

Voces: TRABAJADOR - LABORAL - DERECHO DEL TRABAJO - SALARIOS - DESPIDO - INDEMNIZACIÓN

Título: Ley de Modernización Laboral: alcance de la indemnización por despido sin causa

Autor: Salthú, J. Gustavo.

Fecha: 4-mar-2026

Cita: MJ-DOC-18662-AR | MJD18662

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introito. II. Indemnización en el despido sin causa. III. Única reparación procedente. Extinción definitiva de la obligación. IV. Antigüedad. Cálculo. Tope máximo y mínimo. V. Creación del Fondo de Asistencia Laboral. Sistema de cese laboral. VI. Conclusión.*

Por J. Gustavo Salthú (*)

I. INTROITO

El alcance que a la indemnización por despido sin causa le ha impuesto la Ley de Modernización Laboral, nos lleva a exponer una sinopsis resultante del texto sustituido del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976 y sus modificaciones) (1), a partir de un análisis exegético de sus líneas esenciales de aplicación, con la que el Poder Legislativo Nacional en uso de las facultades que le otorga el artículo 75 inc. 12 de la Constitución Nacional, da cumplimiento con la manda que le impone el artículo 14 bis de la misma (2). Norma cuya aplicación sólo queda excluida para los despidos sin causa consumados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigencia, habiendo resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires que «La fecha del despido determina la ley aplicable» (3), manteniendo alcance inclusivo para todos los contratos de trabajo preexistentes y los que se concierten en el futuro, tal como lo determina el art. 7 del CCyCN, en tanto determina que «a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes», al tiempo de entrada en vigor del nuevo texto legal, careciendo la norma derogada de efecto ultraactivo, ya que tal como lo señala Borda, se «sienta el principio de que, a partir de su entrada en vigencia, las leyes deben aplicarse con la máxima extensión. No sólo ya a los hechos y relaciones futuros, sino también a los que hayan nacido al amparo de la ley anterior y se encuentren en plena vigencia al dictarse la nueva ley». Aclarando «que también los contratos caen bajo el imperio de la nueva ley, desde su entrada en vigencia» (4).

II. INDEMNIZACIÓN EN EL DESPIDO SIN CAUSA

Siguiendo su antecedente, la norma regula los supuestos del despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, determinando que en estos casos éste deberá abonar al trabajador la indemnización tarifada prevista en la misma.

Indemnización que también se hace exigible en el supuesto de despido indirecto; es decir, cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa (5). De tal forma, como veremos, la indemnización por despido incausado se sustenta en dos módulos predeterminados: el salario mensual del trabajador y su antigüedad en el empleo calculada en años (6).

III. ÚNICA REPARACIÓN PROCEDENTE. EXTINCIÓN DEFINITIVA DE LA OBLIGACIÓN

Con este alcance, el precepto sustitutivo imperativamente dispone que «La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo».

Más allá de las diversas interpretaciones jurisprudenciales que existían al respecto, el nuevo texto sigue la interpretación que como magistrado sostuviera Juan Carlos E. Morando, considerando: «Que la indemnización del artículo 245 L.C.T. sea tarifada, significa que la misma ley establece la fórmula de cálculo, excluyendo toda otra reparación por causa del despido, ya que es de la esencia de las reparaciones tarifadas que el titular carezca de legitimación para obtener una suma superior a la tarifa, demostrando que ha experimentado daños no contemplados en ella.». (7) Confirmando esta interpretación establece el artículo sustitutivo, que la percepción de la indemnización «importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley» (8). Con ello se concluye con lo resuelto por algunos precedentes judiciales, que a partir de la derogación por la ley 27.742 de diversas sanciones pecuniarias (9) por fuera del sistema de indemnizatorio tasado emergente de la Ley 20.744,

venían atribuyendo responsabilidad directa al empleador por los daños derivados de incumplimientos sustentados, entre otros, en los artículos 1724, 1728, 1749 y concordantes del CCyCN. (10) Por último, el artículo en comentario deja «exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes». Excepción que ya había sido reiteradamente advertida por la jurisprudencia, «en aquellos supuestos en que el empleador cometiera actos ilícitos distintos del mero incumplimiento del contrato, al tiempo de la extinción de la relación de trabajo» (11).

IV. ANTIGÜEDAD. CÁLCULO. TOPE MÁXIMO Y MÍNIMO

Para el caso de despido sin justa causa, se mantiene el principio de tarifar la indemnización en razón de la antigüedad en el empleo del trabajador (12), estableciendo que el empleador «deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera mayor».

