

UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL



ALUMNO: Duvara Agustín

DNI: 39.410.991

LEGAJO: VAGB102517

CARRERA: Abogacía

TUTOR: Nora Gabriela Maluf / Mirna Lozano Bosch

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

SELECCIÓN DEL FALLO:

Tribunal: CAMARA FEDERAL DE LA PLATA - SALA III - SECRETARIA CIVIL

Expediente N°: FLP 059979/2017/CA002

Carátula: AVALO, CARLOS RAUL c/ BANCO DE LA NACION ARGENTINA
s/INDEMNIZ. Art. 212

Fecha de sentencia: 18/05/2021

Sumario. I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, descripción de la decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Descripción y análisis conceptual. V. Análisis y postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias.

I Introducción.

La entidad que tiene el Derecho Laboral, sus normas y su objetivo, han sido motivación para la elección y el análisis de la presente nota a fallo. Es imprescindible profundizar en este derecho fundamental y en todas las herramientas jurídicas doctrinarias y jurisprudenciales que nos ayudan a soslayar situaciones injustas, inicuas, como puede ser un despido, extinción o indemnización de un trabajador aun así aplicándose correctamente la Ley N° 20.744 (Régimen de Contrato de Trabajo).

La importancia del fallo en cuestión: “*AVALO, CARLOS RAUL c/ BANCO DE LA NACION ARGENTINA s/INDEMNIZ. Art 212*”, radica en la protección del trabajador ante la indemnización por parte del Empleador, aplicándose el Art. 212¹ 4to párrafo de la Ley 20.744 generando la extinción del contrato de trabajo por incapacidad absoluta del trabajador, con un monto que resultó ser menor al correspondido, cuyo caso tuvo sentencia firme en el año 2021 dictado por la Cámara Federal de La Plata.

El motivo de conflicto de este fallo surge cuando ambas partes se dirigen a cuestionar -aunque con finalidad diversa- la base salarial empleada por el juzgador para calcular el monto indemnizatorio, como también la fecha establecida para el inicio del cómputo de los intereses, por lo que ambos cuestionamientos se tratarán en forma conjunta, siendo del caso destacar que constituyen premisas firmes del fallo apelado la fecha de extinción del vínculo laboral el día (19/04/17) y la acreditación del presupuesto de incapacidad absoluta exigido por el art. 212, 4to. párr., de la LCT sobre la base de lo dictaminado por el perito médico desinsaculado en la causa. La base salarial empleada y el monto indemnizatorio fue motivo de conflicto judicial entre las partes, ya que, al presentarse toda la prueba documental como los recibos de sueldos y la respectiva certificación de servicios desde el comienzo de la actividad del trabajador en la Entidad sumado a toda la liquidación correspondiente, ninguna de las partes presentó pericia contable, por lo que el juzgador inicial tomó en cuenta lo anteriormente mencionado y en función de ello realizó el análisis probatorio el cual resultó ser erróneo para el trabajador.

Se puede indicar que hubo un problema de prueba, esto tiene que ver con la valoración que se hace en los considerandos de la prueba y su mérito: los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourron y Bulygin denominaron como laguna de conocimiento, las cuales surgen por deficiente conocimiento de las circunstancias del caso por parte del juzgador inicial.

Para abordar el análisis del fallo en cuestión, es menester examinar la legislación vigente, la doctrina, jurisprudencia, y de esta manera arribar a conclusiones finales. Su abordaje se realizará mediante una lectura progresiva, donde se irá contando de forma precisa y acotada la reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal, descripción de la solución del tribunal, concluyendo con el análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia.

II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la Decisión del Tribunal.

Los hechos ocurrieron en el marco de la extinción del contrato de trabajo entre las partes a raíz de la declaración de incapacidad absoluta del Sr. Avalo Carlos Raul, trabajador del Banco de la Nación Argentina sobre el marco normativo de la Ley 20.744 (en adelante LCT) aplicando así el Art. 212 4to párrafo., en el cual se indica que *“Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley”*

En lo que atañe exclusivamente a las circunstancias vinculadas al caso concreto, la fecha de extinción del vínculo laboral y la acreditación del presupuesto de incapacidad absoluta exigido por el art. 212, 4to. párr., de la Ley de Contrato de Trabajo, es a la fecha 19/04/2017. Por lo que extinguido el vínculo laboral entre las partes se discutió la base salarial tomada por el juzgador inicial, la cual es baja a criterio de la parte actora, por lo que se decidió acudir a instancias procesales y judiciales a fin de obtener una remuneración mayor.

