

# CONCEPTOS ADEUDADOS EN LOS CASOS DE DESPIDO INCAUSADO

**INSTITUTO de DERECHO del TRABAJO y la SEGURIDAD SOCIAL**

**LAURA BELEN NAVARRO**

**JESICA MARIELA MEREP**

**CARLOS ADRIAN PEPE**

*6-11-2017*

# Ley de Contrato de Trabajo

Estipula para los contratos regulados bajo esta ley,  
una estabilidad impropia.

Permitiendo al Empleador despedir aun sin invocación  
de causa sin que el acto jurídico sea inválido.

La diferencia radica en la obligación o no que nace en  
cabeza del empleador de pagar una indemnización, a  
fin de resarcir ese daño.

# Artículo 245

---

## **INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO**

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...

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.

(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

# Artículo 245

## DATOS A TENER EN CUENTA PARA EFECTUAR EL COMPUTO:

- SALARIO O REMUNERACION
- ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

$$\text{SALARIO} \times \text{ANTIGÜEDAD} = \text{INDEMNIZACION}$$

↓  
Base de Calculo

↓  
multiplicador

↓  
Resultado final

# Artículo 245

## **ANTIGÜEDAD:**

- Tiempo efectivo de servicio prestado por parte del trabajador a favor del empleador.
- Debe computarse desde la fecha real de ingreso, mas allá de cuando ha sido registrado el trabajador.  
Se calculan años, meses y días.
- Se entiende como días trabajados tanto el del ingreso como el de la notificación de despido.

Ej: Fecha de ingreso: 01/02/2008

Fecha de despido: 05/03/2017 → 9 años, 1 mes y 5 días

# Artículo 245

## **SUELDO O SALARIO:**

Contraprestación que recibe el trabajador por poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Ese salario tiene que tener ciertas características para servir de base de cálculo.

- MEJOR
- REMUNERACION
- MENSUAL
- NORMAL
- HABITUAL
- DEVENGADA
- ULTIMOS DOCES MESES O TIEMPO TRABAJADO CUANDO ES MENOR

# Artículo 245

## **REMUNERACION:**

Deben computarse solo los rubros remuneratorios.

En principio son los conceptos respecto de los cuales se realizan aportes y contribuciones.

Se incluyen los salarios en especie.

En esa inteligencia no constituyen remuneración los conceptos previsionales (Asignaciones Familiares), los viáticos respecto de los cuales el empleador ha pedido rendición de cuentas o comprobantes y lo enunciado en el art. 103 bis de la LCT (Beneficios Sociales)

Por otra parte hay conceptos catalogados por algunos CCT como “no remunerativos”, pero dicha calificación podría ser cuestionada.

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“Los llamados “beneficios sociales” deben ser interpretados en forma restrictiva por los efectos que tienen sobre el concepto de remuneración del dependiente. El art. 103 bis LCT en su inciso d) califica como tales los reintegros de gastos médicos contra la entrega de comprobantes. Pero, en el caso, no se ha alegado la existencia de tales reintegros, sino por el contrario, un pago mensual fijo que la demandada efectuaba a fin de que el actor gozara de los servicios médicos de OSDE. Siendo ello así, el monto en cuestión no es otra cosa que salario abonado en especie, en tanto no se advierte que dicha suma tenga otra causa que la prestación efectiva de servicios del accionante a favor de la demandada en el marco del contrato de trabajo que los vinculaba. CNAT Sala VII Expte N° 43.028/09 Sent. Def. N° 43.878 del 24/10/2011 “Jordán, Héctor Manuel c/ Benteler Automotive S.A. s/despido”. (Fontana – Rodríguez Brunengo).

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“El pago de la medicina prepaga (art. 103 bis inc. d)) no difiere del resto de los beneficios sociales previstos expresamente por el art. 103 bis de la LCT en su actual redacción, todos los cuales implican una mejora para el trabajador a quien, si bien puede resultarle beneficioso y tornar interesante la oferta de percibirlos, **no los convierte en remunerativos**. CNAT Sala II Expte. N° 15.026/08 Sent. Def. N° 97.612 del 03/02 /2010 “Uznicky, Lorena Esther c/Orígenes AFJP SA s/despido”. (González - Maza).

