

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>fuera mayor</i> y la <i>falta o disminución</i> <i>de trabajo</i> . Marco conceptual	17
A. La “fuera 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) Las modificaciones “intentadas” con la sustitución del artículo 245 de la LCT por el artículo 81 del DNU 70/2023	142
D. Parámetros para la determinación del monto indemnizatorio. El artículo 245 de la LCT	145
a) La remuneración.....	147
1) Remuneración	147
1.1) Concepto.....	147
1.2) “Beneficios sociales” y sumas “no remunerativas”.....	150
2) Referencia temporal	157
3) Remuneración “mensual devengada”	157
4) Remuneración mensual “normal” y “habitual”.....	166
5) “Mejor” remuneración mensual.....	169
6) Una primera y necesaria síntesis.....	172
7) El “tope” indemnizatorio	173
7.1) Regla general	175
7.2) Regla especial para los trabajadores excluidos del convenio colectivo	178
7.2.1) Intrascendencia de la modificación.....	181
7.2.2) Duda en cuanto al alcance de la reforma... ..	182
7.2.3) Reducción del ámbito de aplicación de la regla del tercer párrafo.....	182
7.3) Regla especial para los trabajadores “remunerados a comisión o con remuneraciones variables”.....	185
7.4) Hipótesis en las que no se aplica ningún “tope” ...	187
7.5) (In)validez constitucional del tope	188
7.5.1) La primera etapa de la doctrina de la Corte: de “Carrizo” a “Villarreal”	189
7.5.1.1) Progresiva construcción de una doctrina	189
7.5.1.2) Definiciones y consecuencias de esta línea doctrinal.....	202
7.5.1.2.a) Las reglas generales.....	202

7.5.1.2.b)	Sobre el contenido de la regulación legal de la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario	203
7.5.1.2.c)	Sobre la constitucionalidad del tope indemnizatorio	204
7.5.1.2.d)	Sobre la función de la indemnización tarifada	205
7.5.2)	La segunda etapa: el cambio de criterio a partir del caso “Vizzoti”	206
7.5.2.1)	Una nueva construcción doctrinal . .	206
7.5.2.2)	¿Por qué el 33%?	209
b)	Antigüedad	210
1)	Antigüedad y tiempo de servicios	212
2)	El marco normativo	213
2.1)	Antecedentes legislativos y jurisprudenciales	213
2.2)	El artículo 18	216
2.2.1)	Cuestiones definidas por el artículo 18 de la LCT	217
2.2.1.1)	Extensión del ámbito de aplicación del concepto	217
2.2.1.2)	Irrelevancia de la causal de extinción anterior	218
2.2.1.2.a)	La regla general	218
2.2.1.2.b)	El caso del trabajador jubilado que reingresa o continúa a las órdenes del mismo empleador . .	218
(a)	El debate anterior a la modificación del artículo 253	218
(b)	La modificación del artículo 253 de la LCT por la ley 24.347	220
(c)	La nueva modificación incorporada por la ley 27.426	220

2.2.1.3)	Contrato de trabajo de temporada	221
2.2.1.4)	Fragmentación de la antigüedad. Cambio de empleador y cambio de empresa. Indiferencia del cambio de categoría	222
2.2.1.5)	Imposibilidad de una interpretación literal del artículo 18	225
3)	Tratamiento de la antigüedad en la regulación de algunos supuestos suspensivos	226
3.1)	La antigüedad en cuatro hipótesis de suspensión	226
3.2)	Definición de “días trabajados” o de “prestación de servicios” en el artículo 152	227
4)	Concepto de “tiempo de servicios” a los efectos de la “antigüedad” en el empleo en el marco normativo nacional	229
4.1)	Elementos a considerar para un concepto de “antigüedad en el empleo”.	229
4.1.1)	Vigencia del contrato de trabajo y trabajo efectivo.	229
4.1.2)	Eximición de prestar servicios	230
4.1.3)	Excepciones: relevo o falta de prestación por causa imputable al trabajador y discontinuidad en la relación laboral	231
4.2)	En suma: una propuesta de definición.	233
5)	Antigüedad mínima a los efectos indemnizatorios.	233
5.1)	Antigüedad mínima y período de prueba.	233
5.2)	El marco normativo y las hipótesis de renuncia al período de prueba por el empleador	236
5.2.1)	La regla general del primer párrafo del artículo 92 bis.	236
5.2.2)	Las excepciones legales.	237
5.2.3)	Renuncia expresa e implícita del empleador	238

