

## **Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones**

### **Indemnizaciones derivadas de su extinción**

#### **Práctica**

**Por despido antes de iniciarse la efectiva prestación de servicios**

#### **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido antes de iniciarse la efectiva prestación de servicios.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 24 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente dispusiese la ley de contrato de trabajo.**

**Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Contrato de trabajo. Efectos del contrato sin relación de trabajo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Pregunta:**

**Se trata de un trabajador que habiéndole sido comunicado telegráficamente que comenzaría a prestar servicios en su nuevo empleo, por los que percibiría una remuneración mensual de \$ 800, al presentarse a trabajar en la fecha convenida, la empresa le informa que ha desistido de contratar sus servicios. ¿Le corresponde algún tipo de indemnización?**

**Respuesta:**

**El incumplimiento fehacientemente demostrado por parte de la empresa de su promesa de trabajo da lugar a una indemnización en favor del trabajador no inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, para nuestro ejemplo \$ 800, o la que previera la convención colectiva de trabajo correspondiente para la tarea que hubiera desempeñado el empleado no incorporado.**

**Por extinción durante el período de prueba**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por extinción durante el período de prueba.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo (texto s/L. 25250).**

**- Interpretación básica: Toda relación por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo de temporada, se entenderá celebrada a prueba durante los primeros 3 meses, pudiendo los convenios colectivos de trabajo modificar dicho plazo hasta un período de 6 meses. En caso de tratarse de una pequeña empresa (L. 24467, art. 83)(1), el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6**

meses, pudiendo los convenios colectivos modificar este plazo hasta un máximo de 12 meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios.

No se podrá contratar un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba. El empleador debe registrar el contrato de trabajo que comienza por el período de prueba; caso contrario se entenderá que ha renunciado al mismo. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación de trabajo sin expresión de causa y sin necesidad de preavisar. Dicha extinción no genera derecho indemnizatorio alguno. Durante el período de prueba ambas partes están obligadas al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social. Asimismo, durante dicho período el trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y por accidente o enfermedad inculpable que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Durante el período de prueba se excluye la obligación del empleador de abonar la indemnización dispuesta por el artículo 212, cuarto párrafo, de la ley de contrato de trabajo, prevista para el caso en que de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador. El período de prueba se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

En caso de extinción del contrato durante el período de prueba, el empleador no estará obligado a abonar indemnización alguna a favor del trabajador. Por consiguiente, no se abonarán indemnizaciones por antigüedad, ni por falta de preaviso, debiendo abonarse exclusivamente la remuneración devengada hasta la fecha de ruptura, el sueldo anual complementario proporcional y la indemnización por vacaciones no gozadas.

A fin de acceder anticipadamente a la reducción de contribuciones a la seguridad social, dispuesta por el artículo 2° de la ley 25250, que en condiciones normales se efectivizará a partir del primer mes posterior a la finalización del período de prueba, el empleador podrá desistir de utilizar dicho período en toda su extensión o en parte de ella, continuando el trabajador con la prestación servicios.

[1]: Pequeña empresa es aquella en la que su plantel no supere los 40 (cuarenta) trabajadores y tenga una facturación anual inferior a: 1) Sector Rural: \$ 2.500.000; 2) Sector Industrial: \$ 5.000.000; 3) Sector Comercio: \$ 3.000.000; 4) Sector Servicios: \$ 4.000.000

**Sustitutiva de preaviso en la mediana y gran empresa para contratos anteriores al 3/10/1998**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Sustitutiva de preaviso en la mediana y gran empresa para contratos anteriores al 3/10/1998.**

**- Encuadramiento legal: Artículos 231 a 233 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: La parte que omita el preaviso deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos de otorgamiento: en caso del trabajador 1 (un) mes; para el empleador 1 (un) mes si la antigüedad del obrero/empleo no excede de 5 (cinco) años y de 2 (dos) meses cuando fuere superior (art. 231, LCT). De ser otorgado en una fecha que no coincidiera con el último día del mes, se integrará con una suma igual a los salarios de los días faltantes (art. 233, LCT).**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Preaviso. Aplicación. Diversos supuestos.**

**- Ejercitación práctica:**

**DATOS:**

**- Sueldo: \$ 800**

**- Antigüedad en el empleo: 6 años**

**- Fecha de notificación del despido: 15/6/97**

## **Ejercicio N° 1**

**\* Liquidación de la integración del mes de despido**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 800:** es la remuneración del trabajador.

**b) 15:** son los días a integrar.

**c) 30:** días del mes.

**d) \$ 400:** es el monto de la integración del mes de despido.

## **Ejercicio N° 2**

**\* Liquidación de la indemnización sustitutiva del preaviso**

**Detalle del cálculo:**

$$2 \times 800 = 1.600$$

**Donde:**

- a) **2 meses:** es el lapso de preaviso que le corresponde al trabajador conforme con su antigüedad en el empleo.
- b) **\$ 800:** es la remuneración que habría percibido el trabajador durante el lapso del preaviso.
- c) **\$ 1.600:** es el importe total de la indemnización sustitutiva del preaviso.

### **Ejercicio N° 3**

**\* Liquidación del aguinaldo sobre la integración y el preaviso**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) **2,5 meses:** es el lapso comprendido por la integración y el preaviso.
- b) **\$ 400:** es el 50% de la mejor remuneración.
- c) **6:** período semestral.
- d) **\$ 166,67:** monto del aguinaldo sobre la integración y el preaviso.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Sueldo anual complementario sobre la integración y el preaviso:** Corresponde computar la incidencia del sueldo anual complementario para calcular la integración y el preaviso.

**\* Incremento salarial durante el lapso del preaviso omitido:** Los aumentos salariales que rigen durante el lapso del preaviso omitido deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización sustitutiva.

**\* Remuneraciones variables:** Para liquidar la integración y el preaviso, en el supuesto de que existan remuneraciones variables, se debe tomar el promedio de lo percibido por ese

**concepto en los últimos 6 meses, sobre la base del criterio que inspira el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo.**

**\* Cargas sociales: Conforme con el artículo 7° de la ley 24241, la indemnización sustitutiva del preaviso no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.**

**- Encuadramiento legal: Artículos 92 bis (texto s/L. 24465), 231 a 232 de la ley de contrato de trabajo y 95 de la ley 24467.**

**Sustitutiva de preaviso en la pequeña empresa para contratos celebrados entre el 8/6/1995 y el 2/10/1998**

#### **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Sustitutiva de preaviso en la pequeña empresa para contratos celebrados entre el 8/6/1995 y el 2/10/1998.**

**(1)**

**- Interpretación básica: La parte que omite el preaviso deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante su plazo de otorgamiento. El preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de 1 mes cualquiera fuere la antigüedad del trabajador, no correspondiendo por consiguiente la integración por los días faltantes hasta fin de mes. Rige exclusivamente para los trabajadores contratados a partir de la aplicación de la ley 24467 (8/6/1995).**

**- Ejercitación práctica:**

**DATOS:**

**- Sueldo: \$ 800**

**- Antigüedad en el empleo: 2 años**

**- Fecha de notificación del despido: 20/2/98**

**Ejercicio N° 1**

**\* Liquidación de la integración del mes de despido: No corresponde**

**\* Liquidación de la indemnización sustitutiva de preaviso**

**Detalle del cálculo:**

$$1 \times 800 = 800$$

**Donde:**

**a) 1 mes:** es el lapso de preaviso que le corresponde al trabajador, cualquiera fuere su antigüedad.

**b) \$ 800:** es la remuneración que habría percibido el trabajador durante el lapso de preaviso.

**c) \$ 800:** es el importe total de la indemnización sustitutiva del preaviso.

**- Conceptos aclaratorios:**



**\* Sueldo anual complementario sobre el preaviso: Corresponde computar la incidencia del sueldo anual complementario para calcular el preaviso.**

**\* Incremento salarial durante el lapso del preaviso omitido: Los aumentos salariales que rigen durante el lapso del preaviso omitido deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización sustitutiva.**

**\* Remuneraciones variables: Para liquidar el preaviso, en el supuesto de que existan remuneraciones variables, se debe tomar el promedio de lo percibido por ese concepto en los últimos 6 meses, sobre la base del criterio que inspira el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo**

**\* Cargas sociales: Conforme con el artículo 7° de la ley 24241, la indemnización sustitutiva del preaviso no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.**

**[1]: Entendemos que a partir de la entrada en vigencia de la L. 25013 (BO: 3/10/98) el preaviso deberá computarse de acuerdo con lo dispuesto en dicha norma, ya que aunque el art. 95 de la L. 24467 no ha sido modificado expresamente, opera el principio de ley posterior y además debe tenerse en cuenta la intención del legislador, de reducir el costo laboral a todos los empleadores, inclusive a las pequeñas empresas**

**Sustitutiva de preaviso para contratos posteriores al 2/10/1998**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Sustitutiva de preaviso para contratos**

posteriores al 2/10/1998.

- **Encuadramiento legal:** Artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo (texto s/L. 25250) y artículo 6° de la ley 25013.

- **Interpretación básica:**

\* **Durante el período de prueba:** Cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar. La extinción del contrato en dichas condiciones no genera derecho indemnizatorio para ninguna de las dos partes.

\* **Fuera del período de prueba:** La parte que omita el preaviso deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos de otorgamiento. Dichos plazos, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, serán: por el trabajador, de 15 (quince) días; por el empleador, de 15 (quince) días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 (treinta) días y hasta 3 (tres) meses, de 1 (un) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 3 (tres) meses y no excede de 5 (cinco) años y de 2 (dos) meses cuando fuese superior. Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. No corresponde la integración por los días faltantes hasta fin de mes. Esta indemnización corresponderá únicamente para los casos en que no corresponda aplicar el período de prueba por tratarse de un contrato de trabajo celebrado con un trabajador que reingresó a las órdenes de un mismo empleador, o bien por haber renunciado el empleador anticipadamente a los beneficios del período de prueba, o bien cuando ha transcurrido el plazo de duración del mismo.

- **Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

\* **Liquidación de la indemnización sustitutiva de preaviso en caso que no corresponda la aplicación del período de prueba**

**DATOS:**

- Sueldo mensual básico: \$ 1.000

- Promedio mensual de las remuneraciones variables del semestre: \$ 432,00

Antigüedad en el empleo: 2 meses y 15 días

- Fecha de notificación del despido: 23/9/2000

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

a) \$ 1.432,00: es la sumatoria de la remuneración mensual del trabajador más el promedio mensual de las remuneraciones variables del semestre.

b) 12: es la cantidad de los meses del año.

c) 365: es la cantidad de días del año.

d) \$ 47,07: es el valor promedio anual diario de la jornada de trabajo.

e) 15: es el lapso del preaviso en días que le corresponde al trabajador conforme con su antigüedad en el empleo.

f) \$ 706,05: es el importe total de la indemnización sustitutiva de preaviso.

**Ejercicio N° 2**

**\* Liquidación del aguinaldo sobre preaviso**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) 15:** es el lapso en días comprendido por el preaviso.
- b) \$ 716:** es el 50% de la mejor remuneración.
- c) 184:** es el lapso en días que componen el segundo semestre del año.
- d) \$ 58,36:** es el monto del aguinaldo sobre preaviso.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Sueldo anual complementario sobre el preaviso:** Corresponde computar la incidencia del sueldo anual complementario para calcular el preaviso.

**\* Incremento salarial durante el lapso del preaviso omitido:** Los aumentos salariales que rigen durante el lapso del preaviso omitido deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización sustitutiva.

**\* Remuneraciones variables:** Para liquidar la integración y el preaviso, en el supuesto de que existan remuneraciones variables, se debe tomar el promedio actualizado de lo percibido por ese concepto en los últimos 6 meses, sobre la base del criterio que inspira el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo.

**\* Cargas sociales:** Conforme con el artículo 7° de la ley 24241, la indemnización sustitutiva del preaviso no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.

**Por antigüedad para contratos anteriores al 3/10/1998**

## **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por antigüedad para contratos anteriores al 3/10/1998.**

**- Encuadramiento legal: Artículos 245 y 92 bis de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: En caso de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, y una vez transcurrido el período de prueba (art. 92 bis, LCT), aquél deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año o en el plazo de prestación de servicios; el importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2 (dos) meses del mayor sueldo.**

**Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.**

**El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2 (dos) meses de sueldo, sin tope alguno.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción**

**del contrato de trabajo. Indemnización por antigüedad o despido. Requisitos.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración inferior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 años y 4 meses**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 800**

**- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68**

**- Antigüedad en el empleo: 3 años y 4 meses**

**Detalle del cálculo:**

$$800 \times 4 = 3.200$$

**Donde:**

**a) \$ 800:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.

**b) 4:** son los períodos computables debido a que la fracción de antigüedad es mayor de 3 meses.

**c) \$ 3.200:** es el monto total de la indemnización por antigüedad.

## Ejercicio N° 2

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración inferior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 meses y un día**

### DATOS:

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios: \$ 1.200
- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68
- Antigüedad en el empleo: 3 meses y 1 día

### Detalle del cálculo:

$$1.200 \times 2 = 2.400$$

### Donde:

- a) \$ 1.200: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.
- b) 2: es la cantidad de períodos por la que se debe multiplicar la mejor remuneración mensual, normal y habitual a fin de obtener la indemnización por antigüedad mínima.
- c) \$ 2.400: es el monto total de la indemnización por antigüedad.

## Ejercicio N° 3

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración superior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 años y 4 meses**

**DATOS:**

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 1.700
- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68
- Fecha del despido: 30 de abril de 1997
- Antigüedad en el empleo: 3 años y 4 meses

**Detalle del cálculo:**

$$1.237,68 \times 4 = 4.950,72$$

**Donde:**

- a) \$ 1.237,68: es el tope indemnizatorio establecido para el gremio de comercio.
- b) 4: son los períodos computables debido a que la fracción de antigüedad es mayor de 3 meses.
- c) \$ 4.950,72: es el monto total de la indemnización por antigüedad.

**Ejercicio N° 4**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración superior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 meses y un día**



## **DATOS:**

- **Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios: \$ 2.000**

- **Antigüedad en el empleo: 3 meses y 1 día**

## **Detalle del cálculo:**

$$2.000 \times 2 = 4.000$$

## **Donde:**

**a) \$ 2.000:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**b) 2:** es la cantidad de períodos por la que se debe multiplicar la mejor remuneración mensual, normal y habitual a fin de obtener la indemnización por antigüedad mínima.

**c) \$ 4.000:** es el monto total de la indemnización por antigüedad, conforme con el quinto párrafo del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.

## **Conceptos aclaratorios:**

- **Determinación de la base de cálculo**

**\* Horas extras, premios por asistencia, puntualidad y productividad, gratificaciones:** Sólo procede incluirlos a los efectos de la indemnización por antigüedad si los mismos revisten el carácter de normales y habituales.

**\* Sueldo anual complementario:** Existen posiciones encontradas en cuanto a la inclusión o

no de la parte proporcional del sueldo anual complementario en la base de cálculo. En la Provincia de Buenos Aires se sustenta el criterio de que el sueldo anual complementario es una remuneración que si bien se paga semestralmente, se devenga mes a mes revistiendo en consecuencia el carácter de mensual, normal y habitual, debiendo adicionárselo a la base de cálculo. En la Capital Federal, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mayoritariamente sostiene la posición contraria, ya que considera que la parte proporcional del aguinaldo no debe sumarse a la mejor remuneración mensual, normal y habitual pues al pagarse dos veces por año no reviste el carácter de mensual.

**\* Comisiones:** La jurisprudencia no es pacífica al abordar el tema de la determinación de la base de cálculo para liquidar la indemnización por antigüedad cuando existen remuneraciones variables, en especial comisiones. Una corriente jurisprudencial considera que corresponde tomar el mes en que dichas comisiones han sido mayores, sin considerar si han sido o no extraordinarias en relación con el promedio de los restantes meses; en cambio, otra corriente jurisprudencial estableció que la base de la indemnización debía establecerse en función del promedio de las comisiones percibidas en el último año de la relación.

**\* Cargas sociales:** Conforme con el artículo 7º de la ley 24241, la indemnización por antigüedad no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.

**\* Período de prueba:** El artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo (texto s/L. 24465) dispone que durante los tres primeros meses de la relación laboral no corresponde indemnización alguna por despido.

**\* Antigüedad requerida para la procedencia de la indemnización por antigüedad:** El Plenario 218 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "Swady, M. c/SADAIC", del 30/3/79, estableció que el trabajador con una antigüedad no mayor de 3 meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización por antigüedad.

**Por antigüedad para contratos posteriores al 2/10/1998**

## **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por antigüedad para contratos posteriores al 2/10/1998.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 7° de la ley 25013 y artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: En caso de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, y una vez transcurrido el período de prueba (art. 92 bis, LCT), éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una 1/12 (doceava) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 días.**

**Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.**

**El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 (dos doceavas) partes del mejor sueldo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una indemnización inferior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 años y 4 meses**

**DATOS:**

**- Fecha de inicio de la relación laboral: posterior al 2/10/1998**

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 800
- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68
- Antigüedad en el empleo: 3 años y 4 meses (40 meses)

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) \$ 800: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.
- b) 40: es la cantidad de meses de servicio a la orden del empleador.
- c) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.
- d) \$ 2.666,67: es el monto total de la indemnización por antigüedad.

**Ejercicio N° 2**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración inferior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 1 mes y 5 días**

**DATOS:**

- Fecha de inicio de la relación laboral: posterior al 2/10/1998
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios: \$ 1.200
- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68
- Antigüedad en el empleo: 1 mes y 5 días

## **1) Determinación del monto de la indemnización por antigüedad**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 1.200:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**b) 1:** es la cantidad de meses trabajados.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

**d) \$ 100:** es el monto de la indemnización por antigüedad que surge de aplicar el procedimiento establecido por el artículo 7° de la ley 25013.

