

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

- | Normativa Legal
- | Introducción. Sistemas de Estabilidad. Derechos indemnizatorios
- | Rubros indemnizatorios
- | Notificación de la extinción del contrato
- | El Preaviso
- | Las distintas causas y conceptos a abonar
- | Situaciones de agravamiento indemnizatorio

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

Normas Legales – Régimen General

1. Ley 20.744 y modif. (L.25.877/04)
2. Ley 24.013 (LNE)
3. Ley 25.323
4. Ley 25.345 (Ley antievasión)
5. Ley 27.426/17 (Reforma Previsional)
6. DNU 413/2021 (Prohíbe Despidos h' 31/12/21)
7. DNU 39/2021 (Doble Indemnización h' 31/12/21)

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

INTRODUCCION

Denominamos **extinción del contrato a las diversas causas por las cuales culmina la vigencia del contrato de trabajo y que incluye las consecuencias previstas en cada caso por la normativa.**

En el derecho comparado, existen dos grandes sistemas; a saber:

- | El sistema de **ESTABILIDAD PROPIA** (empleo público)
- | El sistema de **ESTABILIDAD IMPROPIA:** (caso del trabajo privado).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

- | **Artículo 14 bis.-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; **protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;** organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**INTRODUCCION**

ESTABILIDAD PROPIA: se mantiene la vigencia del contrato mientras el trabajador conserve su buena conducta, **siendo NULO el acto jurídico del despido sin causa**, y solo se admite el despido por causas graves. Es en nuestro país el empleo público, que tiene esa garantía de estabilidad concedida desde la CN en su artículo 14 bis.

ESTABILIDAD IMPROPIA: rige en nuestro país para las relaciones laborales en la faz privada. Parte de la base que **el despido del trabajador es un acto jurídico válido**, le asigna a cada forma de extinción una consecuencia diversa. La CN en su artículo 14 bis también contempla la protección frente al despido arbitrario, lo que implica tácitamente la existencia del despido o extinción unilateral resuelta por el empleador.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Derechos indemnizatorios**

Surgen con claridad desde la Constitución Nacional, en el art. 14 bis. Ahí encontramos una clara **protección contra el despido arbitrario**, aunque no significa esto que el empresario no pueda despedir a aquellos trabajadores que así lo considere para la explotación de su empresa, pero debe abonar en consecuencia las correspondientes **indemnizaciones laborales**, y ésta es justamente la protección a la que se refiere el artículo 14 bis de la norma Constitucional.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**RUBROS INDEMNIZATORIOS**

**En todos los casos se debe abonar, cualquiera sea la causal de extinción:**

Remunerativo	Sueldo devengado a la fecha de egreso
	SAC proporcional a la fecha de egreso
No Remunerativo	Indemnización por vacaciones no gozadas
	SAC sobre la ind.vacaciones no gozadas

UNIDAD TEMATICA 7  
Conceptos a Liquidar ante una ruptura

- 1 - Haberes, correspondientes al mes de la extinción, no abonados antes de la fecha de baja. (Son los días de sueldo devengado (o los jornales correspondientes, primera o segunda quincena, según corresponda) hasta el momento de la extinción del contrato, junto con las remuneraciones variables que pudieran corresponder, como ser horas extras, comisiones, premios, etc.)
- 2 - Los conceptos de pago diferido no abonados aún. El SAC devengado por la porción del semestre calendario hasta la fecha de cese. Asimismo en el caso que el trabajador haya cobrado regularmente gratificaciones, la porción devengada a la fecha de extinción, con el agregado del aguinaldo correspondiente.
- 3 - Las indemnizaciones que pudieran corresponder.
  - Indemnización de Vacaciones no Gozadas y su SAC correspondiente
  - Indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC correspondiente;
  - Indemnización por Integración del mes de despido y su SAC correspondiente
  - Indemnización por antigüedad.
  - Otras indemnizaciones (s/CCT ó agravamientos fijados por ley)

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**CARÁCTER NO REMUNERATIVO DE LAS INDEMNIZACIONES**

Surge del **art. 7 de la Ley 24.241** y alcanza a todos los rubros indemnizatorios, a saber:

- | Indemnización por antigüedad;
- | Indemnización por falta de preaviso;
- | SAC s/preaviso;
- | Indemnización por vacaciones no gozadas;
- | SAC s/VNG;
- | Indemnización por integración mes de despido;
- | SAC s/integración mes de despido.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

IMPORTANTE: NOTIFICACION DEL DESPIDO

Es de suma importancia realizar correctamente la NOTIFICACION de la extinción del vínculo. Es uno de los elementos esenciales que hacen a la validez del acto jurídico del despido. La notificación **debe ser por escrito (carta documento, telegrama, etc) y recepticia de que el contrato se extinguió sin justa causa (debe ser recibida por el destinatario).**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**DEL PREAVISO**

- | El contrato de trabajo **no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso**, según el art. 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, **o en su defecto indemnización**, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.
- | La ultima reforma realizada en este aspecto, a partir de la ley 25.877, con vigencia a partir del 28/03/2004 agrega el preaviso al periodo de prueba.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Indemnización sustitutiva del Preaviso**

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una **indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos que se debió preavisar.**

Dada su naturaleza indemnizatoria, este rubro también se considera no remunerativo.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**DEL PREAVISO**

Plazos:

Deberá otorgarse con una anticipación de:

a) Por el trabajador: 15 días.

b) Por el empleador:

- Al trabajador en periodo de prueba: **15 días.**
- Al trabajador con menos de 5 años de antigüedad: **1 mes**
- Al trabajador con más de 5 años de antigüedad: **2 meses**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**DEL PREAVISO**

El preaviso debe **notificarse por escrito** (carta documento) y tiene efectos a partir de su recepción.

Durante el plazo del preaviso otorgado, el trabajador tendrá derecho a una **licencia diaria de dos horas (2hs.)**, sin reducción de su salario, dentro de su jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas. El trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegra (art.237 LCT).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**DEL PREAVISO**

┆ Durante del transcurso del preaviso **subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo** para ambas partes, esto significa que si surgen nuevas normas legales o convencionales, tendrán plena aplicación. Y si alguna de las partes, en este período incurre en alguna falta grave que por su naturaleza impida la continuación de la relación laboral, la parte perjudicada puede producir la ruptura del contrato con justa causa.

┆ Si durante el transcurso de preaviso sobreviniese una suspensión en la prestación de servicios, el plazo de preaviso se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron. **Por citar un ejemplo, si el trabajador comienza su período de preaviso de un mes de duración y se enferma.** En la práctica es común observar que no se otorga el preaviso, sino que se paga la indemnización sustitutiva, con el fin de cortar el vínculo y evitar posibles problemas sobrevinientes (licencias por enfermedad, etc.)

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO** (Art. 233 LCT )

┆ Si la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produce **sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes (por ejemplo: el día 15)**, la indemnización sustitutiva de la falta de preaviso se INTEGRARA con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera (es decir que **deberán pagarse los días hasta fin de mes**, además de la indemnización por no haber preavisado la patronal). Esto se llama «integración del mes de despido».

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO:

Si el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 31/08/19, sin haberse otorgado el preaviso, no cabría en este ejemplo la integración del mes de despido pero sí la indemnización sustitutiva de preaviso por no haberse otorgado.

Pero si en cambio el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 15/08/19 y no se otorgara el preaviso, se deberá abonar 15 días, es decir medio mes de sueldo, que son los días que le restaban trabajar al mes además de la Indemnización sustitutiva del preaviso.

## Indemnización por antigüedad Art. 245 LCT

- 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.
- 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**.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD (Art.245)

- Requiere que no exista justa causa (despido arbitrario)
- Es independiente del preaviso
- Reconoce el pago de un mes de sueldo por año de servicio ó fracción de tiempo > a 3 meses
- Debe considerarse como sueldo el mejor obtenido en el ultimo año de trabajo (o lo que haya trabajado si fuera menos tiempo)
- Tope Maximo a la suma mensual a considerar (3 veces el promedio de remuneraciones s/CCT)
- Tope Mínimo de la indemnización a abonar (nunca menos al equivalente al mejor sueldo del ultimo año)

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### Indemnización por antigüedad

- Al valor de referencia se lo debe comparar con el tope legal máximo (3 veces el promedio remunerativo según el CCT aplicable al momento de la extinción, excluida la antigüedad)
- Al importe resultante (menor valor de los comparados) se lo debe multiplicar por la cantidad de años trabajados o fracción mayor a tres meses, obteniendo así el valor correspondiente a la indemnización por despido o antigüedad.
- Una vez conocido el valor de la indemnización, se debería verificar que respete el tope mínimo, que consiste en garantizar al empleado una indemnización equivalente a por lo menos un sueldo.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Indemnización por antigüedad**

**TOPES - Distintos ejemplos**

- I Caso 1) MR: \$ 5000 – Prom s/CCT x3: \$ 6.000 – Antig: 4 años Indemniz.: \$ 20.000 (no inciden los topes)
- I Caso 2) MR: \$ 8000 – Prom s/CCT x3: \$ 6.000 – Antig: 4 años Indemniz.: \$ 24.000 (incide el tope max.)
- I Caso 3) MR: \$ 7000 – Prom s/CCT x3: \$ 6.000 – Antig: 4 meses Indemniz.: \$ 7.000 (incide tope mínimo)
- I Caso 4) MR: \$ 22.000 – Prom s/CCT x3: \$ 6.000 – Antig: 4 años Indemniz.: \$ 24.000

(Ver fallo Vizzoti aplicable a este caso)

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Indemnización por antigüedad**

**Aclaración importante**

En el caso de remuneraciones altas y topes indemnizatorios bajos, el trabajador se ve perjudicado con el valor de la indemnización a percibir atento la normativa legal. Se daría lo que algunos autores denominan "confiscatoriedad". Así lo entendió la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "**Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA S.A.**" (14/09/2004), donde estableció que **cuando la remuneración del trabajador sea superior al promedio de las remuneraciones del convenio, la base de cálculo de la indemnización no podrá ser inferior al 67% de la mejor remuneración.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Indemnización por vacaciones no gozadas**

Al igual que los anteriores rubros indemnizatorios se considera no remunerativo.

Si bien la Ley establece que no son compensables en dinero las vacaciones, la excepción se constituye al tiempo de la extinción del vínculo laboral.

En tal sentido, **se debería abonar el valor proporcional por vacaciones no gozadas en función al tiempo trabajado** al momento de finalizar el vínculo laboral.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

**Otras Indemnizaciones**

En determinadas épocas de emergencia han existido leyes que limitaron los despidos sin causa, aplicando a quienes igualmente despedían personal un recargo indemnizatorio al fijado por la leyes laborales.

Tal el caso de la Ley 25.561/02 que en su art.16 establecía:

"... por el plazo de ciento ochenta (180) días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. Caso contrario, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de las indemnizaciones que le correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente".

Dicha norma rigió hasta set/2007 en que fue suspendida definitivamente por decreto 1224/07.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### Otras Indemnizaciones

**LA "DOBLE INDEMNIZACION" DEL DNU 34/2019 (BO 13/12/2019) Y SUS PRORROGAS: DNU 528/2020 (BO 10/6/2020), 961/2020 (BO 30/11/2020) y 39/2021 (BO 23/1/2021):**

La llamada "doble indemnización" se aplica desde el 13 de diciembre 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

El DNU 39/2021 la prorrogó hasta el 31/12/2021 con un tope de \$ 500.000 respecto del recargo.

