

## **1. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La estabilidad en el empleo es un principio rector del derecho del trabajo, lo que no significa que sea absoluto en nuestro ordenamiento, por lo que la relación contractual de trabajo amén de la indeterminación del plazo como regla, la misma puede extinguirse por diversas razones.-

Se ha clasificado de diversas maneras a las distintas formas extintivas del contrato de trabajo, siendo las mas utilizada las que distinguen a extinción por voluntad de las partes, sea del trabajador o el empleador, o por causas o voluntad ajena a las mismas y por voluntad concurrentes de ambas.

A continuación se detallará las formas mas comunes de extinción de la relación laboral, conforme se encuentra estructurado y contemplado en la LCT y sus distintas consecuencias o efectos jurídicos.-

### **1.1- DESPIDO DIRECTO**

Es la forma de extinción de la relación laboral por voluntad del empleador, fundado en una justa causa o sin causa que lo justifique.-

**Despido Sin Causa:** se produce desde el mismo momento en que, expresada la voluntad del empleador de extinguir la relación laboral, llega a conocimiento del trabajador.- Tal extinción se funda en el poder discrecional del empleador respecto a la integración del plantel de personal de su empresa, conforme los principios de la libertad de comercio e industria (art. 14 CN).- El derecho no le prohíbe al empleador extinguir la relación laboral en forma unilateral, disponiendo una reparación al trabajador que denomina indemnización.-

Para el caso de que la voluntad del empleador sea realizar un despido sin causa al trabajador, sus principales obligaciones son la de Preavisar por escrito al trabajador, con un mes de antelación como mínimo si la antigüedad del trabajador es menor a 5 años o

de dos meses si es mayor.- Si se omitiese ello, se deberá abonar una suma sustitutiva correspondiente al tiempo de preaviso.-

Asimismo deberá abonar al trabajador una indemnización conforme lo establece la ley o el CCT aplicable, cuya base principal es la antigüedad (art. 245 LCT) que impone el pago de una suma equivalente a la mejor remuneración mensual del último año de trabajo por cada año de servicios.-

A ello debe adicionarse otros montos o rubros legales según correspondieren, como ser:

- los montos por diferencias salariales, (si es que hay o sea, si se le estaba pagando una categoría más baja que la que le correspondía y solo por los dos últimos años),
- vacaciones no abonadas,
- preaviso, ( solo en el caso que no haya comunicado al trabajador en los plazos establecidos)
- SAC –Sueldo Anual Complementario en la proporción por los meses trabajados en el último año.
- vacaciones proporcionales,
- además de la entrega del certificado de trabajo y aportes previsionales.-

**1.2 Despido Con Justa Causa:** Provocado por un grave incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que dada su entidad imposibilita la continuidad de la relación laboral.- Cabe destacar que la Justa causa se encuentra contemplada en el art. 242 de la LCT y abarca tanto a la conducta que pueda asumir tanto el empleador como el trabajador.-

Para el caso, es decir, que sea dispuesta por el empleador, requiere a los fines de su legitimación y legalidad, la comunicación al trabajador tanto del despido como la causa que lo justifica en forma fehaciente, y cuyo principal efecto jurídico es la de no adeudarse suma alguna en concepto de indemnización.- No se abona indemnización en caso de despido directo realizado por el empleador por justa causa.-

## **2.- DESPIDO INDIRECTO:**

Es el que se da cuando es dispuesto por el trabajador, a raíz del incumplimiento de las obligaciones del empleador, de tal modo que constituyen una injuria grave que impide la continuidad laboral.- También constituye una decisión unilateral, del trabajador en este caso, que debe ser notificada al empleador previa intimación al empleador a fin de que revea su conducta.-

Para el caso de que se configure dicha extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá abonar al trabajador la misma indemnización contemplada para el caso de despido directo sin justa causa. Establece el art. 246 LCT *“Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a la indemnización prevista en los art. 232, 233 y 245.”*

