



ÍNDICE SUMARIO

Presentación	11
Introducción	15
CAPÍTULO I	
ESTABILIDAD	
por Horacio Las Heras	
I. Introducción	17
II. Breves noticias previas	18
A. La inexistencia de estabilidad	18
B. Las primeras protecciones	19
C. La evolución en nuestro país	20
III. Concepto de estabilidad	23
IV. Fundamento axiológico de la estabilidad. La estabilidad como garantía de paz social	24
V. La estabilidad en el empleo y la economía de mercado	26
A. El sistema Capitalista y la Estabilidad	26
B. La imposibilidad de describir al llamado mercado de trabajo como un mercado de bienes y servicios	28
VI. Clasificación de la estabilidad	30
VII. Estabilidad del empleado público y la protección contra el despido arbitrario del trabajador del ámbito privado	33
A. Estabilidad del empleado público	33
B. Trabajador vinculado al sector privado. Alcance del precepto: protección frente al despido arbitrario	37
C. La especial situación de los representantes sindicales	40
VIII. La estabilidad en los estatutos especiales	43
A. Lineamientos generales en materia de estabilidad en los estatutos especiales	43
B. Regímenes especiales de estabilidad impropia	45
C. La ausencia de estabilidad: El Estatuto de los Obreros de la Industria de la Construcción	45
D. Regímenes con estabilidad propia relativa	46
IX. La estabilidad del trabajador privado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	49
A. Los sistemas de protección de los estatutos especiales y la igualdad ante la ley	49
B. La estabilidad impropia	50
C. La estabilidad propia relativa	51
D. Estabilidad convencional	54
a) Estabilidad propia relativa en convenios de actividad	55
b) Estabilidad relativa propia consagrada en convenios colectivos de empresa	56
X. El Convenio N° 158 de la OIT	59

CAPÍTULO II

SOBRE LAS CAUSAS O MODOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

por Horacio Las Heras

63

CAPÍTULO III
EL PREAVISO
por Mario E. Ackerman

I. Concepto	69
II. Fundamento	72
III. Preaviso de extinción y preaviso de cumplimiento	75
IV. Evolución del tratamiento normativo del preaviso en Argentina	76
V. Marco normativo vigente	82
A. Preaviso de despido en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	83
a) Supuestos en los que corresponde otorgarlo	83
1) Despido sin justa causa	84
2) Despido por falta o disminución de trabajo	85
3) Extinción por incapacitación parcial inculpable del trabajador	86
b) Supuestos en los que no corresponde otorgarlo	87
1) Despido con justa causa	87
2) Despido por fuerza mayor	88
3) Extinción por muerte del trabajador	89
4) Extinción por muerte del empleador	89
5) Extinción por incapacidad inculpable parcial del trabajador	89
6) Extinción por incapacidad absoluta o inhabilidad del trabajador	90
7) Extinción por quiebra del empleador	91
c) Forma y prueba	91
d) Eficacia temporal	92
e) Ley aplicable	93
f) Retracción	93
g) Preaviso y suspensión en la relación de trabajo	95
1) Despido durante la etapa remunerada	95
1.1) Despido sin preaviso	95
1.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	97
1.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya notificado	98
2) Despido durante la etapa no remunerada	98
2.1) Despido sin preaviso	98
2.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	99
2.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya otorgado	99
h) Plazos	100
i) Derechos y deberes de las partes	102
1) Regla general	102
2) Licencia diaria	103
3) Eximición de prestar servicios	104
4) Renuncia al plazo faltante	105
j) Omisión de otorgamiento	105
1) Presupuesto de hecho	105
2) Indemnización sustitutiva	107
B. Preaviso de renuncia en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	110
a) Reglas comunes al preaviso de despido	110
b) Reglas propias	112
c) Retracción	112

CAPÍTULO IV
DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
por Mario E. Ackerman