La parte demandada entiende que una vez dictaminada la incapacidad laboral absoluta se debe proceder a la indemnización del trabajador bajo los argumentos del art.

212 de la Ley 20.744, sin embargo, ese monto a indemnizar, a criterio del empleado, basándose sobre la masa salarial empleada y el monto indemnizatorio calculado fue menor según la normativa en cuestión y, por lo tanto, procedió a accionar hacia su empleador fundamentándose en la Ley que contempla los derechos de los trabajadores.

La indemnización por despido puede ser entendida como deuda de dinero en función de lo dispuesto en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, ello está sujeto al cumplimiento en el tiempo que establece dicha ley. Tanto la jurisprudencia Argentina, como la normativa lleva a que los Jueces tengan un rol y papel fundamental, ya que conforme a la doctrina, la reparación por los daños a la persona trabajadora constituye una deuda de valor. *Si bien hemos considerado que se traslada a todo crédito laboral -porque lo que está en juego es el salario-, base de cualquier cálculo; lo cierto es que hasta el momento no hay doctrina legal propiamente dicha sobre la indemnización por despido.* (Abog. Baldoni Marisa Clarisa).

En resumidas cuentas, el Juzgado Federal hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por Carlos Raúl Avalo contra el Banco de la Nación Argentina y, consecuentemente, lo condenó. Sin embargo, contra dicho pronunciamiento, tanto la parte actora como la demandada interpusieron recursos de apelación, habiendo contestado ambas partes los traslados recíprocos, por lo que el tribunal se vio obligado a analizar ambos recursos y apelaciones pronunciados por las partes.

Se da lugar a la apelación incoada, y en esta instancia, la Cámara Federal de La Plata, reevalúa los hechos, las pruebas ofrecidas presentadas por ambas partes y, en consideración de los agravios y antecedentes de la causa, modificar la sentencia dictada en la instancia anterior elevando el monto indemnizatorio, imponiendo costas tanto de primera instancia, como de alzada al demandado.

III. Análisis de la Ratio Decidendi en la Sentencia.

Los jueces firmantes de la Cámara Federal de La Plata, mediante votación por mayoría en forma conjunta, consideraron que el monto indemnizatorio propuesto por el juzgador inicial era bajo, por lo que decidieron modificar parcialmente la sentencia dictada en la anterior instancia y, en su mérito: elevar el monto diferido a condena firme subiéndolo ampliamente el monto indemnizatorio.

El tribunal consideró y aplicó de forma acertada la LCT, precisamente el Art. 212 4to párrafo, el cual indica que la indemnización por extinción del contrato de trabajo por incapacidad absoluta, es la misma forma de cálculo que la indemnización por antigüedad. A su vez, es menester recordar que esta indemnización es acumulativa con otras que establezcan los estatutos especiales, incluso aquellos convenios colectivos que rija la relación particular entre el trabajador y empleador.

Los magistrados, interpretaron que el hecho que motiva la extinción del contrato de trabajo entre las partes es la declaración de incapacidad absoluta hacia el trabajador, por lo tanto, por regla debe entenderse que la incapacidad absoluta es aquella que imposibilita al dependiente a prestar tareas productivas en la empresa en la que prestaba servicios, impidiendo la prosecución de la relación y/o una futura reinserción en el mercado de trabajo.

Por otra parte, sostuvo el tribunal, que se impone al empleador el pago de la indemnización prevista para los casos de despido sin causa en el art. 245³ de dicho cuerpo legal. La norma establece que debe tomarse "...la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuere menor...", ello en tanto la misma no supere el tope legal allí fijado y sea susceptible de aplicación.

Los jueces del caso, como se mencionó anteriormente, fallaron bajo el Art. 212 4º Párr. "Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el art. 245 de esta ley".

Como se observa, en éste párrafo se contempla el caso en que el trabajador sufre una incapacidad de carácter absoluta, por lo que se extingue la relación del trabajo, debiendo el empleador abonar una indemnización de monto igual a la del art. 245 por despido arbitrario. La incapacidad absoluta se da cuando el trabajador por cualquier causa (no imputable), no puede seguir prestando servicio, tanto en las tareas que venía realizando como en cualquier otra.