5.3)	Vigencia del plenario “Sawady”	239
5.3.1)	El plenario “Sawady”	239
5.3.2)	El período de prueba y la doctrina del plenario “Sawady”	242
5.3.3)	Consecuencias indemnizatorias del despido sin causa del trabajador con antigüedad inferior a tres meses sin “período de prueba”	244
5.3.3.1)	Indemnizaciones legalmente tarifadas	244
5.3.3.2)	Preaviso e integración del mes de despido	245
5.3.4)	Reparación de daños y perjuicios con fundamento en el Derecho Civil	245
c)	Garantía indemnizatoria mínima	246
1)	Evolución normativa	247
2)	Marco normativo actual	250
d)	Monto indemnizatorio en caso de despido del trabajador reingresado después de un despido previo indemnizado	251
1)	Evolución normativa	251
2)	Marco normativo actual	253
III.	El artículo 96 de la ley 27.742 y el <i>Fondo o Sistema de Cese Laboral</i>	255
A.	Introducción	255
B.	Las normas internacionales del trabajo, dos experiencias extranjeras y una nacional	257
a)	El “Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios” de Brasil	258
b)	La “mochila” austríaca	259
c)	El “Fondo de Cese Laboral” de la Industria de la Construcción	262
d)	En suma	265
C.	El artículo 96 de la ley 27.742	266
a)	De la ambiciosa –y parcialmente razonable– pero frustrada modificación del artículo 245 de la LCT al artículo 96 de la ley 27.742 y su dudosa validez constitucional	266

b) El artículo 96 de la ley 27.742.....	268
c) La “delegación legislativa” y la inevitable invalidez constitucional del artículo 96 de la ley 27.742.....	270
d) El diseño del “Fondo de Cese Laboral” en el Anexo II del decreto 847/2024.....	274
IV. Indemnización por despido indirecto (remisión).....	277
V. Indemnización por despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.....	279
A. Antecedentes normativos y texto actual.....	280
B. Justificación de la indemnización.....	282
C. Monto indemnizatorio.....	285
a) La remisión al artículo 245. La cuestión del “tope” y el “piso”.....	285
b) Indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido.....	287

CAPÍTULO II

INDEMNIZACIONES ESPECIALES

I. Situaciones de estabilidad reforzada.....	289
A. Despido por causa de maternidad.....	290
a) El marco normativo nacional.....	291
1) Antecedentes.....	291
2) Texto actual.....	293
b) Tipo de estabilidad.....	295
c) Requisitos formales para la procedencia de la tutela y la indemnización.....	301
1) Comunicación fehaciente.....	303
2) Certificado médico o requerimiento de control por el empleador.....	305
d) Presunción de la causa.....	305
e) Monto de la indemnización (remisión).....	308
B. Despido por causa de matrimonio.....	309
a) Fundamento.....	310

b) Marco normativo	310
1) Antecedentes	310
2) Marco normativo actual	312
c) Alcance de la prohibición	312
d) Presunción	313
1) Carga de conocimiento	313
2) Alcance de la presunción	315
e) Ámbito material y personal de aplicación de la prohibición y la presunción	315
1) Concepto de matrimonio	316
2) Aplicación de la prohibición y la presunción a mujeres y varones	317
f) Indemnización	320
C. Despido de representante sindical	321
a) Introducción	321
b) Marco normativo actual	324
c) Ámbito subjetivo de la tutela	324
d) Requisitos para el reconocimiento de la tutela	326
e) Tipo de estabilidad	327
f) Procedencia y monto de la indemnización	328
II. Modalidades contractuales	330
A. Contrato de trabajo a plazo fijo	332
a) Lineamientos generales	332
b) Indemnización por extinción del contrato	333
1) Extinción por cumplimiento del plazo	334
2) Ruptura <i>ante tempus</i>	335
2.1) Despido sin justa causa y despido indirecto	336
2.2) Renuncia del trabajador	338
B. Contrato de trabajo eventual	340
a) Lineamientos generales	340
b) Extinción del contrato	342
1) Cumplimiento del objeto	342
2) Ruptura <i>ante tempus</i> (remisión)	342
C. Contrato de trabajo de temporada	343
a) Marco normativo y lineamientos generales	343

