

## Derecho y Legislación Laboral – ITSE

### Recuperatorio - Trabajo Práctico N°3 – Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Alumno: Schuldt Ger, Máximo Agustín

#### **Respuestas:**

##### **1) ¿Qué se entiende por suspensión del contrato de trabajo?**

Es la interrupción transitoria de alguna de las obligaciones principales del contrato de trabajo, sin disolverlo. Durante la suspensión se detiene la obligación del trabajador de prestar tareas y/o la del empleador de pagar remuneración, pero el vínculo laboral continúa vigente.

##### **2) ¿Qué se entiende por extinción del contrato de trabajo?**

Es la finalización definitiva del vínculo laboral, ya sea por voluntad del empleador, del trabajador, de ambos, o por causas externas (biológicas, económicas, jurídicas). Una vez extinguido el contrato, cesan todas las obligaciones entre las partes.

##### **3) Diferencia entre suspensión y extinción del contrato de trabajo**

Suspensión	Extinción
Es temporal.	Es definitiva.
El contrato sigue existiendo.	El contrato se termina.
Pueden subsistir derechos y obligaciones accesorias.	Se extinguen todas las obligaciones laborales.
Puede ser con o sin goce de haberes según la causa.	Puede generar o no indemnización según el tipo.

**4) ¿Cuándo procede la suspensión por accidente o enfermedad inculpable? Plazos y requisitos.**

Procede cuando el trabajador sufre una enfermedad o accidente no laboral (no generado por el trabajo ni *in itinere*).

**Requisitos:**

- El trabajador debe avisar inmediatamente al empleador.
- Debe justificar la dolencia con certificado médico.

**Plazos con goce de haberes (art. 208 LCT):**

- Antigüedad < 5 años → 3 meses pagos.
- Antigüedad  $\geq$  5 años → 6 meses pagos.
- Con cargas de familia:
  - < 5 años → 6 meses
  - $\geq$  5 años → 12 meses

Durante este período, el empleador debe pagar remuneración.

**5) Plazos máximos por los que puede suspenderse por año a un trabajador**

**Según la LCT (art. 220):**

- Falta o disminución de trabajo: hasta 30 días/año.
- Razones disciplinarias: hasta 30 días/año.
- Fuerza mayor: hasta 75 días/año.
- Total acumulado por todas las causas: 90 días/año

**6) Diferencias entre la extinción con justa causa y sin justa causa**

**Extinción con justa causa:**

- Hay incumplimiento grave de una de las partes que impide continuar la relación (art. 242 LCT).
- La parte que invoca la causa debe probarla.

- No se paga indemnización por antigüedad.
- Solo corresponde liquidación final.

Extinción sin justa causa:

- El empleador decide despedir sin motivo grave.
- Debe pagar indemnización por antigüedad (art. 245 LCT).
- Puede incluir otras indemnizaciones según el caso (preaviso, integración del mes, etc.)

**7) Indemnización cuando la extinción se produce por fuerza mayor**

El trabajador percibe el 50% de la indemnización del art. 245 LCT (o sea, una indemnización reducida), siempre que la fuerza mayor sea:

- no imputable al empleador, y
- fehacientemente justificada.

Art. 247 LCT

**8) Consecuencias de la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador**

La muerte del empleador solo extingue el contrato cuando su persona o su habilitación profesional era esencial para la continuidad del vínculo (art. 249 LCT). En ese caso, el trabajador recibe:

- Indemnización reducida equivalente a la del art. 247 LCT (50% del art. 245)

Si los herederos pueden continuar la explotación, el contrato no se extingue.

**9) Consecuencias de la extinción por inhabilitación del trabajador**

Art. 254 LCT:

Si el trabajador pierde la habilitación necesaria para prestar servicios (ej. conductor que pierde licencia):

- Si no hay culpa grave del trabajador:  
→ Indemnización reducida del art. 247 LCT (mitad del 245).

- Si hubo dolo o culpa grave del trabajador:
  - Se considera un incumplimiento grave (art. 242).
  - Despido con justa causa, sin indemnización

**10) ¿Qué se entiende por abandono de trabajo? Condiciones para que se perfeccione.**

El abandono es la ausencia injustificada y repentina del trabajador, acompañada de la voluntad de no regresar al empleo.

Condiciones para que el empleador pueda considerarlo como abandono:

1. El trabajador debe ausentarse sin aviso ni causa justificada.
2. El empleador debe intimar previamente mediante telegrama u otra vía fehaciente a:
  - Reintegrarse a trabajar,
  - bajo apercibimiento de considerarlo en abandono.
3. Si el trabajador no responde o no se presenta, se configura el abandono.

Sin la intimación previa, el abandono no se perfecciona.