

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Realizar cuadro resumen teniendo en cuenta los conceptos más importantes sobre el tema , como el análisis de los distintos modos de extinción del contrato de trabajo , con sus principales características.-

Extinción del contrato de trabajo

Nuestro sistema legal establece una serie de protecciones al trabajador frente al despido incausado o intempestivo, que va desde la llamada estabilidad propia que implica la reincorporación del trabajador despedido (caso del representante gremial, artículo 52 de la Ley 23.551) hasta la denominada estabilidad impropia, que admite el despido sin causa del trabajador por decisión unilateral del empleador fijando un régimen indemnizatorio con el fin de disuadirlo y de reparar los daños sufridos por el trabajador al perder el empleo.

La Constitución Nacional asegura al trabajador protección contra el despido arbitrario y estabilidad al empleado público.

Las causales de extinción del contrato de trabajo son diversas:

- Por decisión unilateral del trabajador (renuncia, abandono) o del empleador (despido sin justa causa).
- Por causas económicas (falta o disminución de trabajo), tecnológicas o de fuerza mayor.
- Por muerte, incapacidad o inhabilidad del trabajador.
- Por muerte del empleador en algunos casos.
- Por mutuo acuerdo.
- Por vencimiento del plazo o cumplimiento del objeto del contrato.
- Por causas imputables a la otra parte (injuria).
- Por quiebra del empleador.
- Por jubilación del trabajador.

Pasamos a continuación a analizar el preaviso y luego, en forma detallada, cada una de las causas de extinción enumeradas.

Preaviso

Es el plazo de terminación del contrato de trabajo que debe otorgar quien ha resuelto rescindir el mismo.

La LCT establece en su artículo 231 que el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso o, en su defecto, indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

Sin perjuicio de los mayores términos que puedan pactar las partes individual o colectivamente, existen tres normativas generales de preaviso que coexisten actualmente:

1. La de la LCT, que establece que el trabajador debe darlo con una anticipación de un mes y el empleador con una anticipación de un mes si el trabajador tiene una antigüedad de hasta cinco años y de dos meses cuando fuere superior. Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. Este sistema se aplica respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley 25.013, que comenzó a regir el 3 de octubre de 1998. Pero para el caso especial de los trabajadores de las pequeñas empresas definidas en la Ley 24.467 (B.O. 28/3/95), la LCT se aplica sólo a los trabajadores ingresados antes de que rija aquella que fue completada por resolución 1/95 de la Comisión de Seguimiento (Boletín Oficial del 30/05/95).
2. La de la ley Ley 24.467, que establece que los trabajadores contratados por las pequeñas empresas a partir de su vigencia tienen un régimen especial de preaviso, el cual posee una duración de un mes cualquiera sea la antigüedad del trabajador y se computa a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito.
3. La de la Ley 25.013, aplicable a los contratos de trabajo que se celebren a partir del 3 de octubre de 1998, en los

que el preaviso debe darse por el trabajador con una anticipación de 15 días y por el empleador con una anticipación de 15 días cuando el trabajador tuviese entre 30 días y tres meses de antigüedad, de un mes cuando la antigüedad fuese entre tres meses y cinco años, y de dos meses cuando fuese superior. Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

En todos los regímenes, 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 en los plazos señalados.

La LCT dispone que durante el preaviso el trabajador tendrá una licencia diaria de dos horas sin reducción de su salario. Además, en caso de omisión del preaviso los trabajadores comprendidos en el punto 1 cobrarán como integración del mes de despido una suma igual a los salarios de los días faltantes hasta el último de ese mes.

La notificación del preaviso debe probarse por escrito. El plazo del preaviso, cuando fue otorgado (no si se omite) integra la antigüedad del trabajador.

Durante el transcurso del preaviso subsisten los derechos y obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

En caso de suspensión del contrato o de la prestación de servicios por las causas previstas en la ley, luego de la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

Extinción por renuncia

Como condición para su validez, la renuncia del trabajador, cumpla o no con su obligación de preavisar, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado remitido personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo. Extinguido el vínculo por renuncia no le corresponderá al trabajador indemnización, sin perjuicio de su derecho a percibir la liquidación final integrada por los salarios devengados, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

El decreto 150/96 reglamentario de las leyes 23.789 y 24.487 de telegrama gratuito para trabajadores dependientes establece que las comunicaciones de renuncia al empleo que se cursen por intermedio del Telegrama ley 23.789 sólo podrán ser impuestas en la Oficina de la Empresa Oficial de Correos correspondiente al código postal del domicilio del empleador donde el remitente ha prestado servicios.

Extinción por abandono del trabajador

Para que se produzca abandono como causal unilateral de extinción del contrato motivada y determinada por el trabajador, sin derecho a indemnizaciones, deberá previamente constituirse en mora mediante comunicación hecha en forma fehaciente por el empleador, intimándolo a reintegrarse al trabajo por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que generalmente se establece en 48 horas hábiles. De no producirse el reintegro y no existiendo razón justificada para las ausencias, confluencia la causal de abandono unilateral del trabajador, con la justa causa para extinguir el contrato por parte del empleador por configurarse un acto de incumplimiento del trabajador que autoriza su despido.

Extinción por voluntad concurrente

Las partes de mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse, con la presencia personal del trabajador, mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (artículo 241 de la LCT).

