

UNIDAD 3: Clasificación de los medios de extinción del contrato de trabajo teniendo en cuenta los efectos indemnizatorios. Indemnización por antigüedad Art 245 de la Ley 20744. Tope mínimo. Datos a tener en cuenta para efectuar el cómputo. SAC sobre indemnización. Distintos criterios. Aplicación. Paso a paso para obtener la base remuneratoria. AFIP: cómo obtener sábana de aportes.

Clasificación de los medios de extinción del contrato de trabajo teniendo en cuenta los efectos indemnizatorios.

Hay diferentes criterios para clasificar los medios de extinción del contrato de trabajo, pero en esta oportunidad realizaremos la clasificación según los efectos indemnizatorios, para que puedan ver con claridad en qué casos corresponde al empleador abonar una indemnización, ya sea “completa” (art 245), reducida, agravada o que no corresponda.

A) NO GENERA INDEMNIZACION

- Renuncia. En este caso sólo corresponde abonar los rubros de pago obligatorio que son los días trabajados, las vacaciones proporcionales, el SAC proporcional, diferencias salariales y horas extras. Hay que tener en cuenta que el trabajador debe preavisar con una antelación de 15 días según LCT, pero si omite el preaviso, el empleador no puede retener el valor de la indemnización por omisión de preaviso de la liquidación final, sino que debe reclamarlo judicialmente.
- Voluntad concurrente de las partes (art 241 LCT).
- Vencimiento de contrato a plazo fijo (art 250 LCT menos de 1 año).
- Cumplimiento de condición (art 99 LCT).
- Despido con justa causa (art 242 y 243 LCT). En estos casos sólo corresponde abonar lo mismo que corresponde en el caso de renuncia.
- Jubilación (art 252 y 253 LCT).

B) INDEMNIZACION REDUCIDA

La indemnización reducida es el equivalente al 50% de la indemnización completa del art 245 LCT.

- Vencimiento de plazo cierto en contrato a plazo fijo cuya duración exceda de un año (art 95, 247 y 250 LCT).

- Renuncia de la trabajadora al término de la licencia por maternidad (art 183 inciso b LCT).
- Reincorporación imposible vencido el período de excedencia (art 183 inciso b LCT).
- Despido por fuerza mayor o falta o disminución del trabajo (art 247 LCT).
- Despido por quiebra o concurso no imputables al empleador (art 251 y 247 LCT).
- Muerte del trabajador (art. 247 y 248 LCT).
- Inhabilitación del trabajador (art 254 2do párrafo y 247 LCT)
- Imposibilidad de reincorporación del trabajador por incapacidad parcial definitiva (art 212 inciso 2 y 247 LCT)

C) INDEMNIZACION COMPLETA.

En este caso, además de todos los rubros obligatorios mencionados anteriormente, también corresponden los rubros indemnizatorios: preaviso, indemnización por antigüedad e integración del mes de despido.

- Despido directo sin causa.
- Despido indirecto (cuando ante una injuria grave es el trabajador quien se coloca en una situación de despido).
- Incapacidad absoluta (art. 212 LCT).
- Vencida la excedencia, no reincorporación de la trabajadora por no haber sido admitida (art 183 LCT).
- Imposibilidad de reincorporación por causa imputable al empleador (art 212 inciso 3 LCT).
- No reincorporación en cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales con personalidad gremial (art 215 y 216 LCT).
- Despido indirecto por exceso de suspensiones (art 222 LCT).
- Despido por transferencia de establecimiento (art. 226 LCT).

D) INDEMNIZACION AGRAVADA

En estos casos además de los rubros obligatorios e indemnizatorios de le adiciona otra indemnización. Ello, con el fin de desalentar dicha acción del empleador.

- Despido por maternidad: la sanción que acarrea el despido por embarazo o maternidad, es una indemnización especial tarifada, consistente en **un año de remuneraciones (artículo 182 LCT)**, que asimismo, intenta compensar el daño extra que implica un despido en tales términos. Despido que debe reputarse discriminatorio.