El "tope" de \$ 500.000 se circunscribe a la duplicación y no al cálculo total. Por ejemplo, si la indemnización es de \$ 500.000 el trabajador cobraría otros \$ 500.000. Pero si la indemnización fuese de \$ 1.000.000 el incremento no sería de \$ 1000.000 sino de \$ 500.000.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### Otras Indemnizaciones

- | No se aplica para los trabajadores del sector público ni a los trabajadores ingresados con posterioridad al 13 de diciembre de 2019.
- | Se aplica a los casos de despido sin causa, al igual que el despido indirecto.
- | Se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.
- | No se duplican las demás indemnizaciones o multas:
  - | à maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado
  - | à sanción del art. 80, último párrafo, LCT, ni la indemnización por vacaciones no gozadas.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### PROHIBICION DESPIDOS

**LA PROHIBICION DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES DEL DNU 329/2020 (BO 31/3/2020) Y SUS PRORROGAS: DNU 487 (BO 19/5/2020), 624/2020 (BO 29/7/2020), 761/2020 (BO 24/9/2020), 891/2020 (BO 16/11/2020), 39/2021 (BO 23/1/2021), 226/2021 (BO 22/4/2021), 345/2021 (BO 28/5/2021) y DNU 413/2021 (BO, 28/6/2021)**

Prohíbe los despidos sin causa, por falta de trabajo o por fuerza mayor, al igual que las suspensiones por tales motivos.

- No aplica a las contrataciones de personal celebradas con posterioridad al 13/12/19.
- Tampoco rige en: Despido con causa; mutuo acuerdo o renuncia; Suspensiones por causas disciplinarias; Suspensiones Art.223 bis LCT.
- Quienes se encuentren comprendidos en el régimen legal de la industria de la construcción (Ley N° 22.250).

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### PROHIBICION DESPIDOS

- Los despidos y/o suspensiones que se realicen en violación a la prohibición, no tienen efecto y las relaciones laborales se mantienen con sus actuales condiciones.
- El art. 223 bis de la LCT trata en forma tangencial la llamada suspensión concertada, al hacer referencia a "*suspensiones... pactadas individual o colectivamente*". Su característica es que el empleador, durante el tiempo de la suspensión de la prestación de tareas, paga al trabajador un subsidio que tiene carácter de prestación no remunerativa y que sólo tributa aportes y contribuciones por obra social. Es una salida excepcional para establecer suspensiones por un tiempo, con un ingreso menor sin perder la fuente de trabajo. Para fijar el monto se toma en cuenta un porcentaje sobre su remuneración habitual. Puede ser pactada individual o colectivamente y debe ser homologada por el Ministerio de Trabajo.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

Es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empleador sin necesidad de mencionar alguna causa o motivo. El empleador debe notificar por escrito al trabajador su decisión. Si el despido se produce durante el período de prueba, no corresponde abonar indemnización alguna, pero sí es obligatorio preavisar.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

Conceptos a abonar:

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.
- | Indemniz. sustitutiva de preaviso (de corresponder).
- | SAC sobre preaviso (de corresponder).
- | Indemniz. por despido o antigüedad.
- | Indemn. por integración mes de despido (de corresponder).
- | SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO INDIRECTO**

Según la LCT (art.246), el trabajador puede considerarse despedido ante un hecho grave del empleador que le provoque perjuicio.

Algunos de los hechos que pueden ser causal de extinción del contrato son los siguientes:

- **Que el empleador rebaje salarios**
- **Que el empleador modifique la modalidad de contratación**
- **Que el empleador no abone las remuneraciones.**

Ante un hecho grave, **el trabajador deberá intimar al empleador para que modifique la decisión** y si no responde o no rectifica la situación, el trabajador puede considerarse despedido.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO INDIRECTO**

**Jurisprudencia – Algunos casos.**

**El no pago en tiempo y forma de los salarios adeudados** a la trabajadora es un incumplimiento intolerable, que constituye una injuria de entidad suficiente que hace imposible la continuación del contrato de trabajo, ya que la remuneración es la contraprestación fundamental del contrato de trabajo, que debe otorgar el empleador sin demoras y en el plazo establecido por la ley, máxime el carácter alimentario que la misma ostenta.

CNAT Sala IX Expte N° 13098/07 sent. 15381 17/03/09  
"Lescano, Graciela c/ Alpi Asoc. Civil s/ despido")



UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO INDIRECTO**

**Jurisprudencia – Algunos casos.**

A través del **desconocimiento de la verdadera antigüedad y remuneración del trabajador** se advierte una vulneración flagrante de la empleadora al deber de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT, con entidad injuriante suficiente para imposibilitar la prosecución del vínculo y en consecuencia para originar a favor del accionante los créditos indemnizatorios correspondientes. Queda justificada así la situación del despido indirecto en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

CNAT, SALA IX. EXPTE. N° 22779/02. S.D. 12360. 26/04/05.  
CIANCIAROSO, DIEGO RUBEN c/TUFI S.R.L. s/DESPIDO.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO INDIRECTO**

**Jurisprudencia – Algunos casos.**

Debe reputarse como injustificada y apresurada, la conducta asumida por la trabajadora de darse por despedida cuando al momento de tomar tal determinación **la empresa procuraba alcanzar la regularización de su deuda de aportes y contribuciones previsionales y de cuota sindical, mediante planes de facilidades de pago formulados ante la AFIP y ante el Sindicato**, por lo que tal circunstancia no puede constituir causa de despido indirecto.

