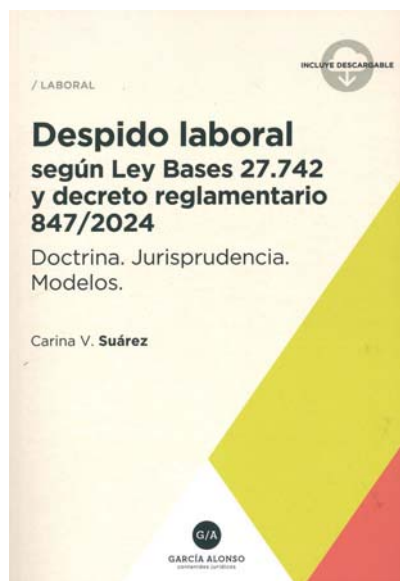


## ÍNDICE



<b>Palabras Previas</b>	19
<b>Capítulo 1: Protección contra el despido arbitrario en el marco de la reforma laboral argentina</b>	21
1. Introducción	21
2. Marco normativo general contra el despido arbitrario en Argentina	21
a) Constitución Nacional y derechos fundamentales	22
Bloque de Constitucionalidad y el Derecho Laboral	22
Los tratados internacionales	23
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	24
b) Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y normas complementarias	26
c) Jurisprudencia y doctrina	28
3. Marco normativo particular: convenios colectivos y contrato individual	31
a) Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)	31
La flexibilización en los convenios colectivos	32
La tensión entre flexibilidad y el Principio Pro-Operario	33
b) Contrato individual de trabajo	34
c) Principio Protectorio y reglas derivadas	35
4. La reforma laboral argentina y el despido a la luz de los principios de libertad, justicia y paz	38
a) Introducción	38
b) La libertad en el Derecho del Trabajo	40
c) La Justicia Social	45
d) La Paz Social en el ámbito laboral	49
5. Los fundamentos de la reforma laboral respecto al despido	51
6. Conclusiones	55
<b>Capítulo 2: Tutela jurídica para trabajadores no registrados y la supresión de indemnizaciones agravadas por despido</b>	57
1. Introducción	57
2. Contexto normativo y Justificación	58
3. Aplicación del derecho civil en el ámbito laboral	59
a) El derecho civil como derecho común	59
b) El derecho es un sistema integral y sin vacíos legales	62
c) Precedente de la CSJN en el fallo Aquino	64
d) El principio de la progresividad y la no regresividad en los derechos laborales	65
e) La finalidad reparadora del sistema jurídico	66

4. Cuestiones esenciales	69
a) El trabajador como sujeto de tutela especial	69
b) El daño por trabajo clandestino como resarcible	70
Daños patrimoniales	70
Daños extrapatrimoniales	71
c) Antijuridicidad	72
Incumplimiento de una obligación legal específica	72
Transgresión de derechos fundamentales del trabajador	73
Ausencia de justificación válida	73
d) Atribución de responsabilidad	74
e) Relación de causalidad	76
5. Conclusión	78
<b>Capítulo 3: Despido discriminatorio y su regulación post reforma: análisis normativo e internacional</b>	79
1. Introducción	79
2. Desarrollo histórico y normativo	80
a) Ley 23.592 (1988)	80
b) Ley 27.742 (2024)	81
3. Análisis Jurídico	82
a) Principio de No Discriminación	82
b) Comparación entre las Leyes 23.592 y 27.742. Garantías ofrecidas por ambas normativas	85
c) Carga de la prueba	87
Análisis del impacto de la inversión de la carga probatoria en el derecho del trabajo	87
Jurisprudencia relevante CSJN	88
4. Implicancias y desafíos	89
a) Efectos en la relación empleador-empleado	89
b) Impacto de las modificaciones legislativas en los derechos humanos laborales	90
c) Perspectiva hacia una normativa laboral inclusiva y progresiva	91
5. Conclusiones	91
a) Interpretación de las leyes conforme a estándares internacionales	92
b) Hacia una legislación laboral que refuerce la igualdad y la dignidad	93
<b>Capítulo 4: Régimen indemnizatorio por despido y extinciones del contrato de trabajo por Fondo de cese</b>	95
1. Introducción	95
2. Sustitución del régimen tradicional por Fondo de cese	96
a) Introducción	96
b) Comparación del Sistema de Fondo de Cese Laboral con la Indemnización por Antigüedad (art. 245 LCT)	97

3. Implementation en el ámbito de los Convenios Colectivos de Trabajo	99
a) Aspectos claves para la negociación colectiva	101
b) Garantías y condiciones necesarias	101
4. Sindicatos y Fondo de Cese laboral	102
a) Introducción	102
b) La libertad sindical	102
c) Solidaridad sindical y negociación colectiva	104
d) El derecho a la negociación colectiva según la OIT: principios fundamentales y normas	108
5. Conclusión	110
<b>Capítulo 5: Fondo de Cese Laboral: nueva configuración normativa y comparativa internacional</b>	111
1. Estructuras autorizadas para el Fondo de cese (conforme Decreto 847/2024)	111
a) Fondos comunes de inversión	111
Introducción	111
Sistema de Fondo de Cese mediante fondos comunes de inversión	113
b) Fideicomiso financiero	114
Introducción a los fideicomisos financieros	114
Fideicomisos financieros de cese laboral a tenor de las generalidades del CCCN	117
c) Seguro individual o colectivo de cesación laboral	119
d) Cancelación Individual	122
2. Sustitución de indemnizaciones por el Fondo de Cese Laboral: análisis Normativo	124
3. Perspectivas desde los principios del derecho del trabajo	126
a) Principio de la Irrenunciabilidad (artículo 12 LCT)	127
b) Principio de la continuidad de la relación laboral (artículo 10 LCT)	128
c) Principio de la norma más favorable (artículo 9 LCT)	130
d) Principio de protección y equidad (artículo 11 LCT)	133
4. La mochila austríaca	137
a) Introducción	137
b) Comparación entre el sistema de cese laboral de Argentina y la mochila austríaca	138
c) Contexto de la mochila austríaca	140
d) Inconvenientes de la mochila austríaca	141
e) Razones para que Argentina considere cautela	142
5. Conclusiones	143
<b>Capítulo 6: Impacto social y jurídico del Fondo de Cese en las Relaciones Laborales</b>	145
1. Impacto sobre el derecho laboral y la justicia social	145
2. Cambio en la dinámica de la negociación colectiva	147
3. Progresividad y no regresividad de los derechos	149
4. Conclusiones	150

<b>Capítulo 7: Despido por justa causa y participación en protestas como supuesto objetivo</b>	153
1. Participación en medidas de acción directa	153
a) Bloqueos de actividades y tomas de establecimientos	154
Redacción y estructura del artículo 242 LCT tras la reforma Implicaciones exegéticas	154
Fallos plenarios de la CNAT	155
Interpretación en el tiempo	156
b) Conductas atípicas	157
2. Diferencia con normativa anterior: la injuria grave basada en lesión genérica	159
3. Impacto potencial sobre el derecho de huelga	160
a) Legalidad e ilegalidad de la huelga	161
Causales de ilegalidad de la huelga	162
Determinación de la ilegalidad	162
Procedimiento	163
b) La huelga ilegal como causal de despido	164
Huelga ilegal como causal de despido con justa causa	164
Procedimiento previo al despido en el contexto de una huelga ilegal	165
Evaluación judicial posterior	166
c) Reglamentación de la huelga	166
Armonía con otros derechos constitucionales	166
Procedimientos previos obligatorios	167
Huelga pacífica y no delictiva	167
Limitaciones en servicios esenciales	167
Determinación de la legalidad	167
Revisión judicial limitada	168
4. Conclusiones	168
<b>Capítulo 8: Compensación por extinción del contrato laboral mediante mutuo acuerdo</b>	171
1. Introducción	171
2. Mecanismos de formalización	172
a) Concepto de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo	172
b) Forma y modalidades	173
c) Interpretación	174
d) Cuestiones dinerarias	174
3. Compatibilidad con el nuevo sistema de fondo de cese laboral	175
4. Conclusiones	181

<b>Capítulo 9: Extinción del contrato de trabajo por Decreto 847/2024: alcances y controversias normativas</b>	183
1. Supuestos de extinción del contrato de trabajo alcanzados por el fondo de cese laboral	183
2. Posible exceso reglamentario	185
3. Conclusiones	187
<b>Anexo I: modelos de escritos judiciales y extrajudiciales</b>	189
1. Escritos extrajudiciales	189
a) Discriminación laboral. Comunicación formal que señale el acto discriminatorio y exija su rectificación o reparación	189
b) Propuesta extinción de mutuo acuerdo	190
c) Acta acuerdo extinción del contrato de trabajo	191
d) Acta acuerdo extinción del contrato de trabajo con Fondo de Cese	192
e) Nota reclamando aportes al Fondo de Cese Laboral	193
f) Incumplimiento Convenio Colectivo	194
g) Solicita Registración Laboral	195
h) Solicita Informe sobre Fondo de Cese	195
i) Reclama Falta de Liquidación Fondo de Cese	196
j) Reclama antigüedad Fondo de Cese	197
k) Cambio de condiciones de trabajo	197
2. Escritos Judiciales	198
a) Demanda de daños y perjuicios por trabajo no registrado	198
b) Demanda por despido discriminatorio con resarcimiento tarifado Ley 27.742	201
c) Demanda por despido discriminatorio Ley 23.592	203
d) Despido discriminatorio. Solicita inconstitucionalidad art. 245 bis LCT según ley 27.742 y aplicación reparación plena y nulidad del despido Ley 23.592	206
e) Demanda de impugnación de despido por justa causa vinculado a acción directa	210
<b>Anexo II: Modelos argumentales de origen jurisprudencial para los escritos judiciales</b>	213
1. Argumentos a favor de la reparación plena del daño en el contexto de despidos de trabajadores no registrados CSJN	213
a) Principio de reparación integral	213
b) Derogación de indemnizaciones tarifadas	215
c) Aplicación del derecho civil al derecho laboral	216
d) Responsabilidad del empleador	217
e) Acceso a la justicia	219
f) Igualdad frente a la exención de responsabilidad del empleador	220
g) Principio alterum non laedere	220
h) Enfoque desde los derechos humanos	221
i) El Trabajo Humano excede el valor económico	221
j) Tratados Internacionales	222

2. Argumentos ante el despido por huelga	223
a) Generalidades	223
b) Causalidad objetiva vs. valoración prudencial	225
c) Presunción de injuria grave	226
d) Intimación previa	227
e) Diferenciación entre huelga legal e ilegal	228
3. Argumentos ante el despido discriminatorio y su reparación plena	229
a) Aplicabilidad Ley 23.592	229
b) Aplicación indemnizaciones Ley 23.592 con más indemnizaciones agravadas Ley 20744	230
c) Reinstalación. Derechos Humanos	230
d) Enumeración no taxativa de los supuestos Ley 23592	231
e) Cuestiones probatorias	232
f) Actividad gremial como supuesto discriminatorio	232
g) Supuesto de enfermedad terminal como configurativo del despido discriminatorio	233
h) Tutela al trabajador en caso de despido discriminatorio	233
i) Indemnización daño material y moral propio del derecho civil en el ámbito laboral. Prueba de Indicios	234
j) Nulidad del despido discriminatorio y cálculo de indemnizaciones	235