

APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO
**LA INDEMNIZACIÓN POR
ANTIGÜEDAD DEL ARTÍCULO 245
DE LA LEY DE CONTRATO DE
TRABAJO.**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 1 Número 2, 1 de Noviembre de 2024.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1. Caracterización del sistema de indemnización por antigüedad	4
2. Evolución del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo	6
3. Supuestos de procedencia	7
4. Cálculo de la indemnización	8
5. Mejor remuneración mensual, normal y habitual:	9
6. Tope a las indemnizaciones según el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo	10
7. Positivización de la “jurisprudencia Vizzotti”	11
8. Trabajadores no comprendidos en el convenio colectivo de trabajo	11
9. Mínimo indemnizatorio	12
10. Sistema de Cese Laboral por disponibilidad colectiva	12
11. Síntesis del Anexo II del Decreto 847/2024	13
12. Seguros de capitalización	14

INTRODUCCIÓN

El sistema de indemnización por antigüedad al que resulta acreedor un trabajador dependiente frente al despido por causa injustificada dispuesto por el empleador en Argentina, consagrado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, ha mutado a lo largo de los años, adaptándose a los cambios políticos, económicos y judiciales del país. Desde su concepción original, el sistema ha tenido como objetivo proteger a los trabajadores ante el despido arbitrario, proporcionando una compensación justa por los años de servicio prestados.

Las reformas introducidas en los años 90 enmarcadas en las políticas neoliberales, especialmente las incorporadas por la Ley 24.013, tuvieron un impacto significativo en la manera de calcular la indemnización, particularmente a través de la imposición de topes indemnizatorios que afectaron a los trabajadores de mayores ingresos. Sin embargo, el fallo "Vizzoti c/ AMSA" en 2004 marcó un punto de inflexión, al reinterpretar la aplicación de esos topes y reafirmar el principio de justicia social, garantizando que los trabajadores no vean reducida su indemnización en más del 33% de su salario real.

La sanción de la Ley de Bases 27.744 en 2024, que volvió a modificar el texto del artículo 245, consolidó en la norma el criterio adoptado en el fallo Vizzotti, y al mismo tiempo, abrió la posibilidad de establecer regímenes indemnizatorios especiales a través de la negociación colectiva.

1. CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, incorporado por la reforma de 1957, garantiza la "protección contra el despido arbitrario". Ante el daño que le ocasiona al trabajador la pérdida de su empleo, que es el sostén de su calidad de vida, el ordenamiento jurídico ofrece una respuesta. Sin embargo, la Constitución no establece la forma exacta de protección, dejando en manos del legislador la creación de los mecanismos correspondientes.

El sistema de indemnización por antigüedad fue establecido en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y busca resarcir al trabajador despedido sin causa justa, proporcionándole un monto económico en función de los años trabajados para un mismo empleador. Este mecanismo es uno de los pilares del derecho laboral argentino, fundamentado en la protección del empleo y la estabilidad del trabajador frente a los vaivenes del mercado laboral y las decisiones unilaterales del empleador.

Recordemos aquí que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado, y que nace para subsistir hasta el momento en el cual el trabajador se retira del mismo por renuncia, muerte, o se acoge al sistema jubilatorio.

Existen distintos mecanismos posibles de protección contra el despido arbitrario, como la estabilidad absoluta, la estabilidad relativa (propia e impropia), el fondo de desempleo, seguros de cese, y otros. En este sentido, el sistema elegido por el legislador argentino y consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo es el de estabilidad relativa impropia. Esto significa que el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador, pero si el despido es arbitrario o injustificado, debe pagar una indemnización a cambio.

Esta indemnización es tarifada, lo que significa que no está sujeta a la discrecionalidad de las partes o de un juez. El propio legislador ha fijado los parámetros que deben utilizarse para determinar el monto, eliminando cualquier margen de arbitrariedad en su cálculo. Una de las principales características del sistema es que permite calcular a priori el costo de un despido arbitrario. No obstante, este sistema ha sido criticado por parte de la doctrina ante su falta de consideración de los perjuicios concretos que el despido podría causar al trabajador, ya que no busca determinar el daño de acuerdo con los principios del Código Civil, sino que se presenta como un "costo laboral" más para el empleador.

