

# Revista de **DERECHO LABORAL**

2020 - 2

## Reformas laborales: de las reformas producidas a las reformas necesarias

### Director

Mario E. Ackerman

### Subdirector

Horacio Las Heras

### Directores académicos

José Daniel Machado

Miguel Ángel Maza

Silvia E. Pinto Varela

### Secretaria de redacción

María Isabel Sforsini

✦ Doctrina

✦ Jurisprudencia

✦ Actualidad



**RUBINZAL - CULZONI**  
EDITORES

## **Revista de Derecho Laboral - Reformas laborales: de las reformas producidas a las reformas necesarias**

### **Revista de Derecho Laboral**

*Año: 2020 / ISBN: 978-987-30-1504-5 / Artículo: 1.1.9042 / Páginas :600*

**Directores:** *Ackerman, Mario E.*

**Subdirector:** *Las Heras, Horacio Raúl*

**Directores académicos:** *Machado, José Daniel Maza, Miguel Ángel Pinto Varela, Silvia Esther*

**Secretaría de redacción:** *Sforsini, María Isabel*

### **Índice**

Índice general, pág. 7

Presentación, por Mario E. Ackerman, pág. 9

#### **DOCTRINA**

#### **DESPUÉS DE TRES DÉCADAS DE ZIGZAGUEANTES REFORMAS LABORALES [\*]**

I. Introducción, pág. 15

A. Hasta que llegamos a los noventa, pág. 15

B. A partir de los noventa, pág. 18

II. De la ley 24.013 al Acuerdo Marco del año 1994, pág. 19

III. Del Acuerdo Marco a la ley 25.013, pág. 21

IV. De la ley 25.013 a la ley 25.250, pág. 23

V. De la ley 25.250 a la emergencia ocupacional y la duplicación de la indemnización por despido, pág. 24

VI. De la emergencia a la ley 25.877, pág. 27

A. Las vísperas, pág. 27

B. La ley 25.877, pág. 28

VII. El impacto de los cambios producidos en la integración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, pág. 30

VIII. Las reformas normativas posteriores a la ley 25.877, pág. 32

A. Modificaciones de la legislación laboral general, pág. 32

a) Nuevos estatutos y regulaciones especiales, pág. 32

b) "Goteo" normativo en la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, pág. 33

B. Modificaciones al régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 34

IX. El nuevo cambio de gobierno y la doble emergencia, pág. 36

A. Emergencia ocupacional y duplicación de la indemnización por despido, pág. 36

B. Emergencia sanitaria por el COVID-19, pág. 37

X. Dos primeras e imprescindibles acciones de cara al futuro, pág. 40

#### **UN ESTATUTO DE EMPLEO PARA MICROEMPREENDEDORES. UNA PROPUESTA PARA GENERAR EMPLEO FORMAL TRAS LA CRISIS ECONÓMICA Y SOCIAL DEL COVID-19 Y PARA HACER MÁS EQUITATIVO EL PESO DE LA LEY SOBRE LAS MICROEMPRESAS**