b) Extinción de la relación	344
1) Despido injustificado	345
1.1) Durante el período de receso	345
1.2) Durante la temporada (remisión)	346
1.3) Durante el período de prueba	347
2) Renuncia	347
2.1) Durante el período de receso	347
2.2) Durante la temporada (remisión)	348
3) Despido indirecto	348
3.1) Durante el receso	348
3.2) Durante la temporada (remisión)	349
III. La tarificación del despido como un acto de discriminación. El artículo 245 bis de la LCT	349
A. Introducción	349
B. Del artículo 11 de la ley 25.013 al artículo 95 de la ley 27.742	351
C. El artículo 245 bis de la LCT	353
a) El presupuesto de hecho y el carácter taxativo de los motivos	353
b) La carga de la prueba	356
c) Consecuencias indemnizatorias	357
d) Eficacia extintiva	358
D. El artículo 245 bis de la LCT y la ley 23.592, ¿“un caso de discriminación normativa”?	360
E. Improbable validez constitucional del artículo 245 bis de la LCT	361

CAPÍTULO III

DEROGACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES ESPECIALES POR IRREGULARIDADES REGISTRALES Y OTROS INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR Y SUS CONSECUENCIAS

I. Introducción	363
---------------------------	-----

II. Las indemnizaciones especiales y agravadas por irregularidades registrales y otros incumplimientos del empleador.....	367
A. Trabajo no registrado o con irregularidades registrales	367
a) Ley 24.013. Incremento indemnizatorio subordinado a una intimación previa	369
1) Registro regular y consecuencias indemnizatorias de la irregularidad registral	369
2) La “carga de actividad” del artículo 11 de la ley 24.013.....	371
3) Duplicación indemnizatoria en caso de despido	374
3.1) Ámbito material de aplicación. Despido sin justa causa y despido indirecto.....	375
3.2) Ámbito personal de aplicación	376
3.3) Rubros indemnizatorios afectados por la duplicación	377
3.4) Posibilidad de reducción o eliminación del incremento indemnizatorio	378
b) Incremento indemnizatorio cuando no existió intimación de regularización del registro.....	379
1) La ley 25.323 y su propósito implícito	379
2) Ámbito personal y material de aplicación	381
3) Presupuestos de hecho	383
3.1) Omisión de registro o registro deficiente.....	383
3.2) Despido.....	384
4) La indemnización	385
B. Omisión de pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso omitido.....	387
a) Ámbito personal de aplicación	389
b) Presupuestos de hecho	391
c) Carga de actividad	393
d) Indemnizaciones sobre las que se aplica el incremento	394
e) ¿“Indemnización o sanción”?	395
f) Reducción o exención del incremento	397

g) Relación con las reglas de los artículo 275 de la LCT y 9° de la ley 25.013	399
C. Omisión de entrega del certificado de trabajo y de las constancias documentadas de aportes y contribuciones	404
a) Presupuesto de hecho y requisito formal para la procedencia de la indemnización tarifada	405
1) Configuración del incumplimiento	406
1.1) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar las “constancias documentadas”	406
1.2) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar el “certificado de trabajo”	407
2) La “intimación al empleador” como “carga de actividad”	408
b) La indemnización	411
1) ¿“Sanción o indemnización”?	411
2) <i>Quantum</i> indemnizatorio	413
III. El debate sobre la justificación de las indemnizaciones especiales por irregularidades registrales	413
A. Los argumentos en favor de su eliminación o modificación	414
B. Los argumentos en su defensa	415
IV. Una primera consecuencia de la derogación de las siempre mal llamadas <i>multas</i>	418
V. Las irregularidades en el registro provocan discriminación en las relaciones de trabajo	420
A. ¿Qué es la discriminación en la relación de trabajo?	420
B. La omisión de registro es discriminación y privación de libertad	424
VI. El daño y los damnificados por la eliminación de las indemnizaciones por omisión o irregularidades en el registro laboral	425
A. Consecuencias para los empleadores	425
B. Consecuencias para los trabajadores	427
C. Consecuencias para el sistema de seguridad social y el Fisco	428
D. Promoción del trabajo “en negro”	428

VII. La aplicación en el tiempo de la derogación de las indemnizaciones y el debate en torno de su <i>naturaleza jurídica</i>	428
VIII. Balance	433

PARTE VI

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA EMERGENCIA OCUPACIONAL

INTRODUCCIÓN

.....	437
-------	-----

CAPÍTULO I

LAS “EMERGENCIAS OCUPACIONALES”

