

Extinción del Contrato de Trabajo.

1. Concepto:

Existe extinción del contrato de trabajo cuando se rompe la relación laboral entre empleador y trabajador.

La extinción del contrato de trabajo es su desaparición como tal y el cese, por ende, de los derechos y obligaciones que el mismo implicaba para el trabajador y el empleador.

2. Motivos de la extinción del Contrato de Trabajo:



Departamento de
CIENCIAS ECONÓMICAS

Según el origen de la causa o la voluntad que la motiva.

- a) **Extinción por voluntad del empleador:** el despido con causa justificada y sin justa causa.
- b) **Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes:** comprende causas económicas que afectan al empleador (fuerza mayor, falta o disminución de trabajo, quiebra o concurso, muerte) y al trabajador (incapacidad absoluta, inhabilitación, jubilación y muerte)
- c) **Extinción por voluntad del trabajador:** los supuestos de despido indirecto, renuncia y abandono de trabajo.
- d) **Extinción por voluntad de ambas partes:** por voluntad concurrente de las partes, vencimiento del plazo o el cumplimiento del objeto o la finalización de la obra.

PREAVISO:

Concepto: Es una obligación y una garantía bilateral de las partes. Consiste en el deber de notificar la extinción del contrato con la antelación dispuesta por la ley. Su finalidad es evitar los perjuicios que produce la ruptura imprevista del contrato de trabajo. Lo debe otorgar el empleador, para que el trabajador busque otro trabajo y el trabajador para que el empleador pueda cubrir la vacante con la antelación suficiente. La falta de otorgamiento genera derecho a percibir una indemnización sustitutiva.

Plazos:

Por parte del trabajador, debe otorgarse con un plazo de 15 días.

Por parte del empleador:

- de 15 días cuando el trabajador se encuentre en un periodo de prueba.
- De 1 mes cuando el trabajador tuviere una antigüedad en el empleo que no exceda los 5 años.
- De 2 meses cuando el trabajador tuviere una antigüedad mayor a 5 años.

Forma: El artículo 235 de LCT dispone que "la notificación del preaviso deberá probarse por escrito". Para su perfeccionamiento no sólo debe ser emitido, sino que debe llegar al destinatario. Una vez perfeccionado, no puede ser revocado salvo acuerdo de partes expreso o tácito. (art 234 LCT).

El preaviso comienza a correr a partir del día siguiente al de la notificación. En caso de no otorgarse preaviso se debe abonar la integración del mes de despido.

Efectos: Sin perjuicio de la comunicación del preaviso, el contrato continúa y ambas partes mantienen no sólo los deberes de prestación sino también los derechos y obligaciones. El empleador está obligado por todos los hechos que ocurran durante dicho lapso, se trate de aumentos de remuneraciones, enfermedad del dependiente o accidentes, entre otros. Si omite otorgarlo la relación laboral finaliza el mismo día en que se notificó del despido. El trabajador no puede invocar ningún derecho acaecido con posterioridad porque el contrato se extinguió.

El artículo 237 de LCT dispone que: "durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias

dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras horas o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas Integradas". Es una licencia para que busque un nuevo empleo. Si el empleador no otorga la licencia, el trabajador la puede tomar por sí. No hay derecho a licencia en caso de preaviso otorgado por el trabajador.

Indemnización sustitutiva de preaviso: El incumplimiento del deber impuesto en el artículo 231 de LCT, genera derecho a la denominada indemnización sustitutiva de preaviso omitido. Procede ante el incumplimiento total o parcial (si se otorga por un plazo menor al legal). Dispone el artículo 232 de LCT que "la parte que omite el preaviso o lo otorgue de modo ineficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art 231"

El monto de la indemnización debe reflejar el ingreso normal del trabajador y será equivalente a uno o dos meses (según la antigüedad del trabajador), de la remuneración bruta al momento del cese que el trabajador hubiese percibido durante el lapso de preaviso omitido. La base de cálculo es la remuneración del trabajador: se excluyen los rubros no remunerativos, como las asignaciones familiares y los beneficios sociales. Deben tomarse en cuenta los aumentos salariales dispuestos para el periodo en que debería haber ocurrido el preaviso y la parte proporcional del sueldo anual complementario, que es un concepto de pago diferido.

En cuanto a la naturaleza jurídica, la indemnización sustitutiva de preaviso no es remuneración, sino que tiene carácter indemnizatorio: no está sujeta a aportes ni contribuciones.

