REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN 1696-9626

DIRECTOR
Luis Enrique de la Villa Gil (Catedrático Emérito DTSS, Uam. Abogado)

SECRETARIO GENERAL
José Ignacio García Ninet (Catedrático Emérito DTSS, U. Barcelona)

N.º 57 NOVIEMBRE 2020

ESTUDIOS DOCTRINALES

- La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo.
  The ILO Centenary Declaration for the Future of Work (RI §423127)
  José Luis Gil y Gil
  El artículo analiza la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que ha adoptado la OIT en junio de 2019, y que tiene un gran valor simbólico. El aspecto más novedoso del instrumento, que reafirma y renueva el mandato, fines, objetivos y principios constitucionales de la OIT, es la exigencia de desarrollar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúe los derechos de los trabajadores en el núcleo de las políticas económicas, comerciales, sociales y ambientales. El artículo trata de analizar hasta qué punto es una Declaración histórica, a la altura de las expectativas que había generado y de la ambición que exigía la conmemoración del centenario, o una ocasión perdida para abordar el futuro de la propia OIT en el nuevo milenio. La tarea no es fácil, porque cabe juzgarla tanto por lo que dice, como por lo que deja de decir.

- Los cuidados en la vejez como servicio social público de carácter esencial: hacia una cobertura integral.
  The care of the elderly people as a public social service: longing for a quality coberage (RI §423128)
  Susana Rodríguez Escanciano
  La atención de las necesidades que plantea la vejez desde la perspectiva de la garantía insoslayable de una existencia digna como postulado mínimo irreductible exige la dotación de un sólido entramado público de auxilios no sólo económicos sino también de servicios de cuidado, de modo que estos últimos abandonen el segundo plano que tradicionalmente habían ocupado para adquirir un papel preponderante en la cobertura de un riesgo social con previsiones de crecimiento exponencial ante el imparable incremento de la esperanza de vida. Teniendo en cuenta, como realidad indiscutible, que a mayor longevidad superior declinación de facultades físicas, mentales y sensoriales, deviene necesario conseguir una mayor implicación de los poderes públicos en aras a diseñar programas completos de atenciones sociales debidamente financiadas.

- La forzada (y aún inacabada) incorporación a nuestro derecho interno de lo aprobado sobre el trabajo en la pesca por la Organización Internacional del Trabajo en 2007 y por la Unión Europea en 2016.
  The forced (and still unfinished) incorporation of what approved on work in the fishing sector by the International Labor Organization in 2007 and by the European Union in 2016 into our Domestic Law (RI §423129)
  Xosé Manuel Carril Vázquez y Olga Fotinopoulou Basurko
  El Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, vienen precedidos de un contexto legal en el que España ha incumplido sus deberes como Estado parte y/o miembro tanto de la Organización Internacional del Trabajo como de la Unión Europea respectivamente. Sus incumplimientos han provocado un déficit normativo en la regulación legal española del trabajo a bordo de buques pesqueros y, además, que el Derecho español del Trabajo sea más terrestre que marítimo. La nueva legislación aprobada en junio de 2020 es un paso importante para corregir dicho déficit, a pesar de que la misma es mejorable en muchos aspectos y no supone concluir el proceso de incorporación a nuestro ordenamiento jurídico del Derecho sobre el trabajo en la pesca de la Organización Internacional del Trabajo, ni tampoco el de la Unión Europea.

- Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad.
  Social protection for platform economy workers: proposals for alleviating their vulnerability (RI §423130)
  María Luz Rodríguez Fernández
  En este artículo se explican las razones de la desprotección social en que se hallan los trabajadores de la economía de plataforma por desarrollar un empleo atípico y autónomo. Ello viene en mucha medida motivado porque los modelos de seguridad social bismarckiano y de Beveridge se han configurado teniendo en cuenta el empleo típico, de manera que proporcionan menor protección a quienes desarrollan empleos atípicos, incluidos los trabajadores autónomos, que es la fórmula de empleo que se utiliza por las plataformas digitales. Para aliviar esta situación existen varias alternativas. La primera es que los autónomos de la economía de plataforma obtengan la condición de trabajadores dependientes. La segunda es que el modelo de seguridad social se desacople del empleo, como sucede en el modelo nórdico, y la protección social no dependa de la clase de empleo que realice el trabajador y se financie con impuestos. La tercera propuesta es que las plataformas digitales paguen cotizaciones a la seguridad social por los trabajadores independientes que prestan servicios por medio de ellas. Esta última no supone un cambio de modelo de seguridad social ni pone en cuestión el contrato de trabajo como institución por medio de la que se adjudican derechos laborales y de protección social, pero sí obliga a preguntarse como sociedad quién asume los riesgos socioeconómicos de estos autónomos vulnerables. Finalmente, se apela a la cotización digital por ingresos reales de los autónomos de plataforma y se califica el IMV como un giro en la seguridad social hacia el modelo de Beveridge que remedia la pobreza.

- El procedimiento de reclamaciones colectivas: paradigma del constitucionalismo y la justicia social (*nullum ius sine actione*).
  The collective complaints procedure: paradigm of constitutionalism and social justice (*nullum ius sine actione*) (RI §423131)
  María del Carmen Salcedo Beltrán
  El 30 de diciembre de 2019 se formalizó el Acuerdo de coalición progresista entre PSOE y Unidas Podemos para la formación del ejecutivo que en estos momentos gobierna el país. En el punto diez del primer eje recoge el compromiso de ratificar el Protocolo de reclamaciones colectivas de 9 de noviembre de 1995. El 20 de octubre de 2020 la Ministra de Trabajo y Economía Social comunicó que, antes de final de año, se habrá cumplido. Se trata de un procedimiento trascendental, por ser el único consagrado exclusivamente a la exigibilidad de los derechos sociales.
  Constituye la muestra más elocuente de una implicación real con estos derechos, desde la perspectiva de su garantía. Así, se preserva su efectividad en caso de inobservancia con el mecanismo que, en el presente, se puede calificar como el más logrado, factible y operativo de entre todos los existentes en este sentido.
  Atendiendo a estas significativas notas y al enorme impacto que se derivará de su incorporación al ordenamiento jurídico interno español, este estudio analiza de forma pormenorizada su potencial. Los propósitos que inspiran este texto son los de estimular a las autoridades gubernamentales para su implantación sin más dilación, contribuir a su conocimiento por los sujetos legitimados para utilizarlo -agentes sociales y organizaciones no gubernamentales-, así como por los beneficiarios, toda la ciudadanía. También, explicar todas las complejas cuestiones que se plantean desde el inicio del procedimiento hasta la emisión del pronunciamiento resolutorio.

- Derecho social, sostenibilidad y nuevas formas de responsabilidad empresarial en un contexto pandémico disruptivo.
  Social law, sustainability and new forms of social corporate responsibility in a disruptive pandemic context (RI §423132)
  María Gema Quintero Lima
  Ya antes de la crisis sanitaria generada por la pandemia, era posible atisbar la existencia de márgenes relevantes para el desarrollo de una nueva forma de entender la responsabilidad social de las empresas, que superase los contornos filantrópicos y de mero cumplimiento normativo embellecido. El uso de la literalidad normativa o de las interpretaciones judiciales en algunas materias, puede contribuir a la precarización laboral de las personas trabajadoras, de ahí el espacio para un comportamiento empresarial maximizador de derechos. En una nueva disrupción, que se suma a otra también muy reciente (la -llamada- cuarta revolución tecnológica), la crisis de empleo ligada al COVID19 ha provocado una legislación de emergencia, que visibiliza espacios necesarios de responsabilidad social empresarial, para normativizarlo temporalmente; y, en todo caso, abre un debate acerca del anclaje jurídico de la nueva institución en el ámbito ius-social.