También se debe entender que la jurisprudencia Nacional señala en autos "Rufino, Teresa S. V, Sanatorio Modelo S.A. de la Corte Supr. Just. Tucumán, de la sala Laboral y Cont. Administrativa del 28/7/99" que la incapacidad absoluta no es un mero estado de enfermedad (latente o declarado) sino una verdadera imposibilidad de

ejecución de la prestación laboral que ella genera, lo que constituye la exteriorización relevante para el ordenamiento jurídico, lo que sí es que se debe haber manifestado durante la vigencia del vínculo laboral.

La doctrina entiende que en general se considera que el trabajador padece de incapacidad absoluta cuando el trabajador posee una incapacidad que excede el 66% de la capacidad obrera total, no siendo necesario que sea el 100% de incapacidad que significaría la postración total del trabajador.

En el proceso laboral, rigen las reglas del *onus probandi*. Es carga del actor acreditar el presupuesto de su pretensión, afirmado un hecho relevante por el pretensor, pesa sobre él la carga de probarlo.

En relación a la carga probatoria, tanto de la parte actora, como la parte demandada, obviaron el peritaje contable como prueba en el conflicto, por lo tanto, persiste un problema de prueba en el caso, considerando que ninguna de las partes ha ofrecido como prueba la pericial contable, por lo tanto, los jueces debieron analizar y hacer hincapié en la resolución del conflicto con la prueba documental (recibos de sueldo, certificación de contratación de servicios) de ambas partes sumado a todos los argumentos y sucesos que fueron ocurriendo durante la extinción del vínculo laboral de trabajador.

Sentado lo anterior, los jueces de Cámara entienden que el monto indicado en primera instancia por el juzgador es menor, no cumple con lo establecido por la LCT, por lo que deciden modificar la sentencia en primera instancia y ampliar el monto indemnizatorio a favor del trabajador remitiéndose a los artículos 212 4to párrafo, 103⁴, 245 y 128⁵ de la LCT.

IV. Descripción y análisis conceptual y de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La definición de trabajo ha sufrido modificaciones en la historia. De hecho, en la Antigua Roma el trabajo no era más que una cosa susceptible de valor material, concepto que ha sido revisado por el *Tratado de Versalles de 1919*, donde, se pronunció expresamente, que el trabajo no era una mercancía, principio que perdura hasta nuestros días.

El trabajo representa toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual (que implica esfuerzo físico) o intelectual (que implica esfuerzo mental). Desde un enfoque individual, el trabajo es todo lo que el sujeto realiza en función de su bienestar y el de su familia.

El término es definido como un conjunto de actividades que se realizan con el propósito de llegar a una meta, es decir, producir tanto servicios como bienes, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de los seres humanos. A su vez, el término tiene su origen en el latín «tripaliare» que, a su vez, deriva de «tripalium», cuyo significado hace alusión al yugo o martirio que sufrían los esclavos en el imperio Romano, por ello, en principio la palabra era considerada como algo fuerte, tortuoso y que implicaba grandes esfuerzos.

La evolución y el desarrollo del derecho del trabajo estuvieron destinados a la solución de la cuestión social y a atender las necesidades del trabajador, que son la “parte débil” de la relación del trabajo. El Derecho del Trabajo, se fue conformando, primero con normas aisladas y luego con cuerpos legales más amplios y sistemáticos. Esta es la rama del derecho que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.

En el año 1957 se produce un hecho histórico a nivel Nacional con la incorporación en la Constitución Nacional del art. 14 bis, en él prima el principio protectorio que busca garantizar derechos mínimos a favor del trabajador con el fin de nivelar desigualdades, entre los cuales merece mayor atención la protección contra el despido, extinción del vínculo laboral, que es el eje central de este trabajo.

Es necesario agregar que, tanto los Tratados Internacionales y la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo sancionada en el año 1974, la cual se encarga prioritariamente de describir y regular la relación laboral, son esenciales para la protección de los trabajadores. Estas normativas buscan remediar las 7 desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajador fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

La Ley de Contrato de Trabajo, dedica capítulos a la extinción del contrato, modalidades y requisitos que se deben cumplir ante un despido o extinción del vínculo

laboral por incapacidad. La LCT marca el procedimiento indemnizatorio que el empleador debe cumplir al momento de indemnizar un trabajador.

Introducido el concepto de trabajo, Derecho Laboral, hecha una breve reseña sobre su comienzo y evolución a lo largo de la historia y como impactó en nuestro ordenamiento jurídico, citaremos fallos que sentaron precedentes sobre el valor probatorio de las pruebas y la importancia de una indemnización acorde y justa a los trabajadores cuando, por el motivo que fuere y esté dentro de la Ley, se extingue el vínculo laboral.

