

INDEMNIZACIONES LABORALES

Por la Dra. Carolina Mariel Dacuña.

Indemnización por antigüedad o despido.

El artículo 245 prevé una indemnización por antigüedad o despido equivalente a un mes de sueldo por cada año de antigüedad que tuviera el trabajador o fracción mayor a tres meses.

Se debe tomar la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o tiempo de prestación de servicios si fuese menor. Al respecto la jurisprudencia dispuso que al tomar este módulo como punto de referencia para la determinación del resarcimiento, se puede inferir que el fin propuesto por la norma fue otorgar al trabajador una base para el cálculo indemnizatorio que fuera suficientemente representativa de su nivel de ingresos en circunstancias en que éstos sufrieran variaciones, ya sea de tipo real o nominal, su finalidad no fue otra que ponderar la base de cálculo de la indemnización sobre pautas reales. Corte Suprema 7/8/1984. [\[4\]](#)

Asimismo en la misma norma se establecían los topes máximos para dicha indemnización, es decir que aquella no podía superar el equivalente a 3 veces el importe mensual de la suma que resultara del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo aplicable al trabajador según su actividad.

No obstante también se estableció en la misma norma el tope mínimo para la indemnización,

cual fue de dos meses de sueldo. [\[5\]](#)

La indemnización por antigüedad puede ser reducida en un 50% si el despido ha operado por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, como bien expresa el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo. En el primer caso, existe una imposibilidad de cumplir con la obligación de dar ocupación efectiva y adecuada, en el segundo existe una dificultad que torna esa obligación excesivamente onerosa. [\[6\]](#)

Cabe el interrogante de qué pasa con aquellos trabajadores cuya antigüedad no supera los 3 meses: ¿deberían tener ellos también derecho a la indemnización por despido? La antigüedad mínima requerida es de TRES MESES Y UN DIA. Esta tesitura surge de un fallo plenario Nro. 218 “sawady v. SADAIC, 30/3/1979 y de la redacción del artículo 92 bis de la LCT, en cuanto especifica que el contrato por tiempo indeterminado se entiende celebrado a prueba durante los primeros 3 meses [\[7\]](#), y como bien sabemos el despido operado dentro del periodo probatorio no da derecho a indemnización alguna.

Indemnización sustitutiva del preaviso.

El preaviso es el lapso de tiempo que se otorgan las partes, generalmente lo otorga el empleador, en virtud del principio de buena fe, para comunicar a la otra parte con debida antelación la voluntad de extinguir el vínculo laboral. En este sentido el Dr. Grisolia ha expresado que es una obligación y una garantía bilateral de las partes que consiste en notificar la extinción del contrato de trabajo con la antelación dispuesta por la ley. Tiene por finalidad evitar la ruptura intempestiva del contrato y que se produzcan daños innecesarios (...) [\[8\]](#)

El artículo 232 de la Ley de Contrato de Trabajo (To. Decreto 390/76) establece que si la parte que tuviera la voluntad de extinguir el contrato de trabajo omitiera otorgar el preaviso a la otra, o lo otorgara en forma insuficiente o ineficaz, deberá abonar una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador si hubiera laborado durante el plazo del preaviso.

Los plazos del preaviso están establecidos en el artículo 231 de la norma citada, que expresa que: “El contrato de Trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su

antigüedad (...). El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de un mes, b) por el empleador, de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior”. [\[9\]](#)

De modo que, como podemos notar, la indemnización sustitutiva en caso de no ser otorgado el preaviso por el empleador, será de uno o dos sueldos conforme la antigüedad que posea el trabajador.

Si se otorga el preaviso por un plazo inferior al legal, el empleador debe pagar íntegramente la indemnización por falta de preaviso, es decir, que el preaviso es nulo (fallo plenario 37 de la CNAT, pero mantiene intacto el despido y el contrato finaliza en la fecha prevista. [\[10\]](#)

Asimismo es dable considerar que en el contrato de trabajo a prueba, normado por el artículo 92 bis de la LCT (To. Dec. 390/76), si el despido operaba dentro del periodo probatorio, no había derecho para el trabajador al preaviso, es decir que el contrato de trabajo se podía resolver con la sola manifestación de la voluntad, sin obligación de preavisar. Esto ha sido objeto de reforma con la Ley 25.877 que veremos más adelante.

