

Las actuales consecuencias indemnizatorias ante la extinción del contrato de trabajo a partir de la Ley de Modernización Laboral

Por Oscar Alberto Bruno^()*

I.- Introducción

Fueron numerosas las modificaciones al derecho del trabajo que realizó la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (LML, en adelante). En este trabajo nos concentraremos en un aspecto práctico pero muy relevante en las relaciones laborales como es el caso de las consecuencias indemnizatorias derivadas de la extinción del contrato de trabajo.

El derecho del trabajo se encuentra —en cuanto a las consecuencias económicas de los distractos— sustancialmente tarifado. Como bien lo señala Castagnino, “la utilización de una fórmula matemática (tarifa) para cuantificar el resarcimiento, cumple una función transaccional, pues por un lado exime al trabajador de la carga de acreditar los daños ocasionados por el despido injustificado (y del riesgo de no acreditar ninguno) y por otro impide al empleador eximirse de su pago invocando la ausencia de perjuicio”¹.

A partir de la actual reforma continúa vigente la existencia de un sistema tarifado, aunque la cuantía de la reparación ha quedado fuertemente reducida, tal como se explicará en los siguientes apartados. Una situación similar, igualmente, se dio cuando, en ocasión de la sanción de la Ley Bases N° 27.742 se derogaron diversas disposiciones sancionatorias de irregularidades registrales. En este orden de ideas, dejó de ser reclamable (al menos en los términos de las normas derogadas) lo previsto por las leyes N° 24.013 (arts. 8, 9, 10 y 15), N° 25.323 y 25.345. La merma que ello ocasionó a los reclamos patrimoniales derivados de distractos ya fue abordada en otra obra de mi autoría².

(*) BRUNO, Oscar A. Docente de grado en derecho del trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UBA, en la Facultad de Ciencias Económicas UBA, y en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Belgrano. Magíster en Derecho del Trabajo UBA. Especialista en Derecho del Trabajo UBA. Especialista en Derecho Procesal Civil UBA. Doctorando en Derecho del Trabajo UBA. Docente en cursos para graduados en la Facultad de Derecho UBA. Autor del libro “La audiencia testimonial en el proceso laboral”, ed. Hammurabi, del libro “La disfuncionalidad en los reclamos por riesgos del trabajo. Una verdad incómoda”, ed. Hammurabi, del libro “Cómo calcular la indemnización por despido”, ed. Hammurabi y de diversos artículos de doctrina laboralista. Empleado en la Justicia Nacional del Trabajo.

¹. CASTAGNINO, Laura, en: GOLDIN, Adrián. Director. Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, La ley (2015), pág. 556.

². BRUNO, Oscar A., Cómo calcular la indemnización por despido, 2da edición, Hammurabi, Buenos Aires, 2024, pp. 83 y sgtes.

No es el objeto central de este trabajo el explicar aquí si la reducción ha sido acertada en cuanto a que, por ejemplo, las indemnizaciones vigentes hasta antes de la reforma resultaban abultadamente impuestas o si, por el contrario, los actuales parámetros pulverizan el derecho del trabajador a obtener una reparación ante un despido. No resulta menor dicha discusión ni el obtener una respuesta a la pregunta que se deriva de aquella alternativa. Sin embargo, en esta oportunidad, la intención principal será, sin perjuicio de algunas caracterizaciones imprescindibles acerca de los cambios operados, la de ser descriptivos sobre el sistema hoy vigente a partir de la promulgación de la LML y las consecuencias que ella ha traído acerca de diversos institutos laborales.

