

JUAN ÁNGEL CONFALONIERI (H.)
Director

EUGENIA PATRICIA KHEDAYÁN
Coordinadora

Despidos colectivos

Causas económicas, tecnológicas, organizativas y de mercado
Fuerza mayor. Procedimiento preventivo de crisis
Intervención estatal, representación sindical y acuerdo

Autores

ALIMENTI • CAPARRÓS • CARUGO • CONFALONIERI (H.)
FOGLIA • GNECCO • GOERLICH PESET • KHEDAYÁN
LAS HERAS • PENSABENE LIONTI • RAMÍREZ MARTÍNEZ
SALA FRANCO • TOSCA



ÍNDICE GENERAL

<i>Prólogo</i>	IX
<i>Autores</i>	XI

CAPÍTULO PRIMERO

LA DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS

por JUAN Á. CONFALONIERI (H.)

§ 1. Introducción	1
§ 2. Identificación de los despidos colectivos. Del concepto restrictivo al concepto amplio	4
§ 3. Las variantes tipológicas en materia de despidos colectivos	7
a) Despidos colectivos totales, parciales y tácitos	7
b) Despidos colectivos de derecho, de hecho o fraudulentos, e irregulares	8
c) Despidos colectivos propiamente dichos, verdaderos, en sentido propio, o "stricto sensu"	8
d) Las extinciones asimiladas o por equiparación	9

e) Las extinciones indiferentes (no computables) en el listado de afectados	10
f) Despidos colectivos mayores, menores, y plurales	10
§ 4. Los umbrales o mínimos de afectación en los métodos de escala e indiferenciado	11
§ 5. La referencia de ocupación (el par afectados-ocupados). La jurisprudencia del Tribunal de Justicia europeo	29
a) Derivaciones prácticas de la opción por la empresa o el centro de trabajo. ¿Es más favorable para los trabajadores optar por la empresa en lugar del centro de trabajo en la referencia de ocupación?	30
b) El cómputo de los trabajadores temporales. Las derivaciones prácticas de la inclusión (u omisión) del adverbio de modo, "habitualmente"	34
c) El centro de trabajo en Argentina y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	37
§ 6. La referencia temporal. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 11 de noviembre de 2020 ("UQ", asunto C-300/19)	40
§ 7. El concepto inasible del despido colectivo en Argentina. Propuestas de reformas	46
a) La posible elusión del procedimiento administrativo previo a través del fraccionamiento causal. Las sentencias dictadas por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en "Pantoja", "Herrera", "Lanzi", "Bartolomé", y "Sindicato de Prensa de la Ciudad de Buenos Aires"	46
b) La posible elusión del procedimiento administrativo previo a través de la concentración de los despidos por centros de trabajo y del fraccionamiento temporal	48

CAPÍTULO II
**CRITERIOS PARA CALIFICAR
 A DETERMINADOS TRABAJADORES
 Y EMPLEADORES COMO SUJETOS INTERVINIENTES
 DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS**

por EUGENIA P. KHEDAYÁN

**A) CRITERIOS PARA CALIFICAR A UN EMPLEADOR
 COMO SUJETO OBLIGADO A TRAMITAR EL PROCEDIMIENTO
 PREVENTIVO DE CRISIS**

§ 8. Introducción	51
§ 9. Casos particulares	52
§ 10. La Administración pública	54
§ 11. Las empresas agrupadas	55
§ 12. El empresario sin fines de lucro	59
§ 13. El fallido	60

**B) CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES
 AFECTADOS POR LOS DESPIDOS COLECTIVOS**

§ 14. Introducción	61
§ 15. El orden del artículo 247 de la ley de contrato de trabajo	62
§ 16. Los representantes de los trabajadores	63
§ 17. La trabajadora embarazada	66
a) Derecho comparado	66
b) La protección de la maternidad en el derecho argentino y la causa del despido	69
c) Oportunidad de invocación de la causa	71
d) Pérdida del embarazo	72
e) Indemnización agravada o la nulidad del despido	73