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“El concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura **una prestación en dinero o en especie otorgada por el empleador**, como consecuencia de su condición de trabajador, y constituye una ventaja patrimonial concreta a favor de éste. Hoy en día el beneficio de un servicio de medicina prepaga se utiliza como modo de tentar a los potenciales candidatos a un puesto de trabajo o evitar su migración a otros empleos, dado que la mayoría de las empresas utiliza este método que, en consecuencia, **lejos de constituir un beneficio social, forma parte de las cláusulas contractuales en que se sustenta la relación de empleo**. CNAT Sala VIII Expte N° 9893/09 Sent. Def. N° 39.647 del 29/7/2013 “Martínez, Ariel Fernando c/Jumbo Retail Argentina SA s/despido” (Pesino – Catardo)

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“Hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio N° 95 de la OIT, resulta claro que el concepto “Anticipo Acta Acuerdo Nov.2005”, previsto en el CCT aplicable a la actividad de la demandada reviste carácter salarial a la luz de lo dispuesto en el art. 1° de aquél convenio, que establece que **“el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”**. (Mayoría: Highton de Nolasco, Petracchi, Argibay). CSJN D.485.XLIV.RHE. “Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/despido” – 4/6/2013.-

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“Remuneración. Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Carácter indisponible. **No corresponde aceptar que por imperio de un acuerdo sindical se atribuya carácter no remunerativo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes, ya que la directiva del art. 103 bis LCT presenta carácter indisponible, sin que la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo purgue un acto viciado, por cuanto los convenios colectivos de trabajo solo resultan operativos y vinculantes en tanto no violen el orden público laboral.** CNAT Sala VI Expte N° 2058/2010 Sent. Def. N° 64.151 del 11/07/2012 “Pérez Coccaro, Aldana Lucila c/Actionline de Argentina SA s/despido”. (Fernández Madrid - Raffaghelli). En el mismo sentido, Sala VI Expte N° 50.799/2011 Sent. Def. N° 65.893 del 29/11/2013 “Eloff, Daniel Cristian c/Teletech Argentina SA s/diferencias de salarios” (Raffaghelli – Fernández Madrid).

# Artículo 245

## REMUNERACION:

“Remuneración. “Bonos Coto”. Los denominados “Bonos Coto”, entregados a sus empleados por Supermercados Coto CICSA, consisten en una suma fija y mensual para su utilización mediante la compra de productos de la empresa. **Dicha entrega no resulta equiparable a los beneficios sociales enumerados en el art. 103 bis LCT. Se trata de una suma fija incorporada de forma mensual al salario del trabajador, y para más, si bien esa suma podría ser traducida en mercadería, lo cierto es que ésta proviene de la demandada.** CNAT Sala VII Expte. N° 13.148/07 Sent. Def. N° 42.936 del 30/09 /2010 “Moll, German Alejandro c/Coto CICSA s/despido”. (Ferreirós - Corach).

# Artículo 245

## MENSUAL

Descartados los rubros no remuneratorios la norma estipula que también deben descartarse los conceptos que aun siendo remunerativos, no se liquidan en forma mensual.

A su vez la ley estipula que para determinar la base de calculo deben “mensualizarse” los salarios de los trabajadores que cobran jornalizados, por semana o por quincena.

Hay dudas acerca de si pueden sumarse a la base algunos rubros que si bien no se pagan mes a mes, puede entenderse que se devengan mensualmente o diariamente.

A raíz de la modificación de la ley 25.877 se incorporó el concepto “devengado” en lugar de “percibido”.

Por ellos algunos proponen mensualizar esos conceptos anuales (bonificaciones), semestrales (SAC) o trimestrales a los efectos se der incluidos en la base de cálculos del 245.