I. Introducción, pág. 43

II. Normas sobre ámbito personal y material de aplicación y fuentes de regulación, pág. 48

III. Jornada de trabajo y descansos del trabajador, pág. 53

IV. Normas sobre extinción de la relación laboral, pág. 55

1. La renuncia al empleo, pág. 55

2. El preaviso, pág. 56

3. Extinción del contrato de trabajo sin justa causa de ruptura, pág. 57

4. El abandono de trabajo por parte del dependiente, pág. 58

5. Indemnización en caso de despido directo sin causa o despido directo injustificado, pág. 59

6. Causas objetivas de despido decidido por el empleador, pág. 62

7. Extinción por fin del tiempo de duración del contrato pactado inicialmente, pág. 62
  8. El despido discriminatorio, pág. 63
  9. Extinción del contrato por razones previsionales, pág. 64
  10. La extinción del contrato de trabajo por la muerte del trabajador, pág. 67
  11. La extinción del contrato por incapacidad absoluta y permanente del trabajador, pág. 68
- V. Conclusión, pág. 69
- EL DESAFÍO DE PROTEGER JURÍDICAMENTE AL TRABAJADOR PARASUBORDINADO**
1. Introducción, pág. 71
    - 1.1. Las mutaciones de la relación de trabajo, pág. 72
    - 1.2. Redefinición del concepto de dependencia, pág. 73
    - 1.3. La dependencia económica como elemento esencial de esta relación contractual "parasubordinada", pág. 74
  2. Un constante y cambiante campo de batalla, pág. 75
    - 2.1. Los verdaderos casos de parasubordinación, pág. 76
    - 2.2. La guerra interminable, pág. 76
      - 2.2.1. La jurisprudencia de la Corte y sus repercusiones, pág. 77
      - 2.2.2. Las tendencias legislativas. El Código Civil y Comercial, pág. 78
  3. Las situaciones más frecuentes de parasubordinación, pág. 79
    - 3.1. La situación más frecuente que pone en evidencia las dificultades y contradicciones en este tema: el trabajo de los médicos parasubordinados, pág. 80
      - 3.1.1. Los rasgos singulares de esta relación, pág. 81
  4. Formato jurídico y contenido obligacional de una regulación protectora de estos sujetos, pág. 82
  5. Nuestra propuesta, pág. 84
    - 5.1. La aplicación del principio protectorio establecido en el artículo 14 bis, Constitución Nacional, pág. 84
    - 5.2. La estabilidad del vínculo parasubordinado como piedra angular de cualquier sistema regulatorio, pág. 85
    - 5.3. Adecuación de los institutos del Derecho Laboral, pág. 87
    - 5.4. Técnicas legislativas posibles: una norma general sujeta a cierta discrecionalidad judicial o estatutos específicos para distintas actividades, pág. 87
    - 5.5. El dictado de estatutos especiales regulatorios por actividad, pág. 88
      - 5.5.1. Antecedentes en el Derecho nacional. El tambero mediero y el contratista de viñas y frutales, pág. 89
    - 5.6. Los proyectos de regulación del trabajo en plataformas digitales, pág. 90
  6. Los parasubordinados en la pospandemia, pág. 92
  7. Conclusión, pág. 93
- ¿LA "UBERIZACIÓN" DEL TRABAJO? O MEJOR, LA "LABORALIZACIÓN" DE UBER
- I. Introducción, pág. 95
  - II. El carácter del vínculo laboral de los trabajadores "a pedido" a través de aplicaciones digitales con las empresas, pág. 97
  - III. Acerca de una regulación especial, pág. 104
    1. Consideraciones de carácter general, pág. 104
    2. El trabajo "en la calle", pág. 107
    3. La edad mínima de ingreso al empleo, pág. 108
    4. Las herramientas de trabajo, pág. 108
    5. La jornada de trabajo, pág. 109
    6. Los descansos, las licencias especiales y las vacaciones, pág. 110
    7. La remuneración, pág. 110
    8. Los derechos originados en la relación laboral, pág. 112
    9. La estabilidad, la suspensión y la extinción de la relación laboral, pág. 112
    10. Los riesgos del trabajo, pág. 113
    11. La higiene y la seguridad en el trabajo, pág. 113
    12. Las prestaciones de seguridad social, pág. 114
    13. El derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, pág. 114
  - IV. Alguna consideración final, pág. 114
  - V. Fallos, pág. 117
- CRÉDITOS E INDEMNIZACIONES POR MUERTE DEL/DE LA TRABAJADOR/A: DE LA ANARQUÍA NORMATIVA A UNA ORDENADA UNIFICACIÓN**