f) Trabajadora embarazada o madre en el empleo público	73
g) Conclusión	75

CAPÍTULO III**LAS CAUSAS TECNOLÓGICAS, ORGANIZATIVAS
Y DE MERCADO**

por RICARDO A. FOGLIA

§ 18. Encuadre de la cuestión	77
-------------------------------------	----

A) CAUSA

§ 19. Razones y causa	78
§ 20. El hecho causal	80
§ 21. El nexo causal	82

B) CAUSA TECNOLOGÍA

§ 22. Primera aproximación	84
§ 23. Las revoluciones industriales	86
§ 24. Conceptualización para este trabajo	87
§ 25. La causa tecnológica no es una especie de la causa económica	88
§ 26. La Organización Internacional del Trabajo	89
§ 27. Antecedentes extranjeros	91
a) Normativa de la Unión Europea	91
b) España	92
c) Chile	93
d) Perú	94
§ 28. Antecedentes nacionales	94
a) La importancia de la tecnología en la República Argentina	94

b) La introducción en el sistema de relaciones en la República Argentina	96
§ 29. La causa jurídica-tecnológica	96
a) Marco de inclusión. Importancia de la incorporación de tecnología en los procesos productivos	96
b) La incorporación de tecnología como obligación del empleador	97
c) Incorporación de tecnología y crisis	99
d) El empresario diligente	100
e) Requisitos de configuración de la causa tecnológica ..	101
f) La incorporación de tecnología no siempre es destructiva de empleo	101
g) Interpretación restrictiva	102
h) Consecuencias de la causa tecnológica	103
1) Consecuencia general	103
2) Consecuencias específicas para las pequeñas empresas	104
i) El teletrabajo: un supuesto de causa tecnológica	106
§ 30. Diferencia entre la causa tecnológica y el caso fortuito	107
a) El caso fortuito	107
b) Diferencia con la causa tecnológica	112
§ 31. Diferencia entre la causa tecnológica y la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	112
a) La falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	112
b) Diferencia con la causa tecnológica	114
§ 32. Insuficiencia del sistema. Estabilidad tecnológica	115
C) LA CAUSA ORGANIZATIVA	
§ 33. Caracterización	116
§ 34. La causa organizativa no es una especie de la causa económica	117
§ 35. La Organización Internacional del Trabajo	118
§ 36. Antecedentes extranjeros	119
a) España	119
b) Chile	119

§ 37. La introducción en el sistema de relaciones en la República Argentina	119
§ 38. La causa jurídica-organizativa. Diversas cuestiones ..	119
a) Marco de inclusión, actividad y expansión	120
b) El empresario diligente	120
c) Requisitos de configuración de la causa organizativa	120
d) Interpretación restrictiva	121
e) Consecuencias de la causa organizativa	121

D) LA CAUSA DE MERCADO

§ 39. Caracterización	121
§ 40. Legislación de Chile	122
§ 41. La causa de mercado es una especie de la causa económica	124

CAPÍTULO IV

DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y FUERZA MAYOR

por LORENZO P. GNECCO

§ 42. Extinciones por razones económicas o de fuerza mayor y poder de organización del empleador	123
§ 43. Extinción del contrato por causas económicas	128
a) Teoría de la imprevisión	129
1) Introducción	130
2) Carácter excepcional	131
3) Antecedentes y fundamentación	132
4) Denominación	133
5) Ámbito de aplicación	133
6) Onerosidad	136

b) Configuración de una situación de excesiva onerosidad	139
1) Determinación	139
2) Requisitos	142
3) Ajenidad	148
4) Previsibilidad e imprevisibilidad	150
5) Relación causal	160
6) Otras exigencias	160
7) Repercusión específica	160
c) Elementos del negocio jurídico susceptibles de ser afectados por la excesiva onerosidad	162
1) El objeto	164
2) La causa	167
d) La falta o disminución de trabajo como supuesto de excesiva onerosidad	189
1) Antecedentes	189
2) Conceptualización	190
3) ¿Afectación del objeto o de la causa del negocio contractual?	193
e) Causas económicas y crisis de empresa como expresiones de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor	196
1) Crisis de empresa	196
2) Las causas económicas en España	200
3) Italia	209
4) Requisitos para la extinción por falta o disminución de trabajo	209
5) El tiempo	212
6) Imprevisibilidad y riesgos de empresa	214
7) La exigencia de inimputabilidad	224
8) Apreciación restrictiva	234
9) Inhibición de derecho ulterior: contrato eventual	234

