

DERECHO Y LEGISLACION LABORAL

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se puede producir por:

1) Voluntad del empleador:

- a) Despido con justa causa (arts. 242 y 243).
- b) Despido sin causa (arts. 242 y 243).

2) Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes:

a) Por causas que afectan al empleador:

- a.1) Causas económicas:
 - a.1.1) Falta o disminución de trabajo (art. 247).
 - a.1.2.) Fuerza mayor (art. 247).
 - a.1.3) Quiebra o concurso (art. 251).

b) Causas biológicas:

- b.1) Muerte (art. 249).

c) Por causas que afectan al trabajador:

- c.1) Incapacidad absoluta (art. 212).
- c.2) Inhabilitación (art. 254).
- c.3) Jubilación ordinaria (arts. 252y 253).
- c.4) Muerte (art. 248).

3) Extinción por voluntad del trabajador:

- a) Despido indirecto (art. 246).
- b) Renuncia (art. 240).
- c) Abandono de trabajo (art. 244).

4) Extinción por voluntad de ambas partes:

- a) Voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo (art. 241).
- b) Vencimiento de plazo cierto (art. 250).
- c) Cumplimiento del objeto o finalización de la obra (art. 99).

POR VOLUNTAD DEL EMLEADOS

a) *Despido con justa causa:*

- *Carga de la prueba sobre quien invoca la causa.*
- *No se abona indemnización, solo liquidación final.*

b) *Despido sin justa causa*

- *Se abona indemnización tarifada*

POR FUERZA MAYOR O DISMINUCION DE TRABAJO

Art. 247. 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 esta ley.

En tales casos **el despido deberá comenzar por el personal menos 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.

- El art. 247, LCT, **es una excepción** y su aplicación debe ser restrictiva, ya que el principio que rige es el de conservación del trabajo (art. 10, LCT), por lo cual el empleador tiene a su **alcance la adopción de otras medidas** para paliar la crisis, por ejemplo, la suspensión de la relación laboral.
- Para **ser justificada**, la decisión del empleador debe responder a una falta o disminución de **trabajo no imputable** (emergente de circunstancias objetivas) que por su entidad y perdurabilidad justifique la rescisión del vínculo, y demostrar una conducta diligente (adopción de medidas tendientes a evitar la situación deficitaria).

QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR

El art. 251, LCT, dispone que si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla 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 que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

CAUSAS BIOLÓGICAS

Muerte del empleador

- El art. 249, LCT, dispone que 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 la explotación sus causahabientes. Pero si el empleador era una figura esencial en el contrato por algún motivo (por ejemplo un escribano) y sus herederos, al no poseer título habilitante, no pueden continuar con su actividad, se extingue el contrato por la imposibilidad de ser ella continuada.

CAUSAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR

INCAPACIDAD FISICA O PSIQUICA

EL art. 212. dispone:

- Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.
- Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.
- Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.
- Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

INHABILIDAD DEL TRABAJADOR

- El párr. 2º del art. 254, LCT, dispone que 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 art. 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

Por Ejemplo puede citarse el caso de aquellos contratos de trabajo en los cuales, para poder cumplir con su prestación, el trabajador debe contar con una habilitación especial (conductores de vehículos de transporte, profesionales, etc.). Si el trabajador pierde la habilitación, y por ello es despedido, pueden darse dos supuestos:

- 1) Que no hubiere mediado culpa del trabajador, o hubiere sido leve: el empleador debe abonarle la indemnización reducida prevista en el art. 247, LCT, ya que si bien el despido es motivado, no se da un supuesto de justa causa;
- 2) Que hubiere mediado dolo o culpa grave e inexcusable del trabajador: la conducta del trabajador configura un incumplimiento contractual grave, que no admite la prosecución del vínculo (art. 242), por lo cual el despido es con justa causa y no corresponde indemnización.

JUBILACIÓN ORDINARIA DEL TRABAJADOR

- El art. 252, LCT, dispone que "cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a iniciar los 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 y por un plazo máximo de un año.
- 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.

- ***Muerte del trabajador***
- Provoca la extinción automática del contrato de trabajo desde la fecha en que se produjo el fallecimiento.
- La ley fija una indemnización **reducida** (art. 247).
- Los acreedores a la indemnización por muerte — que es equivalente a la del art. 247, LCT— la perciben con la sola acreditación del vínculo, ya que les corresponde iure proprio, y no iure sucesionis —resultando innecesarias la apertura de la sucesión y la declaratoria de herederos

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

a) Despido indirecto

El trabajador se coloca en situación de despido ante los incumplimientos de la obligaciones del empleador (ej pago de haberes inferiores según escala salarial aplicable, falta o deficiente registración).

Se invierte la carga probatoria y el trabajador deberá acreditar los incumplimientos del empleador.

Debe intimarlo previamente al cese de los incumplimientos.

b) Renuncia

- Es un acto jurídico unilateral y receptivo que no requiere la conformidad o el consentimiento del empleador.
- Es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador; en el momento en que es
- recibida, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral, salvo que esté destinada a efectivizarse en una fecha futura cierta.
- No puede ser revocada, salvo acuerdo (expreso o tácito) de las partes. Es decir que el trabajador
- excepcionalmente podría retractar válidamente su renuncia y continuar la relación laboral si existe conformidad del empleador.

c) Abandono de trabajo

- El abandono de trabajo se puede definir como la actitud del trabajador de ausentarse en forma intempestiva e injustificada del trabajo, es decir, de dejar su empleo sin dar aviso ni expresar la causa.
- Para extinguir el vínculo fundado en abandono de trabajo, y por ende no tener que abonar ninguna indemnización, el empleador debe intimar previamente al trabajador a reintegrarse a prestar tareas, bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo.

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

a) Disolución por voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo

- Es una forma de extinguir el vínculo laboral mediante un acuerdo celebrado entre ambas partes; es decir que quienes voluntariamente dieron origen a la relación laboral también tienen la facultad de ponerle fin.
- Se trata de un acto formal, debe realizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.
- "Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente".
- **b) Vencimiento de plazo cierto**
- **c) Cumplimiento del objeto o finalización de obra**

FIN