II.- El contrato a plazo fijo

En la versión vigente con anterioridad a la LML, el art. 95 L.C.T. establecía que, producida la ruptura incausada antes del cumplimiento del plazo previsto en la contratación, el trabajador tendría derecho, “además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato”, a una por daños y perjuicios provenientes del derecho común. Esta última, habitualmente, venía jurisprudencialmente determinada en una suma equivalente a los salarios que el dependiente se había privado de percibir hasta la finalización del contrato. Así las cosas y para ejemplificarlo con números concretos, a un trabajador contratado a plazo fijo para realizar tareas durante nueve meses, si su despido se producía finalizado el séptimo mes, le correspondía, antes de la reforma, una indemnización de un salario, según la fórmula de cálculo del art. 245 L.C.T., más la reparación que se solía otorgar y que, en este caso, equivalía a dos salarios. Esta era, como se dijo, la solución que jurisprudencialmente solía adoptarse ya que aquel importe era lo que restaba para la culminación del contrato a plazo fijo celebrado. En números, entonces, lo que acabo de explicar es que, si la remuneración ascendía a \$2.000.000, su indemnización (en el caso propuesto) sería de \$6.000.000 (\$2.000.000 por la aplicación del art. 245 más \$4.000.000 por la aplicación del art. 95 L.C.T.).

La actual —y perfectible, no en cuanto a contenido sino a claridad o precisión— redacción del art. 95 L.C.T. según la modificación establecida por el art. 28 LML conlleva, en cambio, a que solamente resulte procedente la indemnización por la antigüedad habida hasta la época de la ruptura, sin la reparación por los daños que esa ruptura anticipada conlleva. De esta manera y utilizando el mismo ejemplo del párrafo anterior, la indemnización que percibiría el dependiente sería actualmente de \$2.000.000.

III.- La indemnización sustitutiva del preaviso

El art. 231 L.C.T. establece la obligación de preavisar la ruptura incausada del contrato de trabajo.

A los fines extintivos, el empleador cuenta con la facultad de desvincular a un trabajador en todos los casos: con causa o sin ella. Al hablar del preaviso, como

lo vamos a hacer acá, dejaremos entonces de lado la discusión acerca de la excepcional circunstancia o posibilidad de la reinstalación en el despido discriminatorio y que habilita o habilitaba al trabajador así desvinculado a ser reincorporado, tal como lo dispuso la doctrina de la Corte Suprema en el fallo Álvarez c. Cencosud³. Con relación a aquella, a su vez, ya me referí en otra oportunidad⁴ en donde analicé al derecho a la reinstalación y sus alternativas indemnizatorias.

Sin embargo y en lo puntualmente referido a la obligación de preavisar y lo modificado a partir de la LML, esa resulta ser un requisito a cumplir para desvincular incausadamente y que, ante la omisión en su otorgamiento, tenía impuesta una sanción indemnizatoria. Esta variaba en función de la antigüedad de la persona despedida (si era mayor a 5 años tenía derecho a dos meses de preaviso y, en caso contrario, a solo uno). Además, antes de la reforma existía también la obligación de preavisar incluso durante el período de prueba, aunque con una antelación de solo la mitad de la existente para los trabajadores con hasta cinco años de antigüedad, ya que solo debía otorgarse un preaviso (o indemnizarse, en el caso de que esto se omita) de 15 días.

La reforma, en cambio, eliminó esta última obligación: durante el período de prueba —cuya duración actual es de seis meses y no de tres, a partir de la sanción de la Ley Bases N° 27.742— se podrá extinguir el contrato de trabajo sin ningún preaviso y, en consecuencia, sin ninguna obligación indemnizatoria relativa a ello. Esto se encuentra así dispuesto por el art. 48 LML.

IV.- La extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Formas de extinción de la relación laboral existen muchas: así, la muerte del trabajador concluye al contrato de trabajo. La quiebra de la empresa no lo hace de manera automática pero muy probablemente también ocurra ello. Otro tanto sucede con el fallecimiento del empleador, aunque es cierto que la extinción derivada de ello no ocurrirá necesariamente en todos los casos. La jubilación también podría concluir al vínculo laboral. Y así, existen muchos diversos supuestos que le ponen un punto definitivo a la relación laboral habida entre las partes. Sin embargo y más allá de lo extenso del listado de posibilidades que existe, lo cierto es que las más usuales son la del despido (en su doble vertiente de directo e indirecto) y la renuncia.