# Artículo 245

## MENSUAL

**Fallo Plenario N° 322 - "Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ LEY 25.561" - CNTRAB - EN PLENO - 19/11/2009**

Acto seguido, el TRIBUNAL por Mayoría, RESUELVE: Fijar la siguiente doctrina: -  
"1°) No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T., la parte proporcional del sueldo anual complementario. -  
2°) Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, no debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T.".-

# Artículo 245

## MENSUAL

### Jurisprudencia de la SCBA

“A los fines del cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT, la mejor remuneración mensual, normal y habitual debe incluir el total de los ingresos de carácter remuneratorio cualquiera sea su modalidad, como así también el sueldo anual complementario en razón de tratarse de un salario diferido... (SCBA. L. 38483 S 27-10-1987. OJEDA APARICIO DELFINO y OTROS c/ SWIFT ARMOUR ARGENTINA S.A. s/ DIFERENCIAS INDEMNIZACION POR DESPIDO y SCBA, L 54646 S 14-3-1995 GINOBILO CARLOS ALBERTO c/ CASA DELLEPIANE S.A. s/ ANTIGÜEDAD” entre otros.-

# Artículo 245

## HABITUAL

La norma no establece parámetros para determinar que se entiende por remuneración habitual.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la definición de habitual es  
**“... Que se hace, padece o posee con continuación ...”**

De esta manera, podemos determinar que es habitual un rubro que se devenga en mas meses de los que no.

Este análisis solo se hace respecto de remuneraciones variables.

Remuneraciones variables: Conceptos que están sujetos a una condición para ser percibidos por el Trabajador (horas extras, presentismo, comisiones)

# Artículo 245

## HABITUAL

Para determinar el carácter de habitual de una remuneración variable tenemos que partir de la premisa que la norma establece como límite temporal para el análisis de la base de cálculo, los últimos doce meses (o el tiempo trabajado si fue menor).

Por ende el razonamiento es simple, de los últimos doce meses en cuantos el trabajador percibió ese rubro en cuantos nos.

Ej: Si percibió en 7 de los últimos doce meses horas extras ese rubro es habitual.

Si la comparación diera 6 meses si 6 meses no, por aplicación del Principio In Dubio Pro Operario entenderíamos que ese concepto es habitual.

# Artículo 245

## **NORMAL**

Quizás el concepto mas difícil de entender.

Algunos autores hasta llegaron a entender que los adjetivos normal y habitual eran sinónimos.

Sin embargo, si el legislador estipulo claramente que la remuneración debe ser “normal”, “habitual” estamos antes conceptos distintos.

Mientras cuando hablamos de habitualidad, nos referimos a la cantidad de veces que el trabajador percibe ese salario durante los últimos doce meses, la característica normal esta dada por el monto o quantum de esa remuneración.

Por ello, una vez determinado que el rubro es habitual, debemos analizar si es “normal”.

# Artículo 245

## **NORMAL**

La ley no determina que debe considerarse normal.

Consecuentemente, antes del análisis es necesario establecer una regla para determinar la “normalidad” y así excluir los montos “anormales”.

Sin perjuicio de ello el legislador ha incluido este concepto con un propósito limitativo para que la mejor remuneración no surja de una elección indiscriminada sino limitativa.

Como doctrina mayoritaria, receptada por la jurisprudencia entendemos como *ratio de normalidad*, a aquellos rubros cuyo promedio no exceda el 100% del promedio del rubro que estamos analizando, incluyendo en ese promedio al rubro en cuestión.

# Artículo 245

## NORMAL

Ejemplo: Si el trabajador de 12 meses cobro horas extras solo en 10, en 9 de los cuales percibió un monto de \$ 1000 y en el resto \$ 5000 a simple vista parecería que es monto es anormal.

Solo hacemos el promedio por la cantidad de meses en los que efectivamente cobro ese rubro.

$$9 \times 1000 + 5000 = 14.000$$

$$14.000 / 10 = 1400$$

$$1.400 \times 2 = 2.800 \longrightarrow \text{límite de la normalidad.}$$

Solo resta determinar si ese mes de \$ 5.000 lo descartamos totalmente por ser anormal o lo “normalizamos” sustituyendo esos \$ 5.000 por \$ 2.800

# Artículo 245

## DEVENGADA

Para los contadores la definición de devengado es:

“El reconocimiento y registro de un ingreso o un gasto en el periodo contable a que se refiere, a pesar de que el desembolso o el cobro pueda ser hecho, todo o en parte, en el periodo anterior o posterior.”