En el siguiente fallo, el Tribunal se pronuncia con argumentos sólidos acerca del Art. 212 4to párrafo de la LCT, *Guardia Nélide Bibiana c/ Trecco Silvia Cristina – Ordinario – Otros*, con fecha 23 de noviembre de 2017 dictó sentencia definitiva en la cual hizo lugar a una demanda en la cual se reclamaba el pago de la indemnización del párrafo 4to. del art. 212 de la LCT, pero acotó su monto a lo previsto en el art. 247 de la misma norma, es decir, el 50% de la previsión legal original, mostrándose a favor del empleador.

Otro fallo ejemplar sobre la interpretación y posterior aplicación del Art 212 de la LCT, es *Gelos Gustavo Miguel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Indemnización Art. 212 con fecha de 24 de Junio de 2021*. En este caso, el tribunal procede la indemnización por incapacidad del trabajador prevista en el art. 212 4º párrafo LCT, aunque cuando este (trabajador) haya solicitado asignación de tareas o cuando la haya solicitado con posterioridad al periodo de reserva del puesto de trabajo. Si bien el monto indemnizatorio no era problema de conflicto en esta ocasión, el máximo tribunal resolvió indemnizar al trabajador, a pesar de que se haya pedido seguir trabajando con otra asignación de tareas.

Conforme a los fallos mencionados y este caso *“QUILAPAN NELIDA SUSANA C/ RODRIGUEZ RUBEN DARIO S/ INDEMNIZACION INCAPACIDAD ABSOLUTA ART. 212 L.C.T.”* en el cual la empleadora no quería abonar la indemnización por incapacidad absoluta hacia la trabajadora, por lo que debió ser intimada legalmente. Rechazando el pedido y negándose a indemnizar, la actora se vio obligada a iniciar accionar legales, logrando una sentencia firme en segunda instancia a favor, donde se resolvió que la parte demandada deba abonar el monto indemnizatorio correspondiente en función del Art 212 4to párrafo. Es propicio señalar que la jurisprudencia se citó en

todos los fallos mencionados, a favor del trabajador, dejando en claro la importancia del Art. 212 4to párrafo de la LCT. La incapacidad absoluta se da cuando el trabajador por cualquier causa (no imputable), no puede seguir prestando servicio, tanto en las tareas que venía realizando como en cualquier otra, por lo tanto, el extinguirse el vínculo laboral, el trabajador debe ser indemnizado acorde a su salario, remuneración, antigüedad, aplicando también el art 245 de la LCT.

V. Postura y justificación del autor.

En el Derecho Laboral podemos encontrar varias interpretaciones jurídicas, doctrinarias, jurisprudenciales acerca de la extinción de un contrato de trabajo con posturas totalmente favorables hacia el trabajador en relación a la finalización del vínculo laboral por incapacidad absoluta del empleado.

La evolución jurisprudencial, demostrada en los fallos citados, los fundamentos doctrinarios y teóricos sumado al desarrollo de las normas, llevan a prever un incremento de conflictos judiciales en los cuales se reclama resarcimientos de carácter civil en supuestos de extinción de vínculo laboral por incapacidad absoluta. Es allí donde el juez debe indagar aplicar de manera correcta lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo Art. 212 4to párrafo.

Analizando el fallo planteado “*AVALO, CARLOS RAUL c/ BANCO DE LA NACION ARGENTINA s/INDEMNIZ. Art. 212*”, se puede observar una clara postura del empleador en indemnizar al trabajador de manera incorrecta, por lo que el trabajador decide iniciar acciones judiciales a fin de obtener una indemnización más elevada.

El Art 212 de la LCT no establece que grado de minusvalía debe considerarse como incapacidad absoluta, sin embargo, la jurisprudencia o doctrina han entendido que una incapacidad igual o mayor al 66% debe considerarse incapacidad absoluta en los términos del Art 212 4to párrafo de la LCT. Sin perjuicio de ello, también se puede encontrar jurisprudencia que ha indicado que puede devengarse esta indemnización por incapacidad absoluta cuando la minusvalía no llegue al 66% y, de acuerdo a las circunstancias fácticas del caso concreto, puede evaluarse y considerarse que el trabajador se encuentre incapacitado, no pudiendo realizar tareas que venía haciendo.