No obstante lo antedicho, existe una forma más y diferente de aquellas otras referidas hasta aquí que es la concebida o que permite el art. 241 L.C.T.: la desvinculación por mutuo acuerdo. Este acuerdo está previsto y resulta admisible de dos maneras, en tanto se acepta la existencia de un acuerdo expreso y perfeccionado de manera formal (mediando una escritura pública o celebrado ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo) y también existe

³. 17 CSJN, 7/12/10, “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/Acción de amparo”, CSJN-Fallos, 33:2306.

⁴. BRUNO, Oscar A., Alcance del derecho a la reinstalación en los casos de discriminación por la realización de prácticas sindicales, La ley, 24.05.2024. TR LALEY AR/DOC/1238/2024

la posibilidad de que sea llevado adelante de manera tácita. Esta última opción es la que se encuentra modificada a partir de lo previsto en el art. 50 LML, tal como se explicará a continuación.

En el anterior régimen, el art. 241 establecía que quedará extinguida la relación laboral por voluntad concurrente de las partes “si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación”. Más allá de lo terminante de dicho precepto, lo cierto es que no existía un lapso expreso y claramente definido temporalmente que, conocible para las partes, permita determinar sin dudas cuándo es que se podía tener por acaecido dicho evento extintivo. Herrera y Guisado sostienen que este acuerdo tácito o los actos que se derivan de ello “resultarán normalmente de una prolongada conducta omisiva bilateral, que traduce el mutuo desinterés por la relación”⁵.

En la redacción actual del art. 241 L.C.T., en cambio, se estableció que “se considera configurado este supuesto luego de transcurridos dos (2) meses sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad de este”. Esta regla aporta una necesaria claridad a la situación respecto de la cual se podrá pretender que operó una mutua desvinculación. No obstante ello, igualmente cabe señalar que persiste y queda subsistente la eventual duda acerca de cuándo es que, en los casos que se sucedan, comenzó a transcurrir dicho plazo de dos meses. En este orden de ideas y si bien la regla del plazo temporal mínimo ahora es clara, podrá existir conflicto entre las partes, como lo decía, respecto a cuándo es que ambas manifestaron y dieron comienzo a dicho mutuo desinterés.

Parece apropiado considerar que ello ocurrió cuando el trabajador comenzó a ausentarse a su empleo. Sin embargo, dicha situación exige la producción de alguna prueba ante el hecho de que, por ejemplo y a raíz de un cuestionamiento por parte del trabajador, se pueda o no cuestionar o ratificar que aquella ausencia no se derivó de una previa negativa de tareas, sino que sucedió sin ningún conflicto previo. Y también será relevante precisar cuándo es que aquel día espontáneamente sucedió. Todo esto será materia de prueba llegado el caso. De todas maneras, existe actualmente, con la redacción de la norma según la LML, un límite temporal a partir del cual se podrá analizar con mayor precisión el acaecimiento de este modo de desvinculación.

V.- El cálculo de la fórmula indemnizatoria del art. 245 y quién la abona

Una de las disposiciones que mayores controversias trajo a la (breve) discusión y posterior reforma laboral —dentro de las muchas, en verdad, que conllevan modificaciones sustanciales al contrato de trabajo— es la relativa a la indemnización por despido incausado.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional, al respecto, establece expresamente la protección contra el despido arbitrario. Con relación a esto existen voces que

⁵. HERRERA, Enrique y GUIADO, Héctor C., Extinción de la relación de trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2015, p. 210.

pregonan que la dificultad de despedir atenta indebidamente contra la libertad de contratación. A esto o en este orden de ideas se refirió el otrora Secretario de Empleo Miguel Ángel Ponte —en una metáfora sumamente cuestionable, en tanto equipara el acto de despedir con el de ir al baño— cuando refirió que “contratar y despedir debería ser natural como comer y descomer”⁶. Sin embargo y más allá de las preferencias o disgustos de los intérpretes con relación a las normas establecidas, la regla constitucional no abona ni favorece dicha laxa posición sino que, por el contrario, protege y manda a desalentar al despido arbitrario. En este sentido, Gargarella imagina a una hipotética voz crítica que dijera algo así como que “lo que pasa es que en la Constitución hemos prometido demasiadas cosas, nos hemos comprometido a cosas que nunca ninguna sociedad podrá llegar a satisfacer”. Ante dicha crítica el autor la contesta y responde explicando que “este reclamo no es cierto, pero si todos estuviéramos de acuerdo con una queja semejante, entonces podríamos cambiar la Constitución, o arrojarla por la ventana, para pasar a jugar otro juego. Pero mientras no lo hagamos, tenemos que hacernos cargo de la Constitución que tenemos y no esconder la parte de la Constitución que no nos gusta bajo la alfombra”⁷.

El art. 245 L.C.T., en la versión vigente con anterioridad a la reforma de la LML disponía que el empleador debía hacerse económicamente cargo de la desvinculación de los trabajadores que despida. La cantidad de esta indemnización (y aunque luego me voy a referir también a cómo se calcula lo dispuesto por este artículo reformado) equivalía, a grandes rasgos, a un salario por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses. El monto resultante de ello lo debía abonar el empleador que pretendiese desvincular a un empleado sin ninguna causa objetiva de ruptura anticipada (art. 90 L.C.T.). Con la imposición de esta tarifa es que el legislador materializó la protección contra el despido sin causa.

En la actualidad, el empleador continuará contribuyendo a la Seguridad Social pero no de la misma manera en la que lo hacía hasta ahora ya que parte de los fondos que depositaba ante el ANSES ahora irán destinados a un Fondo de Asistencia Laboral (FAL) y que servirá para cubrir las eventuales indemnizaciones que deba abonar. Así las cosas, el empleador no tendrá, en principio, que erogar ninguna suma adicional para desvincular a un trabajador y, al mismo tiempo, la seguridad social percibirá menos dinero que el que recibía con anterioridad a la reforma.

La inconveniencia —o la quita de protección constitucional ante el despido arbitrario, al menos— de esta nueva regulación la explica Ackerman con claridad cuando señaló que “este costo que tienen para los empleadores sus eventuales incumplimientos o abusos de su posición jerárquica, es el instrumento elegido por el legislador para desalentarlos y proteger así a sus dependientes, pues el pago de la indemnización por el empleador —y no su cobro por el trabajador— es lo que hace efectiva la doble garantía constitucional de asegurar condiciones

⁶. https://www.tiempoar.com.ar/ta_article/contratar-y-despedir-deberia-ser-natural-como-comer-y-descomer/

⁷. GARGARELLA, Roberto. “Carta abierta sobre la intolerancia. Apuntes sobre derecho y protesta”. Ed. Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2006, p. 49.

dignas y equitativas de labor y de protección contra el despido arbitrario. Esto es así porque lo que previene y desalienta los incumplimientos, abusos o represalias del empleador y protege al trabajador, tanto contra ellos como frente al despido sin justificación, es el riesgo de tener que pagar una indemnización, mientras que el cobro de la indemnización por el trabajador es apenas una compensación por el fracaso de la protección.

Es lo mismo que la protección contra la caída de un balcón. El modo eficaz para hacerlo no es tener a mano una ambulancia o un quirófano, sino construir una baranda sólida”⁸.

Expuesto lo señalado precedentemente, no me adentraré aquí en lo relativo a las cuestiones derivadas de la responsabilidad o ausencia de ella del Fondo con relación a los reclamos patrimoniales o cuestiones ajenas al monto indemnizatorio. Sí resultaba pertinente realizar la caracterización efectuada precedentemente —más propio de política laboral que de praxis en litigios, es cierto, pero igualmente relevante— por la sustancial modificación que ella conlleva al régimen indemnizatorio y protector vigente hasta antes de la reforma. Seguidamente abordaré la modificación efectuada sobre la forma de computar los distintos rubros utilizados como base salarial para cuantificar el monto del art. 245 L.C.T., sin perjuicio de quién sea el obligado y sobre lo cual ya me referí previamente, en este mismo punto.

En la redacción actual del art. 245 L.C.T., el cuarto párrafo establece, cuando delimita los distintos requisitos que debe tener la mejor remuneración a los efectos de ser considerada esta como base remuneratoria, que “se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador”.