Integración del mes de despido.

La integración del mes de despido como otro rubro a incluir dentro de la liquidación laboral, en estrecha vinculación con el rubro del preaviso, se dará cuando el despido no operara el último día hábil del mes. Ello es así ya que el artículo 233 de la LCT (To. Dec. 390/76) establece que los plazos del preaviso comienzan a correr a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación. Veamos un ejemplo:

□ Si el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 31/03/98, sin haberse otorgado el preaviso, no cabría en este ejemplo la integración del mes de despido pero sí la indemnización sustitutiva de preaviso por no haberse otorgado.

□ Pero si en cambio el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día

15/03/98 y no se otorgara el preaviso, se deberá abonar 15 días, es decir medio mes de sueldo, que son los días que le restaban trabajar al mes.

Todo esto ha sido también objeto de reformas por la ley 25.877 que después comentaremos.

Sueldo Anual Complementario.

El artículo 123 de la LCT expresa que: “Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina la ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio”. [\[11\]](#)

Cabe destacar que por la Ley 23.041 y su Decreto reglamentario 1078/84 se determina una forma diferente de practicar la liquidación, es decir que correspondería percibir al trabajador (...) una suma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones, proporcionalidad que se calcula sobre la base del 50% de la mayor remuneración mensual nominal que corresponda por todo concepto, en el semestre en cuestión. [\[12\]](#)

Vacaciones proporcionales.

El periodo que corresponde a cada trabajador por descanso anual (vacaciones) se encuentra contemplado en el artículo 150 de la LCT. Los plazos son los siguientes:

- Trabajador con antigüedad menor 5 años: corresponden 14 días de vacaciones.
- Trabajador con antigüedad de 5 a 10 años: corresponden 21 días de vacaciones.

☐ Trabajador con antigüedad de 10 a 20 años: corresponden 28 días de vacaciones.

☐ Trabajador con antigüedad mayor de 20 años: corresponden 35 días de vacaciones.

Las vacaciones proporcionales como rubro indemnizatorio se encuentra regulado en el artículo 156 de la LCT estableciendo que con motivo de la extinción del contrato de trabajo, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización igual al salario correspondiente

Reordenamiento laboral. La ley 25.877.

Veamos ahora todas las modificaciones que trajo la nueva Ley de Ordenamiento Laboral en cuanto a las indemnizaciones:

Indemnización por antigüedad despido.

La redacción actual del artículo 245 de la LCT contempla los siguientes cambios: a) cuando hace alusión a la remuneración **se reemplaza la palabra percibida por devengada**, b) se sustituya la expresión no amparados por convenios colectivos por la de excluidos del convenio colectivo, c) se reduce el piso mínimo a un mes de la remuneración mensual, normal y habitual en lugar de 2 sueldos.

[\[24\]](#)

Indemnización sustitutiva del preaviso.

El artículo 3 de la ley 25.877, [\[25\]](#) como ya hemos dicho modifica al artículo 231 de la LCT que traía los plazos del preaviso, quedando establecidos los plazos con la siguiente escala:

* Preaviso otorgado por el trabajador15 días.

* Preaviso otorgado por el empleador:

- Periodo de prueba15 días.

- Antigüedad menor de 5 años1 mes.

- Antigüedad mayor de 5 años2 meses.

El artículo 232 de la LCT, en cuanto a la indemnización sustitutiva del preaviso, cuando éste no se haya otorgado, continúa en plena vigencia, ya que la ley de ordenamiento laboral no lo ha modificado ni derogado a aquel.

Contrato de trabajo a prueba

El contrato de trabajo a prueba ha sido modificado sustancialmente también por el artículo 2 de la ley 25877. En el régimen anterior, el artículo 92 bis de la LCT (To. Dec. 390/76 y modificatorias), se establecía que durante el periodo de prueba (esto era 3 o 6 meses) cualquiera de las partes podía extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin obligación de preavisar. Además se establecía que dicha extinción no generaba derecho indemnizatorio alguno.