Es decir, un rubro será devengado cuando entra en el patrimonio del trabajador, tornándose exigible, aun cuando no haya sido percibido efectivamente por el trabajador.

Ej: Horas extras trabajadas y no percibidas, rubros del CCT que aun siendo obligatorios para el empleador, no los pago.

Además de adicionarse a la base de cálculo, se van a reclamar como diferencias salariales.

# Artículo 245

## MEJOR

Realizados los procesos analizados precedentemente, y obtenidas las remuneraciones mensuales, normales y habituales devengadas durante el último año aniversario (o período menor, si fuere el caso), corresponde tomar -de entre ellas- la mejor, esto es, la correspondiente al mes de mayor cuantía dineraria una vez sumados horizontalmente todos los rubros no excluidos.

En caso de existir remuneraciones variables algunos autores entendían que había que realizar un promedio para extraer la mejor.

Sin embargo el plenario "Brandi, Roberto Antonio c/Lotería nacional SE" despejó todas las dudas al estipular que debe tomarse el de mayor cuantía, sin realizar ningún promedio.

# Artículo 245

## **TOPE MAXIMO:**

Una vez determinada la base de cálculo (la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada de los últimos 12 meses), tenemos que aplicar el tope máximo.

TM: El salario promedio del CCT multiplicado por 3.

Si la base de cálculo supera ese tope, el mismo se aplica.

Algunos antecedentes de la CSJN han dicho que si la merma por dicho tope “pulveriza” la base de cálculo debe declarárselo inconstitucional.

En “VIZZOTI CARLOS ALBERTO c/ AMSA S.A.” s/ DESPIDO” del 14-08-04 determinó que la limitación a la base salarial, solo puede aplicarse hasta el 33% de la MRMNHD.

La base de cálculo en ese caso daba \$ 11.000. Por aplicación del Tope la misma se veía reducida a \$ 1.040,31.

Consecuentemente la CSJN ordena que solo se puede reducir en un 33% = **\$ 7.370**

# Artículo 245

## **TOPE MINIMO:**

Superado el tope porque la base de cálculo no es mayor o aplicado el mismo por superarlo, multiplicamos ese numero por la antigüedad calculada.

Una vez obtenido el resultado final queda un ultimo paso: aplicar en caso de ser necesario el tope mínimo.

La norma estipula que **“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...”**

Es decir siempre se asegura al trabajador cobrar al menos el importe de UNA REMUNERACION, MENSUAL, NORMAL, HABITUAL, DEVENGADA DE LOS ULTIMOS DOCE MESES.

# **Indemnización Sustitutiva por omisión de Preaviso**

**¿Qué es el preaviso?** Notificación previa al despido exigida por la ley.

### **SI NO SE OTORGA EL PREAVISO**

Quien no otorgue el preaviso o lo haga de forma insuficiente deberá abonar a la otra la indemnización sustitutiva de preaviso equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

### **SI SE OTORGA EL PREAVISO**

No se abonará la indemnización sustitutiva, ni la integración del mes de despido. Solo se abonarán los días trabajados hasta la extinción de la relación laboral

### **SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**

Sueldo más próximo al despido, completo, teniendo en cuenta los rubros remunerativos

### **PLAZOS DE PREAVISO (art 231)**

Por el trabajador: 15 días

Por el empleador

- Periodo de prueba: 15 días
- Antigüedad + de 3 meses y menos de 5 años: 1 mes
- Antigüedad + de 5 años: 2 meses

**Art. 237. —Licencia diaria.** durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras. **Art 236** El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

# Salario de Base de Cálculo

¿ QUE SALARIO TOMO ?