Solo a modo de breve reflexión, la aclaración efectuada al final y relativa a que se considerarán los conceptos variables del último año y no los últimos seis meses si fuere más favorable resulta innecesaria. Esto es así ya que bastaba que se hiciera referencia a los conceptos devengados durante los últimos 12 meses y estipulando que se utilizará el mejor mes, y ello ya englobaba la alternativa contenida en la norma.

Sin embargo y más allá de la innecesaria aclaración, lo cierto es que hay aquí, a partir de la actual redacción del art. 245 L.C.T., una modificación en cuanto a la base de cálculo que reduce el monto de la indemnización por despido. En la anterior redacción se hacía referencia a la mejor remuneración, mensual, normal, habitual y devengada. Sudera explica este concepto de la siguiente manera: él considera “plausible, por tanto, fijar como pauta de normalidad que para ser considerado anormal, el mes en análisis del rubro correspondiente debe ser superior en más de un 100% al promedio de ese rubro en el período considerado. Un ejemplo sencillo servirá para aclarar la cuestión: si durante el último año el trabajador realizó horas extras en los doce meses, en diez de ellos haciéndose acreedor de la suma de \$ 100, en uno de la de \$ 200 y en el restante de la de \$

⁸- ACKERMAN, Mario E., El Fondo de Asistencia laboral: una inconstitucionalidad irremediable y riesgosa, diario Perfil, 31.01.2026.

300, siendo el promedio del período en consideración de \$ 125, el mes de \$ 200 no lo supera en más de un 100% (para lo cual tendría que ser de más de \$ 250), y el de \$ 300 sí, por lo cual debe ser excluido por anormal. Queda subsistente el rubro horas extras, que es remunerativo, mensual y—en el ejemplo— habitual, y queda excluido el mes de \$ 300, que no es normal”⁹.

Ahora, en cambio, en los casos en los que se percibieren conceptos variables, de estos no se utilizará el mejor sino solo un promedio. Para explicar con un ejemplo el cambio efectuado, consideremos que un trabajador percibe una remuneración básica de \$1.000.000 y que, en concepto de comisiones, en cuatro meses percibió \$300.000, en otros cuatro meses percibió \$400.000 y en otros cuatro meses percibió \$500.000. Con anterioridad a la reforma, el monto que se habría utilizado sería el mejor: es decir, \$1.500.000 y dicho importe sería multiplicado por los años de trabajo. Ahora, en cambio, el monto a utilizar ascenderá a \$1.400.000.

Podrá discutirse si la reparación antes vigente era suficiente o no, o si era excesiva o no o muchas otras cosas más también. Sin embargo, lo que resulta indudable es que, a partir de la redacción de la nueva norma, los trabajadores despedidos sin causa cobran menos que lo que cobraban antes.

VI.- La extinción del contrato de trabajo por fallecimiento del trabajador

La norma vigente hasta su modificación por la LML contenía la habitualmente presente disyuntiva acerca del listado de beneficiarios habilitados para percibir el crédito derivado del fallecimiento. Así, para cierto sector de la doctrina debía estarse a lo dispuesto por el Dto/ley 18.037/69. U otro sector, en cambio, propugnaba por la aplicación del listado contenido en la ley N° 24.241. En la norma, además, se preveía la situación del causante que se encontrare conviviendo con una persona diferente de la cónyuge o haciéndolo en estado de soltería.

La actual redacción del art. 248 L.C.T. según el texto del art. 52 LML elimina la disyuntiva derivada de las distintas remisiones o posibilidades normativas y, con claridad, establece que, ante el fallecimiento del trabajador, se encontrarán legitimados para percibir la indemnización del art. 247 L.C.T. las personas enumeradas en el siguiente listado, sin prelación entre unos y otros.

- a.- El cónyuge o conviviente del causante;
- b.- los hijos del causante menores de edad;
- c.- los hijos del causante mayores de edad, con Certificado Único de Discapacidad (CUD).