## **3.- EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES**

También denominado por voluntad concurrente de las partes del Contrato de Trabajo y que se encuentra contemplado en el art. 241 de la LCT en cuanto autoriza que tanto el trabajador como el empleador puedan extinguir la relación laboral siempre que ello sea realizado a través de escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa laboral.-

Dicho acto debe ser realizado por las partes personalmente, no siendo válido el realizado a través de apoderado y siempre es aconsejable que dicho acto se materialice ante el Ministerio de Trabajo o Juzgado con competencia laboral.-

## **4.- RENUNCIA DEL TRABAJADOR**

En el caso, la extinción se produce a consecuencia de la voluntad unilateral del trabajador, que no requiere la conformidad del empleador, basta que se encuentre notificado. Dicha voluntad, para que sea eficaz, debe ser realizado a través de comunicación telegráfica colacionado remitida personalmente por el trabajador al empleador o ante autoridad administrativa que debe luego comunicar al empleador.-

Operada la renuncia del trabajador, con los requerimientos exigidos, dicha circunstancia no genera obligación de pago de indemnización alguna, siendo solo exigible el pago de la remuneración pendiente, SAC y vacaciones proporcionales.-

#### **5.- ABANDONO DE TRABAJO**

La relación laboral se extingue a raíz de la conducta del trabajador de no continuar con el contrato de trabajo. Tal conducta es intempestiva, absolutamente dirigida a no continuar con su empleo sin dar aviso ni expresar causa alguna.-

A fin de que tal conducta sea causa de la extinción de la relación laboral, el empleador deberá intimar fehacientemente al trabajador a que se reintegre a su puesto de trabajo, por un plazo según la modalidad contractual que generalmente es de 48 horas. Vencido dicho plazo el empleador se encuentra facultado a extinguir la relación laboral en función del abandono voluntario del trabajo, lo que no genera obligación de pago de indemnización alguna.- Tal circunstancia se encuentra regulado en el art. 244 de la LCT.-

#### **6.- POR FALLECIMIENTO DE UNA DE LAS PARTES**

Ello se encuentra contemplado en el art. 248 de la LCT para el caso del trabajador y en art. 249 también de la LCT en el caso del empleador.-

La prestación del servicio del trabajador, es personal, de fundamental importancia, conforme fuera desarrollado al momento de analizar las partes del contrato de trabajo, de manera tal que solo él puede realizar las tareas por las cuales fue contratado, por lo que ocurrido su fallecimiento, necesariamente el contrato de trabajo se extingue.

Extinguida la relación en tales circunstancias, el empleador deberá abonar a los sucesores una indemnización establecida por el art. 247 de la LCT que establece que su monto es el 50% de la que se abona en caso de un despido sin causa.-

Para el caso del fallecimiento del empleador, la extinción no es automática sino solo si su condición personal o actividad profesional o cualquier otra circunstancia eran

causas determinantes de la relación laboral que mantenía con el trabajador.- De lo contrario la relación continúa con la empresa o sus sucesores si es que era un empleador independiente.-

### **7.- EXTINCION POR QUIEBRA DEL EMPLEADOR**

Para el caso de que se frustré la actividad productiva o de servicios desarrollada por el empleador, derivando de tal circunstancia la quiebra del mismo y por ende la extinción de la relación laboral, se deberá tener en cuenta la causa originadora de ello y especialmente la influencia o no de la conducta del empleador en dicho suceso, vale decir, si la quiebra es como consecuencia de conductas imputables o no del empleador, lo que deberá ser determinado por el juez que actúe en la misma.-

En tal caso, si la causa de la quiebra no es imputable al empleador, se extingue el contrato de trabajo y deberá abonarse al trabajador una indemnización equivalente al 50% que corresponde a un despido sin causa, de lo contrario, si fuese imputable al acreedor la quiebra, deberá abonarse una indemnización del 100% del despido sin causa.-