En aras de determinar el alcance del concepto de «remuneración», su carácter «habitual» y «normal» que tipifica la indemnización, expresamente dispone que: a) Se entiende como remuneración, a estos fines, la «devengada y pagada en cada mes calendario». Aclarando expresamente que «no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario (13), vacaciones, premios que no sean de pago mensual (14)». Con ello reedita el conflicto interpretativo que existía con el texto original que mantenía la Ley de Contrato de Trabajo que imponía para la base de cálculo «la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida» (15), cuyo alcance fue interpretado por la Corte Federal en el caso «Bagaloni», descalificando la sentencia que para la base de cálculo para la indemnización por despido «no se consideró que, pese a la redacción del art.245 del Régimen de Contrato de Trabajo, en el que literalmente se alude a la mejor remuneración mensual, normal y habitual 'percibida', tanto el espíritu de la ley como el propósito del legislador fueron, o no, establecer que el módulo para el cálculo de la indemnización por despido es la remuneración 'que se debió percibir' pues, de lo contrario, no sólo se permitiría el indebido beneficio del empleador -deudor- (cuya base sería el incumplimiento de éste) sino que, también, que se dejaría librada la determinación del importe del resarcimiento al exclusivo arbitrio del moroso» (16).

Doctrina que fue legislativamente receptada, sustituyendo en el art. 245 el concepto de remuneración mensual 'percibida', por el de 'devengada' (17) b) Se define como «habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo seis (6) meses en el último año calendario. c) 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.

Para el cálculo del monto indemnizatorio, se insiste en integrarla con conceptos que constituyan el «salario mensual», determinando que «la base salarial no podrá exceder el equivalente a tres (3) veces el importe del salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al momento del despido, por la jornada legal o convencional excluida la antigüedad.

A su vez, deja sin efecto la competencia de la autoridad de aplicación para fijar el promedio remunerativo mensual resultante para la determinación de dicha base, estableciendo que, para fijar el máximo de la base de cálculo en la indemnización por antigüedad, «Los topes de cada Convenio Colectivo de Trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo siendo su homologación y/o registración de suficiente integración por la Autoridad de Aplicación».

Es decir, la determinación del tope indemnizatorio se mantiene dentro del ámbito de la negociación colectiva, e incluso más allá de que «En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo».

De tal forma se mantiene legislativamente la doctrina de la Corte Federal establecida a partir del caso «Vizzoti» en el que consideró que «no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, vale decir, la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuere menor, pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos» (18). Finalmente, corresponde señalar que para el cobro de la indemnización por despido sin causa todos los trabajadores se encuentran sometidos al tope de ley, ratificando que «Para aquellos trabajadores excluidos de todo Convenio Colectivo de Trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios, o al convenio más favorable, en el caso que hubiera más de uno (1)».

En cuanto al mínimo liquidable al trabajador por este concepto «la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el presente artículo».

V. CREACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA LABORAL. SISTEMA DE CESE LABORAL

La ley al regular en el Capítulo X de las disposiciones complementarias en el Título II crea el denominado Fondo de Asistencia Laboral (FAL) (19), de carácter obligatorio para el empleador, aunque no determina la fecha de su entrada en vigencia que deberá ser determinada y regla mentada por la autoridad de aplicación (20), con destino exclusivo a coadyuvar con el cumplimiento de las obligaciones y pagos, establecidas a cargo del empleador.

Entre ellas las indemnizaciones en comentario, previstas por los artículos 245 y 246 de la LCT para el despido con causa (directo o indirecto) (21).

V.1) NATURALEZA JURÍDICA. APERTURA DE CUENTA Y EXTINCIÓN.

El Fondo de Asistencia Laboral se concibe jurídicamente como un patrimonio separado de afectación específica, independiente, inenajenable e inembargable (22), a partir del cual cada empleador deberá conformar una cuenta en un fondo que será administrado por una de las entidades habilitadas a tal fin por la Comisión Nacional de Valores, organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, a elección del empleador (23). A su vez la ley prevé distintos supuestos de extinción de la cuenta FAL del empleador (24), para el caso de cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador; cuando no cuente con trabajadores registrados en un plazo de seis meses continuos (salvo que el empleador denuncie y acredite la existencia de por lo menos un reclamo judicial pendiente a resolución). O bien cuando el empleador acredite la inexistencia de contingencias laborales debiendo dar en este caso intervención a la autoridad de aplicación.

V.2) RECURSOS CONSTITUTIVOS DEL FAL.