El empleador que despide de manera injustificada debe pagar la indemnización, aunque no haya causado un daño concreto al trabajador, y el trabajador, a su vez, no puede reclamar una indemnización mayor, aunque el perjuicio sufrido sea más significativo. Solo en casos muy excepcionales el sistema permite excepciones, cuando el daño adicional justifica una reparación autónoma.

2. EVOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 245 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO[1]

2. Evolución del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo[1]

Como ya señalamos, el sistema indemnizatorio por antigüedad de la Ley de Contrato de Trabajo ha experimentado diversas modificaciones desde su sanción original en 1974. En su versión original, se establecía una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, o fracción mayor de 3 meses, sin fijar ningún tope, con el objetivo de compensar al trabajador despedido injustificadamente.

Con la sanción de la Ley 24.013 en 1991, se introdujeron topes indemnizatorios que limitaron el salario base utilizado para el cálculo de la indemnización, generando controversias, especialmente para los trabajadores con mayores salarios. Estos topes fueron diseñados para reducir los costos de despido para los empleadores, pero afectaron la equidad de las compensaciones.

A principios de 2004, la ley 25.877 realizó nuevas modificaciones al artículo 245, solo con ajustes técnicos, aunque no produjo cambios significativos al sistema de topes.

Ante los insistentes reclamos judiciales por inconstitucionalidad que se sucedieron desde la aplicación de la ley 24.013, ante la arbitrariedad de los topes que generaban una disminución muy significativa de las indemnizaciones, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en 2004 dictó el fallo "Vizzotti c/ AMSA" que marcó un punto de inflexión en la materia.

Este fallo se centró en la aplicación de los topes indemnizatorios impuestos por la Ley 24.013, los cuales limitaban el salario base utilizado para el cálculo de la indemnización por antigüedad en los despidos sin causa.

La Corte Suprema sostuvo que la aplicación estricta de estos topes, al reducir significativamente la indemnización, vulneraba el principio de justicia social y protección del trabajador, que son pilares del derecho laboral argentino. En particular, la Corte fundamentó que la reducción excesiva de la indemnización, como en el caso de Vizzotti, quien vio limitado su salario indemnizatorio al 67% del monto real, generaba una inequidad contraria a los principios constitucionales practicando un "acto confiscatorio"

[1] Los distintos textos del artículo 245 de la LCT pueden obtenerlos en el siguiente documento:

<https://marcelodistefano.com/2024/10/17/evolucion-de-los-contenidos-de-la-indemnizacion-por-despido-en-la-lct/>

El principal fundamento del fallo fue que los topes no podían reducir la indemnización en más del 33% del salario real del trabajador. Esto significaba que, aunque el sistema permitía la existencia de límites, estos no podían desvirtuar el objetivo de la norma, que es ofrecer una compensación justa y proporcional al trabajador despedido.

El fallo "Vizzotti c/ AMSA" cambió radicalmente la forma en que se interpretaba la aplicación del tope indemnizatorio. Aunque no derogó el tope en sí, lo condicionó de manera tal que la reducción de la indemnización no fuera desproporcionada ni afectara el derecho del trabajador a recibir una compensación justa por los años trabajados. Este fallo se convirtió en un precedente muy fuerte, que influyó prácticamente a todos los casos posteriores generando una jurisprudencia consolidada que aseguraba que los trabajadores despedidos no vieran disminuidas sus indemnizaciones en más del 33% de lo que les correspondería en base a su salario real.

Finalmente, avanzando en los cambios al artículo 245, la sanción de la Ley de Bases 27.742 en 2024, como veremos a continuación, consolidó en el texto legal las prescripciones del fallo Vizzotti. Asimismo, incorporó la posibilidad de acordar sistemas alternativos de indemnización por antigüedad a través de la negociación colectiva.

3. SUPUESTOS DE PROCEDENCIA

La indemnización por antigüedad se aplica únicamente en los casos de despido sin causa, es decir, cuando el empleador decide prescindir de los servicios del trabajador sin una razón fundada. No aplica en casos de renuncia, retiro voluntario o despido con justa causa. Sin embargo, también es aplicable en los casos de despido indirecto, cuando el trabajador se ve obligado a considerar la relación laboral como extinguida debido a incumplimientos graves del empleador (por ejemplo, falta de pago de salarios o condiciones laborales intolerables). En este supuesto, contemplado en el artículo 246[2] de la LCT, el trabajador puede considerarse despedido y reclamar las indemnizaciones correspondientes como si se tratara de un despido directo sin causa.

[2] Art. 246. –Despido indirecto: Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

4. CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN

Base de cálculo:

El artículo 245 establece que la indemnización debe ser equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Este cálculo debe hacerse sobre la base de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador en el último año de prestación de servicios. Esto asegura que la indemnización refleje adecuadamente los ingresos reales del trabajador, evitando que se utilicen remuneraciones menores o atípicas como base de cálculo.

Veamos el primer párrafo del texto legal vigente, artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme la redacción de la ley 27.742:

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se 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 de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.”

Elementos del cálculo de la indemnización:

- **Base de cómputo económica:** Mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.
- **Exclusiones del cómputo:** La ley 27.742 incorporó en el texto del artículo 245 que la base de cálculo no incluirá el Sueldo Anual Complementario[3], ni conceptos de pago semestral o anual. Seguramente se abrirán instancias judiciales de debate sobre la exclusión de montos plurimensuales, si los mismos son de carácter remunerativo y permanentes en la base de cálculo.
- **Base de cómputo temporal:** Se toma como múltiplo del cálculo un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de 3 meses. Se remite a la fecha de ingreso del trabajador momento en que inicia la relación laboral.
- **Exclusión del período de prueba:** El despido durante el período de prueba no otorga derecho al trabajador de percibir la indemnización por antigüedad, pero una vez superado el período de prueba, el cómputo de la antigüedad se remite a la fecha de inicio de la relación laboral.

[3] Esto ya había sido resuelto por el fallo Plenario “Tulosai” y ahora quedó incorporado en el texto legal.

5. MEJOR REMUNERACIÓN MENSUAL, NORMAL Y HABITUAL:

El cálculo de la indemnización por antigüedad, según el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, se basa en la “mejor remuneración mensual, normal y habitual” percibida por el trabajador durante el último año de servicio. Este concepto incluye diversos componentes salariales, entre ellos los salarios variables, que son clave para establecer el monto de la indemnización en casos de despido sin causa. A continuación, se detallan los elementos que componen este concepto y cómo se computan los salarios variables.

- **Mejor remuneración mensual:** La mejor remuneración mensual hace referencia al salario más alto que el trabajador haya percibido en un mes durante el último año de trabajo. Esto incluye tanto el sueldo básico como cualquier otro adicional o incremento salarial que haya sido habitual en la relación laboral, como comisiones, bonificaciones o premios que se repiten en el tiempo.
- **Remuneración normal:** El término normal se refiere a los pagos que el trabajador recibe de manera regular por el cumplimiento de su trabajo. Esto excluye pagos excepcionales o extraordinarios, como gratificaciones especiales o premios por única vez, que no forman parte de su salario habitual. Solamente los pagos constantes en el tiempo son considerados "normales".
- **Remuneración habitual:** La habitualidad implica que el concepto remunerativo debe haber sido percibido con cierta regularidad y constancia en el tiempo para ser considerado en el cálculo. Se excluyen los pagos que se reciben de manera esporádica o aislada.
- **Cómputo de los salarios variables:** En el caso de los trabajadores que reciben salarios variables, como aquellos que perciben comisiones, bonificaciones por productividad o pagos por horas extras habituales, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:
- **Promedio de las remuneraciones variables:** Para computar los salarios variables en el cálculo de la indemnización, el empleador debe promediar las remuneraciones percibidas por el trabajador a lo largo del último año de trabajo. Esto significa que, en lugar de tomar el salario de un solo mes, se calcula un promedio mensual de los salarios variables percibidos durante ese período. El texto legal señala que “para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador”.

-Inclusión de comisiones y bonificaciones: Si el trabajador percibe comisiones o bonificaciones por rendimiento de manera habitual, estas deben ser incorporadas al cálculo. Se computan en función del promedio mensual de las comisiones obtenidas en el último año de servicio.

-Horas extras habituales: Las horas extras que el trabajador realiza de manera frecuente también forman parte del cálculo indemnizatorio. Al igual que con las comisiones, se toma el promedio de las horas extras trabajadas en los últimos 12 meses.

-Remuneración fija más variable: En los casos en que el trabajador tiene una remuneración compuesta por una parte fija y otra variable (por ejemplo, un sueldo básico más comisiones), se suman ambas partes. La parte fija se toma directamente, mientras que la parte variable se calcula como el promedio mensual de las cantidades percibidas en el último año.

6. TOPE A LAS INDEMNIZACIONES SEGÚN EL ARTÍCULO 245 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO:

Veamos el segundo párrafo del artículo 245:

“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. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.”

El artículo 245 establece que, al calcular la indemnización por antigüedad, la base para dicho cálculo no podrá exceder el equivalente a tres veces el importe mensual resultante 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, excluyendo los adicionales por antigüedad. Esta disposición busca evitar que la indemnización por antigüedad se dispare en los casos de salarios muy elevados, estableciendo un límite máximo basado en el salario promedio del sector al que pertenece el trabajador.

La autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo) es la encargada de fijar y publicar este promedio salarial, para asegurar que la base de cálculo sea clara y acorde a la actividad económica o sector correspondiente. Esto significa que, si el salario del trabajador excede tres veces el promedio salarial del convenio colectivo, la base para calcular la indemnización estará limitada a ese tope, aunque el salario real del trabajador sea mayor.

7. POSITIVIZACIÓN DE LA "JURISPRUDENCIA VIZZOTTI"

Con la entrada en vigor de la Ley de Bases 27.742, el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo incorpora en su redacción el criterio establecido en el fallo Vizzotti c/ AMSA S.A. Esta jurisprudencia, que establecía que la base de cálculo de la indemnización no podía reducirse en más de un 33%, fue reconocida explícitamente por el cuarto párrafo del texto legal de la siguiente forma:

"La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descripto en el primer y segundo párrafo del presente".

Así, la normativa actual recoge que la indemnización no puede ser inferior al 67% del importe correspondiente a un mes de salario, tomando en cuenta el promedio de las remuneraciones del convenio colectivo aplicable, con el fin de garantizar una protección mínima al trabajador despedido.

De este modo, cuando de la aplicación del tope resulte una disminución superior al 33% de la base de cálculo, deberá realizarse la corrección para que no se supere dicho límite.

8. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

El artículo 245 también contempla el caso de aquellos trabajadores que están excluidos de todo convenio colectivo de trabajo. Para estos trabajadores, el tope de la indemnización se calculará utilizando el convenio colectivo aplicable al establecimiento donde prestan servicios (fundamentalmente el personal jerárquico). Si en el establecimiento existen más de un convenio colectivo aplicable, se tomará como referencia el más favorable para el trabajador. Esta disposición asegura que, aun cuando un trabajador no esté formalmente incluido dentro de un convenio colectivo, se respeten los límites establecidos para la indemnización por antigüedad, garantizando que no quede desprotegido en relación con el tope indemnizatorio que aplica a sus colegas cubiertos por convenios colectivos.

Este enfoque equitativo busca evitar que los trabajadores no comprendidos en los convenios colectivos sufran perjuicios en el cálculo de su indemnización por antigüedad.

9. MÍNIMO INDEMNIZATORIO:

El artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que la indemnización por antigüedad, en ningún caso, podrá ser inferior al equivalente a un mes de sueldo del trabajador. Este mínimo indemnizatorio se calcula de acuerdo con el sistema establecido en los primeros dos párrafos del artículo. Además, corresponde aplicar el tope indemnizatorio, de acuerdo con las reglas generales del artículo, en caso de que el salario del trabajador exceda el límite máximo permitido.

Esta disposición garantiza que el trabajador recibirá al menos una indemnización equivalente a un mes de sueldo, pero también respeta el tope establecido en la ley, en situaciones donde el salario supera el promedio de las remuneraciones del convenio colectivo aplicable.

Recordemos nuevamente que la indemnización por antigüedad no corresponde durante el “período de prueba”.

10. SISTEMA DE CESE LABORAL POR DISPONIBILIDAD COLECTIVA:

La Ley de Bases incorpora la posibilidad de que, mediante convenio colectivo de trabajo, las partes (empleadores y sindicatos) puedan acordar la sustitución del régimen indemnizatorio previsto en el artículo 245 por un fondo o sistema de cese laboral. Este sistema alternativo tiene como objetivo regular el costo del despido de una manera diferente, siempre bajo la premisa de que el costo estará a cargo del empleador.

El aporte mensual destinado a este fondo o sistema de cese laboral no podrá exceder el 8% de la remuneración computable del trabajador. Un ejemplo actual de referencia para este tipo de acuerdo es el sistema de indemnización utilizado por la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), que establece un esquema similar de contribuciones mensuales por parte del empleador, destinado a un fondo de cese laboral.

Quienes apoyan este mecanismo indemnizatorio argumentan que ofrece a las partes la posibilidad de flexibilizar la forma en que se asegura la compensación por despido, permitiendo adaptar el régimen a las necesidades y particularidades de cada sector, sin dejar de garantizar que los costos de terminación laboral sean siempre responsabilidad del empleador.

Este sistema se presenta como una fórmula innovadora, de gran interés, pero también con perspectivas contradictorias. Por ello, será necesario que los representantes sindicales y los empleadores lo analicen detenidamente, asegurándose de que respete plenamente los derechos adquiridos de los trabajadores.

11. SÍNTESIS DEL ANEXO II DEL DECRETO 847/2024

El Sistema de Cese Laboral contemplado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, fue reglamentado por el Decreto 847/2024 Anexo II estructurando los parámetros de un régimen alternativo de indemnización que puede acordarse en el marco de los convenios colectivos de trabajo, como lo permite la Ley N° 14.250 y sus modificaciones.

Este sistema permite sustituir la indemnización por antigüedad del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y otros conceptos indemnizatorios, como los previstos en los artículos 183, 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la LCT.

Características principales:

- **Flexibilidad en la forma de pago:** El sistema de cese debe definir los motivos y condiciones bajo las cuales se pagará una prestación al trabajador cuando finalice la relación laboral. También debe especificar el monto y la modalidad de los pagos (únicos, parciales, etc.) y puede ajustarse a diferentes parámetros según las características de la relación laboral.
- **Tratamiento especial en despido sin justa causa:** Este sistema deberá incluir un trato diferencial para los trabajadores despedidos sin justa causa, garantizando mejores condiciones en estos casos.
- **Opciones de financiamiento:** El sistema puede financiarse a través de fondos de cese (individuales o colectivos) o seguros, asegurando que el empleador sea quien cubra los costos.
- **Modalidades de implementación:** Los convenios colectivos pueden contemplar diversas modalidades de administración de los fondos, como cuentas bancarias, fondos comunes de inversión o fideicomisos financieros. En todos los casos, estos fondos serán inembargables y deberán respetar los requerimientos legales.
- **Sustitución de la indemnización tradicional:** Este sistema sustituye la indemnización tradicional del artículo 245 y se puede aplicar en casos de mutuo acuerdo, despido con o sin causa, fallecimiento del trabajador, renuncia, despido indirecto o jubilación. También puede coexistir con el sistema tradicional si las partes así lo acuerdan.
- **Cancelación total:** Cualquier pago que se realice a través del sistema de cese laboral tiene efecto cancelatorio total, lo que significa que reemplaza completamente las indemnizaciones establecidas por la ley.

- **Mutua elección del sistema:** Al iniciar una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador pueden acordar si se registrarán por el sistema de cese laboral del convenio o por el régimen indemnizatorio tradicional de la LCT.

Las principales críticas al Fondo de Cese Laboral, como se señala en varios debates recientes, giran en torno a las siguientes preocupaciones:

- **Pérdida de derechos adquiridos:** Podríamos estar frente a una privatización encubierta de los derechos laborales. Este sistema reemplaza el derecho a una indemnización sólida y previsiblemente calculada, por un sistema de aportes que puede dejar a los trabajadores más vulnerables ante un despido
- **Impacto negativo en los trabajadores despedidos sin causa:** Aunque se promete un trato diferencial para estos casos, el sistema podría no asegurarles una compensación justa a los trabajadores, debido a la variabilidad en los fondos y aportes, lo que debilitaría su posición frente a la tradicional indemnización por antigüedad
- **Desigualdad entre sectores:** Al permitir que los convenios colectivos determinen diferentes modalidades y montos según el sector o tipo de empresa, se teme que esto pueda profundizar las diferencias entre trabajadores de distintos sectores económicos, con algunos recibiendo menores beneficios en comparación con otros

12. SEGUROS DE CAPITALIZACIÓN:

Los empleadores, independientemente de la aplicación en su sector del Sistema de Cesa Laboral, tienen la opción de contratar, a su propio costo, un sistema privado de capitalización para hacer frente al pago de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este sistema puede también ser utilizado para cubrir la suma que se acuerde libremente entre las partes en caso de desvinculación por mutuo acuerdo, conforme a lo estipulado en el artículo 241 de la misma ley.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho