

Voces: DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO - CONVENIOS DE LA OIT - C158
CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Título: El Convenio 158 de la O.I.T. y su aplicación en la legislación argentina(*)

Autor: Livellara, Carlos A.

Cita: MJ-DOC-3839-AR | MJD3839

Producto: LJ

I. Introducción

El Convenio 158 (en adelante C. 158) de la O.I.T., sobre "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", que fuera aprobado en junio de 1982, hasta el presente no ha sido ratificado por la República Argentina(1).

Sin embargo, tal circunstancia no impide que en este informe señalemos las principales características de la legislación argentina sobre el tema, tomando como marco de referencia el aludido convenio.

II. Métodos de aplicación

En el C. 158 se alude prioritariamente a la legislación nacional, como el método a seguir para instrumentar la protección contra el despido injustificado, sin perjuicio de otras formas que resulten aplicables según las condiciones nacionales.

Al respecto, la vía legislativa ha sido seguida en la Argentina, fundamentalmente a través de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 de 1974 y sus reformas), y la Ley Nacional de Empleo (ley 24.013 de 1991) y el régimen legal para pequeñas y medianas empresas (ley 24.467 de 1995).

La Ley de Contrato de Trabajo argentina trata en el Título XII lo relativo a "la extinción del contrato de trabajo", dedicando nueve artículos al "preaviso" (cap. I, arts. 231/239) y dieciséis a las distintas formas de extinción (caps. II al XII, arts. 240/255).

III. Campo de aplicación

El C. 158 consagra su aplicabilidad "a todas las ramas de actividad y a todas las personas empleadas" (art. 2), sin perjuicio de admitir luego la posibilidad de excluir de la totalidad o de algunas de sus disposiciones a algunas categorías de trabajadores. Estas exclusiones pueden ser de dos tipos: las relacionadas con la duración del vínculo contractual y las relacionadas con la naturaleza o particularidades de la actividad.

Dentro del primer grupo tenemos que señalar que la L.C.T.argentina no reconoce derecho a

indemnización a los llamados trabajadores eventuales (contratados para prestar servicios extraordinarios y cuya vinculación termina con la prestación del servicio o realización de la obra para que han sido contratados (art. 99, L.C.T.), y a su vez, por la existencia de un período de prueba, para tener derecho a indemnización por despido injustificado se exige un tiempo mínimo de servicio de tres meses (art. 92 bis, L.C.T. según ley 24.465).

A partir de la sanción de la Ley Nacional de Empleo (1991), que introdujo cuatro nuevos tipos de contrataciones, que califica de "modalidades promovidas", la extinción de la relación de trabajo al vencimiento del plazo pactado o sus prórrogas por los períodos autorizados, será sin derecho a indemnización en los contratos de "práctica laboral para jóvenes" y de "trabajo-formación", y con derecho a una indemnización equivalente a medio salario mensual, para los contratos por tiempo determinado como "medida de fomento de empleo" y "por lanzamiento de nueva actividad" (art. 38, ley 24.013).

En marzo de 1995, por la ley 24.465 se incorporó una modalidad especial de fomento de empleo (para personas mayores de 40 años, discapacitados, mujeres y ex combatientes de Malvinas) con una duración mínima de 6 meses prorrogables por períodos de 6 meses y una duración máxima de dos años y que se extinguen por el mero cumplimiento del término pactado sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

Con relación a la exclusión fundada en la naturaleza o particularidades de la actividad, debemos destacar que la propia L.C.T. (art. 2) determina que sus disposiciones no serán aplicables: a) a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal (cuya actividad está regulada por el estatuto del empleado público, ley 22.140 modificada por la ley 24.150, que reglamenta la garantía constitucional de la estabilidad); b) a los trabajadores del servicio doméstico (que cuentan con un estatuto específico, decreto 326/56) y c) a los trabajadores agrarios (los que también están regidos por un estatuto especial, ley 22.248).

Por otra parte, el C. 158, deja sentado que se deben prever garantías adecuadas para evitar fraudes laborales, como el recurso de acudir al contrato de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección contra el despido injustificado (art. 2, párr. 3). Al efecto, la ley argentina exige que en los contratos a plazo, su duración se haya fijado en forma expresa y por escrito y que "las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen" (art. 90, L.C.T.) y limita el término máximo de su duración a cinco años (art. 93, L.C.T.). Con relación a los contratos a plazo, si su duración es inferior al año, a su vencimiento se extinguen sin derecho a indemnización, y si es superior a ese plazo, se debe abonar una media indemnización por antigüedad.

IV. Justificación de la terminación

El C. 158 establece como principio básico fundamental que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada", y luego señala que tal causa debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art.4).

El requisito de la justificación del despido, se traduce en la obligación del empleador de tener un motivo válido para poder despedir a un trabajador, y en el derecho de éste de no ser despedido sin justificación.

En la legislación argentina encontramos que para que el despido se considere justificado debe mediar inobservancia del trabajador a las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, que configuren injuria y que por su gravedad, no consiente la prosecución de la relación (art. 242, L.C.T.), y en el supuesto del despido injustificado se lo sanciona con el pago de la indemnización por antigüedad (art.

245, L.C.T.).

V. Causales de terminación de la relación laboral

Si bien el C. 158 se refiere únicamente al tipo de razones válidas para el despido dispuesto por el empleador, hemos de referirnos más genéricamente a las diversas causales que contempla la ley argentina de terminación de la relación laboral.

Los autores han tratado de establecer clasificaciones de los modos o causas de extinción de la relación laboral, adoptando para ello diversos criterios.

A los fines de este informe hemos de citar las clasificaciones que hacen Vázquez Vialard y Herrera por cuanto sistematizan las causales existentes en la L.C.T. argentina.

Vázquez Vialard agrupa los modos de extinción de la relación laboral en función de la parte o persona a quien atañe la causa de la extinción(2).

Renuncia

a) Por propia decisión Abandono del
trabajo

b) Incumplimiento contractual
del trabajador o "despido directo"

1) Extinción por causas c) Incapacidad física e inhabilitación
que atañen al d) Jubilación
trabajador e) Muerte

a) Por común acuerdo

2) Extinción por decisión b) Por vencimiento de plazo cierto
de ambas partes c) Por vencimiento de plazo incierto
o finalización de obra.

a) Sin justa causa o despido ad nutum

b) Incumplimiento contractual del
empleador o "despido indirecto"

3) Extinción por causas c) Despido por falta o
que atañen al empleador disminución de trabajo

d) Despido por "fuerza mayor"

e) Despido por quiebra

f) Muerte del empleador.

En cambio Herrera(3) propone dos clasificaciones en función de: a) de la naturaleza de las causas que hayan determinado la extinción de la relación laboral y b) los efectos indemnizatorios que provoca según el derecho argentino.

Los modos de extinción según las causas:

Expreso (formal)

a) Mutuo disenso Tácito (informal)

o abandono de la

relación

1) Extinción por voluntad de b) Vencimiento del plazo cierto

ambas partes c) Vencimiento del plazo incierto o

cumplimiento de objeto

Despido ad nutum

a) Sin invocación de causa

Renuncia o

dimisión

2) Extinción por voluntad de

una de las partes

—por justa causa

(trabajador)

b) por incumplimiento de la parte

—despido indirecto

(empleador)

a) Falta o disminución de trabajo

b) Quiebra o concurso del empleador

c) Muerte del empleador

3) Extinción por hecho ajeno

a la voluntad de las partes a) Incapacidad o inhabilitación del trabajador

b) Jubilación del trabajador

c) Muerte del trabajador

Los modos de extinción según sus efectos:

a) Mutuo disenso

b) Renuncia o dimisión del trabajador

1) Causas de extinción que c) Cumplimiento de plazo(4)

no generan indemnización d) Despido por incumplimiento del trabajador o por justa causa

e) Extinción por jubilación del trabajador

a) Cumplimiento del plazo(5)

b) Renuncia de la trabajadora al término de la licencia por maternidad

c) Despido por "fuerza mayor" o "falta o disminución de trabajo"

2) Causas de extinción que d) Quiebra o concurso del empleador generan indemnización e) Muerte del trabajador

reducida (50% o menos) f) Muerte del empleador

g) Inhabilitación del trabajador

a) Despido ad nutum o

3) Causas de extinción que o sin causa generan indemnización b) Despido

completa indirecto

c) Extinción por incapacidad

absoluta del trabajador

a) Despido por maternidad

b) Despido por matrimonio

4) Causas de extinción que c) Despido durante la enfermedad

generan indemnizaciones d) Despido de representantes

agravadas sindicales.