CNAT, SALA III. S.D. 88.048. 25/08/06. EXPTE. N° 24.485/03.  
ASCANI, KARINA JESSICA c/DIAGNOSTICO MEDICO S.R.L. s/DESPIDO.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO INDIRECTO**

**Conceptos a abonar:**

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.
- | Ind. sustitutiva de preaviso
- | SAC sobre preaviso.
- | Ind. por despido o antigüedad.
- | Ind. por integración mes de despido (de corresponder).
- | SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

La LCT (Art.242) establece que cuando ocurran hechos graves que impliquen injuria para el empleador y que por su gravedad no se pueda continuar la relación laboral, se podrá extinguir el contrato de trabajo con justa causa. **La ley no define qué se considera hecho grave y deja a consideración de los jueces** la determinación de las causales que pueden considerarse para justificar el despido.

**UNIDAD TEMATICA 7**  
**"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"**  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

La Ley no ha previsto cuales pueden considerarse causas de despido justificado, y por ello solamente a título orientativo pueden mencionarse algunas que la jurisprudencia nos muestra como tales, por ejemplo: **faltas injustificadas y/o llegadas fuera de hora REITERADAS, desobediencia a órdenes del trabajo, agresión a un superior jerárquico o al empleador, abandono del trabajo**, etc., etc.

Hay algunas causas que de por sí son graves y justifican el despido inmediato, y otras faltas, sin ser tan importantes, por su reiteración (**con antecedentes debidamente documentados**) también pueden justificar la rescisión del vínculo laboral.

**UNIDAD TEMATICA 7**  
**"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"**  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

En el caso que el trabajador impugne la decisión del empleador y promueva una demanda por considerarse agraviado o perjudicado con el despido, los jueces serán los encargados de evaluar si la causal indicada por el empleador en la notificación del despido es justa o no.

De allí la advertencia que debe evaluarse si realmente hay una causa justificada antes de producir una ruptura intempestiva del contrato de trabajo.

Si se considera que existe, **debe mencionarse el motivo en la respectiva notificación de despido** al trabajador. El motivo allí indicado no puede luego modificarse en caso de litigio.

**UNIDAD TEMATICA 7**  
**"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"**  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

Conceptos a abonar:

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.

**UNIDAD TEMATICA 7**  
**"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"**  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

Este supuesto está regulado en la LCT (art.247). Supone la existencia de un atenuante en la decisión (fuerza mayor o falta de trabajo), con lo cual concluimos que la decisión de la ruptura laboral es ajena a las partes.

Para que exista fuerza mayor, **el hecho debe ser extraño, ajeno a las partes, imprevisible, irresistible y no superado por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado.**

Para que exista falta o disminución de trabajo, ésta debe ser súbita, inimputable al empleador, imprevisible, **no superada por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado, que perdure en el tiempo y de extrema gravedad.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

En el derecho de trabajo se considera FUERZA MAYOR al hecho de carácter extraordinario, imprevisible o que previsto no haya podido evitarse, ajeno a la voluntad del empleado y del empleador. **Ejemplos claros de fuerza mayor son: inundaciones, terremotos, incendio del que resulte no ser culpable el empleador.**

Para reforzar el concepto damos ejemplos de los hechos que NO constituyen fuerza mayor, debido a que son perfectamente previsibles y/o evitables: **finalización de un contrato de locación** y/o desalojo; **vencimiento de una concesión**; el incendio producido por negligencia del empleador; la presentación de la empresa en concurso preventivo de acreedores; etc.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

Un caso típico de falta o disminución de trabajo es el de **crisis económica general o sectorial**, y que ha generado a una firma una disminución de las ventas de sus productos.

Invocando tales razones la PRUEBA deberá estar a cargo del empleador, quien objetivamente deberá acreditar los hechos que motivaron el despido a través de los medios probatorios generales (pericia contable, comprobantes de pago, cartas de proveedores, informes de mercado, etc.) y **probar además que ha agotado medidas para superar la crisis**. Incluso un buen medio de prueba, para demostrar su voluntad de evitar despido de personal buscando soluciones, será la de haber adoptado también los recursos que le brinda la Ley de Contrato de Trabajo, como son **las suspensiones**.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

Para extinguir el contrato el empleador debe:

1. Iniciar un **procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo**, informando las personas que quiere desvincular.
2. Comunicar el despido a los trabajadores en forma precisa y completa detallando el hecho generador de la situación y las medidas que la empresa ha adoptado.
3. Despedir de acuerdo a la antigüedad del personal, primero al personal menos antiguo.
4. En el caso de personas ingresadas en el mismo semestre, debe despedirse primero a quienes tengan menores cargas de familia.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**DESPIDO POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

Conceptos a abonar:

- Ind. Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- Ind. SAC (proporcional).
- Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- Ind. SAC sobre vacaciones no gozadas.
- Ind. sustitutiva de preaviso (de corresponder).
- Ind. SAC sobre preaviso (de corresponder).
- Ind. **Por antigüedad, reducida al 50%**.
- Ind. por integración mes de despido (de corresponder).
- Ind. SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**VOLUNTAD DE LA PARTES (MUTUO ACUERDO)**

De acuerdo a la LCT (Art.241), las partes pueden extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento por un acuerdo entre ellas.