**2) Cálculo del monto mínimo de la indemnización por antigüedad, el cual no puede ser inferior a dos doceavas partes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 1.200:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**b) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**c) 2:** es el multiplicador que permite calcular las dos doceavas partes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) \$ 200:** es el monto mínimo total de la indemnización por antigüedad que deberá

**abonarse al trabajador.**

### **Ejercicio N° 3**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración superior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 3 años y 4 meses**

#### **DATOS:**

- **Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 1.700**
- **Fecha de inicio de la relación laboral: posterior al 2/10/98**
- **Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68**
- **Antigüedad en el empleo: 3 años y 4 meses (40 meses)**

#### **Detalle del cálculo:**

#### **Donde:**

- a) **\$ 1.237,68: es el tope indemnizatorio establecido para el gremio de comercio.**
- b) **40: es la cantidad de meses de servicio a la orden del empleador.**
- b) **12: es el divisor que permite calcular doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.**
- c) **\$ 4.125,60: es el monto total de la indemnización por antigüedad.**

### **Ejercicio N° 4**

**Trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio, que percibe una remuneración superior al tope indemnizatorio, con una antigüedad de 1 mes y 5 días**

**DATOS:**

- Fecha de inicio de la relación laboral: posterior al 2/10/98
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios: \$ 1.700
- Tope indemnizatorio: \$ 1.237,68
- Antigüedad en el empleo: 1 mes

**1) Determinación del monto de la indemnización por antigüedad**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) \$ 1.237,68: es el tope indemnizatorio establecido para el gremio de comercio.
- b) 1: es la cantidad de meses trabajados.
- c) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.
- d) \$ 103,14: es el monto de la indemnización por antigüedad que surge de aplicar el procedimiento establecido en el artículo 7° de la ley 25013.

**2) Cálculo del monto mínimo de la indemnización por antigüedad, el cual no puede ser inferior a dos doceavas partes de la mejor remuneración mensual normal y habitual.**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) \$ 1.700:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios.
- b) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.
- c) 2:** es el multiplicador que permite calcular las dos doceavas partes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el lapso de prestación de servicios.
- d) \$ 283,33:** es el monto mínimo total de la indemnización por antigüedad que deberá abonarse al trabajador.

**Conceptos aclaratorios:**

**- Determinación de la base de cálculo**

**\* Horas extras, premios por asistencia, puntualidad y productividad, gratificaciones:** Sólo procede incluirlos a los efectos de la indemnización por antigüedad si los mismos revisten el carácter de normales y habituales.

**\* Sueldo anual complementario:** Existen posiciones encontradas en cuanto a la inclusión o no de la parte proporcional del sueldo anual complementario en la base de cálculo. En la Provincia de Buenos Aires se sustenta el criterio de que el sueldo anual complementario es una remuneración que si bien se paga semestralmente, se devenga mes a mes revistiendo en consecuencia el carácter de mensual, normal y habitual, debiendo adicionárselo a la base de cálculo. En la Capital Federal, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mayoritariamente sostiene la posición contraria, ya que considera que la parte proporcional del aguinaldo no debe sumarse a la mejor remuneración mensual, normal y habitual pues al pagarse dos veces por año no reviste el carácter de mensual,(1) sin embargo, algunas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se han expedido a favor de la inclusión del sueldo anual complementario en la base de cálculo de la indemnización por despido(2).



**\* Comisiones:** La jurisprudencia no es pacífica al abordar el tema de la determinación de la base de cálculo para liquidar la indemnización por antigüedad cuando existen remuneraciones variables, en especial comisiones. Una corriente jurisprudencial considera que corresponde tomar el mes en que dichas comisiones han sido mayores, sin considerar si han sido o no extraordinarias en relación con el promedio de los restantes meses; en cambio, otra corriente jurisprudencial estableció que la base de la indemnización debía establecerse en función del promedio de las comisiones percibidas en el último año de la relación.

**\* Cargas sociales:** Conforme con el artículo 7° de la ley 24241, la indemnización por antigüedad no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.

**\* Período de prueba:**

**1. Desde el 3/10/1998 hasta el 10/6/2000 (L. 25013):** toda relación por tiempo indeterminado se entenderá celebrada a prueba durante los primeros 30 (treinta) días. Podrá ampliarse el período de prueba hasta 6 (seis) meses por convenio colectivo debidamente homologado.

**2. Desde el 11/6/2000 (L. 25250):** toda relación por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo de temporada se entenderá celebrada a prueba durante los primeros tres meses, pudiendo los convenios colectivos de trabajo modificar dicho plazo hasta un período de seis meses. En caso de tratarse de una pequeña empresa (art. 83, L. 24467), el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6 meses, pudiendo los convenios colectivos modificar este plazo hasta un máximo de 12 meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios.

[1]: "Dumras, C. A. c/Cía. de Transporte 27 de Setiembre SAICF" - CNTrab. - Sala IV - 13/11/1979; Angiolini, J. D. y otro c/Frigorífico Tres Cruces SACIF" - CNTrab. - Sala III - 18/7/1978; "Lema, Graciela c/SADE" - CNTrab. - Sala VIII - 31/8/1993

[2]: "Mauri, José N. c/Fundación Universidad de Belgrano" - CNTrab. - Sala VI - 31/10/

**1986; Scotti, Roxana I. c/Emirian Artin y otros" - CNTrab. - Sala X - 31/5/1999**

**Por despido de un trabajador reingresado para contratos anteriores al 3/10/1998**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido de un trabajador reingresado para contratos anteriores al 3/10/1998.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 255 de la ley de contrato de trabajo y artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Si el trabajador que hubiere reingresado a las órdenes de un mismo empleador fuese despedido, se deducirán de la indemnización final que le correspondiere los importes indemnizatorios que hubiere percibido con anterioridad. Este descuento alcanza a ítem tales como: antigüedad (art. 245, LCT), despido indirecto (art. 246), fuerza mayor, falta o disminución de trabajo (art. 247), por vencimiento del plazo del contrato (art. 250), por quiebra o concurso del empleador (art. 251), jubilación (art. 253), y por incapacidad o inhabilidad del trabajador (art. 254).**

**Las indemnizaciones a deducir serán actualizadas según el índice salarial del peón industrial de Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta la del nuevo monto indemnizatorio (1), en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que le hubiese correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último, y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Reingreso del trabajador.**

**- Ejercitación práctica:**

## **Ejercicio N° 1**

### **DATOS:**

**- Ingreso original: 1/5/1990**

**- Despido: 3/6/1994**

**- Sueldo del trabajador al 31/3/1997: \$ 860**

**- Reingreso: 1/2/1996**

**- Despido final: 31/3/1997**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 860**

**\* Monto de la indemnización abonada en el primer despido: \$ 2.600**

**1) Determinación del importe total de la indemnización por despido computando los dos períodos trabajados.**

**Detalle del cálculo:**

$$(860 \times 6) - 2.600 = 2.560$$

**Donde:**

**a) \$ 860: la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último**

**período laborado.**

**b) 6: la cantidad de períodos computables (4 años y 2 meses del primer período laborado + 1 año y 2 meses del segundo).**

**c) \$ 2.600: monto de indemnización abonada en el primer despido.**

**d) \$ 2.560: importe total de la indemnización por despido.**

**2) Determinación del monto de la indemnización por despido correspondiente al segundo período laborado**

**Detalle del cálculo:**

$$860 \times 2 = 1.720$$

**Donde:**

**a) 2: antigüedad a computar por el segundo período laborado.**

**b) \$ 860: mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último período laborado.**

**c) \$ 1.720: monto de la indemnización correspondiente al segundo período laborado.**

**3) Elección del monto a abonar en concepto de indemnización por despido.**

**Para determinar el monto a abonar en concepto de indemnización por despido de un trabajador anteriormente despedido y reingresado, se deben comparar los montos de los puntos 1) y 2) y abonar el que resulte mayor, en este caso se debe pagar el importe correspondiente al punto 1), o sea, \$ 2.560.**

**[1]: Actualización de indemnizaciones a deducir: A partir del 1/4/1991 se debe aplicar el art 10 de la L. 23928 de convertibilidad por el cual quedan derogadas todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios o actualización monetaria.**

**Por despido de un trabajador reingresado para contratos posteriores al 2/10/1998**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido de un trabajador reingresado para contratos posteriores al 2/10/1998.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 255 de la ley de contrato de trabajo y artículo 7° de la ley 25013.**

**- Interpretación básica: Si el trabajador que hubiere reingresado a las órdenes de un mismo empleador con posterioridad al 2/10/1998 fuese despedido, se deducirán de la indemnización final que le correspondiere los importes indemnizatorios que hubiere percibido con anterioridad. Este descuento alcanza a ítem tales como: antigüedad (art. 7°, L. 25013), despido indirecto (art. 8°, L. 25013), fuerza mayor, falta o disminución de trabajo (art. 10 - L. 25013), por vencimiento del plazo del contrato (art. 250, LCT), por quiebra o concurso del empleador (art. 251, LCT), jubilación (art. 253, LCT), y por incapacidad o inhabilidad del trabajador (art. 254, LCT). Las indemnizaciones a deducir serán actualizadas según el índice salarial del peón industrial de Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta la del nuevo monto indemnizatorio, en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que le hubiese correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último, y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.**

**- Ejercitación práctica:**

## **Ejercicio N° 1**

### **DATOS:**

- Ingreso original: 11/6/1991
- Despido: 1/6/1994
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 650
- Reingreso: 3/10/1998
- Despido final: 3/11/99
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 1.000
- Monto de la indemnización abonada en el primer despido: \$ 1.950

**1) Determinación del importe total de la indemnización por despido computando los dos períodos trabajados**

### **Detalle del cálculo:**

#### **Donde:**

- a) \$ 1.000: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.
- b) 49: es la cantidad de meses de servicio computando los dos períodos.
- c) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración

**mensual, normal y habitual.**

**d) \$ 1.950: monto de la indemnización abonada en el primer despido.**

**d) \$ 2.133,33: importe total de la indemnización por antigüedad.**

**2) Determinación del monto de la indemnización por despido correspondiente al segundo período laborado**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 1.000: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.**

**b) 13: es la cantidad de meses laborados durante el segundo período.**

**c) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.**

**d) \$ 1.083,33: monto de la indemnización correspondiente al segundo período laborado.**

**3) Elección del monto a abonar en concepto de indemnización por despido**

**Para determinar el monto a abonar en concepto de indemnización por despido de un trabajador anteriormente despedido y reingresado, se deben comparar los montos de los puntos 1) y 2) y abonar el que resulte mayor, en este caso se debe pagar el importe correspondiente al punto 1), o sea, \$ 2.133,33.**

**Por despido indirecto**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido indirecto.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 246 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Si el trabajador denunciare el contrato de trabajo fundamentándose en justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones por preaviso, integración del mes de despido y antigüedad, en caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998. En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 tendrá derecho a las indemnizaciones por preaviso (art. 6º, L. 25013), e indemnización por antigüedad (art. 7º, L. 25013).**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo. Despido indirecto.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado por anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**



**- Fecha de ingreso: 1/1/1984**

**- Fecha de denuncia del contrato de trabajo: 15/6/1997**

**Detalle del cálculo:**

$$250 + 1.000 + 104,20 + 7.000 = 8.354,20$$

**Donde:**

**a) \$ 250: es el importe que corresponde a la integración del mes de despido.**

**b) \$ 1.000: es el importe correspondiente a la indemnización sustitutiva del preaviso.**

**c) \$ 104,20: es el importe correspondiente al aguinaldo sobre la integración y el preaviso.**

**d) \$ 7.000: es el importe correspondiente a la indemnización por antigüedad (500 x 14).**

**e) \$ 8.354,20: es el monto total de la indemnización por despido indirecto.**

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado por posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

**- Fecha de ingreso: 3/10/1998**

**- Fecha de denuncia del contrato de trabajo: 3/3/1999**

**Detalle del cálculo:**

$$(500 \times 5) + 500 + 41,66 = 749,99$$

**12**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador, percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**b) 5:** es la cantidad de meses laborados.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) \$ 500:** es el importe correspondiente a la indemnización sustitutiva de preaviso.

**e) \$ 41,66:** es el importe correspondiente al aguinaldo sobre el preaviso.

**f) \$ 749,99:** es el importe total de la indemnización por despido indirecto.

**Por despido debido a fuerza mayor, falta o disminución de trabajo**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido debido a fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 247 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica:** En los casos en que el despido fuese dispuesto por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la que le correspondería por antigüedad (art. 245, LCT); se deberá comenzar por el personal menos antiguo de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización. En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 deberá aplicarse el artículo 7º de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.

**- Jurisprudencia aplicable:** Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo.

**- Ejercitación práctica:**

## **Ejercicio N° 1**

### **1) Determinación del trabajador a despedir**

**Por falta de trabajo no imputable a la empresa, fehacientemente justificada, se debe prescindir de un trabajador de la sección depósito, cuyo plantel es el siguiente:**

**- Obrero a)**

**Fecha de ingreso: 18/7/1994**

**Cargas de familia: no posee**

**- Obrero b)**

**Fecha de ingreso: 11/9/1994**

**Cargas de familia: esposa**

**- Obrero c)**

**Fecha de ingreso: 5/12/1994**

**Cargas de familia: esposa y dos hijos menores**

**- Obrero d)**

**Fecha de ingreso: 1/1/1995**

**Cargas de familia: no posee**

**Actividad gremial: delegado**

**- Obrero e)**

**Fecha de ingreso: 15/11/1992**

**Cargas de familia: no posee**

**Conforme con el detalle precedente, el orden de prelación para la determinación del trabajador a despedir es el siguiente:**

**- El primero en la lista de despido es el obrero a), el que a pesar de ser el más antiguo dentro del semestre, no tiene cargas de familia.**

**- El segundo en la lista es el obrero b) por tener solamente a la esposa a cargo.**

- El tercero en la lista es el obrero c), el que no obstante haber ingresado en último término dentro del semestre es el que tiene más cargas de familia.

- Al obrero d) se lo excluye de la lista por ser delegado gremial.

- El obrero e) también queda excluido de la lista por ser el más antiguo y haber ingresado fuera del semestre.

## 2) Cálculo de la indemnización

### DATOS:

- Trabajador despedido: obrero a)

- Fecha de ingreso: 18/7/94

- Indemnización por antigüedad: \$ 1.500

- Fecha del despido: 31/1/97

### Detalle del cálculo:

$$1.500 = 750$$

2

### Donde:

\$ 750: es el monto de la indemnización por despido debido a fuerza mayor, falta o

**disminución de trabajo.**

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Comunicación al Ministerio de Trabajo: De acuerdo con el decreto 328/88 el empleador antes de disponer despidos por falta o disminución de trabajo debe comunicar tal decisión a la Autoridad de Aplicación con una anticipación no menor de 10 días de hacerla efectiva.**

**\* Preaviso: El despido por falta de trabajo no obsta al otorgamiento del preaviso correspondiente.**

**\* Procedimiento preventivo de crisis de empresas: Deberá arbitrarse este procedimiento según sea el porcentaje del personal afectado, de acuerdo con el artículo 98 y siguientes de la ley nacional de empleo (L. 24013).**

**Por despido a causa de matrimonio**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido a causa de matrimonio.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Una vez finalizado el período de prueba (art. 92 bis, LCT), se considera que el despido fue motivado por matrimonio cuando el mismo fue dispuesto sin invocación de causa por el empleador o no fue probada la que se invocó, dentro de los 3**

**(tres) meses anteriores o 6 (seis) posteriores al matrimonio y siempre que se haya notificado fehacientemente el acontecimiento dentro de dichos plazos y no antes. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la que le correspondiere por antigüedad.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Trabajo de mujeres. Despido por causa de matrimonio. Prohibición. Nulidad.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**- Antigüedad en el empleo de la trabajadora: 3 años**

**- Remuneración al 31/7/97: \$ 400**

**Detalle del cálculo:**

$$(400 \times 17) + 33,33 = 6.833,33$$

**Donde:**

**a) \$ 400: es la remuneración de la trabajadora.**

**b) 17: es el total de sueldos a abonar de acuerdo con el siguiente detalle:**

- Indemnización sustitutiva del preaviso:	1
- Indemnización por antigüedad:	3
- Indemnización especial (art. 182, LCT):	13
<b>Total</b>	<b>17</b>

c) \$ 33,33: es el importe correspondiente al salario anual complementario sobre el preaviso.

d) \$ 6.833,33: es el monto correspondiente a las indemnizaciones de los artículos 182, 232 y 245 de la ley de contrato de trabajo.

- Conceptos aclaratorios:

\* Extensión de la protección al trabajador varón: Para que la protección se haga extensiva al trabajador, éste debe probar en forma fehaciente que su cesantía se produjo por causa del matrimonio; no obstante, la doctrina y la jurisprudencia no son unánimes en el tratamiento de este tema.

**Por despido a causa de embarazo**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido a causa de embarazo.**



**- Encuadramiento legal: Artículo 178 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Una vez finalizado el período de prueba (art. 92 bis, LCT), se presume que el despido de la trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando se produce dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer hubiere notificado fehacientemente el hecho del embarazo y el nacimiento. En caso de despido por esta causa, se deberá abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la de antigüedad (art. 182, LCT).**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver Trabajo - Previsión Social - Trabajo de mujeres. Maternidad. Despido por causa del embarazo. Indemnización. Cálculo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**- Fecha de ingreso: 31/1/1994**

**- Fecha del despido: 31/1/1997**

**- Remuneración al 31/1/1997: \$ 400**

**Detalle del cálculo:**

$$400 \times 17 = 6.800$$

**Donde:**

a) \$ 400: es la remuneración de la trabajadora.

b) 17: son los sueldos a abonar a la trabajadora conforme al siguiente detalle: 13 sueldos corresponden al año de remuneraciones más el aguinaldo, 3 sueldos corresponden a la indemnización por antigüedad y 1 sueldo correspondiente al preaviso.

c) \$ 6.800: es el monto correspondiente a las indemnizaciones de los artículos 178, 232 y 245 de la ley de contrato de trabajo.

- Conceptos aclaratorios:

\* Despido de la trabajadora embarazada y de los representantes sindicales durante el período de prueba: Una parte de la doctrina opina que dichos despidos son nulos -ver Caubet, Amanda B.: "La estabilidad especialmente protegida en los casos de discriminación: El despido nulo de la mujer embarazada y de representantes sindicales" - DLE - N° 135 - noviembre/96

Por compensación de tiempo de servicios

Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social

Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por compensación de tiempo de servicios.

- Encuadramiento legal: Artículo 183 de la ley de contrato de trabajo.

- Interpretación básica: La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá rescindir su contrato de trabajo, percibiendo en compensación por el tiempo de servicio una indemnización equivalente al 25%

(veinticinco por ciento) de la que le correspondiere por antigüedad (art. 245, LCT), mientras que la base de cálculo de la misma no podrá exceder de un salario mínimo y vital por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses. De acuerdo con el artículo 141 de la ley de empleo, el salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación de ningún otro instituto legal o convencional, de manera que no sería aplicable la base de cálculo en referencia al salario mínimo vital establecido por el artículo 183 de la ley de contrato de trabajo.