Los recursos de cada Fondo de Asistencia Laboral esencialmente estarán constituidos por las contribuciones mensuales obligatorias que deba efectuar el empleador y los rendimientos (intereses u otra renta) derivadas de las inversiones que efectúe la administradora del fondo, cuya actuación quedará sujeta a los límites de forma que le imponga el Ministerio de Economía, con el objeto de guardar la integralidad de sus depósitos (25). Estos recursos ingresarán a las cuentas de los FAL, que se conformarán con una contribución mensual obligatoria del uno por ciento (1%) para las grandes empresas y dos y medio por ciento (2,5 %) para las micro, pequeñas y medianas empresas de acuerdo a lo previsto por la ley 24.467 y sus modificatorias de las remuneraciones que se toma como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador (26). Las sumas a ingresar serán integradas mensualmente por empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales (27). Todas las contribuciones obligatorias mensuales que realice el empleador a través de la Agencia de Recaudación de Control Aduanero (ARCA), al igual que los rendimientos, intereses o cualquier otra renta obtenida producto de la inversión, los retiros efectuados en cumplimiento del fin previsto por la ley, las comisiones abonadas y gastos de administración de fondos y el remanente disponible, quedarán registrados en la cuenta que el empleador mantenga identificada dentro de la entidad habilitada y seleccionada al efecto (28), reflejando la cuenta toda la información y trazabilidad de sus movimientos.

V.3) UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DE LOS FONDOS.

Los recursos acumulados en la cuenta correspondiente a cada empleador sólo podrán utilizarse para cubrir el pago de las obligaciones y montos previstos en el art. 58 de la presente ley, siempre que la relación laboral extinguida hubiera estado registrada. Ante cada situación prevista por este artículo, el empleador podrá optar por aplicar los recursos de la cuenta, a una parte de ellos, para el pago total o parcial de dicha obligación, o por no usarlos para ese caso y mantener los recursos en la cuenta (29). En caso de que la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, los recursos de la cuenta podrán ser aplicados únicamente para cubrir las obligaciones y pagos que corresponderían si se consideraran solamente los datos de la relación laboral registrada.

V.4) RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE AL TRABAJADOR.

Este régimen, no modifica, sustituye, ni altera el régimen indemnizatorio. Ello en tanto: «El empleador y quienes tengan responsabilidad solidaria según las normas aplicables, serán los únicos responsables del pago de las indemnizaciones o montos que le corresponda al trabajador (30), ya que: «la existencia, inexistencia o insuficiencia de recursos en la cuenta no limita, reduce, altera ni condiciona la responsabilidad del empleador por el pago íntegro de las obligaciones a su cargo derivadas de la extinción del vínculo laboral» (31).

V.5) FONDO O SISTEMA DE CESE LABORAL.

Paralelamente el art. 245 LCT ratifica la alternativa de que: «Mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador». A su vez «los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo siempre estará a cargo del empleador; en integración o no con los fondos de asistencia laboral». Con el objeto abonar la indemnización por despido sin causa y/o «el pago de las sumas que libremente se pacten entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme el art. 241 de ley».

VI. CONCLUSIÓN

De la sinopsis relatada, para el supuesto de despido sin causa la Ley de Modernización Laboral ratifica la exégesis y regulación originariamente establecida hace más de 50 años por la Ley de Contrato de Trabajo (32), sancionada por el Congreso de la Nación en ejercicio de la competencia otorgada por la Constitución Nacional (33), imponiendo al empleador el pago al trabajador de una indemnización tarifada (34) computada objetivamente en base a la antigüedad y remuneración efectivamente percibida por el dependiente, con el tope establecido por la norma cuyo cálculo es invariable y no se relaciona con el perjuicio material que pueda causar el despido (35), como única reparación procedente, cuya percepción extingue definitivamente la obligación vinculada al distracto incausado, dando de tal forma protección al trabajador contra el despido sin causa, tal como lo garantiza el art. 14 bis de la CN.

A su vez abre camino para la creación de un Fondo de Asistencia Laboral (FAL) con el objeto de que los empleadores del sector privado puedan asumir el pago al trabajador de las obligaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, sin que su instrumentación reemplace el sistema indemnizatorio vigente (36).

(1) Ley de Modernización Laboral /// (B.O ///) art. 51 sustitutivo del art. 245 de la LCT 20.744 (t.o 1976 y sus modificaciones)

(2) Art. 14 bis de la CN en tanto determina que: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador. protección contra el despido arbitrario».