I. Concepto y denominación	115
II. Derecho del empleador o ilícito contractual	119
III. Forma y prueba	123
IV. Eficacia, consecuencias y retractación	125

CAPÍTULO V
INJURIA LABORAL Y JUSTA CAUSA
por Mario E. Ackerman

I. ¿Por qué injuria?	129
II. ¿Es necesario mantener el uso del sustantivo injuria?	134
III. ¿Qué es entonces la injuria laboral?	138

CAPÍTULO VI
**TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA:
DESPIDO “DISCIPLINARIO” Y DESPIDO “INDIRECTO”**
por Mario E. Ackerman

I. Introducción	141
II. Justa causa y reacción	141
A. Causalidad	143
a) Nexo causal y relación de causalidad	143
b) Inmediatez	144
c) Concepto de causalidad como presupuesto de validez de la reacción	145
d) Claridad e invariabilidad de la causa	146
B. Proporcionalidad	147
a) Concepto	147
b) Hecho desencadenante y proporcionalidad: gravedad cualitativa y cuantitativa.	148
c) Conducta previa del empleador frente a anteriores incumplimientos. Antecedentes personales y jerarquía del dependiente	150
C. Contemporaneidad u oportunidad	152
a) Concepto	152
b) Necesidad de investigación. Sumarios internos	154
D. Non bis in idem (No duplicación de sanciones)	156
III. Notas comunes y diferencias entre la reacción del empleador y la del trabajador	158
A. Notas y reglas comunes	158
B. Diferencias más relevantes	159
IV. Despido disciplinario	162
A. Fundamento y funcionalidad del poder disciplinario	163
B. El despido con justa causa es una manifestación del poder disciplinario del empleador	168
C. Concepto	174
V. Despido indirecto	175
A. Origen y denominación	175
B. Fundamento	178
C. El modelo mixto argentino: hipótesis genérica y casos especiales	179
D. Valoración judicial -de la injuria y la reacción- contraria a la pretensión del trabajador	181
VI. Comunicación de la injuria y la reacción	184
A. La forma escrita	187
a) Forma escrita	187
b) ¿Es necesario hacer una intimación previa?	191
B. Contenido	192
C. Claridad suficiente e invariabilidad de la causa invocada	195
a) Claridad suficiente	195
b) Invariabilidad de la causa invocada	199
VII. Valoración judicial de la injuria y la reacción	201
A. Valoración en la configuración de la injuria	201
B. Valoración de los aspectos subjetivos en los requisitos de la reacción: oportunidad y proporcionalidad	202
C. El criterio de valoración de la gravedad de la injuria frente a la posibilidad de graduar la reacción. La guía para los jueces del artículo 242 de la LCT	205

CAPÍTULO VII
DESPIDO POR FUERZA MAYOR O POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO
por Mario E. Ackerman y Horacio Las Heras

I. Antecedentes históricos	209
II. La fuerza mayor	212
A. Concepto	212
B. Caracteres	213
III. La falta o disminución de trabajo	216
A. Concepto	216
B. Aplicación	220
IV. Requisitos de fondo y de forma comunes para la procedencia del despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo	222
A. Comunicación	222
B. Oportunidad	223
C. Objetividad	223
D. Prueba de la inimputabilidad	224
E. Orden de los despidos	224
V. Procedimientos para la producción de despidos colectivos	227
A. Despidos colectivos	227
a) Precisiones terminológicas	227
b) Concepto	228
c) Caracteres	229
B. Marco normativo	230
a) El antecedente del texto originario de la LCT	230
b) El decreto 338/88 y su ámbito de aplicación actual.	231
c) El procedimiento preventivo de crisis de empresas en la Ley Nacional de Empleo	233
1) Procedimiento ¿preventivo? ¿de crisis?	233
2) Las causas	235
2.1) Las causas económicas	236
2.2) Las causas tecnológicas	239
2.3) La fuerza mayor	241
2.4) Las causas organizativas o de mercado: la Ley Pyme	242
3) Configuración del despido colectivo	243
3.1) El número de trabajadores afectados	243
3.2) Órgano administrativo competente	246
3.3) Legitimación activa	247
3.4) El procedimiento	247
3.4.1) Presentación inicial	248
3.4.1.1) Reglas generales	248
3.4.1.2) Empresas que ocupen a más de 50 trabajadores	249
3.4.1.3) Empresas con más de 500 trabajadores	251
3.4.2) Desarrollo de la instancia a partir de la presentación inicial	251
3.4.3) Obligación de información del empleador (“deber de negociar de buena fe”)	252
3.4.4) Deber de paz social	253
3.4.5) Finalización del procedimiento	254
3.5) El convenio colectivo de crisis	255
3.6) Omisión del procedimiento	255

