

La Indemnización por Antigüedad del Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

Caracterización del sistema de indemnización por antigüedad



marcelodistefano.com

El **artículo 14 bis** de la Constitución Nacional, incorporado por la reforma de 1957, garantiza la "**protección contra el despido arbitrario**". 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.

Esta indemnización es **tarifada**, lo que significa que no está sujeta a la discrecionalidad de las partes o de un juez.

Estabilidad Relativa

Contrato x Tiempo Indeterminado

Evolución del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo

marcelodistefano.com

Texto Original
LCT 1974 (art
262)
Ley 20744

Texto Ordenado
después de los
Recortes de la
Dictadura (art 245)
Ley 21797/78

Texto
Modificado por
Ley 24.013/91

Texto
Modificado
por Ley
25.877/04

Texto
Modificado
por Ley Bases
27.742/24

MRMNH x Año o + 3 meses

TOPE 3 SPC

TOPE 3 SPC

TOPE 3 SPC
PROHIBE +33%

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 LCT, **ha mutado a lo largo de los años, adaptándose a los cambios políticos, económicos y judiciales del país.**

FALLO VIZZOTTI
PROHIBE +33%
2004

PUEDEN CONSULTAR LOS DISTINTOS TEXTOS LEGALES EN:
<https://marcelodistefano.com/2024/10/17/evolucion-de-los-contenidos-de-la-indemnizacion-por-despido-en-la-lct/>



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.

- 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.

Cálculo de la indemnización. Base de cálculo:

ART 245 PRIMER PARRAFO

“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.”



marcelodistefano.com

**1 mes de sueldo (MRNH)
x año de antigüedad
o fracción mayor a 3 meses**



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 245 que la base de cálculo no incluirá el SAC, ni conceptos de pago semestral o anual.

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.

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**.

marcelodistefano.com

MENSUAL

El salario más alto que el trabajador haya percibido en un mes durante el último año de trabajo

NORMAL

Los pagos que el trabajador recibe de manera regular por el cumplimiento de su trabajo.

HABITUAL

Debe haber sido percibido con cierta regularidad y constancia en el tiempo para ser considerado en el cálculo.



Cómputo de los salarios variables

Promedio de las remuneraciones variables: “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.



TOPE INDEMNIZATORIO:

ART 245 SEGUNDO PARRAFO

“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.”



Buscá en el sitio



Ministerio de Capital Humano / Trabajo, Empleo y Seguridad Social /

Topes Indemnizatorios

Compartir en
redes sociales

Los topes indemnizatorios se aplican al cálculo de las indemnizaciones a percibir, en caso de despido sin justa causa, por los trabajadores y las trabajadoras cuyas relaciones laborales se enmarcan en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

En dicho caso, el trabajador o la trabajadora tienen derecho a percibir 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.

El sueldo que se utiliza como **base** para calcular esa indemnización no puede superar un **tope** que es el triple del valor que se establece como **promedio** de

marcelodistefano.com

**NO PUEDE SUPERAR:
“SALARIO PROMEDIO
DEL CONVENIO X 3”.**

LIMITE DEL FALLO VIZZOTTI:

**LIMITE MAX
DE DIMINUCION
33% DE LA BASE DE
CALCULO**



**BASE
DE
CALCULO**

**NO PUEDE
SUPERAR
3 VECES EL
SALARIO
PROMEDIO**

marcelodistefano.com



De allí la trascendencia del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación que declaró la inconstitucionalidad del límite a la base salarial previsto en el art. 245 , LCT (según ley 24013), para calcular la indemnización por despido sin justa causa, considerando que corresponde aplicar la limitación prevista en los párrs. 2º y 3º del art. 245, LCT, sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual computable (14/9/2004, "Vizzoti, Carlos A. v. AMSA SA s/despido").

POSITIVIZACION DEL FALLO VIZZOTTI:

**ART 245
CUARTO
PARRAFO**

“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”.

**LEY
BASES**



marcelodistefano.com

**NO PUEDE DISMINUIR MAS
DEL 33%**

1 mes de sueldo (MRNH)

x año de antigüedad

o fracción mayor a 3 meses



marcelodistefano.com

- NO PUEDE SUPERAR EL “SALARIO PROMEDIO DEL CONVENIO X 3”.**
- SI LO SUPERA, LA BASE DE CALCULO SERA EL “SALARIO PROMEDIO DEL CONVENIO X 3”**
- SI LA DISMINUCIÓN OPOERADA POR LA APLICACIÓN DEL TOPE DISMINUYE MÁS DE UN 33%, SE AJUSTA A ESA QUITA COMO TOPE MAXIMO.**

Trabajadores no comprendidos en el CCT:

ART 245 TERCER PARRAFO

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.



marcelodistefano.com

Indemnización mínima

La indemnización mínima equivale a un mes de la mejor remuneración mensual normal y habitual sin tope, sin importar cuál sea la antigüedad del trabajador.

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.



marcelodistefano.com

Anexo II del Decreto 847/2004

El Sistema de Cese Laboral fue reglamentado por el Decreto 847/2004 Anexo II estructurando los parámetros de un régimen alternativo de indemnización que puede acordarse en el marco de los convenios colectivos de trabajo. 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/Tratamiento especial en despido sin justa causa/Opciones de financiamiento/Diversas modalidades de implementación/Sustitución de la indemnización tradicional/Cancelación total/Mutua elección del sistema.

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.

marcelodistefano.com

Mis sitios Lector

Escribir

f t i y Escritor



MARCELO DI STEFANO

Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL NOTAS DE OPINIÓN DISCURSOS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS CCT 366/2006

CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES CÁT. CBC UBA LECTURAS CÁT. CBC UBA PODCAST FCE UBA CLASES VIRTUALES

CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES FCE UBA LECTURAS FCE UBA PODCAST FCE UBA PRESENTACIONES

AJU DERECHO UBA MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di
Stefano



Marcelo Di
Stefano



Fallos y Curiosidades
del Derecho