Además, la protección se encuentra integrada por la presunción que establece el artículo 178 LCT, considerándose, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto.

Incumbe a la trabajadora a fin de gozar del amparo de la ley, previamente, haber notificado y acreditado el hecho del embarazo, o en su caso, el nacimiento.

-Despido por matrimonio: La LCT establece en el art. 180 que *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.*

Luego el art 181 dispone que *Se considera que el despido responde a la causa mencionada 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 y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.*

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 (art 182 LCT).

- Despido durante la licencia por enfermedad inculpable: el Art. 213 de la LCT establece que si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable (es decir aquellas ajenas al trabajo) deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado (art 245 LCT), los **salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla a la fecha del alta**, según demostración que hiciese el trabajador.

Lo que el artículo prevé es el pago de una indemnización equivalente a esos salarios (jornales o sueldos más la proporción de SAC de ese lapso de tiempo). Respecto del monto de esa indemnización, dependerá de la prueba del trabajador respecto de la fecha hasta la cuál continuó impedido de trabajar –alta o fin de la licencia, lo que ocurra primero-.

- Por ejemplo si el trabajador es despedido el 30 de septiembre de 2020 y le otorgan el alta el 31 de octubre de 2020, el empleador, además de la indemnización del art. 245 deberá abonar en concepto de indemnización agravada el monto equivalente al salario de octubre 2020 y noviembre 2020.
- Otro ejemplo podría ser: si al trabajador lo despiden el 31 de mayo y el 30 de septiembre de le vence la licencia pero aun no le dieron el alta, le corresponderá una indemnización equivalente a la suma de los salarios del mes de junio, julio, agosto y septiembre.

- Despido de representantes sindicales (arts. 45 a 52 ley 23.551). La ley 23.551 ampara a los representantes sindicales de las suspensiones, modificación de sus condiciones de trabajo o despidos si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía conforme al procedimiento establecido en el art. 47 de dicha ley.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará Derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la **reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.**

- El trabajador electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las **remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.**
- Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aun no agotado, el **importe de un año más de remuneraciones.**

- Artículos 8, 9, 10, 15 de la ley 24.013.

- Artículo 2 de la ley 25.323.
- Artículo 132 bis LCT.
- Artículo 80 LCT.

Indemnización por antigüedad.

¿Qué dice el artículo 245 de la LCT?

*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.

Es decir que, a fin de considerar el monto indemnizatorio, la LCT establece dos parámetros: la **antigüedad y la remuneración**. Con respecto a la primera, la antigüedad mínima que debe tener una persona para tener derecho a esa indemnización, es tres meses y un día, considerándose el tiempo efectivamente trabajado para un mismo empleador. Si el trabajador reingresa nuevamente a trabajar para el mismo empleador, debe contarse el tiempo anterior trabajado a los fines de calcular la antigüedad, siempre descontando lo que hubiere percibido por este rubro. Con respecto a la remuneración debe considerarse a los fines del cálculo la mejor, habitual, mensual, normal y devengada.

Para poder efectuar una liquidación correcta debemos entrevistar a nuestro cliente tal como se detalló en la unidad I. Luego a partir de esos datos se debe hacer la liquidación.



1) Antigüedad:

- Debemos saber con exactitud la fecha de ingreso al trabajo. Se computa el tiempo efectivamente trabajado para un mismo empleador.
- Debe computarse desde la fecha real de ingreso, más 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.
- Cada período mayor a tres meses equivale a un año de antigüedad. Es decir que para que se calcule un año más de antigüedad, si o si se deben superar los tres meses.
- No puede nunca ser inferior a 1 mes de sueldo.
- Se abona: 1 mes de sueldo por cada año trabajado.
- Si el tiempo trabajado no llega a 3 meses (periodo de prueba) no existe derecho a la indemnización.

Ejemplos prácticos:

1) Fecha de ingreso: 01/02/2008

Fecha de despido: 05/03/2017

Resultado: 9 años, 1 mes y 5 días

Fecha de ingreso: 25/05/2010

Fecha de despido: 15/09/2020

Resultado: 10 años, 3 meses, 21 días. En este caso al superar los 3 meses debe hacerse el cálculo por 11. Es decir la base remuneratoria multiplicada por 11.

2) Remuneración:

- Debe ser la **mejor**, es decir la **más alta** de los últimos doce meses o período mayor de tres meses.

- Debe tenerse en cuenta todos los **conceptos remunerativos**. En algunos casos, como en el de empleados de comercio, a veces en los acuerdos se determina que algunos conceptos no remunerativos se tengan en cuenta para el cálculo de la indemnización.

- Debe ser **mensual**. Aun la doctrina no se ha puesto de acuerdo a qué equivaldría mensual pero la mayoría sostiene que los conceptos que se abonen en períodos que superen al mes, no deberían tenerse en cuenta para la base de cálculo.

- Debe ser **habitual** es decir la cantidad de veces que el trabajador percibe ese salario durante los últimos doce meses.

- Debe ser **normal**. Es decir que debe ser frecuente, normal el quantum de la percepción. En el caso de horas extras hay que analizar si en la mayoría de los meses que integran el análisis han sido realizadas para que sean tenidas en cuenta.

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 ese monto es anormal.

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

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

$$14.000 / 10 = 1400$$

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

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.

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

- La prestación que paga el empleador debe ser de "**devengada**", esto es, queda comprendida toda remuneración que haya ganado el trabajador como consecuencia de su prestación laboral aun cuando no le haya sido pagada efectivamente. Así quedarían comprendidos todos los aumentos otorgados durante la vigencia del contrato de trabajo como también los que se originan durante el periodo de integración mes de despido ya que, precisamente, esta última indemnización tiene como finalidad que el trabajador no quede privado o perjudicado económicamente por la interrupción intempestiva de su contrato de trabajo

A los fines del cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT, la mejor remuneración mensual, normal y habitual **debe incluir la totalidad de los ingresos de carácter remuneratorio cualquiera sea su modalidad**, a cuyo fin deben computarse además del básico las **remuneraciones variables** o las que se originan como **incentivos** otorgados libremente por el empleador siempre que se perciban en forma normal y habitual, como así también el **sueldo anual complementario**, en razón de tratarse de un salario diferido. Sin embargo respecto a este último punto hay que tener en cuenta cuál es la doctrina a nivel provincial, ya que en algunas jurisdicciones no se tiene en cuenta al SAC para calcular la indemnización.

La doctrina de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en sus distintos precedentes ha determinado que el aguinaldo se devenga día a día y que por ello es un salario diferido, razón por la cual es correcto incluir su parte proporcional en todos los rubros que posean el carácter de indemnizatorios, más no a los que tengan el carácter de remuneratorios.

Las **bonificaciones anuales**, por ejemplo, por eficiencia también, en su parte proporcional dada su naturaleza salarial que el trabajador adquiere como consecuencia de su prestación habitual, debe integrar asimismo la base de cálculo de la mejor remuneración a los fines del cómputo de las indemnizaciones derivadas del despido.

Las **gratificaciones o bonos** que emanan de una decisión unilateral del empleador, cuando reúnen los requisitos de normalidad y habitualidad tienen carácter remuneratorio; precisamente por configurar un reconocimiento que efectúa el empleador y tiene su origen y razón en la actividad del trabajador subordinado.

SAC sobre indemnización.

El primer párrafo del Art. 245 de la LCT establece, como base de cálculo de la indemnización por antigüedad "la mejor remuneración mensual, normal y

habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor”.

El carácter de “salario diferido” del aguinaldo ha generado distintas interpretaciones respecto de si debe o no considerarse para la determinación de la indemnización por antigüedad.

La justicia nacional del trabajo tiene resuelto que “No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la LCT, la parte proporcional del sueldo anual complementario” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561” del 19/11/2009).

En cambio, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, tiene sentada, desde hace largos años, la doctrina de que el aguinaldo debe ser incorporado en su parte proporcional a aquella base, pues la remuneración consiste en la suma de lo que se devengo en el mes más la incidencia de aquel (SCBA, 21/3/89, “Monti, Roberto c/ Swift-Armour S.A. Argentina”, T. y S.S. 1989-617; Id: 3/12/1991, “Nagel, Gladys N. c/ Panadería El Cañón y/o Aníbal F. Jurio”, T. y S.S. 1992-959; Id, 3/10/2001, “Martín, Rosa c/ ESEBA s/ Diferencia salarial”, L. 68.416, ‘Diario de Jurisprudencia Judicial’ del 5/12/2001).

En otras jurisdicciones provinciales deberá considerarse el criterio que sobre el tema hubiera fijado la jurisprudencia de los tribunales superiores.

Para adicionar el Aguinaldo o SAC en un reclamo judicial que por jurisdicción corresponde iniciarlo conforme la doctrina provincial comentada, se puede realizar de 2 formas:

- 1) A cada rubro con carácter indemnizatorio (indemnización por antigüedad, integración del mes de despido e indemnización sustitutiva de preaviso) le calculamos el aguinaldo proporcional de manera separada (que en suma es el 8,33% del rubro que estemos determinando o divido los doce meses del año, de acuerdo al criterio utilizado que se verá con más detalle en próximas unidades)
- 2) Adicionamos el SAC al salario base de cálculo directamente y con ello ya lo estamos adicionando a todos los demás rubros.

Paso a paso para obtener la base remuneratoria:

- 1) En primer lugar debemos observar los recibos salariales de los últimos 12 meses trabajados o en su caso, de los periodos que se tengan trabajados si fuera el caso que no se llegara a contar con dicha antigüedad.

2) Una vez que se observan los recibos mes a mes, determinando claramente los rubros habituales, mensuales y normales abonados durante todo el transcurso de la relación laboral, se debe determinar cuál fue la MEJOR, es decir, determinar en qué periodo se devengó la más alta. Para esto, no solo debemos considerar los recibos de haberes, sino también analizar si en el caso en estudio existen diferencias salariales devengadas aunque no abonadas conforme la categoría laboral que desarrolle nuestro trabajador.

3) Luego, habrá que determinar conforme los distintos Convenios Colectivos de Trabajo si el mejor salario devengado al trabajador supera el tope salarial, que equivale a 3 veces el salario promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador.

Para el caso que el salario supere dicho tope salarial, existen variadas posturas y doctrinas encontradas, muchas de las cuales se han pronunciado por la inconstitucionalidad de los topes máximos fijados por el art. 245 y otros por su constitucionalidad.

La CSJN ha resuelto tal controversia y ha decidido que la base de cálculo a los efectos de determinar la indemnización por antigüedad no puede reducirse en más de un 33% (Conf. Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido. V. 967. XXXVIII; 14-09-2004; T. 327 P. 3677).

4) Luego se debe observar la antigüedad que posee el trabajador, que en el caso de superar en fracción de tiempo más de 3 meses, se computará como un año más a los efectos de la indemnización prevista por la Ley de Contrato de Trabajo.

5) También debemos distinguir los rubros que son remunerativos de los puramente indemnizatorios y de las multas o sanciones conminatorias que operan con las distintas leyes como la 24.013, 25.323 y 25.345.

Si en el caso existieran remuneraciones variables mes a mes, se debe tomar siempre la más alta devengada y en Capital Federal específicamente, solicitar aplicación del PLENARIO BRANDI.

6) Con estos pasos concluidos se puede empezar a hacer el cálculo. En una unidad en particular realizaremos ejercicios prácticos a los fines de aplicar esta teoría.

AFIP: cómo consultar sábanas de aportes.

Siempre es importante solicitarle al cliente que nos comparta la sábana de aportes que se encuentra en AFIP ya que en caso de que no logre reunir los 12 recibos de sueldo o los necesarios para calcular la base remuneratoria, en esa

sábana vamos a poder ver todos los datos registrados de la relación laboral, incluyendo cuál fue el salario mensual.

Para solicitarla, primero hay que solicitar la clave fiscal tal como se indicó en la unidad 1.

Una vez que se genera el usuario y la contraseña y se aceptan los datos biométricos hay que seguir los siguientes pasos:

1) Ingresar a “aportes en línea”:



2) Hacer click en “ingresar”:



3) Si sabemos los períodos que queremos ver, seleccionarlos y hacer click en continuar, sino directamente ver los archivos históricos, donde vamos a ver todos los datos en general.

serviciosweb.afip.gob.ar/tramites_con_clave_fiscal/misaportes/app/consulta/Seleccion.aspx

AFIP **aportes en línea**

Apellido y Nombre: SOSA CESAR EDUARDO
 CUIL: 20-28111845-6

Cerrar Sesión
 martes, 29 de septiembre de 2020 - 04:14:40 p.m.

CONSULTA DE LOS RECURSOS DE SEGURIDAD SOCIAL DESDE 07/1994

Ingrese los períodos trabajados por tramos anuales

Período desde: 08 / 2018 (mm/aaaa)
 Período hasta: 05 / 2019 (mm/aaaa)

Asociar Teléfono Archivo Histórico CONTINUAR

Finalizar

4) Para el período de abril 2016 nos indica esta información:

RESUMEN DE SITUACIÓN PREVISIONAL PARA EL PERÍODO 04/2016

Periodo	Remuneración total bruta	Aportes de seguridad social		Aportes de obra social		Contribución patronal de obra social
		Declarado	Depositado	Declarado	Depositado	
04/2016	300,00	42,90	42,90	8,10	8,10	OS PERS. CONSTRUCCION (1054) PAGO

Referencias: Pago Pago parcial Impago Sin información Más información Declarado de Oficio por AFIP

(* La remuneración bruta puede incluir el sueldo anual complementario (SAC))

Asociar Teléfono Imprimir Archivo Histórico VOLVER

Finalizar

5) Si hacemos click en la "i" azul que figura debajo de la fecha vamos encontrar más información.

Bases imponibles		Fecha de presentación de última DJ procesada del período (Rectificativa):
Remuneración total bruta	300,00	25/08/2016 12:02:59 p.m.
Remuneración imponible de seguridad social	300,00	
Remuneración imponible de obra social	300,00	

Deducciones	Declarado	Depositado	Organismo de destino	Observaciones
Aportes jubilatorios	33,00	33,00	ANSeS	
Aportes Jubil. 2%	0,00	0,00		
Aportes Jubil. Resol. 33 y 41 SSS	0,00	0,00		
Aportes Jubil. Dec. 788/05	0,00	0,00		
Aportes INSSJP	9,00	9,00	INSSJP (PAMI)	
Aportes FSR	0,90	0,90	FONDO SOLIDARIO DE REDISTRIBUCIÓN (ex-ANSSAL)	Retenido con el aporte de obra social
Aportes de obra social	8,10	8,10	OS PERS. CONSTRUCCION(1054)	
	51,00	51,00		

Sus aportes	
Seguridad social	Pago
Obra social	Pago

Contribuciones patronales	
Seguridad social	Pago
Obra social	Pago
Riesgo de trabajo (ART)	Pago

[DETALLE DE LA DECLARACIÓN JURADA >>](#)
[DETALLE DE LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS >>](#)