



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO



# **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO**

**Autor**

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 2 Número 4, 2 de enero de 2025.

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

<b>1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	
• 1.1. Alcances y Clasificación de la Estabilidad en el Empleo	4
<b>2. Protección Contra el Despido</b>	6
• 2.1. Interpretación y Alcance del Artículo 14 bis	6
• 2.2. Sistema de Reparación de la Ley de Contrato de Trabajo	7
• 2.3. Diferencias con el Sistema General de Reparación de Daños	8
• 2.4. Posibilidad de reclamar daños y perjuicios	8
<b>3. Estabilidad del Empleado Público Consagrada en la Constitución Nacional</b>	9
<b>4. Perfeccionamiento de la Extinción del Contrato de Trabajo</b>	10
<b>5. El Despido.</b>	11
• 5.1. Concepto de Despido	11
• 5.2. Despido Arbitrario, Injustificado, Incausado o Sin Causa	11
• 5.3. Despido Justificado o “con justa causa”	12
• 5.4. Modalidades de Despido: Directo e Indirecto	14
• 5.5. Determinación del Momento de la Extinción. Comunicación. Efectos	16
<b>6. La Injuria en el Despido con Justa Causa</b>	17
• 6.1. Características de la Injuria	17
• 6.2. Casos de Injuria del Trabajador	18
• 6.3. Casos de Injuria del Empleado	19
<b>7. El Convenio 190 de la OIT</b>	22
• 7.1. Incorporación Progresiva en los Convenios Colectivos	22

# 1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad laboral se refiere al nivel o grado de protección que tiene un trabajador frente al despido, estableciendo mecanismos legales que limitan la potestad del empleador para terminar unilateralmente la relación laboral. Este concepto varía en intensidad según el tipo de estabilidad, y busca garantizar la seguridad en el empleo o, en su defecto, una compensación económica adecuada que resguarde al trabajador frente a la pérdida de su fuente de ingresos. Siguiendo a Grisolia[1], podemos definir a la estabilidad en el empleo como “el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado”.

En el régimen legal argentino, el contrato de trabajo tiene como principio fundamental la presunción de continuidad de la vigencia del contrato por tiempo indeterminado (art. 90 LCT), salvo que se acredite una causa justificativa de temporalidad. Esto implica que el empleador, al establecer un contrato de trabajo, tiene la obligación de ofrecer una relación laboral estable y prolongada en el tiempo, siempre que no exista una causa que justifique la limitación temporal del vínculo. Este tipo de contrato refleja la intención de proteger al trabajador en el sentido de que el empleo representa, generalmente, su única fuente de ingresos, y busca garantizar su estabilidad económica y su derecho a desarrollar una carrera laboral sin incertidumbres arbitrarias.

La estabilidad laboral, en este contexto, se convierte en un mecanismo que protege al trabajador ante la precarización y refuerza el derecho a conservar su empleo de manera continuada, salvo causas justificadas para su extinción.

[1] GRISOLIA, Julio, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, Tomo II, Pág. 965.

## 1.1. ALCANCES Y CLASIFICACIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad se clasifica para especificar los distintos niveles de protección que puede tener un trabajador frente a la pérdida de su empleo. Esta clasificación diferencia las modalidades de estabilidad basadas en las garantías que otorga la legislación y los derechos reconocidos. Las principales categorías son:

Estabilidad propia: Es la que otorga máxima protección al trabajador y se clasifica en absoluta y relativa.

La estabilidad propia absoluta asegura al trabajador su derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de despido sin causa o injustificado, vale decir, establece la imposibilidad jurídica del despido sin invocación de causa. Es típica de ciertos regímenes políticos y económicos, donde se protege el empleo de los trabajadores más allá de la indemnización, limitando el despido únicamente a causales específicas. En esta clasificación, si el despido es declarado improcedente, el trabajador tiene derecho a regresar a su posición laboral.

La **estabilidad propia relativa** implica que el trabajador puede ser despedido sin causa justa, pero el empleador está obligado a pagar una **indemnización agravada** como compensación por la desvinculación. Este tipo de estabilidad establece una penalización mayor para el empleador en caso de despido sin justificación, con el fin de desalentar los despidos arbitrarios y reforzar el derecho del trabajador a una compensación más elevada. La indemnización agravada representa una forma de protección adicional, aunque sin el derecho a la reincorporación.

En el derecho argentino, podríamos asimilar como estabilidad propia relativa la protección de los representantes gremiales establecida en el artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551[2].

[2] Artículo 52. – Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

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 de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no 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 aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.



La **estabilidad impropia**, en cambio, se refiere a la modalidad de estabilidad más común en el derecho laboral argentino, especialmente en el sector privado. Aquí, el empleador puede despedir al trabajador sin causa, pero está obligado a abonar una indemnización tarifada, conforme a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta indemnización está previamente fijada y tiene como objetivo compensar al trabajador por la pérdida del empleo, aunque no otorga derecho a la reincorporación.

## 2. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

El artículo 14 bis fue incorporado en la Constitución Nacional en la reforma de 1957, en un contexto ideológico enmarcado en el Constitucionalismo Social que buscaba consolidar los derechos laborales como derechos constitucionales siendo parte de la denominada “segunda generación de derechos humanos”.

Este artículo establece en su primer apartado, donde se consagran los derechos individuales del trabajo, que “...el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las cuales asegurarán al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario; (y la) estabilidad del empleado público...” Aquí encontramos el fundamento del sistema de “protección contra el despido” que se complementa con las normas que establecen el sistema tarifado sancionatorio.

### 2.1. INTERPRETACIÓN Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 14 BIS

La frase “protección contra el despido arbitrario” implica que los trabajadores en relación de dependencia deben contar con garantías que limiten la potestad del empleador para poner fin unilateralmente a la relación laboral sin una justa causa. Este concepto se traduce en:

**Indemnización por Despido Injustificado:** En caso de un despido sin causa justa, la Constitución ampara al trabajador con el derecho a recibir una indemnización tarifada. Esto es parte de la estabilidad impropia o relativa, en la que se reconoce una compensación económica como resarcimiento por la pérdida del empleo.

**Derechos Laborales Fundamentales y su Relación con la Estabilidad:** La protección contra el despido arbitrario se inserta en un marco más amplio de derechos, como la retribución justa y condiciones de labor equitativas, todos apuntando a una mayor seguridad en el empleo.

**Limitaciones y Alcance Constitucional:** Aunque el artículo 14 bis consagra esta protección, su aplicación específica se materializa a través de leyes complementarias, como la Ley de Contrato de Trabajo. Estas normas desarrollan el artículo constitucional y establecen procedimientos específicos y cuantías de las indemnizaciones en caso de despido sin justa causa, buscando cumplir con el objetivo de protección y justicia que dicta la Constitución.

## 2.2. SISTEMA DE REPARACIÓN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

El sistema de reparación de la LCT se basa en un esquema de indemnización tarifada que tiene como objetivo compensar al trabajador ante un despido sin justa causa. Este sistema está diseñado para proteger económicamente al trabajador, brindándole una compensación previamente fijada por la ley, en lugar de un resarcimiento variable que dependa de la magnitud del perjuicio sufrido. La reparación en la LCT tiene características específicas que la diferencian del sistema general de reparación de daños en otros ámbitos del derecho civil, y se enfoca en otorgar un resarcimiento justo y rápido al trabajador desvinculado.

Las principales características del sistema de reparación de la LCT son:

**Tarifada:** La indemnización por despido sin causa está establecida en función de una tarifa fija determinada por la ley, específicamente en el artículo 245 de la LCT. Esta tarifa calcula el monto de la indemnización en base a la mejor remuneración mensual, normal y habitual que el trabajador percibió durante el último año, multiplicada por la cantidad de años de servicio o fracción mayor de tres meses. El sistema tarifado impide que el monto de la indemnización se modifique según los daños o perjuicios específicos que el despido cause en cada caso particular, asegurando una previsibilidad en el resarcimiento.

**Reparatoria:** La función de esta indemnización es reparar el perjuicio económico que sufre el trabajador por la pérdida de su empleo. Al tratarse de un mecanismo tarifado, la indemnización repara de manera general el impacto económico que representa el despido, brindándole al trabajador una suma que busca compensar la interrupción de sus ingresos y otorgarle una base económica para su reinserción laboral o para enfrentar los gastos derivados de su desvinculación.

**Disuasoria:** Además de compensar al trabajador, la indemnización tarifada también tiene un carácter disuasorio. La obligación de pagar una suma establecida y calculada para cada caso de despido sin causa pretende desalentar al empleador de utilizar el despido de manera arbitraria. Este carácter disuasorio está orientado a proteger la estabilidad laboral, haciendo que el despido injustificado tenga un costo económico significativo para el empleador.

## 2.3. DIFERENCIAS CON EL SISTEMA GENERAL DE REPARACIÓN DE DAÑOS

A diferencia del sistema de reparación de daños en el derecho civil, que permite calcular el resarcimiento de acuerdo con los daños específicos y los perjuicios particulares que sufre la persona afectada, el sistema de reparación de la LCT es más rígido y predeterminado. No toma en cuenta factores como el impacto emocional o el nivel de dificultad que pueda enfrentar el trabajador para conseguir otro empleo, sino que se centra exclusivamente en una fórmula objetiva de cálculo.

Esta estructura tarifada garantiza que todos los trabajadores reciban un tratamiento uniforme en el caso de un despido sin causa, manteniendo la previsibilidad y evitando litigios prolongados sobre el monto indemnizatorio.

## 2.4. POSIBILIDAD DE RECLAMAR DAÑOS Y PERJUICIOS

Además de la indemnización tarifada prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, existen situaciones en las cuales el trabajador puede iniciar un reclamo civil por daños y perjuicios cuando el despido o la relación laboral haya generado un perjuicio que excede el daño indemnizable por la LCT. Estos reclamos son procedentes en casos en los que el trabajador sufre daños adicionales, como los que afectan su integridad física, psicológica o moral, a raíz de acciones del empleador que resulten lesivas o abusivas. Ejemplos de estos daños adicionales pueden incluir situaciones de hostigamiento, discriminación, violencia laboral, o cualquier otra conducta ilícita atribuible al empleador que impacte negativamente sobre la dignidad del trabajador.



Este tipo de reclamo se fundamenta en el principio general de reparación integral consagrado en el Código Civil y Comercial, permitiendo al trabajador buscar una compensación adecuada a los perjuicios sufridos. La doctrina y la jurisprudencia han reconocido esta posibilidad, enfatizando que la indemnización tarifada no limita la compensación de daños de naturaleza extracontractual que no se encuentran comprendidos dentro del marco de la LCT. De esta manera, se abre la posibilidad para que el trabajador obtenga una reparación adicional, protegiendo derechos fundamentales más allá de la esfera laboral y promoviendo un ambiente de respeto y dignidad en el ámbito del trabajo. La carga de la prueba, en estos casos, recae en el trabajador.

### **3. ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO CONSAGRADA EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL**

La estabilidad del empleado público también está garantizada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que establece una protección especial para aquellos trabajadores que desempeñan funciones en el sector público.

Este tipo de estabilidad, especial, implica que el empleado público solo puede ser removido de su cargo por la vía de la cesantía o la exoneración por causas justificadas, tales como una falta grave o el incumplimiento de deberes inherentes a su función, y mediante un procedimiento disciplinario denominado “sumario administrativo” en el cual se respete su derecho de defensa. En otras palabras, el empleado público tiene derecho a conservar su puesto de trabajo mientras cumpla con sus obligaciones, y no puede ser cesado de manera arbitraria.

La estabilidad del empleado público tiene como finalidad principal garantizar la independencia y profesionalización del servicio público, evitando que los trabajadores del Estado sean objeto de presiones políticas o cambios en su situación laboral debido a la alternancia de gobiernos. Esta estabilidad permite que el servicio público se mantenga eficiente y estable, con trabajadores que puedan desarrollar sus funciones sin temor a perder su empleo injustificadamente.

## 4. PERFECCIONAMIENTO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo se perfecciona cuando una de las partes, ya sea el empleador o el trabajador, manifiesta la voluntad de poner fin a la relación laboral y esta decisión cumple con los requisitos legales para ser considerada efectiva.

Es importante señalar que en el derecho laboral argentino no existe una ruptura automática del contrato de trabajo. La finalización de la relación laboral requiere una expresión de voluntad concreta por parte de una de las partes, es decir, del empleador o del trabajador. Esto implica que para que el contrato se disuelva, debe haber una manifestación clara y directa de la intención de poner fin al vínculo laboral.

Este acto puede ser:

### **Unilateral o Bilateral:**

- Unilateral: Puede producirse tanto por parte del empleador (despido) como por parte del trabajador (renuncia). La decisión se manifiesta de forma unilateral cuando una de las partes decide poner fin al vínculo sin necesidad del consentimiento de la otra.
- Bilateral: La extinción del contrato también puede perfeccionarse por un mutuo acuerdo entre ambas partes, donde empleador y trabajador convienen en finalizar la relación laboral, usualmente plasmado en un documento escrito para evitar conflictos futuros.

### **Expreso o Tácito:**

- Expreso: Se da cuando una de las partes comunica de manera formal su intención de finalizar el contrato. Esto suele hacerse mediante notificación por escrito, como una carta documento o telegrama, para evitar malentendidos y dejar constancia de la fecha y motivos del término de la relación laboral.
- Tácito: La extinción puede ocurrir de manera tácita cuando alguna de las partes realiza actos que demuestran la voluntad de no continuar con la relación laboral, como el abandono del trabajo por parte del trabajador o el incumplimiento sistemático de las obligaciones esenciales por parte del empleador.

Las partes tienen obligaciones frente a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea el motivo de la desvinculación. El empleador deberá siempre abonar los conceptos de pago obligatorio, entregar certificados de trabajo, certificados de aportes, pertenencias del trabajador y documentos. El trabajador entregará recibos por la liquidación final, devolverá ropa de trabajo y herramientas de propiedad del empleador, así como documentos y subsiste la obligación de reserva.

## 5. EL DESPIDO

### 5.1. CONCEPTO DE DESPIDO

Es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. El despido es una decisión unilateral del empleador que pretende finalizar la relación laboral. En el derecho laboral argentino, existen diferentes categorías y modalidades de despido, cada una con sus implicancias legales y económicas. Las clasificaciones principales son:

### 5.2. DESPIDO ARBITRARIO, INJUSTIFICADO, INCAUSADO O SIN CAUSA

El despido arbitrario o sin causa se refiere a la decisión unilateral del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin una razón que justifique la terminación del vínculo laboral. Esta modalidad se considera injustificada y representa el caso más común en el sistema de estabilidad impropia. La Ley de Contrato de Trabajo establece, como ya señalamos, que, en caso de despido sin causa, el empleador deberá abonar una indemnización tarifada (art. 245), la cual se calcula en función de la antigüedad del trabajador y su mejor remuneración mensual. Este tipo de despido tiene como objetivo compensar al trabajador por la pérdida de su empleo de forma imprevista y sin justificación.

En Argentina, la legislación laboral no prohíbe el despido, sino que lo regula. Esto significa que un empleador tiene la facultad de despedir a un trabajador sin causa, siempre que cumpla con la obligación de abonar la indemnización correspondiente. En ciertos casos, cuando la ley establece una protección adicional para el trabajador, como en el caso de representantes sindicales o despidos discriminatorios, puede corresponder una indemnización agravada. Este tipo de indemnización, mayor a la tarifada, actúa como un resarcimiento adicional por el daño específico ocasionado y como un mecanismo disuasorio ante la posibilidad de despidos arbitrarios en situaciones protegidas.

De esta manera, aunque el empleador puede ejercer el derecho de despedir, la ley establece una serie de consecuencias económicas en favor del trabajador, limitando el impacto de un despido sin causa y protegiendo, en cierto grado, la estabilidad del empleo.

## 5.3. DESPIDO JUSTIFICADO O “CON JUSTA CAUSA”

El despido con causa es una modalidad de despido en la cual el empleador decide unilateralmente finalizar la relación laboral debido a un incumplimiento grave del trabajador que constituye una injuria lo suficientemente grave como para hacer imposible la continuación del vínculo laboral. Esta causa debe ser concreta, objetiva y verificable, y su gravedad debe ser tal que justifique la ruptura del contrato. En el derecho laboral argentino, el despido con causa está regulado en el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que la injuria debe ser evaluada con un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Para que el despido con causa sea considerado válido, deben cumplirse ciertos principios:

**Proporcionalidad:** La sanción (en este caso, el despido) debe ser proporcional a la falta cometida por el trabajador. No cualquier incumplimiento justifica el despido; solo aquellos que, por su gravedad, afectan de manera directa la relación laboral y hacen inviable su continuidad. Por ejemplo, faltas graves como el abandono de trabajo, la desobediencia reiterada a las órdenes de trabajo, conductas violentas, o actos de deshonestidad pueden constituir causas justificadas de despido.

**Contemporaneidad:** El despido debe producirse en un plazo razonable desde que ocurre la falta. Esto significa que el empleador no debe esperar un tiempo prolongado entre el momento en que se produce el incumplimiento y la decisión de despedir, ya que una demora excesiva puede interpretarse como una aceptación tácita de la falta o como un perdón. La contemporaneidad asegura que la medida disciplinaria esté directamente relacionada con el hecho que la motiva.

**Comunicado, expresión de causa e invariabilidad:** El despido con causa debe ser comunicado por escrito al trabajador, explicando con precisión la causa que lo justifica. Esta comunicación debe incluir los hechos concretos que motivan la desvinculación y ser lo suficientemente detallada para permitir que el trabajador entienda la naturaleza del incumplimiento. Según el artículo 243 de la LCT, la causa debe estar indicada con claridad, ya que, en caso de una futura disputa judicial, el empleador no podrá modificar los motivos invocados en la comunicación inicial.

### **Consecuencias del Despido con Causa**

En el caso de un despido con causa, el empleador no está obligado a pagar la indemnización por despido prevista en el artículo 245 de la LCT, ya que se considera que la terminación del vínculo es consecuencia de una falta imputable al trabajador. Sin embargo, el trabajador conserva el derecho a recibir las liquidaciones finales correspondientes, tales como el pago de salarios devengados, la proporción de vacaciones no gozadas y el aguinaldo proporcional.

Es importante señalar que el despido con causa suele ser un terreno de disputa en el ámbito judicial, ya que el trabajador puede cuestionar la justificación de la medida. Si la causa invocada por el empleador no es considerada válida o proporcional por el juez, el despido podría ser declarado injustificado, en cuyo caso el empleador estaría obligado a pagar la indemnización por despido sin causa, incluyendo la posibilidad de indemnizaciones agravadas en situaciones especiales.

### **Las causales Objetivas de Injuria incorporadas por la Ley Bases**

La reciente incorporación de causales objetivas de injuria que habilitan en despido con causa en el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante la Ley de Bases N° 27.742/2024 plantea serios cuestionamientos constitucionales que merecen una reflexión profunda. Este artículo ahora incluye las siguientes causales específicas:

“Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa: a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c) se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.”

Estas causales buscan delimitar con mayor claridad las conductas consideradas injuriosas y, por tanto, justificativas de una desvinculación laboral, pero lo hacen invadiendo el área de ejercicio legítimo del derecho constitucional a la huelga, poniendo en cabeza del empleador la determinación en primera instancia de la calificación de la conducta como injuriosa, en el marco de un conflicto colectivo, sin la participación de la autoridad judicial, que en todo caso, actuará con posterioridad con el despido consumado.



La injuria, en su redacción original, permitía una interpretación más flexible y adaptada a las circunstancias de cada caso. La incorporación de causales objetivas podría reducir esta flexibilidad, generando riesgos de aplicación rígida y automática que no consideren la especificidad de cada relación laboral ni las circunstancias atenuantes.

Asimismo, la introducción de criterios objetivos plantea dudas respecto del derecho del trabajador a un análisis justo y contextualizado de su conducta, con posibles implicancias negativas en sus derechos de defensa y debido proceso. Este cambio normativo se encuentra actualmente en proceso de debate en el marco de instancias de diálogo social, donde sindicatos, empleadores y el Estado se encuentran definiendo las formas más adecuadas de reglamentarlo, buscando un equilibrio que preserve tanto la claridad de la norma como las garantías constitucionales de los trabajadores. Este diálogo es esencial para asegurar que cualquier avance legislativo mantenga una adecuada protección contra el despido arbitrario y respete plenamente los derechos laborales.

## 5.4. MODALIDADES DE DESPIDO: DIRECTO E INDIRECTO

### **Despido Directo**

El despido directo es aquel en el que el empleador comunica formalmente al trabajador la decisión de finalizar el contrato de trabajo. Esta comunicación suele realizarse mediante una carta documento o telegrama, en la que se especifican las razones del despido (en caso de que sea con causa) o se notifica la decisión sin motivo (en el caso de despido sin causa). El despido directo representa la manifestación expresa y unilateral de la voluntad del empleador de poner fin a la relación laboral, y en caso de ser sin causa, da derecho al trabajador a reclamar la indemnización correspondiente según la LCT.

### **Despido Indirecto**

El despido indirecto es una figura mediante la cual el trabajador, ante incumplimientos graves o reiterados por parte del empleador, decide considerarse despedido y pone fin unilateralmente a la relación laboral, reclamando las indemnizaciones correspondientes como si hubiese sido despedido sin causa. Esta modalidad permite al trabajador defender sus derechos en situaciones en las que el empleador no cumple con sus obligaciones esenciales.

### **Incumplimientos que pueden justificar el despido indirecto**

Los incumplimientos del empleador que pueden justificar un despido indirecto incluyen, entre otros:

- Falta de pago de salarios o demoras reiteradas en el mismo.
- Maltrato o acoso laboral por parte del empleador o de compañeros, cuando el empleador no toma medidas para resolverlo.
- Modificación arbitraria de las condiciones de trabajo (por ejemplo, cambios de tareas, horario o lugar de trabajo sin justificación o acuerdo del trabajador).
- Condiciones laborales deficientes o inseguras que el empleador no corrige a pesar de las advertencias.
- Incumplimiento de beneficios acordados en el contrato o en convenios colectivos de trabajo.

### **La Obligación de Compeler al Cumplimiento**

Antes de considerar la opción del despido indirecto, el trabajador tiene la obligación de compeler al empleador al cumplimiento de sus obligaciones. Esto significa que debe intimar al empleador para que regularice la situación o cese el incumplimiento. La intimación es un acto formal y necesario, mediante el cual el trabajador le da la oportunidad al empleador de rectificar su conducta antes de que se produzca la ruptura del contrato. Esta exigencia busca asegurar que el trabajador no tome la decisión de considerarse despedido de manera prematura y sin dar margen al empleador para corregir la situación.

La intimación generalmente se realiza mediante un telegrama en el que el trabajador notifica al empleador el incumplimiento específico y le exige su corrección en un plazo determinado (usualmente breve). Esta comunicación debe ser clara y precisa, detallando los hechos y el tipo de incumplimiento que motiva la queja del trabajador. La intimación sirve también como evidencia en un eventual reclamo judicial, demostrando que el trabajador agotó todas las instancias razonables para la subsistencia de la relación laboral.

### **Efectos del Despido Indirecto**

Si, a pesar de la intimación, el empleador no regulariza la situación, el trabajador está habilitado para considerarse despedido de manera indirecta y reclamar las indemnizaciones correspondientes al despido sin causa, previstas en el artículo 245 de la LCT. Además, dependiendo de la situación, el trabajador podría tener derecho a indemnizaciones agravadas en casos de despido discriminatorio, falta de registro o situaciones de acoso.

## 5.5. DETERMINACIÓN DEL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN. COMUNICACIÓN. EFECTOS.

Es fundamental establecer el momento exacto en que se perfecciona la extinción del contrato de trabajo, ya que esto determina a partir de cuándo se calculan derechos y obligaciones, como el pago de salarios pendientes, vacaciones proporcionales, aguinaldo y la indemnización, en caso de corresponder. La fecha de perfeccionamiento es clave en el ámbito judicial, pues define los plazos para realizar reclamos o defenderse ante una demanda.

En el caso de un despido directo, el momento de extinción se perfecciona cuando el trabajador recibe la notificación del despido. Si se trata de una renuncia, el perfeccionamiento ocurre cuando el empleador toma conocimiento de la decisión del trabajador.

En el caso del despido indirecto el perfeccionamiento ocurre cuando el empleador toma conocimiento de la decisión del trabajador de declararse despedido por injuria.

Los conceptos fundamentales que se deben respetar son los siguientes:

**Expresión de Voluntad:** La extinción del contrato de trabajo no ocurre automáticamente. Es imprescindible que haya una expresión de voluntad concreta y explícita de alguna de las partes para disolver la relación laboral. Esto significa que el acto de desvinculación debe ser claro y estar dirigido a la otra parte de manera inequívoca, sea por decisión unilateral o bilateral.

**Notificación y Diligencia:** La parte que decide dar por terminada la relación laboral asume la responsabilidad de elegir el medio de notificación y los riesgos asociados. Esto implica que debe tomar las medidas necesarias para asegurar que el mensaje llegue al destinatario. Si el medio elegido resulta ineficaz o no llega al destinatario por razones ajenas a éste, la carga de la responsabilidad recae sobre quien despide o se considera despedido.

**Efecto del Despido:** Una vez que el despido es notificado a la otra parte, se considera consumado en un acto jurídico. Esto convierte la decisión en irreversible, ya que no admite retractación o revocación unilateral, y efectúa la extinción del contrato en ese preciso momento.

**Retractación y Reincorporación:** Aunque la retractación del despido no es válida por sí sola, en caso de que ambas partes deseen continuar con la relación laboral, esto puede concretarse mediante un acuerdo tácito, manteniendo así la vigencia del contrato.

**Actualización del Domicilio:** Es responsabilidad del trabajador mantener actualizado su domicilio para efectos de recibir las notificaciones. La comunicación dirigida al último domicilio conocido es válida, aun si el trabajador ha cambiado de domicilio sin informarlo oportunamente.

**Responsabilidad en la Comunicación:** La elección del medio de comunicación adecuado y la correcta recepción del mensaje son cruciales. Si el medio utilizado para comunicar el despido falla por razones atribuibles a la parte emisora, ésta es responsable por las consecuencias. Sin embargo, si el mensaje llega al último domicilio informado y no es recibido por causas ajenas al emisor, el despido se considera igualmente eficaz.

## 6. LA INJURIA EN EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA

Para que un despido se considere justificado, debe haber una inobservancia de las obligaciones esenciales de una de las partes (empleador o trabajador) que configure una injuria lo suficientemente grave como para hacer imposible la continuación de la relación laboral. La injuria es el daño o perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de una manera que afecta la confianza y viabilidad de la relación. Sin embargo, no cualquier incumplimiento constituye injuria; es necesario que la gravedad de la falta sea tal que justifique la ruptura del contrato.

### 6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INJURIA

**Gravedad del Incumplimiento:** La injuria debe ser un incumplimiento de tal entidad que haga inviable la continuación del vínculo laboral. Pequeños errores o faltas leves no constituyen injuria suficiente para justificar el despido con causa. La falta debe afectar de manera significativa las bases de la relación laboral.

**Mora Obligacional:** Antes de proceder a un despido, la parte afectada (por ejemplo, el empleador en caso de un incumplimiento del trabajador) tiene la obligación de constituir en mora a la parte incumplidora. Esto implica una intimación formal en la que se solicita a la parte infractora que regularice su conducta o cumpla con sus obligaciones. Esta advertencia le da al incumplidor la oportunidad de rectificar su comportamiento, y permite que el despido se considere justificado solo si la conducta persiste. La buena fe juega aquí un papel crucial, ya que ambas partes deben actuar con honestidad y transparencia.

**Advertencia de Denuncia:** En la intimación, es necesario advertir las posibles consecuencias en caso de que la conducta no se corrija. Esta advertencia de denuncia permite que la parte incumplidora sepa que, si persiste en su comportamiento, la relación laboral podría terminar.

**Valoración Contextual de la Injuria:** La injuria debe ser valorada en forma contextual, teniendo en cuenta el ámbito laboral y el entorno sociocultural en el que se desarrolla la relación de trabajo. Esto significa que el contexto específico, como las normas internas del lugar de trabajo y los valores culturales de la organización o de la sociedad, influye en la interpretación de la gravedad de la falta. Por ejemplo, una falta que puede considerarse grave en un ambiente laboral puede no tener la misma relevancia en otro. El análisis contextual permite evaluar si el acto o la omisión del trabajador es compatible o no con el marco laboral en el que se desenvuelve.

## 6.2. CASOS DE INJURIA DEL TRABAJADOR

**Inasistencia y Falta de Puntualidad:** La ausencia reiterada sin justificación o la falta de puntualidad constante pueden considerarse injurias si afectan el funcionamiento normal de la empresa. Para que estas conductas justifiquen el despido, deben ser persistentes y sin causa razonable.

**Agresión a Compañeros, Riñas e Insultos:** La agresión física o verbal en el lugar de trabajo es una injuria grave, ya que atenta contra la convivencia y seguridad en el ambiente laboral. Las riñas y los insultos afectan la armonía del equipo y son motivo de despido con justa causa.

**Estado de Ebriedad y Consumo de Drogas:** Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas representa un incumplimiento grave, ya que pone en riesgo la seguridad del trabajador, de sus compañeros y el desarrollo adecuado de las tareas.

**Iniciación de Juicios contra el Empleador:** Aunque iniciar una acción judicial contra el empleador no constituye injuria por sí misma, hacerlo con intención maliciosa o por motivos falsos puede interpretarse como una conducta que deteriora la confianza necesaria en la relación laboral.

**Comisión de un Delito:** La comisión de actos delictivos dentro del ámbito laboral, o fuera de este si afectan la reputación de la empresa, puede justificar el despido con causa. Esto incluye casos de robo, fraude o cualquier conducta penal que comprometa la confianza.

**Disminución del Rendimiento:** La disminución deliberada del rendimiento, especialmente si es injustificada y afecta la productividad, puede ser considerada injuria, ya que implica una falta a la buena fe y al compromiso con las responsabilidades del trabajador.



**Participación en una Huelga:** La huelga legítima no constituye injuria. Sin embargo, si el trabajador participa en una huelga ilegal o abusiva que causa perjuicio significativo a la empresa, esto podría justificar un despido.

**Uso Indevido del Correo Electrónico e Internet:** El uso de los recursos de la empresa para fines personales, especialmente si es reiterado o excesivo, puede interpretarse como una falta a los deberes del trabajador, afectando la confianza que el empleador deposita en él.

Cada uno de estos casos debe analizarse en función de la gravedad de la conducta y del contexto específico, considerando siempre si el trabajador ha sido constituido en mora y se le ha dado la oportunidad de rectificar antes de proceder al despido.

## 6.3. CASOS DE INJURIA DEL EMPLEADOR

**Negativa del Vínculo:** La negativa del empleador a reconocer la existencia de la relación laboral, ya sea en su totalidad o en alguna de sus características esenciales, constituye una injuria. Esto puede darse cuando el empleador desconoce al trabajador como parte de su plantilla o niega aspectos fundamentales del contrato, como su jornada laboral o su antigüedad. Esta actitud erosiona la confianza necesaria y habilita al trabajador a considerarse despedido, ya que implica un trato negador del vínculo contractual.

**Falta de Pago de la Remuneración:** El incumplimiento en el pago de los salarios es una de las injurias más graves, ya que el salario es la contraprestación esencial del contrato de trabajo y constituye el medio de subsistencia del trabajador. La falta de pago reiterada, los atrasos significativos o el pago parcial de la remuneración justifican el despido indirecto. Este incumplimiento afecta directamente el bienestar del trabajador y pone en riesgo la continuidad de la relación laboral.

**Exceso de Ius Variandi:** El ius variandi es la facultad del empleador de modificar ciertos aspectos de la relación laboral, como las tareas, el lugar de trabajo o los horarios, siempre que no alteren sustancialmente las condiciones del contrato. Sin embargo, cuando el empleador abusa de esta potestad, introduciendo cambios desproporcionados o perjudiciales para el trabajador sin una justificación válida, se configura una injuria. Un cambio de tareas que implique una degradación en las funciones, o una modificación horaria que afecte la vida personal del trabajador, pueden justificar la decisión del trabajador de considerarse despedido.

**Suspensiones Excesivas:** El empleador tiene el derecho de suspender al trabajador en ciertos casos, pero esta medida debe estar justificada, ser proporcional y no extenderse de forma excesiva. Las suspensiones repetidas o por períodos prolongados, sin una causa válida y sin que el empleador pague la indemnización correspondiente en caso de suspensión disciplinaria, constituyen una injuria. Las suspensiones injustificadas generan inestabilidad económica y emocional para el trabajador, y dañan la relación laboral.

**Falta de Registración Laboral:** La falta de registración o la registración parcial (subdeclaración de jornada, remuneración o categoría) es una injuria grave que afecta los derechos del trabajador, ya que limita su acceso a beneficios sociales, seguridad social y protección laboral. Este incumplimiento del empleador socava la relación de buena fe y permite al trabajador considerarse despedido, ya que implica una vulneración a sus derechos básicos.

**Falta de Depósitos de Aportes:** El empleador tiene la obligación de realizar aportes y contribuciones a la seguridad social en nombre del trabajador, incluyendo jubilación, obra social y otros beneficios. La omisión de estos depósitos constituye una injuria, ya que priva al trabajador de su derecho a una cobertura médica y a una futura jubilación. La falta de depósitos puede justificar el despido indirecto, especialmente si el empleador ha sido intimado a regularizar la situación y no lo ha hecho.

**Negativa de Tarea:** La negativa injustificada del empleador a asignar tareas al trabajador también constituye una injuria, conocida como "despido encubierto" o "suspensión de hecho". Negarle al trabajador la posibilidad de desempeñar sus funciones implica una forma de humillación laboral y priva al empleado de la posibilidad de recibir su salario. Ante esta situación, el trabajador puede intimar al empleador a que le asigne tareas y, si este no responde, considerarse despedido.

**Acoso Sexual:** El acoso sexual en el ámbito laboral constituye una injuria grave por parte del empleador o de cualquier persona en una posición de poder dentro de la empresa. Este tipo de conducta implica actos, insinuaciones o comentarios de naturaleza sexual no deseados por el trabajador o trabajadora, que generan un ambiente hostil e incómodo, afectando su dignidad y bienestar.

El acoso sexual en el trabajo puede manifestarse de varias formas, tales como: Propositiones inapropiadas o insinuaciones sexuales; contacto físico no consentido; comentarios o chistes de connotación sexual; promesas de beneficios o amenazas de perjuicios en la relación laboral, vinculados a la aceptación o rechazo de avances sexuales.

El acoso sexual representa una violación directa de los derechos fundamentales del trabajador, comprometiendo su integridad física y emocional, así como el ambiente laboral seguro al que tiene derecho. Esta conducta es especialmente grave cuando el acoso proviene de un superior jerárquico, ya que se configura un abuso de poder. La presencia de acoso sexual justifica plenamente el despido indirecto, ya que el trabajador no está obligado a soportar este tipo de trato degradante.

Para que el despido indirecto sea considerado legítimo en casos de acoso sexual, el trabajador debe constituir en mora al empleador, intimándolo a que cese con las conductas de acoso o que adopte medidas para remediar la situación, como sancionar o separar al acosador. Si el empleador no toma acción, el trabajador está habilitado para considerarse despedido.

**Acoso Laboral y Mobbing:** El acoso laboral, o mobbing, incluye conductas sistemáticas de hostigamiento psicológico, intimidación o humillación por parte del empleador o de superiores jerárquicos. Este tipo de abuso afecta la integridad psicológica y emocional del trabajador y genera un ambiente hostil e insostenible. Las conductas de mobbing son especialmente graves y justifican el despido indirecto, ya que el trabajador no está obligado a soportar un ambiente de trabajo tóxico.

**Otras formas de discriminación:** La injuria del empleador puede también manifestarse en conductas de discriminación basadas en razones como la raza, religión, opinión política, preferencia sexual, condición social, entre otras. Estos actos de discriminación son sumamente graves, ya que vulneran la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, afectando su integridad personal y profesional.

Cuando un empleador incurre en prácticas discriminatorias o las tolera dentro del ámbito laboral, se configura una situación de injuria que justifica la ruptura del vínculo laboral por parte del trabajador, quien puede considerarse despedido con justa causa. Este tipo de injuria no solo constituye una violación de los derechos laborales, sino también de los derechos humanos, afectando gravemente el ambiente de trabajo y promoviendo una cultura de exclusión y desigualdad.

## 7. EL CONVENIO 190 DE LA OIT

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una normativa internacional innovadora, centrada en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 y ratificado por Argentina en 2021. Este convenio reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral seguro, libre de toda forma de violencia y acoso. La normativa considera a la violencia y el acoso como amenazas directas a la igualdad de oportunidades, así como a la dignidad y salud física y mental de los trabajadores.

La ratificación de este convenio implica un compromiso formal por parte del Estado argentino de adoptar medidas legales y políticas para prevenir, abordar y eliminar estas problemáticas en todos los ámbitos de trabajo. El Convenio 190 también abarca el acoso por motivos de género, reconociendo la especial vulnerabilidad de ciertos grupos frente a estas situaciones y promoviendo un enfoque inclusivo que contemple la diversidad de las personas que trabajan.

### 7.1. INCORPORACIÓN PROGRESIVA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Desde su ratificación, los principios del Convenio 190 han comenzado a integrarse gradualmente en los convenios colectivos de trabajo en Argentina, tanto en el sector privado como en el público. Esto representa un avance importante en la protección de los derechos de los trabajadores, que ahora cuentan con medidas específicas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Algunos convenios colectivos ya incluyen protocolos que detallan procedimientos para actuar en caso de situaciones de violencia o acoso, estableciendo procesos de denuncia confidenciales, sanciones adecuadas y mecanismos de seguimiento para asegurar el cumplimiento de estos principios. Además, en algunos sectores, se han comenzado a implementar programas de capacitación y sensibilización para promover una cultura laboral que rechaza toda forma de violencia, y que aliente a los trabajadores a reportar cualquier situación de acoso.

Esta incorporación progresiva responde a la necesidad de actualizar las normativas laborales para adaptarse a los desafíos actuales del mundo del trabajo, y asegura que los trabajadores dispongan de un marco de protección amplio, alineado con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

# | CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho