnizaciones que se pagan también en otros supuestos de extinción de la relación de trabajo.....	443
C. El “tope” a la duplicación indemnizatoria incorporado por el DNU 39/2021.....	444
a) La regla del artículo 6° del DNU 39/2021 y su fundamento.....	444

b) La reducción progresiva introducida por el DNU 886/2021	448
VI. Constitucionalidad	449
A. Constitucionalidad de la “duplicación”	449
B. Constitucionalidad del DNU 34/2019	453

CAPÍTULO IV

EL COVID-19 Y LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES

.....	457
I. Los dos antecedentes cercanos de una decisión siempre polémica	458
A. El artículo 16 de la ley 25.561.....	458
B. El proyecto de ley 27.251.....	459
II. El DNU 329/2020	460
A. Prohibición de despidos.....	460
B. Prohibición de suspensiones	462
a) Regla general	462
b) Excepción	463
C. Ineficacia de los despidos y suspensiones	463
D. Vigencia de las prohibiciones	464
E. Prórrogas.....	465
BIBLIOGRAFÍA	467