En el caso de el que, respecto del causante, exista una sola de las tres categorías precedentemente individualizadas, quien o quienes estén allí incluidos percibirán el 100% de la indemnización a percibir. Si, en cambio, concurrieren dos o tres categorías, el monto a distribuir lo será en partes iguales entre cada una de las

⁹. SUDERA, Alejandro, en Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social, Mario E. Ackerman - Miguel Á. Maza (dirs.), 2019, ps. 515 y 516—.

categorías. Así, un ejemplo del primer caso sería que, si como indemnización a cobrar por la aplicación del art. 247 hubiesen \$15.000.000 y el causante solo tuviese un/a cónyuge, sería esta persona quien percibiría el total disponible. No está claro, sin embargo, cómo se resolvería la situación de que el causante se encontrara casado pero conviviendo con una persona distinta. El art. 248 en su anterior redacción, a la conviviente la equiparaba a la viuda, si aquella había convivido con el causante durante los últimos 5 años anteriores al fallecimiento. En tal situación, la conviviente desplazaba a la otra persona. La solución resulta plausible aunque lo cierto es que no se encuentra normado en el actual art. 248.

La segunda situación se daría en el caso de que, ante la existencia del mismo monto indemnizatorio, el causante tuviere una cónyuge supérstite y dos hijos menores. En este caso, la primera tendría derecho al 50% (\$7.500.000) y los dos hijos el 50% restantes (\$3.500.000 cada uno).

La norma también define qué sucede con la indemnización en el caso de ausencia de las tres categorías de beneficiarios indicadas previamente. En este caso tendrán derecho a percibir la indemnización los hijos mayores del causante y, ante ausencia de estos, los padres de aquel que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento.

Una novedad más que contiene la norma es que libera y desresponsabiliza al empleador que abone la indemnización, considerando la documentación con la que contaba y/o la que hubiese recibido con motivo del deceso. Sin embargo, para dicho pago establece un plazo de treinta días y ello no queda equiparado a un cumplimiento moroso.

Por lo demás, la regla general del derecho de las obligaciones respecto de la cual quien paga mal debe pagar dos veces (art. 885 C.C.C.N.) no resulta de aplicación para el caso de que el empleador abone la indemnización, aunque exista algún acreedor con mejor derecho. En este caso, el actual art. 248 L.C.T. modificado dispone que, quien invoca un mejor derecho, solo tendrá una acción de repetición contra aquellos que hayan cobrado. El empleador, así, queda desligado de los reproches o desavenencias que, entre personas legitimadas, pueda existir si es que él abonó el monto correspondiente y lo hizo con fundamento en la documentación que poseía o que, a efectos del cobro, se le entregó. Queda igualmente por determinar cuándo quedaría alcanzado o cumplimentado el supuesto de que la documentación que poseyese fuese suficiente para desinteresarlo de cualquier pleito que surja entre los acreedores. Al respecto, será seguramente la valoración judicial la que deberá realizar o completar la respuesta que no ha sido definida legislativamente.

VII.- El reingreso del trabajador y lo abonado con anterioridad en ocasión del anterior cese

Puede ocurrir que un trabajador que, con anterioridad, se haya desempeñado para cierto empleador, por el motivo que fuere lo vuelva a hacer en el futuro. En este caso, el art. 255 L.C.T. contiene como regla que lo ya abonado en ocasión del cese deberá ser descontado si, en esa segunda contratación, el trabajador

deba ser indemnizado nuevamente. Sin embargo, mientras que la norma vigente antes de la LML disponía que se debería descontar lo pagado en forma nominal, la actual redacción establece que aquel monto deberá ser “actualizado por el índice de Precios al Consumidor (IPC)”.

En un contexto de habitual inflación, la decisión adoptada por la actual norma parece fundada y razonable.

VIII.- Conclusión

Existen modificaciones posibles pero no deseables y también las hay no solamente indeseables sino, además, improcedentes. Que se haya derogado la obligación de preavisar incluso durante el período de prueba podrá parecer reprochable desde el punto de vista del trabajador desvinculado durante el curso de ese período. Sin embargo, este hecho no importa, per se, que la medida en cuestión también implique alguna inconstitucionalidad.