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

por Mario E. Ackerman

I. Introducción	259
II. La indemnización por despido sin justa causa	261
A. Denominación: ¿indemnización por antigüedad o por despido sin justa causal	261
B. Justificación y alcance de la tarifa legal	264
a) Fundamento	265
b) Alcance	269
C. Evolución normativa	272
a) De la ley 11.729 a la Ley de Contrato de Trabajo	272
b) De la Ley de Contrato de Trabajo a la ley 25.877	278
c) El artículo 245 de la LCT según la ley 25.877 y su corrección y complementación jurisprudencial	282
D. Parámetros para la determinación del monto indemnizatorio. El artículo 245 de la LCT	284
a) La remuneración	286
1) Remuneración	286
1.1) Concepto	286
1.2) Beneficios sociales y sumas no remunerativas	289
2) Referencia temporal	296
3) Remuneración mensual devengada	296
4) Remuneración mensual normal y habitual	304
5) Mejor remuneración mensual	308
6) Una primera y necesaria síntesis	311
7) El tope indemnizatorio	312
7.1) Regla general	314
7.2) Regla especial para los trabajadores excluidos del convenio colectivo	317
7.2.1) Intrascendencia de la modificación	320
7.2.2) Duda en cuanto al alcance de la reforma	321
7.2.3) Reducción del ámbito de aplicación de la regla del tercer párrafo	321
7.3) Regla especial para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables	324
7.4) Hipótesis en las que no se aplica ningún tope	325
7.5) (In)validez constitucional del tope	327
7.5.1) La primera etapa de la doctrina de la Corte: de “Carrizo” a “Villareal”	328
7.5.1.1) Progresiva construcción de una doctrina	328
7.5.1.2) Definiciones y consecuencias de esta línea doctrinal	341
7.5.1.2.a) Las reglas generales	341
7.5.1.2.b) Sobre el contenido de la regulación legal de la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario	342
7.5.1.2.c) Sobre la constitucionalidad del tope indemnizatorio	343
7.5.1.2.d) Sobre la función de la indemnización tarifada	344
7.5.2) La segunda etapa: el cambio de criterio a partir del caso “Vizzoti”	345
7.5.2.1) Una nueva construcción doctrinal	345
7.5.2.2) ¿Por qué el 33%?	348
b) Antigüedad	349
1) Antigüedad y tiempo de servicios	351
2) El marco normativo	352
2.1) Antecedentes legislativos y jurisprudenciales	352