**El acto debe formalizarse por escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa. Es condición indispensable para que el acuerdo sea válido, la presencia personal del trabajador.**

**Conceptos a abonar:**

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**VOLUNTAD DE LA PARTES (MUTUO ACUERDO)**

- | Un fallo muy reciente (10/09/2020), que no debería ser novedoso porque toma exactamente el espíritu y la letra de lo que la ley establece, merece ser claramente resaltado.
- | La Corte Suprema de Justicia de la Nación en causa "Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido", convalidó la legalidad de la *extinción de un contrato de trabajo de mutuo acuerdo ante escribano, el que había sido realizado sin el patrocinio letrado de un profesional.*
- | Más allá de ello, **recomendamos que ante un distracto por mutuo acuerdo con el trabajador**, cualquiera sea su formato dentro de las posibilidades que nos otorga el art. 241 de la LCT., y para evitar mayores problemas a futuro, **el empleado siempre se encuentre asesorado por un abogado que lo represente.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**RENUNCIA DEL TRABAJADOR**

Acá, la decisión claramente está en poder del trabajador, quien puede extinguir el contrato de trabajo, mediando o no preaviso.

**El trabajador debería comunicar su decisión por medio de telegrama colacionado al empleador (la forma típica y habitual). El telegrama es gratuito y se permite hacer con fecha retroactiva.**

**Conceptos a abonar:**

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**ABANDONO DE TRABAJO**

Al igual que en el supuesto de renuncia, en estos casos la decisión depende del trabajador.

Suele ocurrir que el trabajador incurre en ausencias injustificadas y sin aviso al empleador. Frente a esto, se lo **debe intimar para que dentro del plazo de 48 hs. se presente a trabajar y justifique las inasistencias.**

Si pasado el plazo, el trabajador no responde o no se presenta a trabajar, se le debe enviar una nueva notificación informando la extinción del contrato por abandono de trabajo.

**Conceptos a abonar:**

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION**

En este caso el empleador puede intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios (Art. 252 LCT).

Para que la intimación sea válida el trabajador debe:

- 1) Haber cumplido 70 años de edad (s/Ley reforma previsional 27.426/17)
- 2) Reunir los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU que exige edad y años de aporte)
- 3) Debe ser notificado en forma fehaciente y debe **recibir del empleador las certificaciones de servicios**

**A partir del momento de la intimación, el empleador debe mantener la relación por 1 año o hasta que el trabajador acceda al beneficio.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION**

**Certificaciones de servicios:**

**La LCT en su art.80 exige la entrega de certificación de aportes y contribuciones, tanto a la seguridad social como sindicales (1).**

- à Obligatorio: al momento de la extinción del contrato de trabajo
- à Opcional: solicitado por el trabajador cuando medien causas razonables (aun en caso de continuidad laboral).

Al mismo tiempo requiere la entrega de un **"certificado de trabajo"** al finalizar la relación laboral que contenga ciertos datos referidos al tiempo de trabajo y características de los servicios prestados.

Por último, es práctica común la entrega del "certificado de servicios y remuneraciones" (2) à **Formulario Anses PS 6.2.**

Tanto (1) como (2) son certificados que se cargan y generan desde la web institucional de AFIP. El restante es nota simple que elabora el empleador.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION**

**Certificaciones de servicios – Plazos legales:**

- I Según el Dec. 146/01 en su art.3, que reglamenta el Art.80 de la LCT, una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa, **el empleador dispone de 30 días corridos para entregar los certificados de trabajo** al empleado que se retira.
- I Si en ese plazo el empleado no recibe los mencionados certificados de trabajo, está en condiciones de intimarlo fehacientemente para que lo haga.
- I **Intimado el empleador, cuenta tan solo con dos días hábiles** para cumplir con lo requerido, caso contrario, el empleado puede solicitar la indemnización prevista en Ley 25.345 (multa art.45).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION**

No obstante, el empleado puede solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los 70 años de edad, en la medida que reúna los requisitos exigidos (edad y años de aporte, según se trate de hombres o mujeres trabajadores).

- à A partir de la última reforma (Ley 27.426 de dic/2017) **para INTIMAR A UN TRABAJADOR A JUBILARSE debe el empleador esperar si o si a que cumpla los 70 años de edad**, aun cuando tenga los requisitos para acceder a la PBU.
- à Sin perjuicio que el trabajador de forma voluntaria lo haga anteriormente en la medida que cumpla los requisitos.
- à Concedido el beneficio jubilatorio al trabajador o superado el plazo de preaviso de un año, se extingue el vínculo laboral, sin derecho al cobro de indemnización por antigüedad.-

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION DEL TRABAJADOR**

Conceptos a abonar:

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.

**Algunos CCT fijan en reconocimiento a este momento el pago de sumas adicionales (Ej: un sueldo). → Art.34 CCT Utedyc**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**JUBILACION**

**Reingreso o continuidad del empleado. Computo de antigüedad.**

**Obtenido el beneficio jubilatorio el trabajador pierde la antigüedad adquirida a lo largo de la relación laboral.**

Vuelve a computar antigüedad pero desde su nueva situación de jubilado, sin acumular a la antigüedad anterior.

Es por eso que ante una situación de despido sin causa para trabajadores que reingresaron como jubilados o continuaron trabajando con su mismo empleador una vez jubilados, se computará al efecto de la indemnización por antigüedad solo la que adquiriera desde su reingreso o desde que obtuvo el beneficio jubilatorio para el caso de continuidad sin interrupciones.

**Así lo establece la nueva redacción del Art.253 de la LCT después de la reforma previsional de dic/17 por Ley 27.426.-**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**VENCIMIENTO DEL PLAZO O FINALIZACION DE LA TAREA**

Este tipo de extinción se produce en los casos de contratos a plazo fijo o de trabajo eventual.

La extinción se da como consecuencia del:

- A) vencimiento del plazo establecido previamente, ó
- B) por la finalización de la tarea encomendada.