Las causales incluidas dentro del cuarto grupo, entran dentro de lo que el C. 158 menciona como "prohibición del despido por ciertas razones", por considerarlo abusivo. La legislación argentina sanciona el incumplimiento de tales prohibiciones con una indemnización agravada.

VI. Garantía de procedimiento

Como complemento obligado para que el sistema de protección contra el despido justificado sea eficaz, junto a las normas de fondo, deben instrumentarse procedimientos que garanticen su implementación. Dichos procedimientos son de dos tipos: procedimientos a seguir previos al despido o en momento de producirse éste y procedimiento de recurso contra esa decisión que comprendan medidas de reparación si se llega a la conclusión de que el despido fue injustificado.

Con respecto a los procedimientos previos al despido, el C. 158 consagra el derecho de defensa del trabajador, al establecer que no deberá darse por terminada la relación de trabajo, por motivos relacionados con la conducta o rendimiento del trabajador, sin darle posibilidad de defensa de los cargos que se le formulen. Por su parte, la Recomendación 166 de la O.I.T., sobre el mismo tema, propicia una serie de normas comprensivas de los siguientes aspectos:

a) Advertencia previa de despido en caso de ciertas faltas disciplinarias o de desempeño insatisfactorio;

b) Derecho del trabajador a ser asistido por otra persona en la oportunidad que se le brinde para defenderse de los cargos contra su conducta o trabajo;

c) Contemporaneidad entre los incumplimientos del trabajador y el despido;

d) Consulta previa de los representantes de los trabajadores, antes de despedir a un trabajador, y

e) Notificación del despido y constancia de los motivos en que se funda.

De las garantías enumeradas, se encuentran receptadas únicamente las dos siguientes:

1. Por obra de la doctrina y de la jurisprudencia, resulta aplicable el principio de la contemporaneidad entre los incumplimientos del trabajador y el despido. Como señala Fanjul el acto rescisorio tiene que ser consecuencia real e inmediata del ilícito contractual (injuria) en que haya incurrido una de las partes"(6).

2. A su vez, en la L.C.T., se establece que tanto en el despido por justa causa que dispusiere el

empleador como en la denuncia del contrato fundado en justa causa que hiciera el trabajador, deberán "comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato", y frente a la instancia judicial, no se admite la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas (art. 243, L.C.T.). La doctrina y jurisprudencia de nuestro país, funda este dispositivo en el deber contractual de buena fe, que ambas partes deben observar no sólo al formalizar y ejecutar el contrato de trabajo, sino también al momento de su extinción (art. 63, L.C.T.).

Por otra parte, en el C. 158 se reconoce el derecho del trabajador de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo que considera injustificada ante un organismo neutral, como un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro, estableciendo que si el trabajador no ejerce su derecho dentro de un plazo razonable, se podrá considerar que ha renunciado a su derecho a recurrir (art. 8, párrs. 1 a 3).

En la legislación argentina la valoración sobre la existencia o no de la justa causa de despido, es atribuida en definitiva a los jueces laborales competentes (art. 242, L.C.T.), según las respectivas leyes de procedimientos nacionales o de las provincias y el término de prescripción de la respectiva acción es de dos años (art. 256, L.C.T.). Si se llega a la conclusión que el despido es injustificado, se condenará al pago de la indemnización por antigüedad correspondiente (art. 245, L.C.T.).

VII. Plazo de preaviso

El C. 158 reconoce el derecho del trabajador a un plazo razonable de preaviso, o en su lugar, a una indemnización, a menos que se trate de un despido justificado (art.11).