En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/98, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización. En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.

- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Trabajo de mujeres. Compensación por tiempo de servicios. Cálculo y base de determinación.

- Ejercitación práctica:

Ejercicio N° 1

Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998

DATOS:

- Antigüedad en el empleo de la trabajadora: 5 años

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500

Detalle del cálculo:

$125 \times 5 = 625$

**Donde:**

- a) \$ 125: es el 25% de la remuneración de la trabajadora.
- b) 5: es la cantidad de sueldos a computar en función de la antigüedad en el empleo de la trabajadora.
- c) \$ 625: es el importe correspondiente a la indemnización compensatoria por el tiempo de servicio.

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500
- Antigüedad en el empleo: 1 año

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo de prestación de tareas.

**b) 12:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) 25 %:** es el porcentaje de la indemnización por antigüedad que permite calcular el importe de la indemnización por compensación de tiempo de servicio.

**e) \$ 125:** es el monto de la indemnización por antigüedad calculada aplicando el artículo 7° de la ley 25013.

**Por despido de la trabajadora al finalizar el período de excedencia**

#### **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido de la trabajadora al finalizar el período de excedencia.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 184 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso el importe de la indemnización ascenderá al 25% (veinticinco por ciento) de la que correspondiere por antigüedad [art. 183, inc. b), LCT]. La extinción de la relación laboral debe obedecer a una razón ajena a la maternidad o al embarazo, ya que de ser motivada por tal causal, deberá ser indemnizada de acuerdo con lo establecido por el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse**

**el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.  
En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Trabajo de mujeres. Estado de excedencia.**

**- Ejercitación práctica:**

**A) Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Antigüedad en el empleo: 6 años**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- El despido de la trabajadora se produce habiendo transcurrido a esa fecha 6 meses desde el nacimiento de su hijo.**

**Ejercicio N° 1**

**Despido injustificado**

**Detalle del cálculo:**

$$500 \times 21 + 83,30 = 10.583,30$$

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

**b) 21:** es la cantidad de sueldos que le corresponden a la trabajadora, conforme con el siguiente detalle:

- Indemnización sustitutiva del preaviso:	2
- Indemnización por antigüedad:	6
- Indemnización especial, art. 182, LCT	13
<b>Total</b>	<b>21</b>

**c) \$ 83,30:** es el importe correspondiente al sueldo anual complementario sobre el preaviso.

**d) \$ 10.583,30:** es el monto total de indemnizaciones que le corresponden a la trabajadora.

## **Ejercicio N° 2**

**Despido por imposibilidad de reincorporación, justificada en forma fehaciente por el empleador**

**Detalle del cálculo:**

$$750 + 1.000 + 83,30 = 1.833,30$$

**Donde:**

- a) \$ 750: es el 25% de la indemnización por antigüedad.
- b) \$ 1.000: es la indemnización sustitutiva del preaviso.
- c) \$ 83,30: es el sueldo anual complementario sobre el preaviso.
- d) \$ 1.833,30: es el monto de la indemnización a pagar por imposibilidad justificada de reintegro de la trabajadora.

- Conceptos aclaratorios:

\* **Vacaciones no gozadas:** Para liquidar esta indemnización no se debe computar como tiempo trabajado el período correspondiente al estado de excedencia.

\* **Remuneración computable:** Las indemnizaciones de la trabajadora que no es reincorporada al vencer el plazo de excedencia, deben ser calculadas según la remuneración que hubiera percibido en el supuesto de haber seguido trabajando.

**B) Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

- Antigüedad en el empleo: 24 meses
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500
- El despido de la trabajadora se produce habiendo transcurrido a esa fecha 6 meses desde el nacimiento del hijo

**Detalle del cálculo:**



## **Ejercicio N° 1**

### **Despido injustificado**

**Donde:**

- a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador percibida durante el último año.
- b) 24:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.
- c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.
- d) \$ 500:** es el importe de la indemnización sustitutiva de preaviso (1 mes de sueldo).
- e) \$ 41,66:** es el importe correspondiente al sueldo anual complementario sobre el preaviso.
- f) 13:** es el multiplicador que permite calcular la indemnización especial (art. 182, LCT).
- g) \$ 8.041,66:** es el monto de indemnizaciones que le corresponden a la trabajadora.

## **Ejercicio N° 2**

### **Despido por imposibilidad de reincorporación, justificada en forma fehaciente**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador percibida durante el último año.

**b) 24:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

**d) 25%:** es el porcentaje de la indemnización por antigüedad que permite calcular el importe de la indemnización a pagar por imposibilidad justificada de reintegro de la trabajadora.

**e) \$ 500:** es el importe de la indemnización sustitutiva de preaviso (1 mes de sueldo).

**f) \$ 41,66:** es el importe correspondiente al sueldo anual complementario sobre el preaviso.

**g) \$ 791,66:** es el monto de indemnizaciones a pagar por imposibilidad justificada de reintegro de la trabajadora.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Vacaciones no gozadas:** Para liquidar esta indemnización no se debe computar como tiempo trabajado el período correspondiente al estado de excedencia.

**\* Remuneración computable:** Las indemnizaciones de la trabajadora que no es reincorporada al vencer el plazo de excedencia, deben ser calculadas según la remuneración que hubiera percibido en el supuesto de haber seguido trabajando.

**Por resolución de un contrato de plazo fijo por despido antes de su vencimiento**

## **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por resolución de un contrato de plazo fijo por despido antes de su vencimiento.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 95 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que le correspondieren por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue, o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. Si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda por preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá a la que se deba abonar por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Contrato de trabajo. Modalidades del contrato de trabajo. Plazo fijo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado por anterioridad al 3/10/1998 (L. 20744)**

**DATOS:**

**- Extensión del contrato: del 1/1/94 al 31/12/1997**

**- Sueldo del trabajador: \$ 500**

**- Fecha del despido: 30/4/1997**

**Detalle del cálculo:**

$$(4 + 8) \times 500 = 6.000$$

**Donde:**

**a) 4: cantidad de meses a computar para el cálculo de la indemnización por antigüedad.**

**b) 8: meses que restan para la finalización del contrato. Como este tiempo faltante es superior al que corresponde por preaviso, suple a la indemnización que debiera abonarse por tal concepto.**

**c) \$ 500: sueldo del trabajador.**

**d) \$ 6.000: monto de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por despido antes del vencimiento del plazo.**

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

**- Extensión del contrato: del 3/10/1998 al 3/10/1999**

**- Sueldo del trabajo: \$ 500**

**- Fecha del despido: 3/1/99**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) 3:** es la cantidad de meses trabajados.

**b) 12:** es el divisor que me permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

**c) 9:** meses que restan para la finalización del contrato. Como este tiempo faltante es superior al que corresponde por preaviso, suple a la indemnización que debiera abonarse por tal concepto.

**d) \$ 500:** sueldo del trabajador.

**e) \$ 4.625:** monto de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por despido antes del vencimiento del plazo.

**Por extinción de un contrato de plazo fijo debido al vencimiento del plazo**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por extinción de un contrato de plazo fijo debido al vencimiento del plazo.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 250 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Cuando la extinción del contrato de trabajo se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a la mitad de la que le correspondiere por su antigüedad en el empleo, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a 1 (un) año.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo por vencimiento de plazo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Duración del contrato de trabajo a plazo fijo: 1 año**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo del contrato:  
\$ 500**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) 2:** es la cantidad de meses a computar para la estimación de la indemnización por antigüedad. Si bien el tiempo de servicio en el empleo es de sólo un año, debemos tener en cuenta que por el último párrafo del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, el importe de dicha indemnización por antigüedad "en ningún caso podrá ser inferior a 2 (dos) meses de sueldo".

**b) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo del contrato.

**c) 2:** divisor aplicado para calcular el 50% de la cifra indemnizatoria.

**d) \$ 500:** monto de la indemnización por extinción del contrato a plazo fijo por vencimiento del plazo.

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

**- Duración del contrato de trabajo a plazo fijo: 1 año**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo del contrato:  
\$ 500**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador, percibida durante el plazo del contrato.

**b) 12:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) 2:** divisor aplicado para calcular el 50% del monto de la indemnización.

**e) \$ 250:** es el monto de la indemnización por extinción del contrato a plazo fijo por vencimiento del plazo.

**Por ruptura anticipada del contrato de temporada**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por ruptura anticipada del contrato de temporada.**

**- Encuadramiento legal: Artículos 95 y 97 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: El despido sin causa, pendientes los plazos previstos o previsibles**



**del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, daños estos que se fijarán en función directa de los que se justifique haber sufrido, o los que a falta de demostración fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Contrato de trabajo. Modalidades del contrato de trabajo por temporada.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Temporadas trabajadas:**

**1/12/1991 al 31/3/1992**

**1/12/1992 al 31/3/1993**

**1/12/1993 al 31/3/1994**

**1/12/1994 al 31/3/1995**

**1/12/1995 al 31/3/1996**

**1/12/1996 al 31/1/1997**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**Detalle del cálculo:**

$$2 + 2 \times 500 = 2.000$$

**Donde:**

- a) 2:** cantidad de meses de sueldo a computar según la antigüedad en el empleo (1 año y 10 meses) a los efectos del pago de la indemnización por antigüedad.
- b) 2:** meses que restan para finalizar la temporada 91/92.
- c) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.
- d) \$ 2.000:** importe de la indemnización por ruptura anticipada del contrato de temporada.