**Importante:**

**"destacar el plazo del contrato, ya que no es igual el tratamiento para aquellos que sean inferiores a un año respecto de los que alcanzan o superan dicho tiempo".**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**\* Contratos a plazo inferior al año: → Sin indemnización**

**\* Contratos que alcancen o superen el año:**

Cuando la extinción del contrato se produjere **mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido**, el trabajador recibirá la indemnización del art. 247 (mitad del art.245)

**\* Despido antes del vencimiento del plazo**

(Art. 95) El despido injustificado antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de la indemnización del art. 245, a la de **daños y perjuicios provenientes del derecho común**, por la sola ruptura anticipada del contrato.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**VENCIMIENTO DEL PLAZO O FINALIZACION DE LA TAREA**

Conceptos a abonar (contrato menor a un año):

- ┆ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ┆ SAC (proporcional).
- ┆ Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales) y su SAC.

Conceptos a abonar (contratos = ó > a un año):

- ┆ Sueldo y SAC proporcional a los días trabajados.
- ┆ Ind. por vacac. no gozadas (proporcionales) y su SAC.

┆ **Ind. por despido o antigüedad al 50%.**

**Requisito: Siempre y cuando se haya cumplido el plazo del contrato y otorgado preaviso.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL TRABAJADOR**

Está previsto en la LCT (art.248) y la decisión es ajena a las partes.

Frente a este supuesto, sus derecho habientes serán los que puedan cobrar, con el sólo hecho de acreditar el vínculo y sin necesidad de realizar el trámite sucesorio, los rubros que integran la liquidación final.

**Si la misma es reclamada por distintas personas que invocan excluyentes derechos sobre aquella, es conveniente que el empleador -ante la duda- evite el pago directo de la indemnización consignándolo judicialmente.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL TRABAJADOR**

Es para destacar lo siguiente:

Esta indemnización **es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo**, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, **convenciones colectivas de trabajo**, seguros, actos o contratos de previsión, le fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL TRABAJADOR**

Conceptos a abonar:

- ┆ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ┆ SAC (proporcional).
- ┆ Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- ┆ SAC sobre vacaciones no gozadas.
- ┆ **Ind. por antigüedad, reducida al 50%.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL EMPLEADOR**

Está previsto en la LCT (art.249) y la decisión es ajena a las partes.

**En este caso se extingue el contrato cuando las condiciones personales o legales del empleador, sean la causa determinante de la relación laboral y sin la cual no se puede continuar con el vínculo.**

Esta causal es válida si el empleador es una persona física puesto que si es una sociedad, la relación continúa a pesar del fallecimiento de uno de los socios.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL EMPLEADOR**

Cuando en un establecimiento comercial o industrial fallece el empleador, eso no provocaría la extinción del contrato de trabajo de su personal, ya que normalmente las actividades pueden ser continuadas por sus herederos. En principio, si éstos despidieran a ese personal deberían abonar la indemnización sin causa justificada.

Ahora, cuando se prueba que la actividad del principal no puede continuar porque su desaparición física excluye dicha posibilidad, entonces sí estamos en presencia de considerar lo previsto en el art.249 de la LCT.

**Esto puede comprenderse fácilmente teniendo en cuenta que si el empleador era un profesional (contador, abogado, escribano, etc.) y sus herederos no tienen un título similar es evidente que no pueden continuar la actividad, considerándose esta una causa de fuerza mayor.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**MUERTE DEL EMPLEADOR**

Conceptos a abonar:

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.
- | **Ind. por antigüedad, reducida al 50% ó al 100% si no se acreditara situación de fuerza mayor.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR**

De acuerdo a la LCT (art.251), hay que considerar dos situaciones distintas:

à si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato por causas no imputables al mismo.  
à si la quiebra se da por cualquier otra circunstancia distinta a la anterior.

**La LCT deja esta definición en manos del juez de la quiebra**, el que deberá establecer esto al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.



UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR**

Conceptos a abonar (quiebra no imputable al empleador):

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.
- | **Ind. por despido o antigüedad al 50%.**

Conceptos a abonar (quiebra por otros causales):

- | Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- | SAC (proporcional).
- | Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- | SAC sobre vacaciones no gozadas.
- | **Ind. por despido o antigüedad al 100%.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR**

**Importante:**

Ley 24.522 – Art.196: à la quiebra no produce la extinción sino **la suspensión del contrato de trabajo** (60 ds corridos).

à La empresa CONTINUA

- à El síndico decide que trabajador cesa o continúa
- à Disolución c/ind. al 50% (sin culpa)
- à ó con ind. al 100% (con culpa o dolo)

à La empresa NO CONTINUA

- à Disolución c/ind. al 50% (sin culpa)
- à ó con ind. al 100% (con culpa o dolo)

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR**

**Incapacidad** à se relaciona con la **pérdida de aptitud física o psíquica** del empleado. Ej: patología cardíaca, que puede disminuir capacidad de trabajo (reubicación) ó directamente se torna incapacidad absoluta (extinción).

**Inhabilidad** à se vincula con la **pérdida de habilitaciones o aprobaciones requeridas para el trabajo habitual**. Ej: Chofer que no logra renovar carnet de conducir (extinción).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
Diferentes causas y conceptos a abonar

**INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR**

**EXTINCION por Incapacidad**

- à Absoluta (mas de 2/3 partes): Ind. Art.245 (100%)
- à Parcial (menor a 2/3 partes) sin intención de reubicar al empleado pudiendo hacerlo: Ind. Art.245 (100%)
- à Parcial (menor a 2/3 partes) acreditando imposibilidad de reubicar: Ind. Reducida al 50%.