1. Introducción, pág. 257
  2. La muerte como disparador de consecuencias jurídicas económicas, pág. 258
  3. La muerte del/de la trabajador/a en el Derecho del Trabajo, pág. 261
    - 3.1. Acreencias derivadas de la Ley de Contrato de Trabajo, pág. 262
      - 3.1.1. La "liquidación final" y otros créditos devengados antes de la muerte, pág. 262
      - 3.1.2. Indemnización por muerte (art. 248), pág. 263
    - 3.2. Estatutos profesionales y leyes específicas, pág. 266
    - 3.3. Seguros de vida (obligación derivada del contrato de trabajo), pág. 268
    - 3.4. Indemnización derivada de la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 269
  4. Andariveles para reformular el sistema legal vigente, pág. 272
    - 4.1. Pautas axiológicas unificadoras, pág. 272
    - 4.2. Créditos devengados antes de la muerte, pág. 274
    - 4.3. La "indemnización" del artículo 248, Ley de Contrato de Trabajo, pág. 275
    - 4.4. Estatutos profesionales y leyes específicas, pág. 278
    - 4.5. Seguro de vida, pág. 278
    - 4.6. Indemnizaciones devengadas por la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 279
  5. Conclusiones, pág. 280
- REFORMAS LABORALES: DE LAS REFORMAS PRODUCIDAS A LAS REFORMAS NECESARIAS. JORNADA DE TRABAJO Y LICENCIAS**
- I. La jornada en la Argentina, pág. 283
  - II. ¿Cuáles fueron las últimas reformas en la Argentina en materia de jornada?, pág. 285
  - III. Reformas vinculadas a la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, pág. 287
  - IV. Reformas legales vinculadas con el Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, denominado Trabajo de Mujeres, pág. 295
  - V. Reforma legal vinculada a las licencias, pág. 299
  - VI. A modo de conclusión, pág. 301
- ¿QUÉ ES LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y CÓMO SE GARANTIZA?. (O NO)**
- I. Breve historia de la indemnización a favor del trabajador en caso de despido sin causa, pág. 303
  - II. La irrupción de la estabilidad y su implicancia, pág. 309
    1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de estabilidad?, pág. 309
    2. La recepción normativa de la estabilidad, pág. 310
    3. ¿Puede existir estabilidad inestable?, pág. 315
    4. ¿La nulidad del despido discriminatorio implica el reconocimiento de estabilidad?, pág. 319
  - III. Estabilidad y protección contra el despido arbitrario, pág. 325
  - IV. Emergencia y prohibición del despido sin causa, pág. 331
  - V. Breve corolario: las respuestas del sistema ante el despido sin justa causa, pág. 333
- LOS DESPIDOS COLECTIVOS. IDENTIFICACIÓN DE ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS PARA MEDITAR UNA REFORMA**
1. Introducción, pág. 335
  2. El temario, pág. 337
    - 2.1. Sobre la conveniencia de eliminar la dispersión normativa, pág. 338
    - 2.2. Sobre la conveniencia de reformular la rúbrica del Capítulo 6, del Título III, de la ley 24.013, pág. 338
    - 2.3. ¿Debería modificarse el artículo 98 de la ley 24.467?, pág. 339
    - 2.4. Sobre la conveniencia de establecer qué indemnización debe percibir el trabajador en caso de despidos por causas tecnológicas, pág. 340
    - 2.5. ¿Deberían excluirse los despidos colectivos por fuerza mayor del procedimiento previsto para los despidos por causas económicas y tecnológicas?, pág. 342
    - 2.6. Sobre la necesidad de una regulación exhaustiva del "plan social", pág. 343
    - 2.7. Sobre la necesidad de una definición actualizada del despido colectivo sometido a procedimentalización, pág. 345
      - 2.7.1. ¿Suman a los efectos del cómputo de afectación los despidos indirectos?, pág. 346
      - 2.7.2. ¿Suman a los efectos del cómputo de afectación los despidos directos sin causa? Concretamente, los trabajadores despedidos sin causa, ¿deben tenerse en cuenta para determinar si el empleador está obligado a tramitar la vía procedimental previa?, pág. 347
    - 2.8. Sobre la necesidad de someter al procedimiento preventivo de crisis los despidos colectivos producidos



por el cese de la actividad de la empresa o establecimiento, pág. 349

2.9. Sobre la necesidad de fijar un parámetro temporal para definir el umbral de afectación, pág. 352

2.10. Sobre la necesidad de reformular el primer umbral de afectación, pág. 353

2.11. Sobre la necesidad de reformular la referencia de ocupación, pág. 355

2.12. Sobre la necesidad de establecer una sanción expresa por incumplir la obligación de iniciar el procedimiento preventivo de crisis. Los despidos colectivos "de hecho", pág. 357