Al respecto no debe olvidarse que el despido dispuesto por el empleador puede ser con causa o sin justificación o causa, en el primer caso no corresponde el pago de indemnización alguna y en el segundo, en principio se debe abonar en concepto de indemnización un monto equivalente a un mes de servicio por cada año de trabajo, tomando como base la mejor remuneración percibida por el trabajador el último año de trabajo, más un mes de preaviso si es que el mismo no es otorgado, SAC y vacaciones proporcionales.-

### **8.- JUBILACION DEL TRABAJADOR**

Se extingue asimismo el contrato de trabajo, a raíz de que el trabajador accede a los beneficios previsionales de la jubilación o pensión por invalidez, quedando sin efecto todas las obligaciones del empleador respecto a dicha relación laboral, a no ser la de entregar toda la documentación necesaria para la tramitación del beneficio como ser la

certificación de servicios y respetar el plazo máximo de 1 año hasta que el mismo sea otorgado.-

Tal circunstancia se encuentra contemplado en el art. 252 de la LCT, que tal como se especificara anteriormente, es el piso legal en relación a los derechos y obligaciones de las partes, lo que no significa que los CCT que rigen determinadas actividades no puedan ampliar los mismos, lo que sucede con el CCT N° 36/75 de Luz y Fuerza que agrupa a todos quienes realizan tareas en el sector energético, que para el caso de que un trabajador del sector se jubile, contempla el pago por parte del empleador una bonificación especial, que técnicamente funciona como una indemnización equivalente a 10 meses de su última remuneración percibida.-

#### **9.- FUERZA MAYOR O FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO**

Esta forma de extinción del contrato de trabajo se encuentra contemplado en el art. 247 de la LCT, la cual opera para el caso de que exista fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, siempre que ello se encuentre suficientemente justificado y no sea imputable al empleador. En tal caso deberá abonarse al trabajador una indemnización equivalente al 50% de la que corresponde según el art. 245 de la LCT, es decir, para los casos de despido sin causa.-

Usualmente se encuentran justificadas tales extinciones cuando se originan en hechos ajenos a la empresa, o resulten imprevisibles, inevitables para el empleador conforme la naturaleza de la actividad y pese a la diligencia realizada por este como un buen hombre de negocios.-

La actual situación de pandemia que se atraviesa, indudablemente ha provocado una situación de fuerza mayor y disminución de trabajo y cuando no, una falta del mismo en función de la cuarentena social, preventiva y obligatoria que permite la aplicación por parte de los empleadores, justificar con ella la extinción del contrato de trabajo.-

Es por ello, y a fin de evitar mayores inconvenientes en el orden social y económico, el Poder Ejecutivo Nacional, ha tenido que dictar un Decreto de Necesidad y

Urgencia, a fin de enervar tal posibilidad, prohibiendo los despidos fundados en tal situación, subsidiando las actividades productivas y realizando otras acciones a fin de hacer paliar tal situación de fuerza mayor.-

No obstante ello, en tiempos normales, tal forma de extinción de la relación laboral es muy utilizada por los empleadores de los distintos sectores productivos y de servicios, a raíz de la depresión económica que se vive hace varios años en el país.-

#### **10.- DESPIDO DISCRIMINATORIO**

Es el que encuentra fundamento en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología y opinión política o gremial, lo que encuentra fundamento en normas de la CN y más específicamente en la ley 25.392.-

Es un modo extintivo invocado casi exclusivamente en la práctica judicial, como causal independiente de la extinción del contrato de trabajo o concomitante con otras causales de despido.- Existen situaciones particulares donde la sensibilidad de las mismas juegan un papel muy importante, y que pueden derivar en una injuria para el trabajador que podría considerarse despedido a raíz de un trato discriminatorio, amén de la causal invocada por el empleador, por lo que podría constituirse como un rubro indemnizatorio más, reclamado por el trabajador.-