

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Extinción. El tope indemnizatorio

El principio constitucional de protección contra el despido directo sin causa o sin causa justificada se concreta –entre otras medidas– con la imposición de la indemnización por antigüedad establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. La misma sanción se aplica al empleador en el despido indirecto planteado con justa causa por el trabajador. Se trata de un monto tarifado con reglas específicas independiente del efectivo daño causado al empleado que pierde su trabajo.

La suma indemnizatoria surge de una relación entre dos parámetros: la base salarial y la antigüedad del trabajador. La mejor remuneración del año anterior al despido de carácter mensual, normal y habitual, se multiplica por la cantidad de años de servicios o fracción mayor de tres meses de desempeño en el cargo. Pero la ley ha establecido un límite al monto de la indemnización.

El tope aparece en la base del cálculo. La mejor remuneración tomada en consideración no puede superar tres veces al importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable al dependiente, al tiempo del despido por la jornada legal o convencional con exclusión de la antigüedad (segundo, tercero y cuarto párrafos del artículo 245 de la L.C.T.). Ese promedio lo debe determinar y publicar el ministerio pertinente.

Queda de ese modo condicionada la mejor remuneración mensual a que se refiere el primer párrafo del mismo artículo. En variados casos la aplicación de esta normativa origina una severa reducción de la base y, en consecuencia, del monto indemnizatorio total. La situación se agudiza para aquellos que perciben altas remuneraciones o las más elevadas del convenio colectivo que resulte de aplicación.

La utilización de una suma diferenciada según el promedio y la comparación de los montos indemnizatorios resultantes para personal de remuneraciones variadas fueron originando reclamos judiciales, denunciando inequidades que afectaban la garantía constitucional protectora ante el despido arbitrario en causas que llegaron a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En un comienzo el más alto tribunal sostuvo que el límite a la base salarial previsto en el artículo 245 no lesionaba el precepto constitucional ya que la remuneración básica adoptada era fruto de un acuerdo colectivo y no de una determinación empresarial unilateral. Sin embargo, en autos "[Vizzoti Carlos A. c/AMSA s/despido](#)" se produjo un cambio de criterio con la sentencia del 14 de septiembre de 2004.

La Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional el límite del segundo, tercero y cuarto párrafo por irrazonable e inequitativo. En consecuencia, decidió que corresponde aplicar el módulo fijado solamente reduciendo hasta el 33 por ciento la mejor remuneración mensual, normal, habitual computable. Es decir que en ningún caso el monto básico de cálculo puede ser inferior al 67 por ciento del sueldo devengado del trabajador, lo que significa acotar los efectos del tope legal sin eliminarlo plenamente.

Esta morigeración del límite ha tenido favorable recepción en la doctrina entendiéndose que era necesario mantener una mejor relación proporcional entre la base computable con el mejor sueldo del dependiente. Esa deseable correspondencia viene a garantizar que, en los hechos, no se viera lesionada la protección constitucional del artículo 14 bis. Con posterioridad, las salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo unificaron sus criterios siguiendo la resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de Publicación: 04/10/2018