(3) SCBA 21-08-79 «VALEZ, Orfeld, A. c/ ESTANCIAS UNIDAS DEL SUD» DJBA 117-233. Concordantemente, reiterada jurisprudencia ha resuelto que el art. 245 de la LCT debe ser aplicado conforme a su redacción vigente a la fecha del despido. (SCBA 01/12/1992 «PESQUERA DEL ATLANTICO SAIC c/ ALUZ, Nestor J.» LL 1993-B-291; ídem 29/03/1994 «VALLEJO, Antonio y otros c/ DI RICO, Antonio», D.J.B.A.146-2735; 05/04/1994 «BARRIENTOS, Antonio y otros c/ LA PLATA CEREAL SA», LLBA 1994-285, D.J.B.A. 146-2915).

(4) Art. 7 del CCyCN. Borda Guillermo A. «TRATADO DE DERECHO CIVIL-PARTE GENERAL», duodécima edición actualizada, Abeledo-Perrot, Tomo I, pág 161 pto 1.- La regla legal; Bueres, Alberto J. «Código Civil y Comercial de la Nación» Ed. Hammurabi 2014, T.1, pág. 72; Rivera, Julio César- Medina, Graciela directores «DERECHO CIVIL PARTE GENERAL».

Segunda Edición Abeledo Perrot 2019, pág.143, b) efecto inmediato.

(5) Art. 246 Ley 20.744.

(6) Grisolia, Julio Armando ¿Es alta la indemnización tarifada por despido en la Argentina?, DJ DOCTRINA, Revista, junio 2011, pág. 1.

(7) CNAT, Sala VIII, 11/06/2009 «SALGUEIRO, Ofelia Ana c/ COOPERATIVA DE TRABAJO TRANSPORTES AUTOMOTORES DE

CUYO T.A.C. LTDA», Doctrina Judicial 2009, pág 3674/3675

(8) Ley ///, Art. 51, que sustituye el art. 245 LCT, ver anteuúltimo párrafo.

(9) Ley 27.742 (B.O 8/07/2024), art. 99 que deroga los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844, y art. 100 que deroga la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.

(10) Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Laboral N° 77 «ESPILLAGA, Ailén Celeste c/ SAN MARCOS E S.A y otros s/ Despido» 16/09/2025. Microjuris.com, cita: MJ-JU-M-157113-AR | MJJ157119; ídem «VERA Guillermo Miguel c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G. s/ Despido» 12/06/2025, Microjuris.com, cita: MJ-JU-M-156052- AR|MJJ156052|MJJ156052.

(11) CNCOM, Sala A, 09/11/2001 «O.,J.C.c/ EL CABILDO CIA.

ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES», Doctrina Judicial 2001-3, pág 1037; en igual sentido, entre otros: CNAT, Sala IV «ABRAHAM, Roberto E. y otros c/ DISTRIBUIDORA METROPOLITANA SRL», 31/05/2000, La Ley 2001-A pág 657, Jurisprudencia agrupada, caso 15.444, CNAT, Sala I, «TELLEZ, Liliana G. c/ COTO S.A.» 30/11/1998, DT. 1999-A pág 1138.

(12) Al respecto señala Justo López que para tarifar la indemnización «por razones de equidad y de protección a la antigüedad en el servicio y a las ventajas que de ella nacen, el legislador optó por relacionarla con ella» (ver autor citado en Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ed. Contabilidad Moderna, 1978, T. II, pág 999).

(13) Al excluir el SAC el artículo sustitutivo sigue la doctrina del Fallo Plenario N° 322 del 19/11/2009, dado por CNAT de Capital Federal en el expediente N° 8448/2006- Sala VII, caratulado «TULOSAI, Alberto Pascual c/ BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA s/ Ley 25.561».

(14) Sigue la posición que sostuvo la exclusión de los rubros que por su propia naturaleza se liquidan en períodos no mensuales, como las habilitaciones o gratificaciones (conf. H errera, Enrique en Vazquez Vialard Antonio, «TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO» Ed. Astrea 1984. Tomo 5, pág.

277; Etala, Carlos Alberto «CONTRATO DE TRABAJO LEY 20.744», 4ta Edición Astrea, 2002, pág.635.

(15) Ley 20.744 art. 245, T.O Decreto 390/76, B.O 21/05/1976.

(16) CSJN, Fallos: 314:1445, «BAGALONI, Susana c/ ITH. INSTITUTO TECNOLOGICO DE HORMIGON S.A.», 12/11/1991.