En la ley de trabajo argentina el plazo de preaviso que debe dar el empleador se fija en uno o dos meses, según que la antigüedad del trabajador sea inferior o superior a cinco años y de un mes si quien lo otorga es el trabajador. La parte que lo omite, debe indemnizarlo con una suma equivalente a la remuneración del trabajador por tales plazos (arts. 231/2). Además, se reconoce al trabajador una licencia diaria de dos horas, sin reducción de su remuneración, para posibilitarle la búsqueda de nuevo empleo (art. 237, L.C.T.). A partir de la vigencia de la ley 24.467 de 1995, en las pequeñas empresas el preaviso se computa a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tiene una duración de un mes cualquiera fuere la antigüedad del trabajador.

VIII. Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

El C. 158 establece el derecho de todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada, a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, graduadas por el término de servicio y el monto del salario o a prestaciones del seguro de desempleo u otras formas de seguridad social o una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones (art.12), dejando a salvo que podrá excluirse el pago frente al despido justificado.

En la Argentina se ha fijado el sistema de una indemnización tarifada como protección contra el despido injustificado, equivalente a un mes de sueldo por año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio.

La base de la remuneración, que se toma para calcular la indemnización, no podrá exceder de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo, aplicable a la actividad en que se desempeña el trabajador al momento del despido por la jornada legal, excluidas las sobreasignaciones por antigüedad.

Dicha base salarial debe ser establecida para cada convenio colectivo, por el Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, la que deberá ser publicada juntamente con las respectivas escalas convencionales (art. 245, L.C.T.).

Este complejo sistema ha sido impuesto por la ley 24.013 que modificó la norma citada de la L.C.T., y restableció el tope indemnizatorio que había sido anteriormente derogado por la ley 23.697. Al respecto debemos señalar que desde la sanción de la L.C.T. en 1974, el tope del módulo de la indemnización por despido se estableció en una suma equivalente a tres salarios mínimos vitales y móviles, que si bien era más preciso que el actual, perdió razonabilidad al no ajustarse adecuadamente el salario mínimo en épocas inflacionarias.

El nuevo tope, relacionado con un salario que resultará de cálculos que debe realizar para cada actividad el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podría llegar a ser cuestionado judicialmente, por errores de cálculo, lo que acarrea inseguridad y estimula la litigiosidad.

En aquellos casos en que el trabajador no se encuentra encuadrado en un convenio colectivo de trabajo, el tope deberá ser calculado en función del tope del convenio de la actividad aplicable al establecimiento donde presta servicios, y si hubiere más de uno, se debe aplicar el más favorable.

Criterio similar se ha previsto para los trabajadores remunerados a comisión u otros salarios variables, en cuyo caso se aplicará el convenio colectivo de la actividad o de la empresa o establecimiento donde presten servicios si fuere más favorable.

La ley 24.013 mantiene el tope mínimo del art. 245 de la L.C.T., de dos meses de salario, o sea que en ningún caso la indemnización por despido incausado podrá ser inferior a dos meses de la mejor remuneración nominal percibida por el trabajador.

En cuanto a la jubilación, el trabajador cuyo contrato se extinga por incapacidad sobreviniente que llegue al 66%, podrá obtener la jubilación por invalidez, y el que reúna los requisitos de edad, aportes y tiempo de servicios, podrá acceder a la jubilación ordinaria (ley 24.241).

Por otra parte, en diciembre de 1991 por la ley 24.013, se ha establecido un sistema integral de prestaciones por desempleo, para aquellos que hubieran cesado en su relación laboral, por causas ajenas a su voluntad (arts. 111/127, ley 24.013).

IX. Terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Al respecto, el C.158 frente a este tipo de decisiones que generalmente son colectivas y afectan a un número considerable de empleados, propicia la adopción de mecanismos de consultas a representantes de los trabajadores, notificación a la autoridad pública y otras medidas tendientes a evitar los despidos masivos, y que en caso de tener que adoptarse tal resolución extrema, se siga un orden de prioridades en la selección del personal a prescindir (art. 13, C. 158; párrs. 19 y S.R. 166).

En la ley laboral argentina se prevé que en los casos en que el despido fuere por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, fehacientemente justificada, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la indemnización por antigüedad. Además, en tales casos, el despido deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de una especialidad; y respecto al ingresado en un mismo semestre deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia aunque con ello se altere el orden de antigüedad (art. 247, L.C.T.).