**No opera extinción, si fuera parcial la incapacidad y se logra reubicar en otras funciones al empleado, garantizando el mismo sueldo.**

**EXTINCION por Inhabilidad**

- à Cuando la misma deviene sin culpa: Ind. Art.247 (50%)
- à Cuando la misma fuera con culpa o dolo del empleado: Hay extinción del vínculo laboral sin indemnización alguna (art.254)

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Despido por embarazo o maternidad:

En el art. 182 de la LCT, se establece una INDEMNIZACION ESPECIAL: el empleador abonará una **indemnización equivalente a un año de remuneraciones**, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

En resumen: sería un total de 13 sueldos (por el SAC) más, la indemnización por antigüedad.

Esta protección a la mujer embarazada está dada con absoluta prescindencia de su estado civil, y deberá observarse por lo tanto igual tratamiento sea trabajadora casada o soltera.

Obviamente la garantía de estabilidad en el empleo no es absoluta por cuanto igualmente el empleador puede tomar la decisión del despido, pero, deberá abonar una abultada indemnización o, en su caso, probar que existió una causa suficientemente grave que impidió la continuidad de la relación laboral.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar el embarazo.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Estado de excedencia (Art.183)

La trabajadora que estando vigente la relación laboral tuviere un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes posibilidades:

Continuar trabajando en la empresa, en las mismas condiciones en las que lo venía haciendo.

Rescindir el contrato de trabajo **percibiendo una compensación por tiempo de servicios equivalente al veinticinco por ciento (25%)** de la remuneraciones de la trabajadora calculada en base al artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses, la que **no podrá exceder de un salario mínimo y vital por cada año de servicios**.

Quedar en **situación de excedencia** por un período no menor de tres (3) meses y no mayor de seis (6) meses (plazo no considerado tiempo de servicio).

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Estado de excedencia

Si una vez vencida la licencia por maternidad, la trabajadora no reiniciara sus tareas y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de la licencia, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación del veinticinco por ciento (25 %) de la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (**opción tácita – art.186**).

**Destacable: (Art. 185):** Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de la LCT, la trabajadora **deberá tener un (1) año de antigüedad**, como mínimo, en la empresa.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Despido por causa de matrimonio:

**(Art. 181):** Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere **dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente** del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

Despido por causa de matrimonio:

El art. 182 castiga esta situación de despido, al igual que lo mencionado para el supuesto de embarazo. Es decir, se establece una INDEMNIZACION ESPECIAL equivalente a un año de remuneraciones (es decir, 13 sueldos), que se acumulará a la establecida en el artículo [245](#).

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Despido de trabajador como representante gremial:

Artículo 217: Los trabajadores que por razón del desempeño de cargos gremiales, dejaren de prestar servicios, **tendrán derecho a la reserva de su empleo** por parte del empleador y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones, **no pudiendo ser despedidos** durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### SITUACIONES DE AGRAVAMIENTO INDEMNIZATORIO

#### Despido de trabajador como representante gremial - Art. 52 (L.23.551):

Los trabajadores amparados por las garantías previstas en la presente ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la **garantía de estabilidad gremial**.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas, dará 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.

El trabajador, 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**.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Está regulado por la LCT en los arts. 225 a 230.

Para tener en cuenta y resaltar:

┆ Transferencia del establecimiento: pasarán al adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo al tiempo de la transferencia. Continúa la relación laboral con el sucesor o adquirente, y **el trabajador conservará la antigüedad y derechos adquiridos**.

┆ El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia, se le infiriese un perjuicio. Ejemplos: se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para tener en cuenta y resaltar:

! **Solidaridad:** El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquel.

! Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

! A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

! **Se aplica todo esto se trate de Transferencia del establecimiento o simplemente Cesión del Contrato de Trabajo.**

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### EMPLEO NO REGISTRADO – LEY NACIONAL DE EMPLEO (24.013)

La Ley N° 24.013 establece disposiciones tendientes a la **regularización del empleo no registrado** previendo una serie de sanciones pecuniarias, a modo de indemnizaciones en favor del trabajador, que el empleador deberá abonar, luego de recibir la intimación fehaciente cursada por el empleado o su asociación gremial. **Esta intimación deberá indicar que se proceda a la inscripción del contrato en los registros mencionados por la propia ley, que establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones del trabajador, las cuales se denunciarán.** Será cursada tanto al empleador como a la AFIP (con copia dentro de las 24 hs).

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### EMPLEO NO REGISTRADO – LEY NACIONAL DE EMPLEO (24.013)

Los tres supuestos (Arts. 8, 9 y 10):

à **Falta de registración laboral**

à **Fecha de ingreso incorrecta**

à **Remuneración inferior a la real**

Si el empleador no diera total cumplimiento a la intimación formulada por el trabajador o su asociación sindical, a corregir los supuestos anteriores dentro del plazo de treinta días de recibida la intimación, **deberá indemnizar con el equivalente a la cuarta parte (25%) de las remuneraciones actualizadas no declaradas (en negro).** Para el primer caso, el monto resultante no puede ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## UNIDAD TEMATICA 7 "EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

### EMPLEO NO REGISTRADO – LEY NACIONAL DE EMPLEO (24.013)

Para el caso que el empleador diera total cumplimiento a la intimación formulada por el trabajador o su asociación sindical, dentro de los treinta días de intimado, **se exime del pago de las indemnizaciones citadas.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

EMPLEO NO REGISTRADO – LEY NACIONAL DE EMPLEO (24.013)  
AGRAVAMIENTO DEL DESPIDO

Para el caso de despido injustificado del trabajador producido en el término de **dos años desde que se le hubiere cursado al empleador de modo justificado la intimación prevista por el artículo 11º, la indemnización prevista por el artículo 245º de la L.C.T. se duplicará, como así también el plazo de preaviso debido.** Este agravamiento de la indemnización también acaecerá para el caso de despido indirecto, salvo que la causa no estuviere vinculada con la falta de registración de la relación laboral.

**Esta duplicidad indemnizatoria podrá ser disminuida, e incluso suprimida, por los jueces en tribunales laborales.**

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

Ley 25.323

El legislador trató de completar la ley 24.013 (LNE) cubriendo las lagunas que se dan, por caso, cuando no hay intimación previa al despido por adelantarse el empleador y despedir a un trabajador en negro. **La LNE se aplica cuando está vigente la relación laboral, no cuando se haya extinguido.**

Multa del art. 1

Se establece que la indemnización por antigüedad o despido prevista en la LCT, **será duplicada cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.** (No es acumulable con las indemnizaciones previstas en la LNE).

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

Ley 25.323 - Multa del art. 2

**Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones** por preaviso, integración despido ó por antigüedad (arts. 232, 233 y 245 de la Ley 20.744) ó las que en el futuro las reemplacen, **y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales** o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

UNIDAD TEMATICA 7  
"EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO"

Ley 25.345 - Prevención de la Evasión Fiscal

Conocida como ley antievasión, comenzó a regir el 26/11/00, modificando el artículo 80 de la LCT e incorporando a la misma norma legal el artículo 132 bis. Tiene como objetivo prevenir la evasión fiscal.

Multa del artículo 45:

Agrega un último párrafo al artículo 80 de la LCT, se refiere a que si el empleador no hiciera entrega de los certificados de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una **indemnización equivalente a**

**à tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.**

## LIQUIDACIONES FINALES - EXTINCION DEL VINCULO LABORAL

MOTIVO	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA Y SIN PREAVISO	OBSERV.
BAJA	30/11/2017	
MEJ REM	40.000,00	(ABR-17)
ULT REM	30.000,00	(NOV-17)
MEJ REM ULT SEMESTRE	36.000,00	(AGO-17)
PROM REM S/CCT	25.000,00	
ANTIGÜEDAD	2a. - 11m.	
SAC AL 30/11	15.000,00	prop. 5 m
IND. VNG	15.400,00	prop. 11 m
SAC S/VNG	1.283,33	
IND POR PREAVISO	30.000,00	1 mes
SAC S/PREAVISO	2.500,00	
IND POR INT MES DESP		no corresp
SAC S/INTEGRACION		no corresp

TOPE LEGAL MAX 75.000,00  
TOPE LEGAL MIN 40.000,00

IND.ANTIG. ART.245	120.000,00	3 sdos s/base de Mrem
--------------------	------------	-----------------------

## LIQUIDACIONES FINALES - EXTINCION DEL VINCULO LABORAL

MOTIVO	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA Y SIN PREAVISO	OBSERV.
BAJA	30/11/2017	
MEJ REM	125.000,00	(ABR-17)
ULT REM	95.000,00	(NOV-17)
MEJ REM ULT SEMESTRE	110.000,00	(AGO-17)
PROM REM S/CCT	30.000,00	
ANTIGÜEDAD	2a. - 11m.	
SAC AL 30/11	45.833,33	prop. 5 m
IND. VNG	48.766,67	prop. 11 m
SAC S/VNG	4.063,89	
IND POR PREAVISO	95.000,00	1 mes
SAC S/PREAVISO	7.916,67	
IND POR INT MES DESP		no corresp
SAC S/INTEGRACION		no corresp

TOPE LEGAL MAX 90.000,00  
TOPE LEGAL MIN 125.000,00

IND.ANTIG. ART.245	270.000,00	3 sdos s/base tope maximo
--------------------	------------	---------------------------

## LIQUIDACIONES FINALES - EXTINCION DEL VINCULO LABORAL

MOTIVO	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA Y SIN PREAVISO	OBSERV.
BAJA	30/11/2017	
MEJ REM	125.000,00	(ABR-17)
ULT REM	95.000,00	(NOV-17)
MEJ REM ULT SEMESTRE	110.000,00	(AGO-17)
PROM REM S/CCT	20.000,00	
ANTIGÜEDAD	1 a. - 11m.	
SAC AL 30/11	45.833,33	prop. 5 m
IND. VNG	48.766,67	prop. 11 m
SAC S/VNG	4.063,89	
IND POR PREAVISO	95.000,00	1 mes
SAC S/PREAVISO	7.916,67	
IND POR INT MES DESP		no corresp
SAC S/INTEGRACION		no corresp

TOPE LEGAL MAX 60.000,00

TOPE LEGAL MIN 125.000,00

IND.ANTIG. ART.245	125.000,00	s/el tope minimo
--------------------	------------	------------------



## LIQUIDACIONES FINALES - EXTINCION DEL VINCULO LABORAL

MOTIVO	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA Y SIN PREAVISO	OBSERV.
BAJA	30/11/2017	
MEJ REM	150.000,00	(ABR-17)
ULT REM	120.000,00	(NOV-17)
MEJ REM ULT SEMESTRE	130.000,00	(AGO-17)
PROM REM S/CCT	20.000,00	
ANTIGÜEDAD	10 a. - 2m.	
SAC AL 30/11	54.166,67	prop. 5 m
IND. VNG	123.200,00	prop. 11 m
SAC S/VNG	10.266,67	
IND POR PREAVISO	240.000,00	2 meses
SAC S/PREAVISO	20.000,00	
IND POR INT MES DESP		no corresp
SAC S/INTEGRACION		no corresp

TOPE LEGAL MAX 60.000,00

TOPE LEGAL MIN 150.000,00

IND.ANTIG. ART.245	600.000,00	10 sdos s/base tope maximo
S/FALLO VIZOTTI	1.005.000,00	67% MR