También se considerará que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente si eso resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las partes, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Extinción por justa causa (despido directo e indirecto)

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo (darlo por extinguido) en caso de inobservancia por la otra de las obligaciones resultantes del mismo, que configure injuria y que por su gravedad no permita la

prosecución de la relación.

En caso de cuestionamiento de la otra parte, la valoración de la existencia y gravedad de la causa deberá ser hecha prudencialmente por los jueces.

El despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciese el trabajador, deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, los que no podrán ser modificados ni variados.

En caso de despido por justa causa (despido directo) el empleador no está obligado a abonar indemnización alguna.

En caso de que el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa (despido indirecto) tendrá derecho a las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva del preaviso y demás que resulten del ordenamiento legal vigente para el caso de despido dispuesto por el empleador sin justa causa.

Extinción por despido justificado

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso deberán abonar el empleador una indemnización.-Si ingresó hasta el 2 de octubre de 1998, se aplica el artículo 245 de la LCT, que establece una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicho mes de sueldo por año de servicio o fracción referida tiene tope: no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual del promedio de las remuneraciones del convenio colectivo de la actividad, el cual deberá ser calculado y publicado por el Ministerio de Trabajo.

A su vez, esta indemnización tiene como mínimo un importe equivalente a dos sueldos mensuales sin tope.

- Esa mejor remuneración mensual tiene tope: no puede exceder el equivalente de tres veces el importe mensual del promedio de las remuneraciones del convenio colectivo de la actividad, conforme lo publique el Ministerio de Trabajo

Extinción por fuerza mayor, o por falta o disminución de trabajo

Abarca los casos en que el empleador disponga el despido por falta o disminución de trabajo fehacientemente justificadas que no le son imputables o por hechos imprevisibles o inevitables. En tales casos el despido debe comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

En el caso de cierre definitivo del establecimiento por esas causas que afecte a la totalidad del personal, los trabajadores con estabilidad gremial no podrán invocarla, siendo factible su despido en igualdad de condiciones con el resto.

La indemnización que debe abonar el empleador, es el 50 % de la indemnización por despido incausado.-

Extinción por muerte del trabajador

Está regulada en la LCT, que en su artículo 248 acuerda a los causahabientes establecidos en la ley previsional una indemnización igual a la prevista en el artículo 247.(50% de la indemnización por despido incausado).

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

Extinción por muerte del empleador

La LCT señala que se extingue el mismo 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 podría proseguir (artículo 249).

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

Extinción por quiebra del empleador

Si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato y no se debe a causas imputables al mismo, la indemnización al trabajador será la reducida prevista en el artículo 247 de la LCT.

En cualquier otro supuesto se abonará la indemnización del artículo 245 (por despido incausado).

La determinación de estas circunstancias será efectuada por el juez de la quiebra al pronunciarse sobre las solicitudes de verificación de los acreedores (artículo 251 LCT).

Extinción por jubilación del trabajador

Cuando el trabajador reune los requisitos para obtener una prestación jubilatoria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites entregándole los certificados de servicios y documentación pertinente. Desde ese momento debe mantener la relación hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad. La intimación implica la notificación del preaviso, cuyo plazo se entenderá contenido en el término de mantenimiento de la relación (artículo 252 LCT).

En caso de que el trabajador titular de un beneficio provisional reingrese en la empresa en la cual prestó servicios antes de jubilarse, en el supuesto de extinción del contrato dispuesta por el empleador, sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese y no la devengada hasta la fecha de su desvinculación anterior (artículo 253 LCT).

Agravamiento de indemnizaciones y sanciones

Para todas las relaciones laborales en general:

- Cuando se declara temeraria o maliciosa la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente un juicio, deberá pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales para las operaciones de descuento de documentos (artículo 275 LCT).
- Si el empleador despide al trabajador dentro de los dos años de haberse cursado justificadamente la intimación a registrar o regularizar la relación, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones por antigüedad y por omisión del preaviso que le hubieran correspondido como consecuencia del despido. En iguales circunstancias procederá la duplicación en el caso de despido indirecto, cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato fundado en justa causa vinculada con la intimación o la registración (artículo 15 ley 24.013).
- La ley 25.323 (Boletín Oficial del 11/10/2000) duplica las indemnizaciones, por despido sin justa causa, del artículo 245 de la LCT y 7 de la ley 25.013, cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Este agravamiento no es acumulable con las indemnizaciones y duplicaciones previstas en la ley 24.013.
- La ley 25.323 establece que si el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no abona las indemnizaciones sustitutiva preaviso y por despido sin causa de la LCT (artículos 232, 238 y 245) y, en su caso, de la ley 25.013 (artículos 6 y 7) y lo obliga por eso a iniciar acciones judiciales o instancias previas de carácter obligatorio, deberá abonar un incremento del 50%, que podrá ser reducido judicialmente.
- La ley antievasión 25.345 (Boletín Oficial del 17/11/2000) establece que si al momento de la extinción de la relación laboral el empleador adeuda aportes retenidos, deberá pagar al trabajador una sanción conminatoria mensual equivalente a su última remuneración, hasta que los abone (reglamentada por decreto 146/2001, Boletín Oficial del 13/02/2001).
- Si el empleador no entrega los certificados de servicios y remuneraciones del artículo 80 de la LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido el vínculo, e intimado por el trabajador tampoco lo hace, será sancionado con una indemnización equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual, en favor del trabajador (Ley 25.345 y decreto 146/2001).