Por último, también por obra de la ley 24.013, se ha incorporado un procedimiento preventivo de crisis, según el cual los empleadores antes de disponer suspensiones, o despidos por razones de fuerza mayor,

causas económicas o tecnológicas que afecten a determinado porcentaje de su personal, deberán acudir al mismo, que se tramita ante el Ministerio de Trabajo, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. Con este procedimiento se busca posibilitar una negociación entre el empleador y la asociación sindical, que puede culminar en un acuerdo, que se sujeta a la homologación (aprobación) de la autoridad administrativa. Vencidos los plazos legales, sin acuerdo de partes, se tiene por concluido el procedimiento.

X. La estabilidad y demás derechos reconocidos a los dirigentes sindicales

De acuerdo a la ley de asociaciones sindicales argentina (ley 23.551, publicada en el Boletín Oficial del 23-4-88), los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaren de prestar servicios, tienen derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, con reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de su mandato y hasta un (1) año a partir de la cesación del mismo, salvo que mediere justa causa de despido (art. 48, ley 23.551).

El tiempo de desempeño de dichas funciones, es considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedios de remuneraciones.

La doctrina considera que la estabilidad sindical comprende expresamente a los trabajadores que ocupan cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial (miembros de comisiones directivas de entidades sindicales, delegados o congresistas a los organismos de grado superior, etc.), en organismos que requieran representación gremial (vgr: comisiones paritarias de negociación o de interpretación de convenios colectivos de trabajo, integrantes del cuerpo directivo de obras sociales o institutos similares, etc.); trabajadores que ocupen cargos políticos —electivos o no— en los poderes públicos —sin discriminar si se trata de poderes nacionales, provinciales, municipales— candidatos que se postulan para cargos de representación sindical y representantes sindicales en la empresa; delegados del personal o miembros de comisiones internas(7).

A su vez, de acuerdo al art. 52 de la misma ley, los trabajadores amparados no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrá modificarse las condiciones de trabajo, si no mediere resolución judicial previa que los excluya de la garantía o tutela sindical. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados, da derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del art. 666 bis del Código Civil (sanciones conminatorias), durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no

agotado, el importe de un (1) año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

De acuerdo al dec. reglamentario 467/88, la medida cautelar prevista por el art.52, párrafo primero, in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean éstos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías previstas en la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo, como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquellos deberes que le impone la ley como correlato de los derechos del representante, cuando se tratare de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el art. 78 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

De todo esto se desprende que el empleador no puede despedir sin causa a un dirigente sindical, y en caso de pretender invocar un despido causado deberá obtener por vía judicial la exclusión de su tutela sindical. Si el empleador no acciona por exclusión de tutela, omite un requisito formal que hace a la legitimidad del acto. En tal supuesto el trabajador podrá intentar la acción de reinstalación en el cargo o considerarse en situación de despido, con derecho a la indemnización por antigüedad con más los salarios por el tiempo que reste de su mandato y hasta un año más, y los salarios caídos durante la tramitación judicial, en su caso.

NOTAS

(*) Ponencia presentada ante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, realizado en Salvador, Bahía, Brasil, del 21 al 23 de octubre de 1996.

(1) Cfr. Revista Relasur N° 4, p. 249.

(2) Vázquez Vialard, Antonio, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2ª ed., 1981, p. 414.

(3) Ob. cit., p. 148.

(4) Se extinguen sin indemnización por cumplimiento del plazo: los contratos a plazo de menos de un año de duración, y dentro de las modalidades promovidas por la LNE: los contratos de "práctica laboral para jóvenes" y de "trabajo-formación" y la "modalidad especial de fomento de empleo" (creada por la ley 24.465 de 1995).

(5) En los contratos a plazo de más de un año de duración a su término se abona una indemnización, por antigüedad del 50% y en las modalidades promovidas por la LNE, de "medida de fomento de

empleo" y "por lanzamiento de nueva actividad", rige una indemnización equivalente a medio salario mensual.

(6) Fanjul, Aurelio J., en Altamira y otros, Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, T. II, p. 426. El autor recuerda que la jurisprudencia ha dicho que "para que el empleador pueda despedir al trabajador, sin obligación de indemnizar, el acto debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad".

(7) Cfr. Fernández Madrid y otros, Leyes fundamentales del Trabajo, pág. 246.