B) DESPIDO POR FUERZA MAYOR

§ 44. Concepto	237
a) Introducción	237

b) Derecho comparado	238
1) Italia	238
2) Francia	239
3) Suiza	239
4) Alemania	239
c) En la Argentina	240
§ 45. Requisitos de configuración	245
a) La inevitabilidad –o irresistibilidad– e imposibilidad	246
b) Imprevisibilidad	249
c) Ajenidad	251
d) Perdurabilidad o definitividad	251
§ 46. Fuerza mayor propia e impropias	253
§ 47. La falta de trabajo como “irnposibilidad”	258
§ 48. La “procedimentalización” de los despidos por causas económicas y fuerza mayor	264
a) El mecanismo preventivo de crisis	264
1) Concepto	265
2) Aspectos generales	267
b) Regulación actual	274
1) Características principales	274
2) Legitimación	275
3) Recaudos de la presentación	276
4) Lo “colectivo” de las medidas	277
5) Orden de los despidos	280
c) Incumplimiento del procedimiento preventivo de crisis	282
§ 49. COVID-19. Despidos colectivos y emergencia	289
a) La normativa en la emergencia sanitaria	289
b) Circunstancias de configuración	291
c) La prohibición de despidos por causas económicas y fuerza mayor	296
1) Principales aspectos	296
2) Alcance	296
3) La prohibición extintiva	297
4) Reforzamiento de la estabilidad en el empleo	297
5) Posible irrazonabilidad	298

CAPÍTULO V**DESPIDO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS
Y DE MERCADO**

por LORENZO P. GNECCO

§ 50. Introducción	305
§ 51. Una aproximación a partir de la fuente normativa	305
§ 52. Tratamiento en nuestra legislación	319
§ 53. Causas de mercado	320

CAPÍTULO VI**LA PROCEDIMENTALIZACIÓN DE LOS DESPIDOS
COLECTIVOS. CONCEPTO GENERAL
EN UN RÉGIMEN DE ESTABILIDAD IMPROPIA**

por DIEGO TOSCA

§ 54. Consideraciones generales	323
§ 55. La empresa laboral como organización comunitaria. Compatibilidad con la proceduralización de los despidos colectivos en función de sus repercusiones	326
§ 56. El derecho a la información de los trabajadores y el procedimiento preventivo de crisis	327
§ 57. La proceduralización de las suspensiones y despidos en Argentina. Abstención legal anterior al dictado de la ley de contrato de trabajo	329
a) Primera regulación de proceduralización. De la ley de contrato de trabajo hasta el dictado de la ley 24.013	330
b) Situación actual	332
1) Características generales del procedimiento preventivo de crisis vigente	334

2) Consecuencias del incumplimiento del procedimiento. Debate sobre la eficacia de los despidos	335
3) Despidos o suspensiones producidos en el marco de un procedimiento de crisis indicado, sin que este haya concluido	337
4) Despidos o suspensiones producidos sin haberse instado el procedimiento	340
§ 58. Jurisprudencia nacional reciente referida a los efectos del incumplimiento, total o parcial, del procedimiento preventivo de crisis	344
a) El caso "Lear"	344
b) El caso "Pepsico"	345
c) El caso "Telam"	346

CAPÍTULO VII**EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS**

por HORACIO LAS HERAS

§ 59. Antecedentes normativos	349
§ 60. El procedimiento preventivo de crisis de empresas en la ley nacional de empleo	352
a) Características	352
b) ¿Es preventivo?, ¿es de crisis?	353
c) Presupuestos de procedencia. El número de trabajadores afectados	355
d) Autoridades de aplicación	358
e) Sujetos del procedimiento	360
1) Representación sindical. ¿Qué clase de sindicatos?	360
2) La empresa en crisis	361
f) Legitimación activa para iniciar el procedimiento	361
1) Pedido efectuado por la entidad sindical	362
2) Pedido por la autoridad de aplicación	363

g) El trámite. La negociación	363
1) Presentación inicial	364
2) Reglas generales	364
3) Empresas que ocupen a más de 50 trabajadores	364
4) Empresas con más de 500 trabajadores	366
5) Desarrollo de la instancia a partir de la presentación inicial	367
6) Plazos de la tramitación	368
h) Acciones de la autoridad de aplicación durante la tramitación del procedimiento	369
1) Examinar el cumplimiento de los recaudos o requisitos exigidos para su presentación	369
2) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición	369
3) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer (art. 102, LNE)	370
i) Obligación de información del empleador ("deber de negociar de buena fe")	371
j) Deber de paz social. Compromisos durante la negociación	372
k) Finalización del procedimiento	373

CAPÍTULO VIII**EL PLAN SOCIAL Y EL ACUERDO (O CONVENIO) DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO EN CRISIS**

por JUAN Á. CONFALONIERI (H.)

§ 61. Introducción	375
§ 62. El plan social: origen, normas aplicables y contenido ..	376
§ 63. La etapa de las negociaciones. El acuerdo del procedimiento preventivo de crisis	383

§ 64. El rol del acuerdo o convenio dentro de la estructura de la negociación colectiva: “Perrupato”, “Ramírez” y “Vargas”	388
--	-----

CAPÍTULO IX**LOS CONVENIOS DE DESCUELGO**

por JORGELINA ALIMENTI

§ 65. El descuelgue	395
§ 66. Naturaleza jurídica del descuelgue	398
§ 67. Supuestos previstos en el ordenamiento argentino	401
a) El caso de reestructuración productiva	402
b) Acuerdo de redefinición de puestos de trabajo	404
c) Acuerdo de reestructuración de plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado	405
d) Convenio de empresa en crisis	407
e) Supuestos legales subsumibles en la figura de descuelgue	408
§ 68. ¿Qué tipo de convenio es el convenio de descuelgue? ..	409
§ 69. Requisitos legales del descuelgue	410
a) Exigencia causal	410
b) Materias afectadas por el descuelgue	411
c) Duración	412
§ 70. Proceso de adopción de la decisión de inaplicar un convenio colectivo	412
a) Sujetos legitimados para negociar la inaplicación de condiciones ya pactadas	413
b) Intervención del órgano estatal; homologación y registro	415
c) Imposibilidad de arribar a un acuerdo	416
§ 71. El acuerdo de descuelgo en el sistema de fuentes del derecho del trabajo	416
a) El “autodescuelgo”	418

b) Impugnación de los descuelgos negociados por los trabajadores individualmente considerados	418
§ 72. Conclusión	420

CAPÍTULO X**LA INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CRISIS VIGENTES**

por AGUSTÍN H. CARUGO y LUCAS J. CAPARRÓS

§ 73. La intervención estatal en los despidos colectivos	423
§ 74. Modelos de intervención de la autoridad administrativa del trabajo	427
§ 75. La intervención de la autoridad administrativa del trabajo en los procedimientos de crisis	429
a) Instancia inicial	429
1) Competencia	429
2) Legitimación para iniciar el procedimiento	431
3) Requisitos de la presentación inicial	440
4) Adopción de medidas incumpliendo con la sustanciación previa del procedimiento preventivo de crisis. Facultades de la autoridad de aplicación	441
5) Poder sancionatorio de la autoridad administrativa	443
6) Cumplimiento de los requisitos. Traslado y audiencia de partes	444
7) Obligación de no adoptar medidas durante el procedimiento	446
b) Período de negociación	448
1) Examen sobre la procedencia del procedimiento ..	450
2) Apertura del período de negociación	453
3) Facultades de la autoridad de aplicación	454

4) Deber de negociar de buena fe	456
5) Aplicación de la ley 14.786	457
c) Conclusión del procedimiento	458
1) Homologación o rechazo del acuerdo alcanzado ..	459
2) Vías recursivas	461
3) Homologación tácita	462
§ 76. Algunos indicadores sobre procedimientos preventivos de crisis	463
a) Actividades desarrolladas por las empresas en crisis ..	464
b) Cantidad de trabajadores de las empresas en crisis. Posibles afectados	465
c) Cantidad de procedimientos en los que se alcanzó un acuerdo entre las partes	467

CAPÍTULO XI**LA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA**

por JUAN M. RAMÍREZ MARTÍNEZ

§ 77. Introducción	469
§ 78. La directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998	469
a) Carácter mínimo de la directiva	470
b) Concepto de despido colectivo	472
1) Determinación del período de noventa días	474
2) Ámbito del despido. El centro de trabajo	476
3) Trabajadores computables	480
4) El cómputo de otras extinciones	481
5) Causas o motivos del despido	487
6) Exclusión de los trabajadores de las Administraciones públicas y otros supuestos	488
§ 79. El procedimiento en caso de despido colectivo	489
a) El deber de información y consulta	489
b) El procedimiento propiamente dicho	491
§ 80. Otros aspectos de la directiva 98/59/CE	493

CAPÍTULO XII
LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

por TOMÁS SALA FRANCO

§ 81. El concepto legal de despido colectivo	495
a) El despido colectivo	495
b) Cómputo del número de extinciones del contrato de trabajo	496
c) Cómputo de los trabajadores despedidos	501
d) Cómputo del período de noventa días	502
e) Supuesto de venta judicial de una empresa	504
§ 82. La normativa aplicable	504
§ 83. La causa del despido colectivo	504
a) Causas justificativas del despido colectivo	504
b) Causas económicas	504
c) Causas técnicas	505
d) Causas organizativas	505
e) Causas productivas	506
f) El control judicial de las causas del despido	506
g) La necesaria amortización de los puestos de trabajo en los despidos colectivos	508
h) Las causas del despido colectivo en el sector público	508
§ 84. El procedimiento del despido colectivo	509
a) La intervención administrativa en el procedimiento de despido colectivo	509
b) Iniciación del procedimiento administrativo	510
c) El período de consultas del procedimiento administrativo	511
d) Finalización del período de consultas	513
e) El papel de la autoridad laboral en el procedimiento administrativo	514
f) Medidas precautorias	515
g) Régimen de prioridades en los despidos	515

XXX	ÍNDICE GENERAL	XXXI
§ 85.	Efectos del despido colectivo	516
a)	Efectos extintivos	516
b)	Indemnizaciones	517
c)	Impugnación del despido	517
1)	Impugnación colectiva	518
2)	Impugnación individual	520
§ 86.	Despidos colectivos por fuerza mayor	521
a)	Normativa aplicable	522
b)	Causa del despido	522
c)	Procedimiento del despido	523
d)	Efectos del despido	524
1)	Efectos extintivos	524
2)	Indemnizaciones	524
e)	Impugnación de la resolución administrativa	524
§ 87.	Despidos colectivos en empresas en situación concursal ..	525
§ 93.	Impugnación del despido colectivo	548
a)	Vías de impugnación	549
b)	Efectos de la estimación de la impugnación: evolución de la normativa y actual existencia de un doble régimen	550
§ 94.	Despido colectivo y concurso de acreedores	556
a)	La "ratio" de la reforma introducida en Italia por el nuevo "Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza" de 2019	557
b)	La normativa italiana del despido colectivo al hilo de la reforma de 2019-2020: "del fallimento a la liquidazione giudiziale"	560
	<i>Bibliografía</i>	565

CAPÍTULO XIII

EL DESPIDO COLECTIVO EN ITALIA

por JOSÉ M. GOERLICH PESET
y GIUSEPPINA PENSABENE LIONTI

§ 88.	La formación del marco normativo	527
§ 89.	Dos facetas de un concepto	529
a)	"Declaración de movilidad" y despido colectivo	530
b)	El despido colectivo por reducción de personal	531
§ 90.	La causalidad del despido colectivo	534
§ 91.	El procedimiento de despido colectivo	537
a)	La comunicación inicial	537
b)	El "examen conjunto"	540
c)	La intervención de la administración laboral	541
§ 92.	La ejecución del despido colectivo	542
a)	Los criterios de selección de los trabajadores afectados	542
b)	Procedimiento y efectos de los despidos individuales	545