2.13. Sobre la necesidad de una regulación concreta de la relación entre el convenio colectivo del procedimiento preventivo de crisis y los que sean de aplicación a la empresa que fue parte, pág. 360

3. En síntesis, pág. 364

## REINGENIERÍA DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS. NECESIDAD DE CAMBIOS. PROPUESTAS. EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE DESPIDOS COLECTIVOS

I. De los despidos colectivos al procedimiento preventivo de crisis (PPC), pág. 367

1. Algunas cuestiones y precisiones terminológicas, pág. 367

2. El despido colectivo, pág. 369

3. Nuestra caracterización del instituto del despido colectivo, pág. 370

4. El despido colectivo y la estabilidad en el empleo, pág. 370

5. Configuración del denominado despido colectivo La objetivización de las posibles causas, pág. 373

a) Las causas económicas, pág. 374

b) Las causas tecnológicas, pág. 377

c) La fuerza mayor, pág. 379

d) Las causas organizativas o de mercado: la Ley Pyme, pág. 381

e) Juicio de razonabilidad, pág. 382

6. Configuración del despido colectivo. El número de trabajadores afectados, pág. 383

7. El procedimiento preventivo de crisis en la Ley Nacional de Empleo, pág. 384

a) Órgano jurisdiccional, pág. 384

b) Legitimación activa, pág. 385

c) El trámite, pág. 385

d) El acuerdo, pág. 388

e) Compromisos durante la tramitación. Estabilidad y huelga, pág. 389

II. De lege ferenda. Propuestas para el debate, pág. 389

1. Los fundamentos que justifican, a nuestro entender, la necesidad de una reforma sustancial del procedimiento preventivo de crisis, pág. 389

a) Precisiones terminológicas, pág. 390

b) Obligatoriedad del trámite. Despejar las dudas. Es obligatorio, pág. 390

c) Separación de los institutos de las suspensiones y los despidos colectivos, pág. 391

d) Separación de los institutos del despido por causas económicas no imputables al empresario previsto en el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo y los despidos colectivos, pág. 392

e) Ampliación de los sujetos participantes del trámite. Mayor transparencia, pág. 392

f) Determinación de la autoridad de aplicación, pág. 393

g) Requisitos, pág. 393

h) La tramitación, pág. 395

i) La culminación del procedimiento. El pago de las indemnizaciones como requisito de validez del despido, pág. 395

j) Procedimiento privado, pág. 396

2. Las propuestas normativas concretas, pág. 396

Conclusión, pág. 402

## ¿ES COMPATIBLE EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS CON LA SUSPENSIÓN O DESPIDO POR FUERZA MAYOR?

I. La fuerza mayor y el Derecho del Trabajo, pág. 403

II. Procedimentalización, pág. 407

III. El régimen vigente, pág. 410

IV. Observaciones, pág. 412

V. La actual emergencia, pág. 420

## LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y LAS REFORMAS PENDIENTES EN MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS

Introducción, pág. 423

- a) Las relaciones asociacionales, pág. 426
  - a.1) El "modelo sindical argentino", pág. 429
  - a.2) Qué cambiar, pág. 433
  - a.3) De los tipos de asociaciones sindicales, pág. 436
  - a.4) De los procedimientos de reconocimiento de personería, pág. 440
  - a.5) De los derechos de las asociaciones sindicales, pág. 441
  - a.6) De la democracia sindical, pág. 443
  - a.7) De la tutela sindical, pág. 445
  - a.8) De la representación sindical en la empresa, pág. 447
- b) Las relaciones negociales, pág. 448
  - b.1) Estado de situación, pág. 448
  - b.2) Los sujetos, pág. 449
  - b.3) Cláusulas convencionales. Remuneraciones, pág. 451
  - b.4) La representación negocial, pág. 453
- c) Las relaciones de conflicto, pág. 454
  - c.1) Los sujetos del derecho de huelga, pág. 454
  - c.2) Conflicto y negociación colectiva, pág. 456
  - c.3) Conflicto y conciliación, pág. 459
  - c.4) Nuevo rol de la Comisión de Garantías, pág. 461

#### LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE Y LAS REFORMAS PENDIENTES EN MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS

- 1. Algunos apuntes sobre el método "reformista", pág. 465
- 2. Bases de una reforma inconclusa, pág. 472
- 3. El compacto corpus de doctrina de la Corte y sus efectos sobre el sistema sindical, pág. 477
- 4. Reforma pendiente y sus medios, pág. 489
  - a) Reformas pendientes derivadas de la interpretación sistemática de las observaciones de la CEACR y su recepción por la CSJN, pág. 496
  - b) Reformas pendientes derivadas de las observaciones de la CEACR aunque no recepcionadas directamente por la CSJN, pág. 496
  - c) Reformas pendientes derivadas de las observaciones de la CEACR recepcionadas por la CNAT, pág. 497
  - d) Reformas pendientes derivadas de ajustes sistémicos, pág. 498
  - e) Reformas plausibles considerando pronunciamientos del CLS y la CEACR sobre cuestiones de administración del sistema, pág. 498
  - f) Reglamentación del alcance de la "prioridad" en materia de negociación colectiva para las asociaciones con personería gremial y marco de actuación para las simplemente inscriptas, pág. 498
  - g) Reajustes sistémicos al conjunto normativo del Derecho Colectivo de Trabajo, pág. 499

#### BODAS DE PLATA DE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO (1995-2020). OPORTUNIDAD PARA REPENSARLA

- 1. La independencia de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (y la estabilidad de sus dependientes), pág. 502
- 2. Las Comisiones Médicas y su carácter "jurisdiccional, obligatorio, previo", pág. 505
- 3. La "naturaleza jurídica" y la opción con renuncia, pág. 506
- 4. Las "contingencias". La inconveniencia de la definición de accidente y de la lista cerrada de enfermedades, pág. 509
- 5. Los baremos. Lo que dicen, lo que callan, pág. 512
- 6. La indemnización como deuda de pago diferido, pág. 514

#### EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES DINERARIAS DE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO

- 1. Introducción, pág. 517
- 2. Las prestaciones por incapacidad permanente y por fallecimiento, pág. 518
  - 2.1. La fórmula original de los artículos 14, 15 y 18 de la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 518
  - 2.2. Las sumas de pago único previstas por el artículo 11 de la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 524
  - 2.3. La prestación adicional del artículo 3° de la ley 26.773, pág. 526
- 3. El ingreso base mensual como uno de los parámetros de base de cálculo de las indemnizaciones, pág. 530
  - 3.1. Introducción, pág. 530



3.2. Comparación entre el artículo 12 de la ley 24.557 y el nuevo artículo en la redacción de la ley 27.348, pág. 531

3.3. El decreto de necesidad y urgencia 669/2019, pág. 542

4. Balance luego de un cuarto de siglo de vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo, pág. 545

5. Algunas ideas como para pensar en reformas, pág. 548

5.1. El sistema de opción en caso de fallecimiento del trabajador, pág. 549

5.2. Criterio para determinar el ingreso base mensual, pág. 550

5.3. La razonabilidad de las sumas de pago único, pág. 552

**LA NECESIDAD DE REDEFINIR LA DENOMINADA "SITUACIÓN DE REAGRAVACIÓN"**

1. Introducción, pág. 557

2. La incapacidad laboral temporaria ante la reagravación de un siniestro, pág. 559

3. La incapacidad laboral permanente ante la reagravación de un siniestro, pág. 562

4. La aplicación temporal de la ley en caso de reagravación de un siniestro, pág. 563

5. Una posible solución conceptual y propuesta de recepción legislativa, pág. 566

**DE GRANDES REFORMAS LABORALES**

I. Flexibilización o reforma, pág. 569

II. La primera gran reforma laboral, pág. 571

III. La segunda gran reforma laboral, pág. 574

IV. ¿Una nueva gran reforma laboral?, pág. 576

V. Conclusión, pág. 584