2.2) El artículo 18	355
2.2.1) Cuestiones definidas por el artículo 18 de la LCT	356
2.2.1.1) Extensión del ámbito de aplicación del concepto	356
2.2.1.2) Irrelevancia de la causal de extinción anterior	356
2.2.1.2.a) La regla general	356
2.2.1.2.b) El caso del trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador	357
(a) El debate anterior a la modificación del artículo 253	357
(b) La modificación del artículo 253 de la LCT por la ley 24.347	358
2.2.1.3) Contrato de trabajo de temporada	359
2.2.1.4) Fragmentación de la antigüedad. Cambio de empleador y cambio de empresa. Indiferencia del cambio de categoría	360
2.2.1.5) Imposibilidad de una interpretación literal del artículo 18	363
3) Tratamiento de la antigüedad en la regulación de algunos supuestos suspensivos	364
3.1) La antigüedad en cuatro hipótesis de suspensión	364
3.2) Definición de días trabajados o de prestación de servicios en el artículo 152	365
4) Concepto de tiempo de servicios a los efectos de la antigüedad en el empleo en el marco normativo nacional	367
4.1) Elementos a considerar para un concepto de antigüedad en el empleo	367
4.1.1) Vigencia del contrato de trabajo y trabajo efectivo	368
4.1.2) Eximición de prestar servicios	369
4.1.3) Excepciones: relevo o falta de prestación por causa imputable al trabajador y discontinuidad en la relación laboral	370
4.2) En suma: una propuesta de definición	371
5) Antigüedad mínima a los efectos indemnizatorios	372
5.1) Antigüedad mínima y período de prueba	372
5.2) El marco normativo y las hipótesis de renuncia al período de prueba por el empleador	374
5.2.1) La regla general del primer párrafo del artículo 92 bis	374
5.2.2) Las excepciones legales	375
5.2.3) Renuncia expresa e implícita del empleador	376
5.3) Vigencia del plenario "Sawady"	377
5.3.1) El plenario "Sawady"	377
5.3.2) El período de prueba y la doctrina del plenario "Sawady"	381
5.3.3) Consecuencias indemnizatorias del despido sin causa del trabajador con antigüedad inferior a tres meses sin período de prueba	383
5.3.3.1) Indemnizaciones legalmente tarifadas	383
5.3.3.1.a) Preaviso e integración del mes de despido	383
5.3.3.1.b) Trabajo no registrado	384
5.3.3.1.c) Omisión de pago de las indemnizaciones por el empleador	384
5.3.3.1.d) Omisión de entrega de certificado de trabajo y constancias documentadas	384
5.3.4) Reparación de daños y perjuicios con fundamento en el Derecho Civil	385
c) Garantía indemnizatoria mínima	386
1) Evolución normativa	387
2) Marco normativo actual	390
d) Monto indemnizatorio en caso de despido del trabajador reingresado después de un despido previo indemnizado	391
1) Evolución normativa	391
2) Marco normativo actual	393
III. Indemnización por despido indirecto (remisión)	395

IV. Indemnización por despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	396
A. Antecedentes normativos y texto actual	397
B. Justificación de la indemnización	399
C. Monto indemnizatorio	402
a) La remisión al artículo 245. La cuestión del tope y el piso	402
b) Indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido	404

CAPÍTULO IX
INDEMNIZACIONES ESPECIALES

por Mario E. Ackerman

I. Situaciones de estabilidad reforzada	407
A. Despido por causa de maternidad	408
a) El marco normativo nacional	409
1) Antecedentes	409
2) Texto actual	411
b) Tipo de estabilidad	413
c) Requisitos formales para la procedencia de la tutela y la indemnización	419
1) Comunicación fehaciente	421
2) Certificado médico o requerimiento de control por el empleador	423
d) Presunción de la causa	423
e) Monto de la indemnización (remisión)	426
B. Despido por causa de matrimonio	427
a) Fundamento	428
b) Marco normativo	428
1) Antecedentes	428
2) Marco normativo actual	430
c) Alcance de la prohibición	431
d) Presunción	431
1) Carga de conocimiento	432
2) Alcance de la presunción	434
e) Ámbito material y personal de aplicación de la prohibición y la presunción	434
1) Concepto de matrimonio	434
2) Aplicación de la prohibición y la presunción a mujeres y varones	435
f) Indemnización	439
C. Despido de representante sindical	440
a) Introducción	440
b) Marco normativo actual	442
c) Ámbito subjetivo de la tutela	443
d) Requisitos para el reconocimiento de la tutela	445
e) Tipo de estabilidad	445
f) Procedencia y monto de la indemnización	447
II. Modalidades contractuales	449
A. Contrato de trabajo a plazo fijo	451
a) Lineamientos generales	451
b) Indemnización por extinción del contrato	452
1) Extinción por cumplimiento del plazo	453
2) Ruptura ante tempus	454
2.1) Despido sin justa causa y despido indirecto	455
2.2) Renuncia del trabajador	458
B. Contrato de trabajo eventual	459
a) Lineamientos generales	459
b) Extinción del contrato	461
1) Cumplimiento del objeto	461
2) Ruptura ante tempus (remisión)	461