I. El <i>oxímoron nacional</i> : la <i>emergencia permanente</i>	441
II. La historia previa al DNU 34/2019	442
A. Dos décadas de emergencia ocupacional.....	442
B. Emergencia ocupacional y duplicación indemnizatoria	444
III. Simultaneidad y vigencia conjunta de la declaración de emergencia ocupacional y de la duplicación de los montos indemnizatorios	445
IV. La emergencia sanitaria y la prohibición de los despidos.....	446

CAPÍTULO II

LAS “DUPLICACIONES” DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

I. La historia <i>antigua</i>	447
II. La historia <i>media</i>	449
III. La historia <i>moderna</i>	454

CAPÍTULO III

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

I. Marco normativo	457
A. El decreto de necesidad y urgencia 34/2019.	457
a) Fundamentos del DNU 34/2019	457
b) Contenido normativo	459
B. Limitación del ámbito personal de aplicación del DNU 34/2019 con la exclusión de los trabajadores del “sector público”	460
C. Prórrogas y modificación del DNU 34/2019.	460
II. Ámbito temporal y cómputo del plazo de aplicación.	461
A. Fecha de entrada en vigencia y de comienzo del plazo de 180 días	462
B. Extensión, prórrogas y terminación del plazo de vigencia.	465
C. Relaciones laborales excluidas de la duplicación indemnizatoria y de la prohibición de despidos en razón de la fecha de contratación	465
a) Exclusión de la duplicación indemnizatoria.	465
b) Exclusión de la prohibición de despidos	467
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?”	468
III. Ámbito personal de aplicación	469
A. Amplitud de las reglas del DNU 34/2019.	469
B. Exclusión de los trabajadores del Estado del ámbito de aplicación del DNU 34/2019	472
a) Una vez más, el Estado incurre en la mala práctica del “haz lo que yo digo pero no lo que yo hago”	472
b) El DNU 156/2020	473
c) Los fundamentos de la nueva norma	474
d) Sobre el ámbito personal de aplicación	475
e) Aplicación en el tiempo.	479
IV. Ámbito material de aplicación	482
A. Introducción	482

B. La “duplicación indemnizatoria” frente a la prohibición de los despidos.	485
V. Los “rubros indemnizatorios” sobre los que se aplica la duplicación. Alcance de los topes incorporados por los DNU 39/2021 y 886/2021.	486
A. El marco normativo y el debate a partir del artículo 16 de la ley 25.561	488
B. Los artículos 2° y 3° del DNU 34/2019	491
a) Un marco normativo con dos diferencias importantes frente al ciclo histórico del artículo 16 de la ley 25.561.	491
b) Dos interpretaciones posibles sobre el alcance de la “duplicación”.	493
1) Interpretación restrictiva.	493
2) Interpretación “amplia”.	496
2.1) Rubros que deberían duplicarse	498
2.1.1) Despido sin justa causa	501
2.1.2) Indemnizaciones por despido por embarazo, maternidad, matrimonio o de representante sindical	502
2.1.3) Trabajo no registrado o con irregularidades registrales.	503
2.2) Rubros que no deberían duplicarse.	505
2.2.1) Indemnizaciones que, aunque vinculadas con un despido injustificado, obedecen a otra causa	505
2.2.1.1) Indemnización por omisión de otorgamiento del preaviso	505
2.2.1.2) Omisión de pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutivas del preaviso	507
2.2.2) Indemnizaciones que se pagan también en otros supuestos de extinción de la relación de trabajo	507
C. El “tope” a la duplicación indemnizatoria incorporado por el DNU 39/2021.	508
a) La regla del artículo 6° del DNU 39/2021 y su fundamento	508

b) La reducción progresiva introducida por el DNU 886/2021	512
VI. Constitucionalidad	513
A. Constitucionalidad de la “duplicación”	513
B. Constitucionalidad del DNU 34/2019	517

CAPÍTULO IV

EL COVID-19 Y LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES

.....	521
I. Los dos antecedentes cercanos de una decisión siempre polémica	522
A. El artículo 16 de la ley 25.561.....	522
B. El proyecto de ley 27.251.....	523
II. El DNU 329/2020	524
A. Prohibición de despidos.....	524
B. Prohibición de suspensiones	526
a) Regla general	526
b) Excepción	527
C. Ineficacia de los despidos y suspensiones	527
D. Vigencia de las prohibiciones.....	528
E. Prórrogas.....	529
BIBLIOGRAFÍA	531