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/98**

**DATOS:**

**- Temporadas trabajadas:**

**1/12/1998 al 31/3/1999**

**1/12/1999 al 31/3/2000**

**1/12/2000 al 31/3/2001**

**1/12/2002 al 31/1/2003**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

**b) 14:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) 2:** meses que restan para finalizar la temporada 2002/2003.

**e) \$ 1.583,33:** es el monto de la indemnización por ruptura anticipada del contrato de temporada.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Indemnización sustitutiva del preaviso:** Como el tiempo que resta para finalizar la temporada (2 meses) es superior al período que le corresponde al trabajador en concepto

**de preaviso (1 mes, según su antigüedad en el empleo), el reconocimiento de la indemnización por dicho tiempo lo sufre, no correspondiendo por lo tanto abonar suma alguna en concepto de indemnización por preaviso omitido.**

**\* Daños y perjuicios provenientes del derecho común: Serán fijados por el juez o tribunal en función directa de los que justifique haber sufrido el trabajador por la resolución anticipada del contrato.**

**\* Despido anterior a la iniciación de la temporada: El salario a computar para el cálculo de las indemnizaciones será el que hubiera percibido el trabajador al inicio de la temporada o el correspondiente al último mes de la temporada anterior actualizado.**

**Por incapacidad absoluta**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por incapacidad absoluta.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 212 y artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Vigente el plazo de conservación del empleo de un año (art. 211, LCT), si del accidente o enfermedad inculpable resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no pudiera realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras de factible realización, sin disminución de su remuneración; si no lo hiciere por causas que no le son imputables, deberá abonarle una indemnización de monto equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la que le correspondiere por despido injustificado, la que procederá en su totalidad si el empleador pudiendo reincorporar al trabajador en un puesto acorde con su aptitud física o psíquica no cumpliera con esta obligación.**

**Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**Esta indemnización no resultará de aplicación durante el período de prueba.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Suspensión de la relación laboral. Accidentes y enfermedades inculpables. Reincorporación según la incapacidad. Acumulación.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 20 años**

## **1) Imposibilidad de reingreso no imputable al empleador**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

- a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.
- b) 20:** cantidad de años de antigüedad a indemnizar.
- c) 2:** divisor aplicable para obtener el 50% de la indemnización respectiva.
- d) \$ 5.000:** importe de la indemnización a abonar.

## **2) Indemnización por incapacidad absoluta**

**Detalle del cálculo:**

$$500 \times 20 = 10.000$$

**Donde:**

- a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.
- b) 20:** años de antigüedad en la empresa.
- c) \$ 10.000:** cifra a pagar en concepto de indemnización por incapacidad absoluta.

## **Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

### **DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 33 meses**

**1) Imposibilidad de reingreso no imputable al empleador**

### **Detalle del cálculo:**

#### **Donde:**

**a) 33: es la cantidad de meses trabajados.**

**b) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.**

**c) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.**

**d) 2: divisor que permite calcular la indemnización por imposibilidad de reingreso no imputable al empleador.**

**e) \$ 687,50: monto de la indemnización.**

## **2) Indemnización por incapacidad absoluta**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) 33:** es la cantidad de meses trabajados.

**b) 12:** es el divisor que me permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

**c) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

**d) \$ 1.375:** monto de la indemnización.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Acumulación de indemnizaciones:** La indemnización del artículo 212 de la ley de contrato de trabajo es acumulable a los siguientes institutos:

**- Accidentes de trabajo, ley 24557.**

**- Acción civil por daños y perjuicios, artículo 1113 del Código Civil.**

**- Jubilación por invalidez.**



**Asimismo, la indemnización del artículo 212 de la ley de contrato de trabajo no es acumulable a las siguientes indemnizaciones:**

**- Por antigüedad, artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Sustitutiva del preaviso, artículo 232 de la ley de contrato de trabajo.**

**\* Incapacidad absoluta. Concepto: La incapacidad absoluta es aquella que no permite al empleado realizar las tareas que antes cumplía ni otras adecuadas a su situación deficitaria dentro de la organización empresaria.**

**\* Remuneración computable: En los casos de cese sobreviniente al período de espera por enfermedad, la indemnización prevista en el artículo 212 de la ley de contrato de trabajo debe fijarse computando la retribución que el trabajador hubiera percibido en el momento del distracto en el supuesto de haberse encontrado en actividad.**

**Por extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 254 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica:** Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la que le correspondiere por antigüedad o despido.

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable:** Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador. Diversos supuestos.

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 20 años**

**Detalle del cálculo:**

**500 x 20 = 10.000**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

**b) 20:** son los años de antigüedad a computar.

**c) \$ 10.000:** es el monto de la indemnización a abonar por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

**- Sueldo mensual: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 1 año**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador, percibida durante el último año.

**b) 12:** es la cantidad de meses laborados por el trabajador.

**c) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el lapso de prestación de servicios.

**d) \$ 500:** es el monto de la indemnización a abonar por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Trabajador contratado con habilitación especial:** Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato de trabajo y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor al 50% de la indemnización por antigüedad.

**Por muerte del trabajador**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por muerte del trabajador.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 248 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica:** En caso de muerte del trabajador, deberá abonársele a sus descendientes una indemnización de monto equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la que le correspondiere por antigüedad; serán beneficiarias de la misma las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18037, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecidos.

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 20 años**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.**

- b) 20:** son los años de antigüedad en el empleo.
- c) 2:** divisor aplicable para determinar el 50% de la indemnización por antigüedad.
- d) \$ 5.000:** importe total de la indemnización.

## **Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

### **DATOS:**

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**
- Antigüedad en el empleo: 33 meses**

### **Detalle del cálculo:**

#### **Donde:**

- a) 33:** es la cantidad de meses trabajados.
- b) 12:** es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.
- c) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

**d) 2: divisor que permite calcular la indemnización por despido debido a quiebra no imputable al empleador.**

**e) \$ 687,50: monto de la indemnización.**

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Indemnización sustitutiva del preaviso: Debido a la índole de la ruptura del contrato de trabajo, no corresponde el pago de la indemnización sustitutiva del preaviso.**

**\* Derecho al crédito de los causahabientes: La persona mejor ubicada en el orden de prelación establecido por el artículo 38 de la ley 18037 tiene derecho a la indemnización con la sola acreditación del vínculo sin que sea exigible la producción de prueba sobre hechos adicionales como edad o incapacidad del reclamante.**

**Por muerte del empleador**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por muerte del empleador.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 249 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Producida la muerte del empleador, cuando sus condiciones personales o legales, actividades profesionales u otras circunstancias, sean las determinantes de la relación laboral, de manera tal que ocurrida su desaparición física no pudiese continuarse con la misma, el trabajador tendrá derecho a percibir una**

**indemnización cuyo monto ascenderá al 50% (cincuenta por ciento) de la que le correspondiera por antigüedad o despido.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 20 años**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**



a) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.

b) 20: es la antigüedad en el empleo.

c) 2: divisor aplicable para determinar el 50% del monto indemnizatorio.

d) \$ 5.000: monto de la indemnización.

## Ejercicio N° 2

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

### DATOS:

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500

- Antigüedad en el empleo: 33 meses

### Detalle del cálculo:

### Donde:

a) 33: es la cantidad de meses trabajados.

b) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

c) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último

año.

d) 2: divisor que permite calcular la indemnización por despido debido a quiebra no imputable al empleador.

e) \$ 687,50: monto de la indemnización.

**Por despido de un trabajador jubilado reingresado**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido de un trabajador jubilado reingresado.**

- Encuadramiento legal: Artículo 253 de la ley de contrato de trabajo.

- Interpretación básica: Si el trabajador jubilado volviera a prestar servicios en relación de dependencia el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo, computándose solamente como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.

En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/1998 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.

- Ejercitación práctica

## **Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

### **DATOS:**

- Fecha de ingreso: 1/2/1975
- Fecha de renuncia para acogerse al beneficio jubilatorio: 30/6/1994
- Fecha de reingreso: 1/10/1994
- Fecha de despido: 1/10/1997
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 1.700
- Tope indemnizatorio: \$ 1.500
- Antigüedad en el empleo a partir del reingreso: 3 años

### **Detalle del cálculo:**

$$1.500 \times 3 = 4.500$$

### **Donde:**

- a) \$ 1.500: es el tope indemnizatorio establecido para la actividad del ejemplo.
- b) 3: son los períodos computables.
- c) \$ 4.500: es el monto total de la indemnización por antigüedad.

## **Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

### **DATOS:**

- Fecha de ingreso: 1/2/1975
- Fecha de renuncia para acogerse al beneficio jubilatorio: 10/3/1998
- Fecha de reingreso: 1/11/1998
- Fecha de despido: 31/5/2000
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 1.700
- Tope indemnizatorio: \$ 1.500
- Antigüedad en el empleo a partir del reingreso: 19 meses

### **Detalle del cálculo:**

#### **Donde:**

- a) \$ 1.500: es el tope indemnizatorio establecido para la actividad del ejemplo.
- b) 19: es la cantidad de meses laborados por el trabajador.
- c) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.
- d) \$ 2.375: es el monto total de la indemnización por antigüedad.

**Por despido debido a quiebra o concurso del empleador**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido debido a quiebra o concurso del empleador.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 251 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Una vez transcurrido el período de prueba (art. 92 bis, LCT), cuando la quiebra del empleador, motivada por causas no imputables a él, determinara la extinción del contrato de trabajo, la indemnización a abonar al trabajador será del 50% (cincuenta por ciento) de la que le correspondiere por despido injustificado. Si dicha quiebra le fuera imputable, la indemnización se calculará conforme con lo previsto en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con anterioridad al 3/10/1998, deberá aplicarse el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo como base para calcular esta indemnización.**

**En caso de tratarse de contratos celebrados con posterioridad al 2/10/98 deberá aplicarse el artículo 7° de la ley 25013 como base para calcular esta indemnización.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Extinción del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador.**

**- Ejercitación práctica:**

## **Ejercicio N° 1**

**Contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 3/10/1998**

### **DATOS:**

- **Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año: \$ 500**
- **Antigüedad en el empleo: 20 años**

### **A) Quiebra imputable al empleador:**

#### **Detalle del cálculo:**

$$500 \times 20 = 10.000$$

#### **Donde:**

- a) **\$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.
- b) **20:** es la antigüedad en el empleo del trabajador. Como se trata de una quiebra imputable al empleador debe computarse íntegramente.
- c) **\$ 10.000:** importe total de la indemnización.

### **B) Quiebra no imputable al empleador:**

#### **Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año.

**b) 20:** es la antigüedad en el empleo.

**c) 2:** es el divisor a aplicar para determinar el 50% de la indemnización, ya que la quiebra que motiva el cierre de la empresa no es imputable al empleador.

**d) \$ 5.000:** es el importe de la indemnización.

**Ejercicio N° 2**

**Contrato de trabajo celebrado con posterioridad al 2/10/1998**

**DATOS:**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 33 meses**

**1) Quiebra imputable al empleador**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) 33: es la cantidad de meses trabajados.**

**b) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.**

**c) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.**

**d) \$ 1.375: monto de la indemnización.**

**2) Quiebra no imputable al empleador**

**Detalle del cálculo:**

**Donde:**

**a) 33: es la cantidad de meses trabajados.**

**b) 12: es el divisor que permite calcular la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.**

**c) \$ 500: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año.**

**d) 2: divisor que permite calcular la indemnización por despido debido a quiebra no imputable al empleador.**

**e) \$ 687,50: monto de la indemnización.**



## **Por despido discriminatorio**

### **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido discriminatorio.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 11 de la ley 25013.**

**- Interpretación básica: Será considerado despido discriminatorio aquel que se origine en motivos de raza, sexo y religión. El decreto 1111/98, reglamentario de la ley, observó las causales "nacionalidad", "orientación sexual", "ideología" y "opinión política o gremial", tornándolas en inaplicables. La prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización por antigüedad prevista en el artículo 7º de la ley 25013 se incrementará en un 30% (treinta por ciento) y no se aplicará el tope indemnizatorio previsto en el segundo párrafo de dicho artículo.**

## **Por despido de un delegado gremial**

### **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por despido de un delegado gremial.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 52 de la ley 23551 (de asociaciones sindicales de trabajadores).**

**- Interpretación básica: Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la ley 23551 no podrán ser despedidos, suspendidos, ni ser modificadas sus condiciones de trabajo si no media una resolución judicial que los excluya de ellas. La violación por parte del empleador de las citadas garantías dará derecho al afectado a demandar judicialmente la reinstalación en el puesto de trabajo o el restablecimiento de las condiciones laborales, caso contrario el obrero o empleado podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral colocándose en situación de despido indirecto, lo que generará el derecho a percibir, además de las indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Asociaciones profesionales. Delegado y dirigente gremial. Derechos y obligaciones.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**- Sueldo del trabajador: \$ 500**

**- Antigüedad en el empleo: 10 años**

**- Lapso del mandato a cumplimentar: 7 meses**

**Detalle del cálculo:**

**500 x 30,58 = 15.290**

**Donde:**

**a) \$ 500:** es la remuneración del trabajador.

**b) 30,58:** es la cantidad total de meses a abonar en concepto de indemnización, de acuerdo con el siguiente detalle:

**10:** es la cantidad total de años de antigüedad a indemnizar.

**7:** son los meses que restan cumplir del mandato sindical.

**12:** meses correspondientes al año de estabilidad gremial.

**1,58:** aguinaldo del período que resta del mandato sindical y del año de estabilidad.

**c) \$ 15.290:** es el monto total correspondiente a las indemnizaciones de los artículos 52 y 245 de la ley 23551 y de la ley de contrato de trabajo respectivamente.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Desobediencia patronal a la orden judicial de reinstalación del delegado:** Si fuere demandada judicialmente la reinstalación en el puesto de trabajo del representante sindical suspendido cautelarmente, y el juez accediera a la misma, el empleador deberá cumplir con esta decisión firme; si no lo hiciere, le serán aplicadas las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de la estabilidad.

**Estas condenaciones conminatorias de carácter pecuniario, conocidas como "astreintes", se gradúan en proporción al caudal económico de quien deba satisfacerlas, y pueden ser dejadas sin efecto o reajustadas si el condenado desiste de su resistencia o justifica total o parcialmente su proceder.**

**\* Despido del delegado por cierre del establecimiento:** Conforme lo establece el artículo 51 de la ley 23551, el delegado gremial no podrá invocar la estabilidad en el empleo cuando la cesación se deba a cierre del establecimiento.

**\* Despido de la trabajadora embarazada y de los representantes sindicales durante el**

**período de prueba: Una parte de la doctrina opina que dichos despidos son nulos -ver Caubet, Amanda B.: "La estabilidad especialmente protegida en los casos de discriminación: El despido nulo de la mujer embarazada y de representantes sindicales" - ERREPAR - DLE - N° 135 - noviembre/96 - T. X - pág. 941-.**

**Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 9° de la ley 25013 y artículo 275 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: En caso de falta de pago y sin causa justificada por parte del empleador de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la ley de contrato de trabajo.**

**Por consiguiente, el empleador será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces.**

**Por vacaciones no gozadas**

## **Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de su extinción. Por vacaciones no gozadas.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 156 de la ley de contrato de trabajo.**

**- Interpretación básica: Cuando por cualquier causa se produzca la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización cuyo monto será proporcionado a la fracción del año trabajada.**

**- Jurisprudencia aplicable: Ver ERREPAR - Trabajo - Previsión Social - T. III - Vacaciones y otras licencias. Vacaciones. Indemnización.**

**- Ejercitación práctica:**

### **DATOS:**

**- Sueldo para el personal mensualizado: \$ 500**

**- Valor hora del jornalizado: \$ 2**

**- Horas que trabaja por día: 8**

**- Antigüedad en el empleo: 6 años**

**- Fracción del año trabajada: del 1/1/1997 al 31/7/1997 (212 días)**

**Ejercicio N° 1**

## **Detalle del cálculo correspondiente al personal mensualizado**

### **- Determinación de la cantidad de días de vacaciones**

**Donde:**

- a) 212: días del año trabajados.**
- b) 21: días de vacaciones que le corresponden según la antigüedad en el empleo.**
- c) 365: días del año.**
- d) 12,19: días de vacaciones proporcionales a la fracción del año trabajada.**

### **- Cálculo del importe a percibir por las vacaciones no gozadas:**

**Donde:**

- a) \$ 500: sueldo del trabajador.**
- b) 12,19: días de vacaciones proporcionales.**
- c) 25: divisor previsto en el inciso a) del artículo 155 de la ley de contrato de trabajo.**
- d) 1,0833: es el coeficiente correspondiente a la incidencia del sueldo anual complementario.**
- e) \$ 264,10: importe a percibir por vacaciones no gozadas.**

## **Ejercicio N° 2**

### **Detalle del cálculo correspondiente al personal jornalizado**

#### **- Determinación de la cantidad de horas de vacaciones**

**Donde:**

**a) 212: días del año trabajados.**

**b) 21: días de vacaciones que le corresponden según la antigüedad en el empleo.**

**c) 8: horas que trabaja el obrero diariamente.**

**d) 365: días del año.**

**e) 97,57: horas de vacaciones, proporcionales a la fracción del año trabajada.**

#### **- Cálculo del importe a percibir por las vacaciones no gozadas:**

$$97,57 \times 2 \times 1,0833 = 211,39$$

**Donde:**

- a) **97,57**: son las horas proporcionales de vacaciones.
- b) **\$ 2**: valor de la hora de trabajo.
- c) **1,0833**: es el coeficiente correspondiente a la incidencia del sueldo anual complementario.
- d) **\$ 211,39**: cifra a percibir por vacaciones no gozadas.