C. Contrato de trabajo de temporada	462
a) Marco normativo y lineamientos generales	462
b) Extinción de la relación	464
1) Despido injustificado	464
1.1) Durante el período de receso	464
1.2) Durante la temporada (remisión)	465
2) Renuncia	466
2.1) Durante el período de receso	466
2.2) Durante la temporada (remisión)	466
3) Despido indirecto	466
3.1) Durante el receso	466
3.2) Durante la temporada (remisión)	467
III. Trabajo no registrado o con irregularidades registrales	467
A. Ley 24.013. Incremento indemnizatorio subordinado a una intimación previa	469
a) Registro regular y consecuencias indemnizatorias de la irregularidad registral	469
b) La carga de actividad del artículo 11 de la ley 24.013	471
c) Duplicación indemnizatoria en caso de despido	473
1) Ámbito material de aplicación. Despido sin justa causa y despido indirecto	475
2) Ámbito personal de aplicación	476
3) Rubros indemnizatorios sobre los que se aplica la duplicación	477
4) Posibilidad de reducción o eliminación del incremento indemnizatorio	478
B. Incremento indemnizatorio cuando no existió intimación de regularización del registro	479
a) La ley 25.323 y su propósito implícito	479
b) Ámbito personal y material de aplicación	480
c) Presupuestos de hecho	482
1) Omisión de registro o registro deficiente	483
2) Despido	484
d) La indemnización	485
IV. Omisión de pago de las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso	487
A. Ámbito personal de aplicación	489
B. Presupuestos de hecho	490
C. Carga de actividad	492
D. Indemnizaciones sobre las que se aplica el incremento	494
E. ¿Indemnización o sanción?	495
F. Reducción o exención del incremento	497
G. Relación con las reglas de los artículos 275 de la LCT y 9o de la ley 25.013	498
V. Omisión de entrega de certificado de trabajo y de constancias documentadas de aportes y contribuciones	503
A. Marco normativo	504
a) Evolución normativa y reglamentaria del artículo 80 de la LCT	504
1) De la ley 20.744 a la ley 24.576	504
2) El párrafo agregado por el artículo 45 de la ley 25.345	506
3) Normas reglamentarias y complementarias	506
4) Texto actual del artículo 80 de la LCT	507
B. Las obligaciones del artículo 80 de la LCT	508
a) Las dos obligaciones propias del artículo 80	508
1) Constancia documentada del pago de cotizaciones	508
2) Certificado de trabajo	509
b) Diferencias entre las constancias documentadas y las constancias del certificado de trabajo	510
c) Tipo y jerarquía de las obligaciones	511
d) Nacimiento de la obligación	512
e) Obligado. Extensión de la obligación a los deudores solidarios	513

f) Acreedor	515
g) Limitada eficacia extintiva del Formulario F. 984 de la AFIP	516
C. Presupuesto de hecho y requisito formal para la procedencia de la indemnización tarifada	517
a) Configuración del incumplimiento	517
1) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar las constancias documentadas	517
2) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar el certificado de trabajo	518
b) La intimación al empleador como carga de actividad	519
D. La indemnización	522
a) ¿Sanción o indemnización?	522
b) Quantum indemnizatorio	523