Integración del mes de despido: El primer párrafo del art 233 de la LCT dispone que el plazo del preaviso corre a partir del día siguiente al de su notificación. Esto significa que la integración del mes despido sólo procede si el empleador despide al trabajador sin otorgarle preaviso o bien en el despido indirecto con justa causa. El último párrafo del art 233 prevé que la integración del mes de despido no procede cuando la extinción se produce durante el periodo de prueba. Es decir, que, durante los tres primeros meses de la relación laboral, estando vigente el periodo de prueba, si el empleador extingue el vínculo laboral sin otorgar preaviso, sólo debe abonar la indemnización sustitutiva pero no la integración del mes despido.

DESPIDO.

Concepto. Caracteres:

Es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de causa. Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato, recepticio (es eficaz desde el momento en que el acto llega a conocimiento del destinatario) y extintivo (desde que es recibida la notificación los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justificar la medida)

Comunicación y efectos:

Una vez notificado a la otra parte, el despido se transforma en un acto jurídico consumado: no resulta admisible su retractación o revocación unilateral. La parte que decide despedir o considerarse despedida es responsable del medio elegido para transmitir la noticia, aunque también el destinatario tiene una carga de diligencia. El trabajador debe mantener actualizado su domicilio (la comunicación dirigida al último domicilio conocido se considera válida, aunque no haya sido recibida): los telegramas



devueltos con la indicación "domicilio cerrado" o "domicilio desconocido" se consideran como recibidos si fueron correctamente remitidos, en caso de pérdida o diligenciamiento irregular del despacho telegráfico, quien lo envió asume la responsabilidad.

Clasificación:

1. Despido directo: es la extinción decidida unilateralmente por el empleador, puede consistir en un despido sin justa causa o con justa causa.

1.1 Despido sin causa o incausado: el empleador no invoca ninguna causa para despedir. Genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad, la indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido y las que correspondan según cada caso particular.

1.2 Despido con justa causa: el empleador extingue el contrato de trabajo por el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurra el trabajador. El empleador debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara la causa que motivó su decisión, debe constituir una injuria que impida la prosecución del contrato. La carga de la prueba de la causa invocada recae en el empleador que, de demostrarla, no debe pagar indemnizaciones. En cambio, si invoca la causa en forma genérica o no logra probarla, debe las indemnizaciones por despido.

2. Despido indirecto: el que decide dar por terminado el contrato es el trabajador ante un incumplimiento patronal que considera de suficiente gravedad e impide la continuación del contrato. Debe ser notificado por escrito (previa intimación al empleador para que subsane su incumplimiento), expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión. El trabajador tiene la carga de la prueba de la causa invocada, de demostrarla genera el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones que en caso de despido directo sin causa o sin causa justificada.

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO. Art 245 LCT.

En caso de despido del trabajador, sin justa causa, habiendo o no mediadores preaviso, el empleador debe abonarle una indemnización por despido, basada en su antigüedad y remuneración.

La base para esta indemnización se calcula teniendo en cuenta la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada por el trabajador durante el último año de trabajo o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor a un año.

Dicha base no puede exceder al equivalente de tres veces el importe mensual que surge del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador.

Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. (Art 247 LCT)

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la



prevista en el artículo 245 de LCT.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal meno antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador. (Art 248 LCT)

La muerte del trabajador provoca la extinción automática del contrato de trabajo desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. Los acreedores a la indemnización por muerte, equivalente a la del artículo 247, la percibirán con la sola acreditación del vínculo.

Extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador. (Art 249 LCT)

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247.

Extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo. (Art 250 LCT)

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo el trabajador tendrá derecho a una indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año.

Extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador. (Art 251 LCT)

Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247 LCT. En cualquier otro supuesto la indemnización se calculará conforme a los previsto en el artículo 245 LCT. La determinación a las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador. (Art 252 y 253 LCT)

A partir de que el trabajador cumpla 70 años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU), el empleador podrá intimarlo a que inicie sus trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio jubilatorio y por un plazo máximo de un (1) año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta el derecho de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de la LCT o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo computará como antigüedad el tiempo de servicio posterior al cese.

También es aplicable lo dispuesto por el presente artículo al trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación, considerándose la fecha del acuerdo de la prestación como inicio del cómputo de la antigüedad posterior al mismo.

Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador.
(Art 254 LCT)

Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.