

INDEMNIZACIONES AGRAVADAS Y SITUACIONES ESPECIALES



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com



**ART
178**

**13
salarios**

www.marcelodistefano.com

DESPIDO POR MATERNIDAD O EMBARAZO

Existe una presunción legal **iuris tantum** de que el despido se produjo por maternidad o embarazo **cuando fue decidido dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto**, siempre que la trabajadora haya notificado fehacientemente su embarazo o requerido su comprobación por el servicio médico de la empresa.

En caso de despido, si el empleador no demuestra que existió una causa justificada, debe pagar, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, o sea, **trece salarios mensuales**, ya que se adiciona el SAC (arts. 178 y 182, LCT).

Supuestos Extendidos por Jurisprudencia y Doctrina:

- **Período de Prueba**
- **Adopción y Pérdida del Embarazo**
- **Extensión a familias homoparentales**
- **No procede en caso de cumplimiento del contrato a plazo fijo**
- **No opera el tope indemnizatorio.**

RENUNCIA DE LA TRABAJADORA AL FINALIZAR SU LICENCIA POR MATERNIDAD



www.marcelodistefano.com

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país, **podrá rescindir su contrato de trabajo percibiendo en compensación por el tiempo de servicio una indemnización equivalente al 25% de la que le correspondiere por antigüedad** (art. 245, LCT), mientras que la base de cálculo de la misma no podrá exceder de un salario mínimo y vital por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses (art. 183, LCT).

Controversia de la referencia legal al SMVM

**ART
183**

**25% del
Art, 245**

En forma similar al caso anterior, la LCT establece la presunción iuris tantum de que el despido obedece a causa de matrimonio cuando fue dispuesto **dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio**, sin invocación de causa o si no fuere probada la invocada, siempre que haya sido **notificado fehacientemente** el empleador y acreditado con la copia del acta de celebración. La indemnización que corresponde es la misma que en caso de despido por maternidad o embarazo —**un año de remuneraciones**— (arts. 181 y 182, LCT).

La JNT asimila este agravamiento al despido de trabajadores varones, pero deben acreditar la relación con el despido. En algunas jurisdicciones rige también la presunción iuris tantum

Respecto a la acumulación de las indemnizaciones x matrimonio y x embarazo la jurisprudencia no es pacífica.

www.marcelodistefano.com



**ARTS
181 Y 182**

**13
salarios**

DESPIDO POR MATRIMONIO



<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/articulo-14-bis-constitucion-nacional/>



www.marcelodistefano.com

La tutela sindical trasciende la mera protección individual del trabajador y constituye una garantía institucional diseñada para salvaguardar la Libertad Sindical. Se define como el conjunto de medidas, garantías y procedimientos que buscan impedir que el empleador utilice sus facultades jerárquicas para neutralizar o perseguir la actividad gremial.

Fundamentación Jurídica y Jerarquía Normativa: La protección de los representantes no es una concesión graciosa del legislador, sino un mandato derivado de normas de máxima jerarquía:

Constitución Nacional (CN): El Art. 14 bis garantiza a los trabajadores la "organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial" y asegura a los representantes gremiales las "garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

Convenio 87 de la OIT / Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional (Art. 75 inc. 22 CN): Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales/Convención Americana sobre DDDHH (Pacto de San José).

DESPIDO DE REPRESENTANTES SINDICALES

TUTELA SINDICAL

Sujetos Amparados por la LAS 23.551

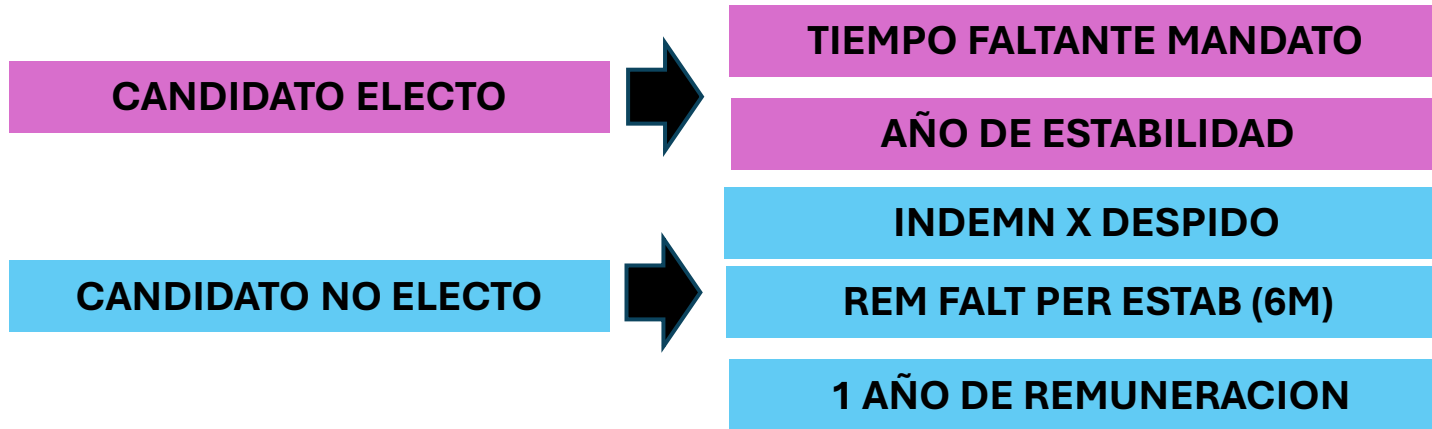
La LAS (Ley de Asociaciones Sindicales) 23.551 extiende esta tutela de forma específica:

Cargos Electivos: Dirigentes que ocupan roles en la estructura de la asociación sindical (Art. 48).

Representantes sindicales en la Empresa: Delegados de personal y miembros de comisiones internas (Art. 40).

Candidatos: Desde la oficialización de la lista y su notificación al empleador (Art. 50).

Fallo Rossi: Extensión a Sindicatos simplemente inscriptos.



Rige desde la postulación del cargo (oficialización de lista notificada al empleador)

La protección RIGE en caso de despidos o suspensión por razones económicas.
Pero NO cuando las suspensiones o despidos tienen carácter general.



La Estabilidad Gremial: Exclusión de Tutela

La garantía central consiste en la imposibilidad de despedir, suspender o modificar condiciones de trabajo sin una resolución judicial previa que excluya al trabajador de la tutela.

Acción de Exclusión de Tutela: Es una vía sumarísima donde el empleador debe probar la existencia de una "justa causa" ante un juez. Sin esta autorización judicial, cualquier medida es inoponible al trabajador.

Consecuencias de la Infracción: Si el empleador despide sin exclusión previa, o modifica alguna condición esencial del contrato de trabajo sin consentimiento del trabajador, el representante sindical puede accionar por la reinstalación en su puesto y el cobro de salarios caídos. El incumplimiento de la reinstalación genera multas pecuniarias.

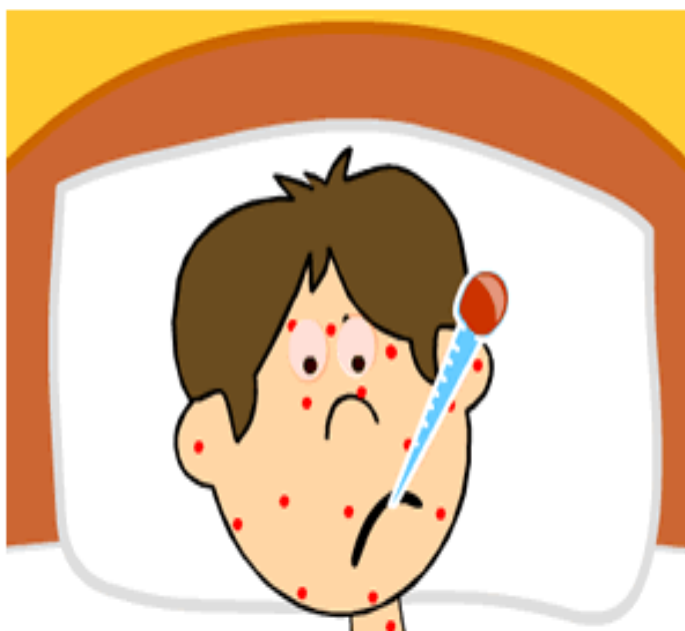
Régimen de Resarcimiento por Despido

La protección de la tutela sindical rige desde el momento mismo de la postulación al cargo, siempre que se haya cumplido con la oficialización de la lista y la notificación fehaciente al empleador.

En cuanto al régimen resarcitorio, si el trabajador es un candidato electo, la indemnización especial se integra con las remuneraciones correspondientes a todo el tiempo faltante del mandato, a lo que debe sumarse el año de estabilidad posterior previsto por la LAS. Para aquellos candidatos que no resultaren electos, el agravamiento consiste en el pago de las remuneraciones por el periodo de estabilidad restante (seis meses desde la postulación) más un año adicional de remuneraciones.



www.marcelodistefano.com



**ART
183**

www.marcelodistefano.com

DESPIDO DURANTE LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE

En caso de despido incausado durante el goce de la licencia paga por enfermedad, establecida en el art. 208 LCT, **el empleador debe abonar, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios correspondientes hasta el alta médica o el vencimiento del plazo de licencia** (art. 213, LCT).

Se trata de las enfermedades inculpables NO motivadas en razón del trabajo (esas van por sistema de ART).

Tienen sustento protectorio. El empleado con – 5 años de antigüedad tiene 3 meses de licencia paga y el de + 5 tiene 6 meses. Se duplican estos plazos con cargas de familia.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo **no imputable al empleador** y fehacientemente justificada, o por causas económicas, **el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la que le correspondería por antigüedad (art.245, LCT)**

Se deberá comenzar por el personal menos antiguo de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia aunque con ello se alterara el orden de antigüedad

El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC)

Para que un empleador pueda invocar válidamente la causal de falta o disminución de trabajo y aplicar la reducción indemnizatoria, la legislación argentina (Ley 24.013) exige el cumplimiento previo del Procedimiento Preventivo de Crisis.

**ART
247**

**50% del
Art. 245**

DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR



www.marcelodistefano.com

Extinción por Jubilación del Trabajador



www.marcelodistefano.com

**ART
252**

Cuando el trabajador reúne los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo de 1 (un) año. Dicha intimación implica la notificación del preaviso, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Concedido el beneficio o vencido el plazo otorgado por el empleador, el contrato de trabajo quedará extinguido **sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.**

Si el trabajador jubilado volviera a prestar servicios en relación de dependencia, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo (100% o 50% ej. Fuerza mayor).

Si reingresa a las órdenes del mismo empleador debe computarse solamente como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese (art. 253, LCT).

**ART
253**

DESPIDO DEL TRABAJADOR JUBILADO QUE REINGRESA A LA ACTIVIDAD



www.marcelodistefano.com

EXTINCIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR

En caso de muerte del trabajador deberá abonársele **a sus descendientes una indemnización de monto equivalente al 50%** de la que le correspondiere por antigüedad; serán beneficiarias de la misma las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18037, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecidos (art. 248, LCT).

www.marcelodistefano.com



**ART
248**

**50% del
Art. 245**

FALLECIMIENTO DEL EMPLEADOR

El fallecimiento del empleador no siempre extingue el vínculo, ya que el contrato puede continuar con sus herederos o legatarios.

Condición para la Indemnización: La extinción con derecho a indemnización solo procede cuando la relación laboral dependía de manera exclusiva de la persona del empleador (*intuitu personae*) o cuando su deceso determine de forma inevitable el cierre del establecimiento.

Monto Resarcitorio: Al igual que en el caso anterior, el trabajador tiene derecho a percibir el 50% de la indemnización por antigüedad prevista en el Art. 245 de la LCT.



www.marcelodistefano.com

POR VOLUNTAD CONCURRENTE DE LAS PARTES



www.marcelodistefano.com

ART 241

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo mediante escritura pública o antes la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Se considera que igualmente la relación laboral queda extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultare del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación (art. 241 LCT).

Formas de Instrumentación: El acuerdo debe celebrarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (Ministerio de Trabajo).

Extinción Tácita: La relación también se considera extinguida por voluntad concurrente si del comportamiento concluyente y recíproco de ambas partes se traduce inequívocamente el abandono de la relación.

Si el trabajador dejare su empleo sin dar aviso ni exteriorizar la causa de su comportamiento, el empleador puede extinguir la relación laboral fundamentando tal hecho como abandono de trabajo.

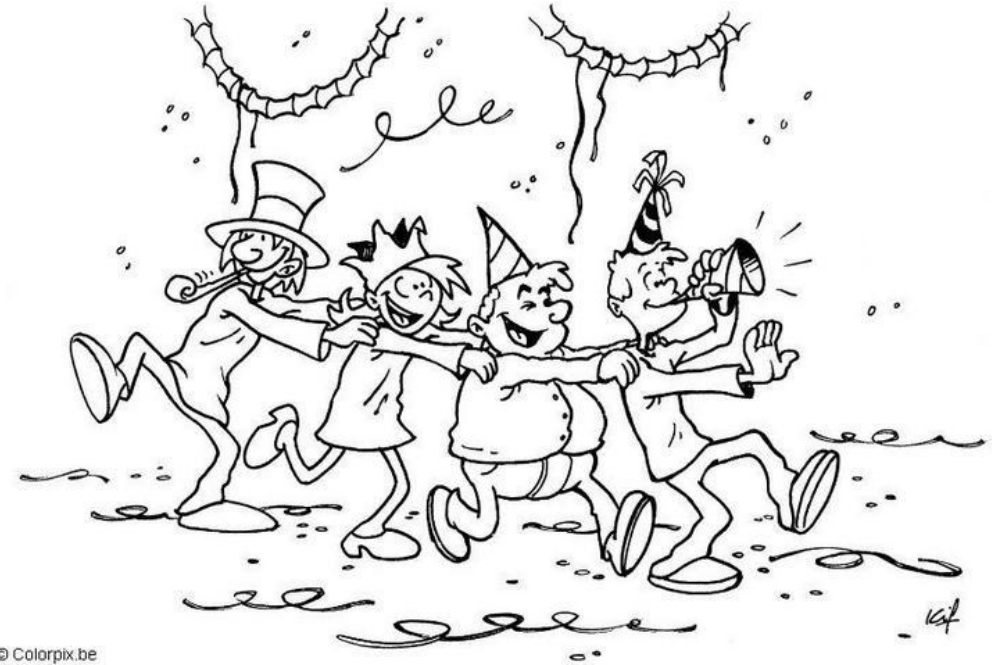
La LCT define que el abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso (art. 244, LCT).

Constitución en Mora: El abandono como acto de incumplimiento solo se configura previa constitución en mora por parte del empleador.

Requisito de Intimación: El empleador debe intimar al trabajador de forma fehaciente (generalmente vía telegrama colacionado) para que se reintegre al trabajo dentro del plazo que impongan las modalidades de cada caso.

Consecuencias del Silencio: Solo si el trabajador, debidamente intimado, no se reintegra ni justifica su ausencia, el empleador puede extinguir el vínculo por esta causa.

ABANDONO DE TRABAJO



© Colorpix.be

www.marcelodistefano.com

**ART
244**

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN POR CAUSAS PENALES

DENUNCIA CRIMINAL EFECTUADA POR EL EMPLEADOR

Cuando el empleador denuncia criminalmente al trabajador y esto motiva su suspensión preventiva, la ley establece una protección específica en caso de que la acusación resulte infundada:

Sobreseimiento o Desestimación: Si la denuncia es desestimada o el trabajador es sobreseído (provisoria o definitivamente), el empleador tiene la obligación legal de reincorporarlo al trabajo.

Salarios Caídos: El empleador debe satisfacer el pago de todos los salarios perdidos durante el tiempo que duró la suspensión preventiva.

Derecho a Declararse Despedido: El trabajador puede optar por considerarse en situación de despido si las circunstancias del caso así lo justifican.

Negativa a la Reincorporación: Si el empleador se niega a reincorporar al trabajador tras el sobreseimiento, deberá abonar la indemnización por despido incausado además de los salarios perdidos durante la suspensión.



www.marcelodistefano.com

DENUNCIA DE TERCEROS O PROCESOS DE OFICIO

Si el proceso penal es promovido por un tercero o de oficio y esto deriva en la privación de la libertad del trabajador, el régimen de obligaciones varía:

Suspensión de Remuneración: El empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, ya que la imposibilidad de prestar servicio no le es imputable.

Excepción: La obligación de pago se mantiene si el hecho que motivó la causa penal estuviera relacionado con el trabajo o se hubiera producido en ocasión del mismo.



PAGO EN JUICIO

Formalidades del Pago (Art. 277, LCT)

Todo pago derivado de un juicio laboral debe cumplir con las siguientes condiciones para tener efectos cancelatorios:

Depósito Judicial: Se debe efectuar mediante depósito bancario en los autos del juicio, a la orden del tribunal interviniente.

Giro Personal: El pago se efectiviza mediante un giro judicial personal a nombre del titular del crédito o sus derechohabientes.

Prohibición de Intermediarios: Esta formalidad se mantiene incluso si el trabajador ha otorgado un poder a sus abogados.



www.marcelodistefano.com

**ART
277**

PACTO DE CUOTALITIS

El Pacto de Cuotalitis es el acuerdo entre el trabajador y su abogado para compartir el resultado económico del pleito.

Límite Legal: La LCT prohíbe que este pacto exceda el 20% del monto recuperado.

Requisitos de Validez: Para su eficacia, el pacto requiere la ratificación personal del trabajador ante el juez y la posterior homologación judicial.

www.marcelodistefano.com



VENCIMIENTO DEL PLAZO EN LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO

En los contratos a plazo fijo de una duración no inferior a un año, una vez operado el vencimiento de plazo acordado y cumplido el contrato, **debe abonarse al empleado una indemnización equivalente al 50% de la prevista en el artículo 245 de la LCT.**

Preaviso Obligatorio (Art. 94): Las partes deben ratificar la expiración del plazo mediante un preaviso otorgado con una antelación no menor a un (1) mes ni mayor a dos (2), salvo que el contrato sea por un tiempo inferior a un mes.

Efecto de la Omisión: Si ninguna de las partes preavisa fehacientemente en el plazo legal, se entiende que el contrato se convierte en uno de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación.



www.marcelodistefano.com

DESPIDO POR QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR

La situación de insolvencia del empleador, manifestada a través del concurso preventivo o la quiebra, no extingue automáticamente los contratos de trabajo. No obstante, si el proceso deriva en el cese de actividades y la imposibilidad de continuar la explotación, el régimen de la LCT establece una graduación indemnizatoria basada en la responsabilidad del empleador en la crisis.

Criterio de Imputabilidad: Quiebra No Imputable: Si la quiebra se debe a causas ajenas a la voluntad o gestión del empleador, la indemnización por antigüedad se reduce al 50% de la prevista en el Art. 245.

Quiebra Imputable: Si la insolvencia es consecuencia de una conducta dolosa o culposa del empleador (mala gestión), el trabajador tiene derecho a percibir el 100% de la indemnización por antigüedad.



www.marcelodistefano.com

**ART
251**

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR

Este apartado desarrolla el régimen de finalización del vínculo laboral cuando el dependiente sufre una merma definitiva en sus aptitudes psicofísicas, situación contemplada en el Art. 254 de la LCT.

Estamos en el supuesto de que la extinción se produce cuando el trabajador presenta una incapacidad física o mental sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios. Esta condición le impide continuar con el cumplimiento del objeto del contrato de forma permanente.

El sistema legal gradúa la compensación económica según la magnitud de la incapacidad y la posibilidad de reintegro a la estructura de la empresa.

**ART
254**



www.marcelodistefano.com

CONT: EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR

Incapacidad Parcial Definida:

Ocurre cuando el trabajador sufre una disminución definitiva de su capacidad laboral que no llega a ser total. Si la imposibilidad de regreso no es imputable al empleador, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la prevista por antigüedad o despido (Art. 245 LCT).

En este supuesto, deben abonarse también el SAC (Sueldo Anual Complementario) proporcional, las VNG (Vacaciones No Gozadas) y el SAC sobre VNG.

Incapacidad Absoluta:

Se configura cuando la invalidez es total y permanente, impidiendo cualquier tipo de tarea laboral.

La ley establece el pago del 100% de la indemnización por antigüedad o despido prevista en el Art. 245 LCT.

Al igual que en el caso anterior, la liquidación debe integrar el SAC proporcional, las VNG y el SAC sobre VNG.