**- Conceptos aclaratorios:**

**\* Sueldo anual complementario sobre la indemnización de las vacaciones: Corresponde considerar el sueldo anual complementario para determinar la indemnización por vacaciones no gozadas (SC Bs. As. - 31/7/84, "Alonso, Guillermo c/ALDOSS").**

**\* Cargas sociales: Conforme con el artículo 7° de la ley 24241, la indemnización de las vacaciones no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.**

**Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo**

**Práctica**

**Por omisión total de registro**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo. Por omisión total de registro.**



**- Encuadramiento legal: Artículo 8º, ley nacional de empleo.**

**- Interpretación básica: El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación.**

**En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año, o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**En la intimación cursada en forma fehaciente por el trabajador al empleador, y no contestada por éste dentro de los 30 días, solicitando que se registre su relación laboral, se consignan los siguientes datos:**

**\* Fecha de ingreso: 1/1/1996.**

**\* Remuneración mensual: \$ 500.**

**\* Monto de las remuneraciones abonadas y no registradas desde el comienzo de la vinculación: \$ 1.500.**

**\* Vencimiento del plazo de 30 días: 31/3/1996.**

**Detalle del cálculo conforme con el primer párrafo del artículo 8º:**

$$\text{\$ } 1.500 \times 25\% = \text{\$ } 375$$

**Donde:**

a) **\\$ 1.500:** es el monto de las remuneraciones no registradas desde el comienzo de la vinculación.

b) **25%:** es el porcentaje a aplicar sobre las remuneraciones no registradas, conforme con el artículo 8° de la ley nacional de empleo.

c) **\\$ 375:** es el monto de la indemnización, conforme con el primer párrafo del artículo 8° de la ley nacional de empleo.

**Detalle del cálculo conforme con el segundo párrafo del artículo 8°:**

$$\text{\$ } 500 \times 3 = \text{\$ } 1.500$$

**Donde:**

a) **\\$ 500:** es la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el tiempo de prestación de servicios.

b) **3:** es el número de veces por el que se debe multiplicar la remuneración del trabajador, conforme con el segundo párrafo del artículo 8°.

c) **\\$ 1.500:** es el tope mínimo de la indemnización establecida por el segundo párrafo del artículo 8°.

**CONCLUSION:**

**En el presente caso corresponde abonar en sede administrativa o judicial, en concepto de**

**indemnización mínima por omisión total de registro, la suma de \$ 1.500 ya que dicho tope mínimo inderogable supera al resultado obtenido, por aplicación del primer párrafo del artículo 8° de la ley nacional de empleo.**

**Por registro de falsa fecha de ingreso**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo. Por registro de falsa fecha de ingreso.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 9° de la ley nacional de empleo.**

**- Interpretación básica: El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**En la intimación cursada en forma fehaciente por el trabajador al empleador, y no contestada por éste dentro de los 30 días, solicitando que se regularice su situación laboral**

conforme su real fecha de ingreso, se consignan los siguientes datos:

\* Fecha real de ingreso: 1/12/1996.

\* Fecha de ingreso registrada por la empresa: 1/2/1997.

\* Remuneraciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada: \$ 1.000.

Detalle del cálculo:

$$\text{\$ 1.000} \times 25\% = \text{\$ 250}$$

Donde:

a) \$ 1.000: es el monto de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada por la empresa.

b) 25%: es el porcentaje a aplicar sobre las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

c) \$ 250: es el monto de la indemnización especial que deberá abonarse al trabajador en sede administrativa o judicial, conforme con el artículo 9° de la ley nacional de empleo.

Por registro de falso monto de remuneraciones

Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social

Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.  
Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo. Por registro de falso monto de remuneraciones.

**- Encuadramiento legal: Artículo 10 de la ley nacional de empleo.**

**- Interpretación básica: El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**En la intimación cursada en forma fehaciente por el trabajador al empleador, y no contestada por éste dentro de los 30 días, solicitando que se registre el verdadero monto de sus remuneraciones, se consignan los siguientes datos:**

**\* Fecha de ingreso: 1/11/1996.**

**\* Fecha de vencimiento del plazo: 28/2/1997.**

**\* Remuneración real desde el ingreso: \$ 1.000.**

**\* Remuneración falsamente consignada desde el ingreso: \$ 500.**

**\* Sueldo anual complementario falsamente declarado en diciembre 1996: \$ 250.**

**\* Monto de las remuneraciones devengadas y no registradas debidamente desde el ingreso incluido el sueldo anual complementario: \$ 2.250.**

**Detalle del cálculo:**

$$\text{\$ } 2.250 \times 25\% = \text{\$ } 562,50$$

**Donde:**

**a) \\$ 2.250:** es el monto de las remuneraciones no registradas desde la fecha de ingreso hasta el 29/2/1997 incluido el sueldo anual complementario.

**b) 25%:** es el porcentaje a aplicar sobre el monto total de las remuneraciones devengadas y no registradas, conforme con el artículo 10 de la ley nacional de empleo.

**c) \\$ 562,50:** es el monto de la indemnización especial que deberá abonarse al trabajador en sede administrativa o judicial, conforme con el artículo 10 de la ley nacional de empleo.

**Duplicación de las indemnizaciones por despido injustificado del trabajador que intimó la regularización**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo. Duplicación de las indemnizaciones por despido injustificado del trabajador que intimó la regularización.**

**- Encuadramiento legal: Artículo 15, ley nacional de empleo, y artículo 5°, decreto 2725/91.**

**- Interpretación básica: Si el empleador despidiese sin causa justificada al trabajador**

**dentro de los dos años desde que se le hubiese cursado de modo justificado la intimación, prevista en el artículo 11 de la ley nacional de empleo, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.**

**La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuese el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8º, 9º y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.**

**Para los trabajadores comprendidos en el régimen legal de la industria de la construcción, la duplicación consistirá en el pago por el empleador de una suma igual a la que le correspondiere al trabajador en concepto de fondo de desempleo.**

**- Ejercitación práctica:**

**Ejercicio N° 1**

**DATOS:**

**- Fecha de ingreso: 1/2/1996.**

**- Fecha de la intimación: 15/11/1996.**

**- Fecha del despido: 31/3/1997.**

**- Mejor remuneración mensual, normal y habitual: \$ 700.**

**- Tope indemnizatorio: \$ 877,80.**

**Detalle del cálculo:**

**1) Indemnización sustitutiva del preaviso \$ 700,00**

**2) SAC sobre preaviso \$ 58,33**

**3) Indemnización por antigüedad \$ 1.400,00**

**Total \$ 2.158,33**

**\$ 2.158,33 x 2 = \$ 4.316,66**

**Donde:**

**a) \$ 2.158,33: es el monto correspondiente a la sumatoria de las indemnizaciones por preaviso y antigüedad.**

**b) 2: corresponde a la duplicación de las indemnizaciones por despido, conforme con lo establecido por el artículo 15 de la ley nacional de empleo.**

**c) \$ 4.316,66: es el monto final correspondiente a la indemnización por despido (antigüedad y preaviso) con más la duplicación de las indemnizaciones correspondientes.**

**Conceptos aclaratorios**

**Agenda Laboral Trabajo y Previsión Social**

**Contrato de Trabajo. Extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones. Indemnizaciones derivadas de la omisión de registro o registro insuficiente en la ley nacional de empleo. Conceptos aclaratorios.**



**- Reajuste de indemnizaciones:** Los artículos 8° y 9° de la ley nacional de empleo establecen que las indemnizaciones que estos artículos prevén deben ser computadas a valores reajustados, de acuerdo con la normativa vigente. Por su parte, el artículo 10 de la citada norma determina que, para el caso de registro insuficiente de las remuneraciones, la indemnización será reajustada desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

La ley remite a la normativa vigente por lo que, para determinar el módulo de reajuste monetario, es necesario atenerse al artículo 10 de la ley 23928 de convertibilidad, que establece como fecha relevante el 1 de abril de 1991 a partir de la cual quedan derogadas todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios o actualización monetaria. En el ámbito de la Capital Federal, la norma ha sido interpretada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, disponiendo la aplicación de la tasa pasiva de interés mensual promedio publicada por el Banco Central de la República Argentina, y en la Provincia de Buenos Aires se utiliza la tasa pasiva del plazo fijo a 30 días publicada por el Banco de la Provincia de Buenos Aires.

**- Duplicación de las indemnizaciones por despido:**

**\* Alcance de la duplicación:** La duplicación alcanza a las indemnizaciones comunes por despido que correspondieran al trabajador, según la ley de contrato de trabajo o el estatuto particular (por ejemplo, periodistas, viajantes, encargados de casas de renta, etc.) que fuera de aplicación.

**\* Acumulación de indemnizaciones:** La indemnización duplicada del artículo 15 de la ley nacional de empleo se acumula con otras indemnizaciones que pudieran corresponder al trabajador, como en el caso de despido por embarazo, maternidad, matrimonio y protección gremial.

**\* No duplicación de indemnizaciones reforzadas:** Respecto de las indemnizaciones agravadas, que establecen los artículos 8°, 9° y 10 de la ley nacional de empleo, no corresponde su duplicación ya que ésta sólo procede respecto de las indemnizaciones comunes por despido.

**La duplicación de las indemnizaciones, prevista en el artículo 15 de la ley nacional de empleo, ya es una protección reforzada que la ley otorga para cubrir una causal específica: la omisión de registro o registro insuficiente. Las otras indemnizaciones especiales otorgadas por causales específicas (maternidad, embarazo, matrimonio, estabilidad gremial) constituyen también protecciones reforzadas, por lo que no son susceptibles de duplicación ya que, de otro modo, se arribaría a resultados exorbitantes ajenos a la finalidad perseguida por la ley. Por lo demás, las normas que establecen sanciones o cargas adicionales deben ser objeto de interpretación restrictiva y no extensiva.**