- El uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Propuestas y soluciones ante nuevos retos y viejos conflictos.
  The use of new technologies in labor relations. proposals and solutions in the face of new challenges and old conflicts (RI §423133)
  María Belén Fernández Collados
  La regulación de las consecuencias del uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ha sido

históricamente uno de los grandes desafíos del Derecho del Trabajo. La digitalización industrial añade nuevas controversias a las ya tradicionales, derivadas, fundamentalmente, de la vinculación entre los nuevos dispositivos digitales y el derecho a la intimidad. Este ensayo es el resultado de una investigación más extensa sobre el impacto de la Industria 4.0 en el trabajo, en el que se analizan esas nuevas consecuencias diferenciando entre las derivadas del uso de las nuevas tecnologías por el trabajador y por el empresario, con una mínima alusión a la flexibilización del concepto de lugar y tiempo de trabajo como resultado del empleo de dichas tecnologías y a los riesgos laborales derivados del uso de las nuevas tecnologías.

- Garantizar el derecho a la desconexión digital para garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar.
  Recognize the right to digital disconnection to guarantee the right to personal and family privacy (RI §423134)
  Carmen Grau Pineda y Arturo Montesdeoca Suárez
  En el presente artículo se estudia el régimen jurídico del derecho a la desconexión digital desde un ámbito tecno-laboral. El objetivo es plasmar la evolución del concepto, abordando un análisis previo de los principales pronunciamientos judiciales tanto en sede comunitaria como nacional que nos lleve al estudio pormenorizado del contenido de este "nuevo" derecho en la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPD). Además, y antes de hacer una valoración crítica al respecto, pondremos de relieve el impacto que ha causado el COVID-19 en los derechos fundamentales del trabajador al implantarse, en un contexto social de confinamiento como único remedio a la expansión del virus, esta modalidad del trabajo a distancia.

- Violencia de género en el ámbito laboral: los prototipos de acoso sexual y de acoso sexista en el trabajo.
  Gender violence in the workplace: prototypes of sexual harassment and sexist harassment at work (RI §423135)
  Francisca Bernal Santamaría
  La violencia de género está presente en las organizaciones con graves consecuencias para la sociedad en general. Los prototipos de violencia de género en el trabajo en el ámbito laboral son el acoso sexual y el acoso sexista. En esta sede de análisis se realiza un acercamiento al concepto legal de ambos prototipos enunciado tanto en la normativa supranacional como la normativa española. Este análisis es clave dada la complejidad de construir un concepto unánime de violencia de género en el ámbito laboral debido a la dificultad de reconocer las manifestaciones de acoso. Dada esta dificultad y las graves consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral, es precisa una labor de prevención, de detección, de formación y de sanción de estas conductas en el seno de toda organización.

COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

- Noticia sobre el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero.
  News on Royal Decree 618/2020, of june 30th, which establishes improvements in working conditions in the fishing sector (RI §423136)
  José Ignacio García Ninet
  Solamente trato de hacer una exposición sistemática de este Real Decreto y confrontarlo con el Convenio 188 de la OIT (no ratificado aún por España) y con la Directiva UE 2017/ 159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, para ver hasta que punto España cumple con sus obligaciones internacionales en esta materia.

- Límites de las actuaciones de los detectives privados en el ámbito laboral.
  Limits of the actions of private detectives in the labor field (RI §423137)
  Raquel Poquet Catalá
  En este trabajo se realiza un análisis de la legitimidad de la actuación llevada a cabo por los detectives privados como medio de control empresarial de la actividad realizada por sus trabajadores, especialmente teniendo en cuenta la posible colisión con el derecho a la intimidad. Para ello, se realiza primero una breve aproximación a la conceptuación de la figura del detective privado, desde el punto de vista normativo, y a continuación se estudia el poder de vigilancia y control a través de detectives privados y su posible conflicto con el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la casuística de situaciones con las que nos podemos encontrar.

- Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la

posible ratificación por España.
Violence and harassment ilo Convention 190º: delimitiation of its scope of application before possible ratification by Spain (RI §423138)
Sergio Yagüe Blanco
Con el presente estudio se pretende realizar un análisis del concepto de violencia y acoso empleado por la nueva normativa de la OIT (Convenio n.º 190 y la Recomendación n.º 206) a efectos de determinar las implicaciones que tiene su inminente ratificación por el Estado español. Ello requiere una revisión previa del marco normativo actual y, con posterioridad, una exégesis de los preceptos de la nueva normativa de la OIT que delimitan su ámbito de aplicación.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- El inicio y fin de la jornada laboral para los trabajos que exigen desplazamientos entre el domicilio propio y el domicilio del cliente: la larga sombra de la sentencia Tyco. Sobre la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2020.
  The beginning and ending of the workingday for jobs that require worker displacement between his own home and the client's home: the long shadow of the "Tyco" Sentence (on Supreme Court of Spain, july 7th 2020) (RI §423139)
  Juan José Fernández Domínguez y Patricia Prieto Padín
  El Tribunal Supremo invoca, en otra ocasión más y por tercera vez para su aplicación directa, la tesis que sostuvo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el comienzo y finalización del cómputo de la jornada en el caso Tyco. Una nueva vuelta de tuerca a la regla contenida en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores cuando obran desplazamientos entre el domicilio propio y el del cliente, para dar pie de este modo a otra excepción cuya extensión bien podría encontrar límite, precisamente, en su efecto boomerang.

- El carácter laboral de la prestación de servicios a través de plataformas digitales: el caso de Glovo. Comentario de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de febrero de 2020.
  The labour character of the provision of services through digital platforms: the case of Glovo. Comment on the ruling of the High Court of Catalonia of 21 february 2020 (RI §423140)
  Josep Moreno Gené
  La principal cuestión que se plantea en aquellos supuestos en que se prestan servicios a través de plataformas digitales no es otra que la de determinar la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre la empresa, titular de la plataforma, y los prestadores de servicios a través de la misma. En estos momentos ya empezamos a disponer de un amplio bagaje de doctrina judicial, aunque todavía no de jurisprudencia del Tribunal Supremo, que de un modo recurrente han tenido que pronunciarse sobre la naturaleza jurídica de la prestación de servicios que se desarrolla a través de las plataformas digitales. En este contexto se incardina, precisamente, la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 que revocando una sentencia de instancia que negaba el carácter laboral de una prestación de servicios desarrollada a través de la plataforma digital conocida como Glovo concluye que la misma sí merece esta calificación.

- Cerco a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre.
  Siege against the false self-employees on digital platforms. Notes to the thread of the Judgment of the Supreme Court 805/2020, of 25 september (RI §423141)
  Jesús Barceló Fernández
  La controversia sobre la calificación jurídica de los repartidores de plataformas parece que ha sido finalmente resuelta por el Tribunal Supremo, en Pleno, declarando que la relación existente entre un repartidor y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral. Se constata que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, en particular las de dependencia y ajenidad, declarando el Tribunal que la empresa Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios, clientes y repartidores, sino que presta servicios fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio, es titular de los medios esenciales para la realización de la actividad y se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio por cuenta de esta.

- Remuneración de las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial cuando se han producido ampliaciones de jornada. Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de mayo de 2020.

Vacation compemsation of part-time workers when there have been extensions of working hours. Commentary on the Judgment of the TS of may 22, 2020 (RI §423142)

Pilar Palomino Saurina

La cuestión que se analiza es como se retribuye el periodo de vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial en aquellos supuestos en los que, durante el año a que se refiere el periodo vacacional, tales trabajadores han tenido ampliaciones de jornada que no subsisten en la fecha de disfrute de aquellas.