Cuando hablamos de la indemnización del 4º párr., la norma no se encontraría fijando una indemnización por despido, porque no pretende castigar al empleador por el

incumplimiento de sus obligaciones, lo que establecería sería una COMPENSACION por no poder trabajar por parte del dependiente y por no poder reinsertarse en el mercado laboral.

Por lo tanto, es menester saber que todo proceso judicial implica “igualdad de armas” y respeto por el derecho de defensa. Si el trabajador debe ser indemnizado, por normativa debe considerarse la remuneración más justa. Si bien el principio protectorio genera el sistema de presunciones y obligaciones, no destruye la necesidad de avalar hechos con prueba para obtener así una indemnización equitativa a las tareas realizadas como trabajador conforme a lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo.

VI. Conclusión.

En esta nota a fallo se ha analizado la sentencia “*AVALO, CARLOS RAUL c/ BANCO DE LA NACION ARGENTINA s/INDEMNIZ. Art. 212*”, dictado por la Cámara Federal de La Plata. Tal como se advierte en el fallo, se puede apreciar que la incapacidad absoluta, *aun cuando la doctrina o jurisprudencia han entendido que se debe considerar incapaz absoluto si el porcentaje es igual o mayor a un 66%*, de un trabajador conlleva a la extinción del vínculo laboral con la empresa a la cual pertenece en virtud del Art. 212 4to párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo. De esta extinción laboral y contractual pueden surgir diferentes variantes entre el trabajador y la empresa, entre ellas la diferencia económica al momento de indemnizar por parte del empleador hacia el trabajador.

El motivo que fundó la demanda invocada por el Sr. Avalo Carlos Raul contra el Banco de la Nación Argentina fue la base salarial empleada al momento del cálculo indemnizatorio, por lo tanto, los fallos señalados evidencian claramente causas que son recurridas y modificadas por los tribunales superiores. Los jueces resuelven sobre presunciones legales y cargas probatorias débiles, e incurren de esta manera, en la aprobación de una base salarial más justa imponiendo una suma elevada y acorde a lo establecido en la LCT a favor del trabajador. Sin embargo, para subsanar estas injusticias, el Derecho Argentino cuenta con distintas instancias a las que puede recurrir el damnificado, para rever la cuestión y si es propicio revocar y dictar la sentencia pertinente.

A manera de conclusión, destaco la importancia de la utilización del criterio de razonabilidad a efectos de obtener una solución justa para las partes o, en palabras de

Aristóteles, la aplicación del criterio de equidad por parte de los jueces cuando la solución legal no es justa.

VII. Referencias.

Doctrina.

<https://camoron.org.ar/wp-content/uploads/2021/11/PONENCIA-BALDONI.pdf>

(Maria Clarisa Baldoni la indemnización por despido).

http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080098-schick-las_pautas_para_fijar.htm

La doctrina de los actos propios y el derecho del trabajo - ROBERTO GARCÍA MARTÍNEZ 1986 TOMO DERECHO DEL TRABAJO pág. 1369 LA LEY S.A.E. e I. Id SAIJ: DACN870047.

Alchurron, C., Bulyngin, E. (1987).

Libro V de la Ética a Nicómaco.

COMPLEMENTARIEDAD ENTRE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO Y EL ART. 212 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Nicolás Francisco Niewolski Cesca.

Libro Indemnizaciones laborales: teoría y práctica – Ab. Sergio Arce.

Legislación.

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976.

Constitución de la Nación Argentina. (1994) Argentina. Convención Constituyente.

Tratado de Versalles. (1919)

Ley N° 24557 - Ley de Riesgo de Trabajo.

Jurisprudencia.

ZABALA, Juan c/ ARDANA SA s/ diferencias de salarios”, SD del 29/08/97.

Cepeda María Rosa c/ P.L. Rivero y Cía. S.A. s/ indemnización art. 212.

Guardia Nélide Bibiana c/ Trecco Silvia Cristina – Ordinario – Otros

Gelos Gustavo Miguel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/
Indemnización Art. 212

QUILAPAN NELIDA SUSANA C/ RODRIGUEZ RUBEN DARIO S/
INDEMNIZACION INCAPACIDAD ABSOLUTA ART. 212 L.C.T

1 Art. 212 – Ley Régimen Contrato de Trabajo - Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley. Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

2 En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste 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 la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del 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 de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

3 Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste 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 la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del 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 de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

4 A los fines de esta ley se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

5 Art. 128. —Plazo. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.