

3 - Reforma Laboral: Extinción de la Relación Laboral Indemnizaciones

Parte 1

✓ Preaviso ✓ Indemnización por antigüedad ✓ Fallecimiento del Trabajador

La Ley 27.802 introduce modificaciones sustanciales en el régimen de extinción del contrato de trabajo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, incorporando cambios de fuerte impacto práctico en materia indemnizatoria, tanto respecto de la determinación de créditos laborales como en relación con los mecanismos de actualización, limitación de responsabilidad y eventuales sistemas alternativos de cese laboral.

En tal sentido es que dividimos el tema en dos partes.

En la **Parte I** desarrollaremos las modificaciones en Preaviso, Indemnización Art. 245 LCT frente a un Despido sin Justa Causa y el Art. 248 LCT: Fallecimiento del Trabajador.

Dejando para la **Parte II** el tratamiento del reingreso de trabajador, actualización de créditos laborales y aplicación en juicios en trámite.

1- Del Preaviso

El artículo 48 de la Ley 27.802 sustituye el inciso b) del artículo 231 de la LCT, modificando los plazos de preaviso a cargo del empleador.

Régimen anterior

El régimen previo establecía:

- 15 días de preaviso durante el período de prueba;
- 1 mes cuando la antigüedad del trabajador fuera inferior a 5 años;
- 2 meses cuando fuera superior a 5 años la antigüedad del trabajador.

Nuevo régimen

La reforma dispone:

- 1 mes de preaviso cuando la antigüedad no exceda de 5 años;
- 2 meses cuando supere dicho plazo;
- **eliminación de la obligación de preavisar durante el período de prueba.**

La **principal modificación** radica en la **supresión del deber de preavisar durante el período de prueba.**

2- Indemnización por antigüedad – Artículo 245 LCT

El artículo 51 de la Ley 27.802 reemplaza íntegramente el régimen indemnizatorio por despido sin causa previsto en el artículo 245 LCT. La reforma mantiene el esquema general de un (1) salario por año de servicio o fracción mayor de tres meses, pero redefine de manera significativa:

- la base de cálculo;
- los conceptos computables;
- la habitualidad;
- el tratamiento de remuneraciones variables;
- los topes indemnizatorios;
- y el alcance cancelatorio de la indemnización.

a) Determinación de la base salarial

La reforma precisa que la base de cálculo será:

“la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año”.

Asimismo, aclara expresamente que:

- sólo se computarán conceptos mensuales;
- quedan excluidos SAC, vacaciones y pagos no mensuales;
- los conceptos variables se promediarán;
- y la habitualidad requerirá un mínimo de seis meses de percepción en el último año.

b) Tratamiento de remuneraciones variables

La reforma establece que:

- premios mensuales,
- horas extras,
- comisiones,
- y otros conceptos variables

Serán calculados mediante el promedio de:

- los últimos seis meses,
- o del último año si resultare más favorable al trabajador.

c) Tope indemnizatorio

Se mantiene el criterio de limitación indemnizatoria mediante el tope convencional, aunque con precisiones relevantes.

La reforma establece que:

- el tope será equivalente a tres veces el promedio salarial del convenio colectivo aplicable;
- dicho tope será calculado por las partes convencionales (firmantes del CCT);
- y su homologación bastará como intervención válida de la autoridad administrativa.

Asimismo:

- se prevé el convenio aplicable para trabajadores fuera de convenio (el que aplique en su lugar de trabajo o el más favorable en caso de aplicar más de uno);
- y se mantiene la garantía mínima del 67% de la remuneración real.

La incorporación expresa del piso del 67% como base de cálculo para indemnización del Art. 245 LCT, constituye una recepción legislativa del criterio jurisprudencial desarrollado por la Corte Suprema De Justicia de la Nación a partir del caso “Vizzoti c/ AMSA” (donde la Corte Suprema declaró inconstitucional la reducción indemnizatoria que implicara una quita superior al 33% de la base salarial).

d) Sistemas de cese laboral

La reforma incorpora expresamente la posibilidad de:

- sustituir el régimen indemnizatorio mediante Convenio Colectivo de Trabajo;
- implementar fondos de cese laboral;
- y establecer sistemas de capitalización a cargo exclusivo del empleador.

Es importante destacar que su implementación dependerá:

- de la reglamentación correspondiente
- de la negociación sindical;
- y del diseño financiero del sistema;

e) Carácter cancelatorio de la indemnización

Uno de los aspectos más trascendentes de la reforma es la incorporación de una cláusula de cierre indemnizatorio.

La norma dispone que:

“la indemnización del artículo 245 constituye la única reparación procedente frente al despido sin causa”.

Asimismo:

- excluye reclamos civiles complementarios;
- limita acciones contractuales o extracontractuales;
- y otorga efecto cancelatorio integral.

Cabe destacar que éste probablemente constituya uno de los puntos de mayor conflictividad judicial futura.

3- Fallecimiento del trabajador – Artículo 248 LCT

La reforma modifica el régimen de beneficiarios de la indemnización por fallecimiento del trabajador.

Principales cambios

Se establece un orden de beneficiarios más preciso:

1. Cónyuge o conviviente;
2. Hijos menores;
3. Hijos mayores con CUD (Certificado Único de Discapacidad);
4. Hijos mayores;
5. Padres a cargo

Asimismo:

- se regula expresamente la distribución por partes iguales;
- y se libera al empleador si abona dentro de los 30 días conforme la documentación disponible.

El empleador queda liberado del pago si cancela la misma dentro de los treinta (30) días de ocurrido el deceso considerando la documentación con la que contaba y/o que le fuera entregada con motivo del mismo. Si por alguna circunstancia algún acreedor con mejor o igual derecho que los que cobraron reclama al empleador vencido el plazo indicado, sólo tendrá una acción de repetición contra los otros acreedores quedando eximido el empleador de toda obligación.

Ante cualquier consulta podrán comunicarse con la Dra. Erika Varela al mail: evarela@ciaindumentaria.com.ar o al celular 1140852660 o con la Dra. María Eugenia Silvestri al: msilvestri@ciaindumentaria.com.ar o al celular 1141593750.