- Permisos retribuidos: ¿Cuándo deben disfrutarse? A propósito de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de julio de 2020.
  Paid permissions: when should they be enjoyed? for the purpose of the Judgement of the National Court 6th july 2020 (RI §423143)

  Guillermo Emilio Rodríguez Pastor

  El presente trabajo tiene por objeto analizar, a propósito de la sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de julio de 2020, la doctrina judicial y del Tribunal Supremo sobre el dies a quo del disfrute de los permisos retribuidos, la naturaleza hábil o natural de los mismos y qué ocurre ante la eventual coincidencia en el tiempo de los permisos retribuidos con las vacaciones.

- El concepto de empleador en el Reglamento (CE) 883/2004. A propósito de los conductores de vehículos de transporte por carretera. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2020.
  The concept of employer in Regulation (Ec) 883/2004. Regarding drivers of road transport vehicles: commentary of the Judgment of the Court of Justice of the European Union of july 16, 2020 (RI §423144)

  Elisabet Errandonea Ulazia

  La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que se estudia en el presente trabajo se refiere a la interpretación que debe hacerse del concepto de “empleador” que recoge el Reglamento (CE) 883/2004 y del concepto de “empresa” que recoge el Reglamento (CEE) 1408/71. Se trata de un asunto que afecta a conductores de vehículos de transporte por carretera que ejercen su actividad en más de un Estado miembro de la Unión europea y/o del espacio económico europeo. La interpretación realizada por dicho Tribunal llevará a determinar cuál es la legislación aplicable a dichos trabajadores: la del Estado en la que tiene su sede la empresa con la que se firmaron los contratos de trabajo, o bien, la del Estado de las empresas bajo cuya dirección realizaron su prestación de servicios.

- Extinción del contrato por voluntad del trabajador por pago de parte del salario en negro. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020.
  Extinction of the employment contract by worker’s willingness for irregular payment of salary: Comment on the Spanish Supreme Court ruling of 18th june 2020 (RI §423145)

  Juan Alberto Tormos Pérez

  En el presente comentario se aborda la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020 (rec. 893/2018), dictada en materia de extinción indemnizada del contrato de trabajo a instancias del trabajador, del artículo 50 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores. En ella se reconoce el derecho del trabajador a instar la extinción de su contrato de trabajo cuando el empresario le abona parte de su retribución al margen de la nómina, con incumplimiento de su obligación de abonar las cotizaciones a la Seguridad Social. Dicha circunstancia se considera incumplimiento suficiente para pedir la extinción del contrato.

- Aportación al Tesoro Público derivada de la tramitación del expediente de regulación de empleo en empresas en beneficios. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de febrero de 2020.
  Contribution to the public treasury in procedures of collective redundancies of profitable companies. Commentary on the ruling of the Madrid High Court of Justice of 3 february 2020 (RI §423146)

  Ana Godino Reyes

  Se aborda un supuesto particular objeto de pronunciamiento judicial referido a una empresa que tramita un proceso de Despido colectivo a pesar de tener beneficios antes y después de abordar el proceso de reestructuración. Se analiza la obligación de la empresa de aportación al Tesoro Público que según el Organismo debe realizar por los trabajadores que acceden al desempleo, cuando el despido colectivo se ha tramitado entre la fecha de entrada en vigor de la norma que establece la obligación de aportación y la fecha retroactiva que la ley fija en su texto. Se determina, además, los efectos para la aportación de la discrepancia entre lo autorizado por la Resolución administrativa y los despidos que finalmente se materializan.

- Sobre el evidente error dogmático cometido por la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los «riders» de Glovo.
  About the evident dogmatic mistake made by the full Social Chamber of the Supreme Court Decision, relating to Glovo's «riders» (RI §423147)
  Iván Vizcaíno Ramos
  Este comentario pone de relieve que la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 septiembre 2020 cometió un error de dogmática jurídica evidente, dado que no menciona la Directiva (UE) 2019/1152, relativa al contrato de trabajo de los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales.

CASOS PRÁCTICOS RELEVANTES

- El despido de los trabajadores de Pegasus. Caso de éxito.
  Collective dismissal. Pegasus workers. Successful case (RI §423148)
  José Manuel Martín Martín
  Los trabajadores de dos empresas, con sede en Madrid, comprueban que la empresa a nivel mundial ha sido adquirida por un fondo de inversión que está cerrando oficinas en Asia y América. Los cierres han sido de facto, dejando a los empleados desatendidos. Llegó el día en el que los empleados se encontraron que los servidores de los ordenadores estaban apagados y el teléfono desviado a Jamaica. Nadie atendía sus llamadas y dejaron de cobrar sus salarios. La empresa había acudido al Juzgado Mercantil en solicitud de declaración de concurso de acreedores (en Liquidación). Estando ante un supuesto de despido colectivo tácito, se impugnó por la vía procesal de impugnación de despido colectivo, contemplando en la demanda los requisitos que permitieran la ejecución colectiva ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid. El TSJ Madrid declaró nulo el despido colectivo condenando solidariamente a las dos empresas españolas y a las empresas de UK y EE.UU. Además, la sentencia acogió la solicitud de medidas cautelares formulada con la demanda, con lo que se aseguraba la ejecución en la jurisdicción social (Artículo 55.1 Ley Concursal). Declarada la nulidad del despido colectivo, ello permitió la ejecución colectiva, embargando la facturación generada y por generar en todos los clientes españoles. Se plantearon todo tipo de peripecias procesales (competencia de la jurisdicción social, incidente de ejecución, tutela ejecutiva…) que se sortearon satisfactoriamente. Además, fuimos a ejecutar al Reino Unido, de conformidad con lo que disponen los Arts. 36 a 44 del Reglamento (U.E.) Nº 1215/2012 consiguiendo resolución favorable y condena en costas de la empresa inglesa que se opuso. En esa oposición inútil fue clave en la demanda inicial cubrir el aspecto procesal preventivo facilitando los actos de comunicación del Tribunal a las partes conforme disponen los Artículos 53 a 62 de la LRJS, en relación con los Artículos 1491 a 168 LECivil.

DERECHO COMPARADO

- Sistema de la Inspección de Trabajo en Marruecos y las normas de la OIT.
  Labor Inspection system in Morocco and ILO standards (RI §423149)
  Khalid Boukaich
  El presente trabajo trata la particular historia, la organización y el marco jurídico de la inspección del trabajo en las normas de la OIT y Marruecos. Si bien es cierto que la competencia y facultades de la inspección del trabajo varía en cada uno de los países, pese a ello existen múltiples similitudes, como la facultad sancionadora, el control, el asesoramiento, entre otros.
  Asimismo, a pesar de la regulación existente en Marruecos, se señalan las dificultades que enfrenta, particularmente la falta de efectivos para poder realizar de manera eficiente y eficaz sus funciones.

- El concepto de teletrabajo y el régimen de reversibilidad. Dos de los varios aspectos cuestionables de la reciente Ley Argentina nº 27.555. Sucinta comparación con el régimen español.
  The concept of teleworking and the regime of reversibility. Two of the several questionable aspects of the recent Argentine Law N.º 27,555. Suscints comparison with the spanish regime (RI §423150)
  Juan Ángel Confalonieri
  La inexistencia de un cuerpo legal sobre el teletrabajo en Argentina, y las regulaciones dictadas a raíz de la COVID-19, fueron determinantes para que el gobierno decidiera elaborar un proyecto que, finalmente, terminó siendo ley el 31 de julio de 2020 (Nº 27.555, promulgada por el decreto 673/2020, B.O., 14 de agosto de 2020). Entrará en vigor una vez cumplidos 90 días desde la finalización del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", impuesto por el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 297/2020. Una ley que si bien fue aprobada en la Cámara de Diputados por amplio margen (214 votos a favor, 29 abstenciones y 1 voto en contra), no sólo que no aconteció lo mismo en la Cámara de

Senadores (40 votos a favor y 30 en contra), sino que ha merecido severas críticas del empresariado y de una parte de la doctrina científica.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024