

Clase Nº 19. Materia: Derecho Laboral

Profesora: Dra Marta Susana Boggiatto

Tema

Extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del empleador .Falta o disminución de trabajo. Fuerza mayor .Quiebra o concurso preventivo. Muerte del empleador.

Desarrollo

En ésta última clase me referiré a la extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del empleador.

En éste caso comprende **causas económicas** que afectan al empleador como son falta o disminución de trabajo, fuerza mayor, quiebra o concurso preventivo y **causas biológicas** como la muerte del empleador.

Falta o disminución de trabajo

El art 271 de la LCT en el primer párrafo establece:” ***en los casos en que el despido fuera dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el art 245 de esta ley***”.

La jurisprudencia resolvió que resultan justificadas cuando se originan en hechos ajenos a la empresa o resultan imprevisibles o inevitables de acuerdo con la naturaleza y con la diligencia exigible a un buen hombre de negocios .La falta o disminución de trabajo tornan innecesaria la prestación mientras que la fuerza mayor la hace imposible.

La *demonstración de la causal invocada y su alcance recaen en el empleador*. La falta o disminución de trabajo no imputable al empleador se *configura* cuando ocurra un hecho que afecte *al mercado o impacte en la empresa y tenga carácter excepcional y debe ser ajeno al empresario ,sin que este hubiese podido preverlo ni evitarlo* .Esta valoración queda sujeta a criterio judicial .

En éste caso del despido motivado por falta o disminución de trabajo, el empleador tiene la obligación de preavisar o de indemnizar la omisión del modo indicado en el art 232.

El 2do y 3er párrafo del art 247 fijan un orden de antigüedad que el empleador debe respetar para despedir al personal dependiente cuando expresa:” ***deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad .Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá a comenzarse por el que tuviera menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.***”

La empresa debe tratar de absorber a los trabajadores sobrantes de una sección que se cierra en las otras que continúan operando.

No están incluidas en el orden de antigüedad para los despidos las trabajadoras con goce de licencia por maternidad .En cambio en caso de cierre de establecimiento los delegados gremiales pierden su estabilidad gremial y pueden ser despedidos.

Fuerza mayor

Constituyen *fuerza mayor aquellos hechos previstos o imprevistos que no pueden ser evitados y que afectan el proceso productivo de una empresa y producen la imposibilidad de cumplir con el deber de dar ocupación.*

Para resultar justificada debe obedecer a causas externas, graves y ajenas al giro y a la previsión empresarial.

En éste supuesto queda eximido de preavisar solo si el empleador acredita en debida forma que resultaba imposible prever la sobreviniente extinción por dicho motivo y que ocurrió en forma súbita e imprevisible.

Quiebra o concurso del empleador

El art 251 LCT dispone: ***“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 art 247.En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el art 245.La determinación de las circunstancias a la que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar resolución sobre la procedencia y alcance de las solicitudes de verificación formulada por los acreedores.”***

En principio ni el concurso preventivo ni la quiebra producen la extinción del vínculo laboral .El concurso es un procedimiento tendiente a lograr un acuerdo global con los acreedores y su finalidad la continuidad de la explotación, evitando la declaración de quiebra del deudor en cesación de pagos.

Respecto a la quiebra debemos remitirnos a lo establecido en el art 196 de la ley 24.522 que establece que ***“La quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de 60 días corridos”.***

En caso de vencimiento del plazo, si después de los 60 días no se decide la continuación del trabajador en la empresa, el contrato de trabajo queda extinguido automáticamente sin derecho al preaviso ni a la indemnización sustitutiva debido a que la extinción se debe a una disposición de la ley y no a la decisión del empleador.

Si se decide la continuación de la empresa el síndico debe decidir dentro de los 10 días corridos a partir de la respectiva resolución .que trabajadores continuarán en la empresa y cuáles no.

Respecto a los trabajadores elegidos por el síndico, concluye el anterior contrato y nace uno nuevo.

En los nuevos contratos no se tendrá en cuenta la antigüedad adquirida con anterioridad a la declaración de quiebra. Tratándose de una extinción prevista por la ley corresponde el pago de la indemnización por antigüedad (art 251 LCT) y no el pago del preaviso ni la indemnización sustitutiva. Estos trabajadores para el pago deben recurrir al pronto pago o a la verificación con los privilegios especiales y generales establecidos en la ley 24522.

Los trabajadores no elegidos cesan automáticamente en la empresa y la extinción de sus contratos se produce por la quiebra. Tienen derecho al pago de los siguientes créditos:

*La indemnización por antigüedad (art 251 LCT)

*Preaviso o la indemnización sustitutiva, debido a que la decisión del síndico provocó la disolución del contrato de trabajo.

Dicho reclamo puede ser solicitado por la vía del pronto pago o verificación ante el síndico.

Muerte del empleador

El art 249 de la LCT dispone: ***“se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podía proseguir .En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el art 247 de esta ley”.***

En principio, la muerte del empleador no produce la extinción del contrato, ya que pueden continuar con la explotación sus herederos. Pero si el empleador era una figura esencial en el contrato (una empresa que no puede funcionar con su titular) o si el empleador era un profesional, abogado, médico, contador, y sus herederos no poseen título habilitante, no pueden continuar con su actividad, se extingue el contrato.

En estos casos el trabajador resulta acreedor a una indemnización equivalente al 50 % de la prescripta en el art 245 LCT.