Actualmente el periodo de prueba ya no es opcional en cuanto a su ampliación a 6 meses, sino que para todos los trabajadores de todas las actividades será de 3 meses,

Con el nuevo artículo 92 bis, modificado por el artículo 2 de la ley de ordenamiento laboral el tema en cuestión ha sido modificado sustancialmente, ya que si bien cualquiera de las partes

puede extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa y sin deber de abonar la indemnización por despido o antigüedad, se debe otorgar el debido preaviso del artículo 231, o de lo contrario abonar la indemnización sustitutiva del preaviso del art. 232.

No obstante proceder el preaviso, es claro el artículo 4 de la ley 25877 en su parte final cuando establece que la integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

III. Multas específicas.

Las multas específicas son aquellas que se han sancionado con el claro objetivo de sancionar a aquellos empleadores que no registren a sus trabajadores, o que no efectúan los aportes de la seguridad social. Se trata de un objetivo proteccionista por parte del estado, con el único objetivo de erradicar el trabajo en negro. Las multas específicas se encuentran consagradas en la ley Nacional de Empleo Nro. 24.013, la ley 25.323 y 25.345.

III. a) Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013

La Ley 24013 prevé cuatro multas, consagrande a lo largo de éstos cuatro artículos situaciones distintas y complejas. “La ley 24013 sanciona tanto el trabajo en negro, es decir, la falta de registración del trabajador y del contrato, como el trabajo registrado en forma parcial, o sea, aquel en que la fecha de ingreso o el salario denunciado no son los verdaderos”. [\[26\]](#)

Un tema de suma importancia, y que no debe olvidarse es que para que procedan las multas de los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24013, debe remitirse la correspondiente intimación al empleador en forma fehaciente, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones; y además de ello se debe remitir de inmediato a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. [\[27\]](#)

Si el empleador diera cumplimiento a la intimación efectuada por el trabajador, y en consecuencia registrara la relación laboral, consignare la real fecha de ingreso o la real

remuneración, éste quedará eximido del pago de las indemnizaciones de aquellos artículos.

Multa del artículo 8.

Se trata de una multa establecida para aquellos empleadores que no registraren una relación laboral, consistente en la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la relación laboral. [\[28\]](#) Es decir que “la base de cálculo de la multa es la cuarta parte de las remuneraciones mensuales del trabajador (percibidas o no) desde el inicio de la relación y hasta la fecha en que se realice el cálculo o hasta el momento del despido. Por lo tanto se suman todos los salarios que le hubiera correspondido percibir durante el vínculo laboral y se los divide por cuatro (...)” [\[29\]](#)

La última parte del artículo 8 establece un tope mínimo para esta indemnización, y es que la misma no puede nunca ser inferior a tres veces la mejor remuneración mensual devengada durante el último año de servicio.

Multa del artículo 9.

Se trata de una multa establecida para erradicar y sancionar la registración parcial de los empleadores. En esta situación caracteriza el legislador al empleador que consignare en la documentación laboral, es decir que registrare, una fecha de ingreso que fuera posterior a la real. En estos casos el empleador deberá abonar en concepto de indemnización una cuarta parte de las indemnizaciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la que se hubiera consignado falsamente. [\[30\]](#)

Multa del artículo 10.

También esta multa sanciona una registración parcial por parte del empleador. Se trata de aquel empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor a la que percibe el trabajador en forma real. Al igual que las dos multas anteriores, el empleador deberá abonar una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso en que se consignó falsamente la remuneración. [\[31\]](#)

Multa del artículo 15. [\[32\]](#)

En caso de despido del trabajador dentro de los dos años desde que se hubiere cursado la intimación tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido conforme el artículo 245 de la LT. [\[33\]](#)

La Cámara Nacional ha expresado en este sentido que: “la indemnización del art. 15 de la ley de empleo comprende el doble de lo que corresponde por despido, por lo cual ella incluye la integración del mes de despido con su sueldo anual complementario, la indemnización substitutiva del preaviso y su sueldo anual complementario y la indemnización por antigüedad”. [\[34\]](#)

Breve aclaración.

La indemnización del art. 15 puede acumularse a las demás que establece la ley 24013, pero hay que tener en cuenta que la prevista en el artículo 8, no puede acumularse con las de los artículos 9 y 10. La razón de ser resulta una obviedad, ya que si aplicamos la multa del art. 8, es decir por una relación laboral no registrada, luego no podemos intentar aplicar una multa por consignación falsa de la fecha de ingreso (art. 9) o por consignación de una remuneración falsa (art. 10) en la documentación del empleador, ya que la relación laboral no se encuentra registrada.

Por otro lado no habría inconvenientes en acumular las indemnizaciones de los arts. 9 y 10, pero no se aplicaría aquí la indemnización prevista por el art. 8.

Como vemos, la intención del legislador fue abarcar todas las situaciones posibles dentro de una relación laboral para intentar erradicar definitivamente el trabajo en negro, lo que no implica que las multas de la 24.013 se puedan aplicar todas juntas.

III. b) Ley 25.323

El legislador trató de completar la ley 24.013 cubriendo las lagunas que se daban, en primer lugar cuando no había intimación previa al despido, el empleador se adelantaba y despedía a un trabajador en negro. La ley 24.013 era cuando estaba vigente la relación laboral, no cuando se había extinguido. [\[35\]](#)

Multa del artículo 1

El artículo 1 establece que la indemnización por antigüedad o despido prevista en la LCT o en la 25.013 **o las que en el futuro las reemplacen**, serán duplicadas cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. [\[36\]](#)

Como vemos esta multa continúa teniendo plena vigencia debido a la frase “o las que en el futuro se reemplacen” ya que si bien la ley 25877 derogó a la ley 25013 y al artículo 245 de la LCT, la misma ha remplazado a ambas en su texto modificado.

Asimismo se establece que el agravamiento indemnizatorio establecido en el artículo 1, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013 y ello es así porque la ley 24013 establece multas para el trabajo no registrado o registrado parcialmente luego de la intimación fehaciente dentro de la relación laboral, y en cambio la ley 25323 contempla las multas por trabajo en negro una vez operado el despido.

Para el incremento de la indemnización, la ley no se limita a contemplar el supuesto de ausencia de registración, sino que incluye los casos de registración defectuosa. [\[37\]](#)

Multa del artículo 2

El artículo 2 de la ley 25.323 expresa que: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. (...) [\[38\]](#)

III. c) Ley 25.345

La ley 25.345 conocida como ley antievasión, comenzó a regir el 26 de Noviembre del año 2000, modificando el artículo 80 de la LCT e incorporando a la misma norma legal el artículo 132 bis. Tiene como objetivo prevenir la evasión fiscal.

Multa del artículo 45

El artículo 45 de la ley 25.345 agrega un último párrafo al artículo 80 de la LCT, que se refiere a que si el empleador no hiciera entrega del certificado de Remuneraciones y Servicios dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. [\[39\]](#)

Multa del artículo 43

El artículo 43 es el que incorpora a la LCT el artículo 132 bis, estableciendo que si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones (...) y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. (...) [\[40\]](#)

El decreto 146/01 reglamentario del artículo 43, aclaró que el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de sanción conminatoria mensual, el equivalente a la última remuneración mensual devengada a su favor, y asimismo que las remuneraciones en especie deberán ser cuantificadas en dinero. Este importe se devengará con igual periodicidad a la del salario desde

la extinción del vínculo hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. [\[41\]](#)

[\[4\]](#) Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[\[5\]](#) Art. 245 LCT (To. Dec. 390/76) : “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. (INDEMNIZACION) Dicha base no podrá exceder del equivalente de 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 (...) (TOPE MAXIMO). El importe de esta remuneración en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo”. (TOPE MINIMO)

[\[6\]](#) Fernández Campón Raúl, Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, Ed. Astrea, Buenos Aires, Julio del 2000.

[\[7\]](#) Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[\[8\]](#) Idem. Nota anterior.

[\[9\]](#) Artículo 231, Ley de Contrato de Trabajo (To. Dec. 390/76)

[\[10\]](#) Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[11] Artículo 123, Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744.

[12] Fernández Campón Raúl, Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, Ed. Astrea, Buenos Aires, Julio del 2000.

[13] Véase también nuestro trabajo “Modelo de liquidación laboral”, publicado en www.espaciosjuridicos.com.ar, sobre cálculos y cuentas para cada rubro indemnizatorio.

[14] Artículo 7, Ley 25.013.

[15] Rodríguez Saiach Luis A., Cálculo, Indemnizaciones laborales, bases, liquidaciones, ejemplos, topes indemnizatorios, jurisprudencia, Ed. Gowa profesionales, Buenos Aires Abril del 2005.

[16] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[17] Artículo 10, Ley 25.013: “En los casos que el despido fuese dispuesto por causas de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a UNA DIECIOCHOAVA (1/18) parte de la mejor remuneración normal y habitual del último año o período de la prestación, si fuera menor, por cada mes de antigüedad o fracción mayor de DIEZ (10) días.

Rige el mismo tope que el establecido en el artículo 7º. El importe de esta indemnización no será inferior a DOS DIECIOCHOAVAS (2/18) partes del salario calculado de la misma forma. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

[18] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[19] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[20] CNAT, Sala X, Expte. Nro. 8164/01, sentencia registrada bajo el Nro. 11.238 del 22 de Noviembre de 2002, en autos "Nazario Cristina c/ Interclínicas SA s/ despido".

[21] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[22] Artículo 41, Ley 25.877: "Derógase la Ley Nº 17.183, los artículos 17 y 19 de la Ley Nº 14.250 t.o. 1988; el artículo 92 de la Ley Nº 24.467, **los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 10, 11 y 13 de la Ley Nº 25.013** y el Decreto Nº 105/00".

[23] Artículo 5, Ley 25.877: Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: "Artículo 245: En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual **devengada** durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte 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. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores **excluidos del convenio colectivo**

de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de

esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a

UN (1) mes de sueldo

calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo."

(En negrita se encuentran las modificaciones de la ley 25.877)

[24] Grisolia Julio Armando, Hierrezuelo Ricardo D., Ley de ordenamiento Laboral, reforma 2004, Ley 25.877, Ed. Quórum, Buenos Aires Marzo del 2004.

[25] Artículo 3, Ley 25.877: Sustitúyese el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto: "Artículo 231: El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de QUINCE (15) días; b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior."

[26] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[27] Artículo 11, de la Ley 24.013, modificado por el art. 47 de la Ley 25.345.

[28] Artículo 8, ley 24.013: "El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)".

[29] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[30] Artículo 9, ley 24.013: “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, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”.

[31] Artículo 10, Ley 24.013: “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, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración”.

[32] Artículo 15, ley 24.013: “Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, 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 fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 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”.

[33] Rodríguez Saiach Luis A., Cálculo, Indemnizaciones laborales, bases, liquidaciones, ejemplos, tope indemnizatorios, jurisprudencia, Ed. Gowa profesionales, Buenos Aires Abril del 2005.

[34] CNLB VI, Capital Federal, 57672000, Villar Juan R. c/ Tridico Daniel H. y otro, LL 2000 E, 382-100963.

[35] Rodríguez Saiach Luis A., Cálculo, Indemnizaciones laborales, bases, liquidaciones,

ejemplos, topes indemnizatorios, jurisprudencia, Ed. Gowa profesionales, Buenos Aires Abril del 2005.

[36] Artículo 1, Ley 25.323.

[37] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[38] Artículo 2, ley 25.323.

[39] Artículo 45, ley 25.345.

[40] Artículo 43, ley 25.345.

[41] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[42] Artículo 16, Ley 25.561: “Suspéndese la aplicación de la Ley N° 25.557, por el término de hasta NOVENTA (90) días. Por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente”.