(17) Texto según Ley 25.877, B.O 19/03/2004.

(18) CSJN, Fallos: 327:3677 «VIZZOTI, Carlos A. c/ AMSA S.A. s/ DESPIDO», 14/09/2004; ídem SCBA «ENRIQUE, René

Hernán c/ TELPLASA S.A y otros s/ DESPIDO», del 11/07/2012 DJ año XXXIX N° 5, 30/01/2013, págs. 14/23

(19) L ///, Capítulo X, Título II, Arts.58 a 77.

(20) L/// Art. 77.

(21) L/// Art.58 incluye los pagos previstos por los artículos 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233,241,245,246,247,248,250 y 254 de la LCT 20.744 (T.O. 1976 y sus modificaciones) y las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del Sector Privado, inclusivo las previstas en la ley del Régimen de Trabajo Agrario 26.727 y sus modificaciones.

Se excluyen de éste régimen las relaciones laborales regidas por las leyes 22.250 y modificatorias (Personal de la Industria de la Construcción) y 26.844 y sus modificaciones (Personal de Casas Particulares).

(22) L./// Art. 74, expresamente determina que «Los fondos, las cuentas individuales y todos los valores incorporados a ellos, serán inembargables y estarán afectados exclusivamente a la finalidad prevista a esta ley».

(23) L///. Art. 59

(24) L/// Art. 72

(25) L///. Art. 61 inc. a) y b). También puede integrarse con: c) las contribuciones voluntarias que efectúe el empleador; d) las donaciones o legados que reciba; y e) cualquier otro ingreso no contemplado en los artículos precedentes.

(26) L /// Art. 60. Estableciendo en su segundo párrafo que los porcentajes de las cuentas de los fondos de asistencia podrán incrementarse hasta el UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5%) para las grandes empresas y hasta el TRES POR CIENTO (3%) para las micro, pequeñas y medianas empresas de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador, cuando así lo disponga el PODER EJECUTIVO NACIONAL atendiendo al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación.

(27) L./// Art. 60, tercer párrafo.

(28) L./// Art. 63.

(29) L./// Art. 64, primero y tercer párrafo.

(30) L. /// Art. 68.

(31) L. /// Art. 60, tercer párrafo.

(32) L. 20.744, B.O.27/09/1974.

(33) CN, Art. 67 inc.11 (hoy 75 inc.12). Con toda lógica señala Llambias que:

«el cambio de circunstancias puede hacer conveniente la derogación parcial o total de la ley. La atribución de derogar la ley compete al poder que la ha originado, que puede dictar una nueva ley para determinar el cese de la anterior»; Llambias, Jorge Joaquín, TRATADO DE DERECHO CIVILPARTE GENERAL «5ta Edición, Abeledo Perrot, 1973, T.I, pág. 61, 60. Derogación de la ley.

(34) Tal lo sostenido por Justo López en la obra anteriormente citada, T. II, pág. 998, redactada en forma conjunta con Juan Carlos Fernández Madrid y Norberto O. Centeno, autor este último que fuera el principal redactor del anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo.

(35) Gatti, Ángel Eduardo «Ley de Contrato de Trabajo», Ed. B de F año 2000, pág 437. Carácter tarifado de la indemnización que ha sido convalidado por la CSJN resolviendo que «Corresponde dejar sin efecto el fallo que condenó al pago de una diferencia en concepto de indemnización por antigüedad ya que resulta carente del fundamento legal indispensable, pues fija un monto indemnizatorio que, sin invocar razones que lo justifiquen, supera al que surgiría de haberse tomado como base una remuneración que no excediera del equivalente a 3 veces el importe del salario mínimo vital (art. 245 del Régimen de Contrato de Trabajo)» CSJN Fallos: 302:654 «MOURULLO, c/ KODAK ARGENTINA» del 26/06/1980, citado por Genero R. Carrió y Alejandro D.

Carrió «EL RECURSO EXTRAORDINARIO POR SENTENCIA ARBITRARIA», Ed. Abeledo Perrot 1983, T.2, pág. 66; Etala, Carlos Alberto, obra anteriormente citada, pág. 630, 3. Indemnización tarifada.

(36) Romualdi, Emilio E. «El Fondo de Asistencia Laboral en la reforma laboral» 19/02/2026, Microjuris.com, MJ-DOC-18645-AR | MJD18645

(*) Abogado. Universidad Nacional de Mar del Plata. Especialista en Magistratura Judicial Universidad Nacional de Mar del Plata.
Especialista en Derecho Social Universidad Nacional de La Plata.