

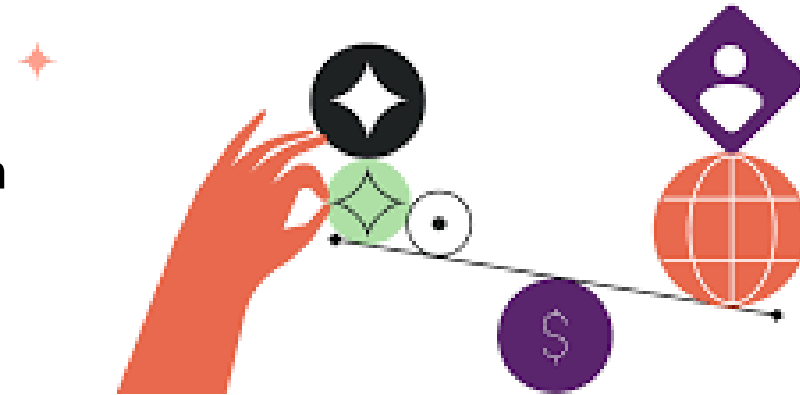
**ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO Y
PROTECCION
CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO.**



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

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.



ESTABILIDAD: “el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado”.

www.marcelodistefano.com

ESTABILIDAD LABORAL

CLASIFICACION



www.marcelodistefano.com

La **estabilidad propia absoluta** que asegura al trabajador su derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de despido sin causa o injustificado.

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. 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

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**.



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



- "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las cuales asegurarán al trabajador... protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público..."



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 (LCT) en el sector privado. 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.

www.marcelodistefano.com

PROTECCION CONTRA EL DESPIDO: ARTICULO 14 BIS CN

Sistema de Reparación de la LCT

- 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.
- 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.

TARIFADA
REPARATORIA
DISUASORIA



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.

www.marcelodistefano.com

Posibilidad de reclamar daños y perjuicios

Además de la indemnización tarifada prevista en el artículo 245 LCT, 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.





ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO

- La estabilidad del empleado público 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 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.

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.

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.



IMPORTANCIA DE MANTENER ACTUALIZADO EL DOMICILIO

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.



www.marcelodistefano.com

Despido Arbitrario, Injustificado o Sin Causa

El despido arbitrario o sin causa se refiere a la decisión del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin una razón que justifique la terminación del vínculo laboral, representa el caso más común en el sistema de estabilidad impropia.

La LCT establece que, en caso de despido sin causa, el empleador deberá abonar una indemnización tarifada (art. 245)

En Argentina, la legislación laboral no prohíbe el despido, sino que lo regula.



Despido Justificado o “con justa causa”

- El despido con causa es una modalidad de despido en la cual el empleador decide 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.

www.marcelodistefano.com

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.



Despido Justificado o “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.

PROPORCIONALIDAD
INVARIABILIDAD DE CAUSA
CONTEMPORANEIDAD
POR ESCRITO



www.marcelodistefano.com

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.



www.marcelodistefano.com

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:

www.marcelodistefano.com

- *“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.”*



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.



www.marcelodistefano.com

Incumplimientos que Pueden Justificar el Despido Indirecto

- - 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.

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.

Telegrama Ley N° 23.789

Hasta 30 palabras - Comunicación de Renuncia

CORREO
ARGENTINO

www.marcelodistefano.com

Determinación del Momento de la Extinción

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.

www.marcelodistefano.com



IMPORTANCIA DE MANTENER ACTUALIZADO EL DOMICILIO

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.



www.marcelodistefano.com

GRAVEDAD DEL INCUMPLIMIENTO
MORA OBLIGACIONAL
ADVERTENCIA DE DENUNCIA
VALORACION CONTEXTUAL

Casos de Injuria del Trabajador

www.marcelodistefano.com

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.

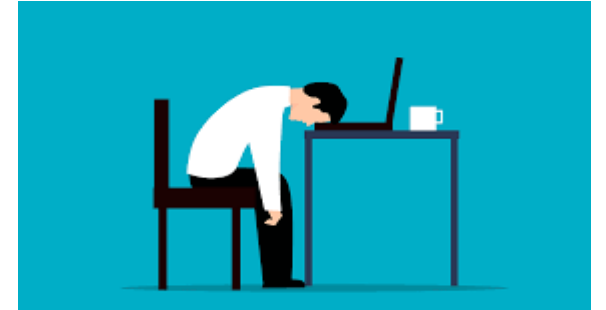
Iniciación de Juicios contra el Empleador: Aunque iniciar una acción judicial contra el empleador no constituye injuria por sí misma, hacerlo con intención maliciosa o por motivos falsos puede interpretarse como una conducta que deteriora la confianza necesaria en la relación laboral.



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.



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.

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.

Exceso de Ius Variandi: Cuando el empleador abusa de esta potestad, introduciendo cambios desproporcionados o perjudiciales para el trabajador sin una justificación válida, se configura una injuria.

Suspensiones Excesivas: 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.



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.



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.



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". 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.



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.



El Convenio 190 de la OIT

Es una normativa internacional innovadora, centrada en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, aprobado en la CIT 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.

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.

www.marcelodistefano.com




<https://marcelodistefano.com/2024/11/03/convenio-190-oit/>



← → ↻ marcelodistefano.com

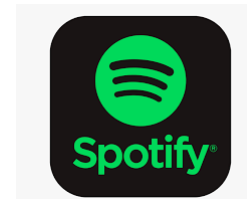
Mis sitios Lector Escribir

f t i



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