- Si el salario es fijo sin dudas se toma el ultimo:
- Si el salario es mixto (fijo y variable) hay dos posturas
  - A) Algunos sostienen que igual se toma el ultimo.
  - B)- Se toma el ÚLTIMO BÁSICO y el promedio de cada rubro variable de los últimos 6, este es el criterio llamado **NORMALIDAD PRÓXIMA**

EJ. POSTURA “B” despido en Julio

ÚLTIMO BÁSICO: \$10.000.-

PREMIOS:

$(2000+3000+0 +1500 +0+2000) / 6 = \$$   
**1416,66**

ENE: \$2000

FEB: \$3000

MAR: \$0

ABRIL \$ 1500

MAYO \$ 0

JUNIO \$ 2000

**RESULTADO =**

**\$10.000 +\$1416,66 = \$11416,66**

# Salario de Base de Cálculo

Una corriente jurisprudencial, en cuanto a la indemnización sustitutiva de preaviso (art 233 LCT) y vacaciones proporcionales (art 155 y 156 LCT) indica que corresponde adoptar la regla de la normalidad próxima (CNAT Sala I Vyhňak, Leonardo c/ Productos Roche S/ despido

La REGLA DE LA NORMALIDAD PRÓXIMA implica que el trabajador debe cobrar no, la última remuneración percibida, sino **que debe abonársele la totalidad de los ítems que la hubiesen integrado si el trabajador hubiera prestado servicios.**

**En la Provincia de Buenos Aires el importe de la indemnización sustitutiva de preaviso e integración debe ser equivalente a la remuneración que normalmente correspondería percibir al trabajador. Por lo que será integrada por el básico y los complementos normales y habituales que devenga el trabajador durante el mes. No sobre la última remuneración, sino sobre el monto total al que el trabajador hubiera tenido derecho, por ej asignación por asistencia aunque el último mes no la hubiera cobrado**

**Ver fallo: SCBA Moreira Andrés c/ C.P.C. S.A. S/ despido**

# Salario de Base de Cálculo

RESPECTO DE LA REMUNERACIONES VARIABLES, como las horas extra, ha dicho que los haberes por extra trabajadas con habitualidad deben computarse a los fines de la determinación de la remuneración, porque formaron parte de la misma, sin fijar un plazo para el promedio aunque es usual utilizar 6 meses.

Indemnización por despido. Remuneraciones variables. Vacaciones no gozadas. Pauta art. 245 L.C.T.. Cuando se observa la percepción de remuneraciones variables, la pauta indemnizatoria prevista en el art. 245 de la L.C.T. es aplicable sólo para el cálculo de la indemnización por despido y el sueldo anual complementario (ley 23041). El criterio de la normalidad próxima rige respecto del preaviso y de los días trabajados en el último mes, y el artículo 155 L.C.T. en relación a la compensación por vacaciones no gozadas. CNAT. Expte. 21052/01. SD. 32083. Fecha: 15/09/04. “Morin Lamoth Marcelo Víctor c/Cia. de Radiocomunicaciones Móviles S.A. y otro s/Despido”. Sala VIII. Morando. Billoch.

# Salario de Base de Cálculo

## **D.T. 76 Preaviso. Omisión del deber de preavisar. Indemnización. Remuneraciones variables.**

A los fines indemnizatorios, cuando se observa la percepción de remuneraciones variables, el criterio de la normalidad próxima rige respecto del preaviso y de los días trabajados en el último mes, partidas cuyos montos deben ser recalculados. El principio de la “normalidad próxima”, intenta poner al agente en situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el trabajador habría percibido durante el lapso del preaviso omitido. Cuando el trabajador es retribuido con rubros variables no hay modo de determinar exactamente cuánto habría ganado durante el preaviso no otorgado, por lo que resulta equitativo tomar el promedio del semestre. Si en ese lapso existe un mes de retribución mayor que los demás, no existen motivos para suponer que el dependiente ganaría la misma suma durante el preaviso, pero tampoco los hay para pensar que ganaría una inferior, lo que precisamente torna procedente la aplicación del promedio mencionado.

**Sala IV**, Expte. N° 767/2011 Sent. Def. n° 100206 del 16/03/2016 “*Villa Fabiana Marcela c/BTS SA y otros s/despido*”. (Fontana-Pinto Varela).

# SAC sobre Indemnización sustitutiva de Preaviso

RESULTADO DE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA  
DE PREAVISO

---

# Integración mes de despido

---

## REQUISITOS:

- Que no se haya otorgado preaviso
- Que el despido no coincida con el último día del mes

**(Art. 233)** Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, **la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido**

**SALARIO BASE DE CÁLCULO X DÍAS TRABAJADOS**

---

**30 DÍAS QUE TIENE EL MES**

### SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO

Mismos criterios que para Preaviso

### ¿QUE PLAZO SE TOMA?

Día siguiente al de notificación del despido hasta último día del mes.

# SAC sobre Integración del mes de despido

RESULTADO DE LA INTEGRACIÓN DEL MES DE  
DESPIDO

---

# SAC Proporcional

---

# SAC Proporcional

1° PASO:

Mejor sueldo por todo concepto del semestre donde se produjo la extinción =

2

2° PASO

Averiguar cuantos días trabajo el trabajador:

LOS MESES SE TOMAN DE 30 DÍAS

EJ: lo despiden el 3 de marzo

$30 \times 2 = 60 + 3 = 63$  días

3° PASO: Hacer regla de 3 simple

180 (días) ----- (rdo paso 1) ej: \$5000

(rdo paso 2) 63 (días) ----- X = SAC PROPORCIONAL

## SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO

- REMUNERACIÓN MAS ALTA DEL ÚLTIMO SEMESTRE DONDE SE PRODUJO LA EXTINCIÓN
- 1° SEMESTRE: DE ENERO A JUNIO
- 2° SEMESTRE: DE JULIO A DICIEMBRE
- SE TOMA EN CUENTA TODOS LOS REMUNERATIVOS

# Salarios adeudados

---

# Salarios Adeudados

Se debe pagar hasta el último día de trabajo

$$\frac{\text{ÚLTIMO SUELDO}}{30 \text{ (DÍAS QUE TIENE EL MES)}} \times \text{CANTIDAD DE DÍAS TRABAJADOS}$$

## SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO

- Mismo criterio que para Preaviso
- SE CUENTAN TODOS LOS CONCEPTOS REMUNERATIVOS
- NO LOS NO REMUNERATIVOS

# **Vacaciones Proporcionales**

# Vacaciones Proporcionales

1° PASO: Calcular antigüedad: (art 150 LCT) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Algunos Tribunales de Pcia de Bs As la computan al despido.

2° PASO

Averiguar cuantos días trabajo el trabajador en el año:

LOS MESES SE TOMAN DE 30 DÍAS

CUIDADO DE NO IR MÁS ATRÁS DE ENERO

EJ: lo despiden el 3 de octubre

$30 \times 9 = 270 + 3 = 273$  días

3° PASO:

Ver cuantos días de vacaciones le corresponden

4° PASO: Sacar los días a liquidar

(si en) 360 (días) ----- 21 (días de vacaciones)

En 273 (días trabajados)----- X= 15,92 días a liquidar

## DÍAS

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

# Vacaciones Proporcionales

5° PASO: Sacar Valor día del salario y multiplicar por días a liquidar

SALARIO X CANTIDAD DE DÍAS A LIQUIDAR= VACACIONES PROPORCIONALES

25

**SUGERIDO POSTURA B.** Se toma el ÚLTIMO BÁSICO y el promedio de cada rubro variable de los últimos 6 mese o todos los meses del año al que corresponde el despido

ÚLTIMO BÁSICO:

\$10.000.-

PREMIOS:

$(2000+3000+0) / 3=$

\$1666,66

ENE: \$2000

FEB: \$3000

MAR: \$0

ASISTENCIA

$(1000+1000+1500)/3=\$11$

66, 66

ENE: \$1000

FEB: \$1000

MAR: \$1500

**RESULTADO =**

**\$10.000 +\$1666,66+\$1166, 66 = \$12833.32**

# SAC sobre Vacaciones Proporcionales

VACACIONES PROPORCIONALES

---

2

**SCBA LP L 32735 S 31/07/1984 Juez SALAS (SD) Carátula: Alonso, Guillermo c/A.L.D.O.S.S. s/Despido  
Magistrados Votantes: Salas - Ghione - Mercader - Rodriguez Villar - Cavagna Martínez**

“El sueldo anual complementario debe considerarse para determinar la indemnización por vacaciones no gozadas ya que integrando aquél la retribución del trabajador no se advierte razón por la cual no debe ser computado; no siendo óbice que el art. 155 de la L.C.T. no lo mencione al referirse a la retribución que deba percibir el trabajador por el período de vacaciones, pues este dispositivo supone el otorgamiento del descanso anual obligatorio durante una relación laboral en curso, en la cual el dependiente en oportunidad de su pago, percibirá el aguinaldo por el período trabajado, incluyendo el correspondiente por los haberes de las vacaciones gozadas.”

# Artículo 80 LCT

---

# ART. 80 LCT (Certificados de Trabajo)

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.

## REQUISITOS : Decreto 146/01 + Art. 80

Requiere intimación a ser entregada

- PRIMER INTIMACIÓN: plazo 30 DÍAS CORRIDOS
- SEGUNDA INTIMACIÓN: plazo 48 horas ??

## ¿CÓMO SE CALCULA?

**SALARIO BASE DE CÁLCULO DE 245 X 3**

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
Mejor, remuneración, mensual, normal, habitual  
de los últimos 12 meses  
SIN TOPE

# MULTAS LEY 24.013

---

# Regulación del Empleo Sin Registrar

La relación laboral se considerará sin registrar si el empleador no la registrara en:

- a) El libro especial del art. 52 LCT o en la documentación laboral que haga las veces de tal
- b) En el Sistema Único de Registro Laboral que concentra los siguientes registros:
  - 1.- La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente;
  - 2.- El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones abarca situaciones en que:

- 1.- Se omite la registración en forma total
- 2.- se cumple de manera parcial consignado una fecha de ingreso posterior a la real
- 3.- Se cumple de manera parcial haciendo constar una remuneración menor de la que realmente se paga al trabajador.

**CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE REGISTRACIÓN:** Aplicación de indemnizaciones especiales establecidas en las leyes 24.013 y 25.323.

# Ley Nacional de Empleo N° 24.013

## **REQUISITOS PARA PROCEDENCIA DE LAS INDEMNIZACIONES DE LOS ARTS. 8°, 9° y 10° DE LA LEY 24.013:**

Se requiere que el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

- a) Intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones
- b) proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la AFIP copia del requerimiento anterior.
- c) Dicha intimación debe realizarse encontrándose vigente la relación de empleo.

Con la intimación el trabajador deberá indicar:

- La real fecha de ingreso
- Las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa.

Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Para el caso de que el trabajador omitiera la correcta registración de la relación laboral el trabajador se hara acreedor de las siguientes indemnizaciones:

# Artículo 8 Ley 24.013 (Falta Total de Registración)

El art. 8 estipula una multa en caso de que la falta de registración sea total.

En ese caso la multa o indemnización será equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación no registrada

**¿CÓMO SE CALCULA?**

$$\frac{\text{TOTALIDAD DE REMUNERACIONES SIN REGISTRAR} + \text{Incidencia del SAC}}{4}$$

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
Remuneraciones devengadas computadas a  
valores reajustados de acuerdo a la  
normativa vigente

# Artículo 9 Ley 24.013 (Fecha de ingreso deficientemente registrada)

El art. 9 estipula una multa en caso de que el empleador consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real.

En ese caso la multa o indemnización será equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada

## ¿CÓMO SE CALCULA?

TOTAL DE SALARIOS SIN REGISTRAR DESDE REAL FECHA DE INGRESO HASTA LA REGISTRADA + Incidencia del SAC

4

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
**Remuneraciones devengadas computadas**  
**a valores reajustados de acuerdo a la**  
**normativa vigente**

# Artículo 10 Ley 24.013 (Remuneración deficientemente registrada)

El art. 10 estipula una multa en caso de que el empleador consignare en la documentación laboral una remuneración inferior a la percibida por el trabajador

En ese caso la multa o indemnización será 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.

## ¿CÓMO SE CALCULA?

TOTAL DE SALARIOS SIN REGISTRAR DESDE REAL FECHA DE INGRESO HASTA LA REGISTRADA + Incidencia del SAC  
4

### **SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**

**Remuneraciones devengadas y no registradas computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente**

# Artículo 15 Ley 24.013 (Presunción)

El art. 15 establece el agravamiento de la indemnización por despido si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador **dentro de los dos (2) años** desde que se le hubiese cursado de modo justificado la **intimación** prevista en el artículo 11

En tal caso el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el **doble de las indemnizaciones que le hubieran correspondido como consecuencia del despido**

La duplicación indemnizatoria también procede en el caso del despido indirecto del trabajador (denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa) salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con la irregularidad de su registración y el empleador demostrare que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido

**¿CÓMO SE CALCULA?**

**ART. 245 + PREAVISO + INTEGRACIÓN**

**LEY 25.323**

# Artículo 1 Ley 25.323

La Ley 25323 también ha dispuesto una consecuencia indemnizatoria cuando la relación laboral, al momento del despido del trabajador, no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

**PARA LA PROCEDENCIA DE ESTA INDEMNIZACIÓN NO SE REQUIERE INTIMACIÓN PREVIA** del trabajador para el correcto registro de la relación laboral, ni que la misma se curse encontrándose vigente la relación de empleo

En este supuesto la indemnización por despido dispuesta por el artículo 245 de la LCT se incrementa al doble.

Este agravamiento indemnizatorio no es acumulable a las indemnizaciones previstas en los artículos 8,9, 10 y 15 de la Ley 24013, referidas precedentemente.

Se trata de indemnizaciones diferenciadas que no se acumulan y tienen diferentes requisitos.

**¿CÓMO SE CALCULA?**

**100 % DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 245**

# Artículo 2 Ley 25.323 (Incumplimiento en el pago de la Indemnización)

El art. 2 de la ley 25323 establece un incremento del 50 % en las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. -indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad-, cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no las pagare y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia administrativa previa (por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el SECCLO o en Provincia de Buenos Aires Ministerio de Trabajo).

**OBJETIVO PERSEGUIDO:** Compeler al empleador a pagar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios.

## **PRESUPUESTOS DE PROCEDENCIA:**

- 1.- Existencia de un despido sin invocación de causa (extensivo a casos de despido indirecto con causa justificada y de despido directo con invocación de causa a todas luces inverosímil.)
- 2.- Intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador -o asociación sindical con personería gremial que lo represente con el consentimiento del interesado- por plazo de 2 días hábiles (art. 57 LCT.)
- 2.- No pago de la indemnización en tiempo oportuno. La mora del empleador se produce al día siguiente de la fecha de extinción de la relación laboral, y no a los cuatro días hábiles de operada la extinción del vínculo, ya que para el pago de la indemnizaciones no resultan analógicamente aplicables los plazos fijados para el pago de las remuneraciones (en sentido opuesto: Etala, Carlos, DT 2000-B-2089).

# Artículo 2 Ley 25.323 (Incumplimiento en el pago de la Indemnización)

¿CÓMO SE CALCULA?

(ART. 245 + PREAVISO + INTEGRACIÓN)

2

**ART 178 LCT**

# ART. 178 LCT (Despido por causa de embarazo)

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto

## REQUISITO:

- a) Obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento: La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

En tales condiciones, en caso de despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 182. Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

## ¿CÓMO SE CALCULA?

**SALARIO BASE DE CÁLCULO DE 245 X 13**

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
Mejor, remuneración, mensual, normal, habitual  
de los últimos 12 meses

# ARTS. 180 y 181 LCT (Despido por causa de matrimonio)

Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Se considera que el despido responde a la causa de matrimonio cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio

## REQUISITO:

- a) Que haya mediado notificación fehaciente del matrimonio al empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados

En tales condiciones, en caso de despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

**Art. 182.** Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una **indemnización equivalente a un año de remuneraciones**, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

## ¿CÓMO SE CALCULA?

**SALARIO BASE DE CÁLCULO DE 245 X 13**

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
Mejor, remuneración, mensual, normal, habitual  
de los últimos 12 meses

# Artículo 132 BIS

---

# ART. 132 bis LCT (Retención indebida de aportes)

Si el empleador **hubiere retenido aportes del trabajador** con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y **al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes** a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, **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.**

**¿CÓMO SE CALCULA?**

**1 SALARIO POR CADA MES QUE TARDA EL EMPLEADOR EN REALIZAR EL DEPÓSITO**

**SE TOMA COMO BASE DE CÁLCULO**  
Último sueldo devengado (sueldo más próximo al despido)