En el presente trabajo he intentado explicar los aciertos y problemas que, en mi opinión, la norma laboral trajo consigo en lo relativo al instituto de la extinción laboral. La modificación del régimen indemnizatorio importó una reducción de las indemnizaciones y esa era una alternativa válida. Así como podría haberse establecido, por ejemplo, que se deberá abonar no uno sino tres salarios por cada año trabajado, también se pudo elegir —como se lo ha hecho— que no se considerará la mejor suma devengada sino que, sobre los rubros variables, se utilizará solo un promedio de ellos, reduciendo entonces la base de cálculo a utilizar. Esta es la opción que ha elegido la nueva norma con relación a las indemnizaciones y las valoraciones que caben realizarse respecto a tal elección no deberían exceder de posiciones derivadas del acuerdo o falto de este al cambio realizado. Ello, claro está, soslayando aquí que, aunque pueda ser constitucional la medida adoptada no por ello implica que resulta válido desde cualquier punto de vista. Hago este señalamiento en atención a que la correlación o no constitucional de la norma no es la única vara con la que deben ser medidas las leyes. Así, también podría evaluarse la concordancia entre los cambios realizados y las promesas que, a tales efectos, se han realizado durante la campaña. Este último tópico no es ni debería ser uno menor.

Sin embargo, también cabe realizar ponderaciones de orden constitucional al instituto del despido sin causa, tal como lo he señalado en el apartado respectivo. La regla dispuesta por el art. 28 C.N. claramente prohíbe cualquier desnaturalización en ocasión de la reglamentación a los derechos conferidos. Esta debe ser concordante y no alterar o desconocer aquello que previamente ha sido dado. En este orden de ideas, el actual art. 245 L.C.T. y el pago indemnizatorio a cargo del FAL desnaturaliza severamente la prohibición del despido arbitrario. Esta situación ha sido expuesta sucintamente, aunque de manera suficiente a lo largo de este trabajo, a efectos de aportar elementos que permitan cuestionar el día de mañana la pertinencia de la norma actual.

El instituto de la extinción de la relación laboral ha sido aquí abordado con relación a los distintos supuestos en los que puede estar presente: así, se ha

abordado la situación del despido durante el contrato a plazo fijo, lo derivado del fallecimiento del trabajador y los demás casos aquí abordados. En algunos aspectos debe reconocerse, al menos en la opinión de quien aquí expone sus ideas, que las modificaciones dispuestas resultan sino necesarias, al menos pertinentes. En este orden de ideas la precisión del plazo que debe transcurrir para que se pueda considerar como tácitamente concluido un contrato de trabajo por mutuo desinterés o la forma de considerar las sumas abonadas en ocasión de un anterior egreso van en dicha dirección. Sin embargo, la norma laboral sancionada resulta, en lo sustancial, perjudicial del derecho de los trabajadores. Aquí solo hemos abordado lo relativo a la extinción y, así y todo, resultan varios los institutos de este tópico que, en la actualidad, confieren menos derechos a los destinatarios de las normas, que son los trabajadores. No obstante ello, la opinión negativa que pueda asumirse con relación a la LML no debe quitar de foco que también se han alcanzado —algunas, al menos— ciertas decisiones que podrán favorecer algunos aspectos de las relaciones laborales.

Nos encontramos demasiado acostumbrados a votar y decidir en una suerte de “suma cero”, donde solo debemos decidir y dar el 100% del apoyo a cierta medida o, en sentido contrario, criticarla en su totalidad. Así, se es de Boca o se es de River. Se vota a tal candidato porque es bueno o se vota a tal otro porque la alternativa hace o ha hecho todo mal. No pertenezco al grupo de quienes crean que la norma es enteramente saludable o totalmente criticable. Prueba de ello es lo aportado en las líneas que anteceden. Sin embargo y aunque, como lógica derivación de lo apenas dicho existan matices, la norma resulta sustancialmente reductora de los derechos laborales. Y esto no resulta ser una mera opinión; al menos, se ha fundado cada afirmación comparándola con el sistema vigente hasta entonces.

Citar: elDial DC37AB

copyright © 1997 - 2026 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) -
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina