



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: SUS CAUSAS Y LIQUIDACIÓN

Trabajo de Investigación

Por

Daiana Estefanía Sánchez
Luis Enrique Bertani

Profesor tutor:

Adriana Gomez Pagnotta

Mendoza - 2013

ÍNDICE

Introducción.....	3
I. CAPÍTULO I: CONTRATO DE TRABAJO	
1. Introducción.....	4
2. El trabajo.....	5
2.1. Concepto.....	5
2.2. Diferentes tipos de trabajos.....	6
3. Conceptos de trabajo dirigido.....	6
4. Fuentes de regulación. Ámbito de aplicación.....	7
5. Derecho laboral.....	8
5.1. Concepto.....	8
5.2. Principios del derecho laboral.....	9
6. Relación laboral.....	11
7. Contrato de trabajo.....	12
7.1. Concepto.....	12
7.2. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo.....	13
7.3. Caracteres del contrato de trabajo.....	13
7.4. Presunción de la existencia del contrato de trabajo.....	14
7.5. Efectos del contrato de trabajo sin relación de trabajo.....	15
8. Sujetos del contrato de trabajo.....	15
9. Requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.....	15
10. Derechos y deberes de las partes.....	16
11. Modalidades del contrato de trabajo.....	17
11.1. Principios generales.....	17
11.2. Contratos laborales.....	18
11.3. Contratos no laborales.....	21
11.4. Cuadro 1: distintas formas de contratación.....	21
II. CAPÍTULO II: EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	
1. Introducción.....	23
2. La estabilidad y el despido.....	23
3. Consideraciones generales de la extinción.....	24

4. Preaviso.....	25
4.1. Obligaciones de las partes.....	25
4.2. Eficacia del preaviso.....	26
5. Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido.....	26
6. Tipos de extinción del contrato de trabajo.....	27
7. Casos particulares de extinción de contrato de trabajo.....	38
8. Situación especial. Maternidad. Legislación Argentina.....	41
8.1. Consideraciones generales.....	41
8.2. La protección a la maternidad.....	41
8.3. Notificación del embarazo al empleador.....	43
8.4. Despido durante el periodo de embarazo.....	43
8.5. Descansos diarios por lactancia.....	44
8.6. Estado de excedencia.....	44
8.7. Reincorporación de la trabajadora.....	45
8.8. Casos de la actualidad.....	45

III. CAPITULO III: APLICACIONES PRÁCTICAS. INFORMACION

COMPLEMENTARIA A ENTREGAR.

1. Ejercicios de liquidaciones finales.....	49
---	----

CONCLUSIÓN.....	53
------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
--	-----------

ANEXOS.....	57
--------------------	-----------

1. Anexo A: Modelos de contratos de trabajo.....	57
--	----

2. Anexo B: Fallos.....	65
-------------------------	----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación descriptivo intenta dar a conocer el tratamiento que se da a la finalización de una relación laboral y a las indemnizaciones como consecuencia de la extinción de los contrato de trabajo del sector privado, existentes en la actualidad.

Se analiza este tema porque ha sido preocupación no solo de los juristas sino también de economistas, filósofos, políticos, porque es evidente que el hecho de que se produzca la ruptura del vinculo trae aparejado una serie de perjuicios para el trabajador produciendo la falta del recurso salarial, cobrando día a día mayor importancia y aplicación en la esfera empresarial. Se propone analizar lo que sucede en el sector privado en relación con la preparación de las liquidaciones finales a practicar, conceptos incluidos, etc. Ya que como futuros profesionales en Ciencias Económicas no se estará ajeno a dicha tarea.

Se persiguen los siguientes objetivos con la realización del trabajo:

- Conocer la problemática de la extinción del contrato de trabajo.
- Investigar las causas de la extinción de la relación laboral.
- Comparar los distintos conceptos incluidos en la liquidación final variando en función de las causas que generaron la extinción de la relación laboral.
- Practicar la liquidación final.

El trabajo se presenta desarrollado en tres capítulos y anexos. En el capítulo I se abordan distintas definiciones de contrato de trabajo, relación del contrato de trabajo. En el capítulo II se describen las distintas causas de la extinción de un contrato de trabajo. En el capítulo III se practica la liquidación final correspondiente. En forma anexa se presentan modelos de los distintos tipos de contratos de trabajo y fallos relacionados con los temas expuestos.

I. CAPITULO I: CONTRATO DE TRABAJO

1. INTRODUCCION

En el presente capítulo comenzaremos conceptualizando el trabajo teniendo en cuenta la Ley de Contrato de Trabajo, diferenciando los distintos tipos de trabajos; y analizaremos, particularmente, el trabajo dirigido o “en relación de dependencia”. Luego se procederá a hacer una distinción de la legislación laboral a aplicar teniendo en cuenta si el ámbito de aplicación es público o privado y estudiaremos la fuente que los regula.

Más adelante se hará una breve reseña del derecho laboral y los principios que lo componen, como así también de lo que se entiende por relación laboral.

Por último se termina este capítulo explicando la Ley de Contrato de Trabajo; ya que ésta le da origen, teniendo en cuenta las diversas modalidades de contratación, a la extinción del contrato de trabajo, tema que explicaremos con profundidad en el próximo capítulo.

2. EL TRABAJO.

2.1. Concepto

La Ley de Contrato de Trabajo establece el concepto de “trabajo” en su artículo 4:

“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, a toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.”

2.2. Diferentes tipos de trabajos

Dentro de la labor que realizan los distintos miembros de la comunidad pueden caracterizarse dos modos principales de trabajo: el autónomo y el llamado “en relación de dependencia”, excluyendo los que corresponden al ámbito gratuito.

La diferencia entre ambas formas de trabajo es el modo de la relación:

- En el primero, el riesgo económico corre por cuenta propia de quien lo ejecuta, consistiendo en brindar un servicio.

- En cambio, en el segundo, se compromete un medio que es poner la capacidad de trabajo a disposición del empleador para que la utilice en términos del contrato, recibiendo como contraprestación una remuneración. En este caso, también el empleador debe asumir el riesgo económico en el caso en que la tarea fracase, con las excepciones que ampara la ley.

Dentro de esta figura, hay que distinguir la legislación laboral a aplicar. Si el empleador es una persona física o jurídica de la actividad privada, se aplica la legislación laboral privada (Ley de Contrato de Trabajo); si la persona empleadora es el estado, se aplica el régimen del estatuto del empleado público (administrativo).¹

3. CONCEPTO DE TRABAJO DIRIGIDO

Según la Ley de Contrato de Trabajo, constituye trabajo, a toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla (mientras no sea la administración pública nacional, provincial o municipal) mediante una remuneración.²

- **Actividad lícita:** la norma descarta aquella actividad que viole el orden jurídico, oponiéndose a él en lo referente a la moral y las buenas costumbres, o que esté prohibida. Como también ocurre en el derecho común, el del trabajo la excluye

¹ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9° edición Tomo 1 (Buenos Aires, 2001), pág. 14-16.

² PARADA, RICARDO A. [y otros], LEYES LABORALES Y PREVISIONALES, Compendio de la legislación 10° edición (Buenos Aires, julio 2011), pág. 1

del ámbito de lo legal y, por lo tanto, no reconoce como “productora de derechos” (sí de obligaciones) a la actividad que viola ese orden.

- **Actividad dirigida:** es la actividad que se presta a favor de otro que tiene la facultad de dirigirla. Se destaca aquí un segundo aspecto de la relación laboral. En cuanto al primero: que se presta a favor de otro, no existe, en absoluto diferencia con el autónomo, ya que todo trabajo, por definición, es a favor de otro a través de la alimentación del llamado sistema de provisiones. Este es un concepto fundamental que debe destacarse, pues de lo contrario pueden deslizarse graves confusiones por considerar que basta la prestación de un servicio para que haya una relación de carácter laboral.

- **Actividad remunerada:** una característica fundamental del trabajo dirigido es su onerosidad. Es propia de toda labor que se presta a favor de otro y que se presume que no será gratuita. Si falta el elemento remuneración no hay trabajo dirigido.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Luego se entiende que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico que queda normado por la ley.³

4. FUENTES DE REGULACIÓN. AMBITO DE APLICACION

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- por la ley de contrato de trabajo,
- por las leyes y estatutos profesionales,
- por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales,
- por la voluntad de las partes,
- por los usos y costumbres.

³ PARADA, Ricardo A. *Ibidem*. pág. 1

La ley no nombra a la Constitución Nacional, pero hay que considerarla como fuente por ser fuente de todas las demás.

La vigencia de la ley queda condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones no serán aplicables:

- a) a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) a los trabajadores del servicio doméstico;
- c) a los trabajadores agrarios.⁴

5. DERECHO LABORAL

5.1. Concepto

“Se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales, entre sí y con el Estado.”⁵

El derecho laboral regula la relación entre el empleador y el empleado, a través de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) regula el contrato individual de trabajo; y el derecho colectivo de trabajo, regula la relación en las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

La ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador) con el objeto de equilibrar la relación.

⁴ PARADA, Ricardo A. *Ibidem*. pág. 1.

⁵ GRISOLIA, Armando Julio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Guía de estudio*. 12° edición (Buenos Aires, 2013), pág. 3

5.2. Principios del derecho laboral

Los principios generales del derecho del trabajo tienen como finalidad proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Además, fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Estos son:

- **“In dubio pro operario”**: actúa como directiva dada al juez o al intérprete para elegir, entre los varios sentidos posibles de la norma, el que resulte más favorable para el trabajador. Su utilización solo se justifica cuando haya duda en la aplicación o interpretación de la norma, convenio, contrato o hecho.

- **“La regla de la norma más favorable al trabajador”**: se refiere no a la interpretación, sino a la aplicación de la norma. Pueden distinguirse un sentido propio y otro impropio. El primero se refiere a los casos en que vienen a ser aplicables varias normas a una misma situación jurídica. El segundo se plantea cuando una misma disposición legal es susceptible de varios significados. En tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

- **“Condición más beneficiosa”**: según esta regla, cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar. La modificación que se introduzca debe ser para ampliar y no para disminuir derechos de aquel.

- **“Irrenunciabilidad”**: la ley ampara la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. La renuncia de los derechos no tiene validez, no resuelve el contrato, es inoponible al trabajador, es ineficaz jurídicamente.

- **“Continuidad”**: en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

- **“Primacía de la realidad”**: para determinar la verdadera naturaleza de una situación o hecho, habrá que guiarse por sus características, peculiaridades,

conductas o comportamientos, modalidades y elementos esenciales y reales. Prima la verdad de los hechos, la esencia de la relación que vinculó a las partes, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato.

- **“Presunción de la existencia de la figura laboral”**: el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que la motiven, se demostrase lo contrario.

- **“Método de interpretación del derecho del trabajo”**: cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales de los derechos del trabajo, la equidad y la buena fe.

- **“Prohibición de hacer discriminaciones”**: se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, política, nacionalidad, gremiales o de edad.⁶

- **“Buena fe”**: comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, aplicándose durante toda la relación laboral.

- **“Equidad”**: cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.

- **“Justicia social”**: consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana.

⁶ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *op. cit.* págs. 120-145.

- **“Gratuidad”**: garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia.

- **“Razonabilidad”**: opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.⁷

6. RELACIÓN LABORAL

La LCT, en su artículo 22, establece que: “habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Como elementos para definir una relación laboral subordinada, se requiere:

- a) Prestación voluntaria de trabajo por parte de una persona.
- b) En favor de otro que lo recibe para producir bienes o servicios que se ponen a disposición de terceros.
- c) Que lo dirige y tiene derecho de gozar de sus frutos.
- d) Tiene obligación de remunerarlo.

El empleado, durante un período de tiempo, pone su capacidad de trabajo y ejecución de obras o prestación de servicios; a disposición de otro que tiene la facultad de dirigirlo dentro de los términos pactados o de lo que corresponda según la ley, convenio colectivo o costumbre. El trabajador, a cambio de ello, percibe un importe en dinero, que puede ser fijo o variable de acuerdo al éxito de la tarea.

El análisis de que exista una relación laboral es de suma importancia, debido a que es frecuente que se recurra a figuras fraudulentas para disimular la existencia de tal. El que invoca esta relación, debe acreditar la prestación y que ella debía ser dirigida. No tiene necesidad de demostrar que se convino una remuneración ya que

⁷ GRISOLIA, Armando Julio, *op. cit.*, págs. 33-42

el contrato de trabajo se presume oneroso, por lo cual si no se pacto importe alguno, deberá fijarlo el Juez. En caso contrario, corre a cargo del empleador exponer las causas que lo motivaron a no considerarlo de carácter laboral, como son la vecindad, familiar, amistoso, etc.

La relación laboral se clasifica en función de la vinculación entre las partes y de su regulación legal.⁸

7. CONTRATO DE TRABAJO

7.1. Concepto

El contrato de trabajo consiste en un acuerdo de voluntades entre dos personas, una de las cuales tiene que ser física para poder llevar a cabo la tarea, que se compromete, a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral a disposición del empleador, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión, pero preciso en lo que se refiere a cada día de prestación.⁹

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 21, establece cuando existe un contrato de trabajo:

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

Además, la Ley menciona los casos en que habrá relación de trabajo:

⁸ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *op. cit.* pág. 268,269.

⁹ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *Ibidem.* pág. 322 y 323.

“Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.”¹⁰

7.2. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo

La relación de trabajo se produce cuando efectivamente se está prestando el servicio, ejecutando la obra o realizando el acto. No así en el contrato de trabajo, en el cual se puede establecer una prestación de servicio a realizarse en el futuro.

Siempre que haya relación laboral, se presume que hay contrato de trabajo, pero no a la inversa. La diferencia fundamental es respecto a la indemnización:

- Si existe relación de trabajo, corresponde la indemnización laboral (la demanda se hace ante la subsecretaría de trabajo).
- Si no existe relación de trabajo, le corresponde la indemnización por daños y perjuicios (la demanda se interpone en el juzgado civil).¹¹

7.3. Caracteres del contrato de trabajo

Los caracteres del contrato de trabajo no son exclusivos, existen en varios contratos civiles o comerciales, y son:

a) Oneroso: en todos los casos habrá que hacer efectivo el pago como contraprestación del servicio; no se concibe la existencia de un contrato de trabajo gratuito.

b) Bilateral: el contrato puede generar obligaciones para una o las dos partes contratantes; a su vez esas obligaciones pueden darse al inicio del contrato o con posterioridad.

¹⁰ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 3

¹¹ LUQUEZ RIOS, Mario. Apuntes de clases de derecho laboral y administración de personal (Mendoza, UNC-FCE, 2007)

c) Consensual: se refiere a la forma de perfeccionar el contrato. Es suficiente el simple consentimiento de las partes para producir sus efectos, el cual “debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes”.

d) Conmutativo: lo es cuando las ganancias o pérdidas están perfectamente determinadas, no quedando libradas las resultas del contrato al azar o riesgo. Las partes conocen de antemano lo mínimo que percibirá el trabajador, sin perjuicio de incrementarse con premios, comisiones o bonificaciones.

e) Nominado: los designa la ley bajo una denominación especial.

f) Tracto sucesivo: la prestación se prolonga en el tiempo. La obligación de las partes no se agota con la sola actividad.¹²

7.4. Presunción de la existencia de contrato de trabajo

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostraren lo contrario. Esta presunción operara igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado de calificar de empresario a quien presta el servicio.¹³

Si hay contrato de trabajo y relación de trabajo, si se produce un problema debe remitirse la causa a la subsecretaria de trabajo y luego al juez laboral.¹⁴

¹² ALTAMIRA GIGENA, Raúl Enrique [y otros]. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA, ANOTADA Y CONCORDADA, Tomo 1 (Buenos Aires, 1986), pág. 234 - 236.

¹³ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 3

¹⁴ LUQUEZ RIOS, Mario. *op. cit.*

7.5. Efectos del contrato sin relación de trabajo

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de servicios se juzgará por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en la Ley de Contrato de Trabajo.

Dicho incumplimiento se traduce en una indemnización que no podrá ser inferior al importe resultante de un mes de la remuneración que se hubiere convenido.¹⁵

8. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Trabajador: es la persona física que se obliga o preste servicios, cualquiera sea la prestación. Esta prestación del servicio es indelegable, es decir que el empleado no puede enviar a otra persona en su lugar, ya que el contrato es considerado *intuitae personae*.

- Empleador: persona física o jurídica, que dirige el trabajo del empleado y paga una remuneración.

- Socio-Empleado: Es aquella persona que siendo socia le presta a la sociedad su actividad, siendo su actividad la principal entrada de recursos. Nunca puede ser persona jurídica.

- Auxiliares del trabajador: Si el trabajador estuviese autorizado a tomar trabajadores auxiliares, estos serán considerados como trabajadores dependientes del principal.¹⁶

9. REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capacidad: los menores desde los 18 años y la mujer casada, sin autorización de su marido pueden celebrar contrato de trabajo.

¹⁵ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 3

¹⁶ PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 3.

También pueden celebrar los mayores de 16 años y menores de 18 años siempre y cuando vivan independientes de los padres y los mismos estén en conocimiento del hecho.

Objeto del contrato: prestación de una actividad personal e infungible indeterminada o determinada.

No podrán ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos, provocando en estos casos la nulidad del contrato de trabajo.

Consentimiento: debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por este, se trate de ausentes o presentes.

Forma: las partes podrán elegir la forma del contrato de trabajo, salvo que existan leyes o convenciones colectivas que dispongan una forma específica.

Prueba: se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales cualquiera sea el monto del salario para acreditar la prestación del servicio, ejecución de obra, etc., con lo cual se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Libro especial: los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los principales libros de comercio.¹⁷

10. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

La Ley de Contrato de Trabajo, a partir del artículo 67, establece los derechos y deberes de las partes:

- **Obligación genérica de las partes:** las partes están obligadas activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato,

¹⁷ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *op. cit.* pág. 323 -342.

sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo resulten de la ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

- **Principio de la buena fe:** las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo.

- **Facultades del empleador:** de organización, dirección, de modificar las formas y modalidades del trabajo y disciplinarias.

- **Deberes del empleador:** pagar de la remuneración, brindar seguridad, reintegrar de gastos, deber de protección, de ocupación, de diligencia e iniciativa del empleador, igualdad de trato.

- **Derechos del trabajador:** cobro de la remuneración, seguridad laboral, reintegro de gastos, protección, ocupación, diligencia e iniciativa del empleador, igualdad de trato, invenciones del trabajador.

- **Deberes del trabajador:** deber de diligencia y colaboración, de fidelidad, cumplimiento de órdenes e instrucciones, responsabilidad por los daños, deber de no concurrencia, auxilios o ayudas extraordinarias.¹⁸

11. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Son las distintas formas en que se puede presentar un contrato.

11.1. Principios Generales

Como cita el Art. 90 de la Ley de Contrato de Trabajo, “el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

¹⁸ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 3.

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado”.¹⁹

11.2. Contratos Laborales

✓ **Trabajo por tiempo indeterminado:** constituye la figura común de la relación laboral. El trabajador se incorpora a la organización empresarial para desempeñar tareas que la empresa exige que se desarrolle en forma habitual, sin especificación del plazo de duración de la relación laboral.

El citado art. 92 bis de LCT establece: “el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.”

Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo por un periodo de hasta 6 meses.

El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por periodo de prueba. En caso contrario, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho periodo, quedando el contrato celebrado por tiempo indeterminado desde el primer día de trabajo del empleado.

¹⁹ PARADA, Ricardo A. *Ibidem.*, pág. 10

- Contrato de trabajo a tiempo parcial: Es aquel en el que el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, o al mes, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.²⁰

La remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o por convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Para aquellos contratos de trabajo en los cuales la jornada reducida supera el límite de las 2/3 partes de la jornada completa, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.²¹

✓ **Trabajo por tiempo determinado. Contrato a plazo fijo:** el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el segundo punto, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.²²

El contrato no puede exceder el plazo de 5 años de lo contrario se transforma en un contrato por tiempo indeterminado.

Las partes están obligadas a preavisar la rescisión a la otra.²³

²⁰ PARADA, Ricardo A. *Ibidem*. pág. 11

²¹ MENDEZ, Patricia, Sueldos y Jornales para Jóvenes Egresados, Curso dictado en Caja Profesional de Ciencias Económicas., 2010. Pág. 3-5

- En anexo I se expone un modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

²² PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 10

²³ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *op. cit.* pág. 349

- En anexo I se expone un modelo de contrato de trabajo por plazo fijo

✓ **Trabajo de Temporada:** se da cuando la relación entre las partes se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad, por tratarse de actividades o explotaciones estacionales.²⁴

Un contrato de trabajo se convierte en uno por temporada cuando se repite por lo menos un ciclo. Se considera un contrato por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas.

Al inicio de cada temporada, con una antelación no menor a 30 días, el empleador deberá notificar por medios idóneos a los trabajadores expresando su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. Recibida ésta, el trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 días de notificado. En caso que el empleador no notificara, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.²⁵

✓ **Trabajo Eventual:** existe este tipo de contrato cuando la actividad del trabajador responde a resultados concretos relacionados con servicios extraordinarios y transitorios de la empresa determinados de antemano, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se considera que existe contrato desde que comienza la relación hasta la finalización de la obra, servicio para el que fue contratado.²⁶

Como bien mencionamos, el contrato es de duración incierta pues si bien se conoce la fecha de inicio de la contratación, se desconoce justamente por su carácter eventual, la fecha de finalización.

²⁴ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 12

- En anexo I se expone un modelo de contrato de trabajo por temporada.

²⁵ PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 12

²⁶ PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 12

- En anexo I se expone un modelo de contrato de trabajo eventual.

El empleador tiene la carga de la prueba cuando quiera desvirtuar la presunción de que el contrato es por tiempo indeterminado.²⁷

✓ **Trabajo en grupo o por equipo:** en este caso, un empleador celebra un contrato con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obliga a la prestación de servicios propios de la actividad del empleador.²⁸

11.3. Contratos no laborales

✓ **Régimen de pasantías.** Respecto de este tipo de contrato, comenzamos explicando lo que se entiende por pasantía educativa, que es el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos, relacionado con los estudios cursados del pasante, y se reconoce como experiencia del mismo, sin tener carácter obligatorio.

Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan.

La duración y horarios de las pasantías se definen en función de las características de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses. La pasantía puede renovarse por hasta 6 meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes.²⁹

11.4. Cuadro 1: distintas formas de contratación

En el siguiente cuadro se muestran las formas posibles de contratación y el marco legal las regula:

²⁷ MENDEZ, Patricia. *op. cit.*, pág. 5-8

²⁸ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 13

- En anexo I se expone un modelo de contrato de trabajo por equipo.

²⁹ MENDEZ, Patricia. *op. cit.*, pág. 8-10

Leyes y decretos	Distintas formas de contratación
<p>Ley N° 20744 Ley de contrato de trabajo</p> <p>Ley N° 25877 Ley de reforma laboral</p>	<p>-Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</p> <p>-Periodo de prueba ley 25.877 (3 meses)</p> <p>-Contrato a plazo fijo.</p> <p>-Contrato de trabajo por temporada.</p> <p>-Contrato de trabajo eventual (directo) Ley N° 24.013 y LCT.</p> <p>-Contrato de trabajo eventual (periodo de prueba Ley 25.877; 3 meses)</p> <p>-Trabajo por equipos</p> <p>-Periodo de prueba. Ley 25.877; (3 meses)</p>
<p>Ley N° 24465 Ley de flexibilización laboral</p> <p>Decreto N° 737/95</p>	<p>-Periodo de prueba. (Incorpora art. 92 bis a la LCT)</p> <p>-Contrato a tiempo parcial (Incorpora art. 92 ter. LCT)</p> <p>Modificado Ley 26.474</p>
<p>Ley N° 25013 Decreto N° 1227/2001</p>	<p>-Contrato de aprendizaje</p>
<p>Ley N° 26427 Sistema de pasantías educativas</p>	<p>-Pasantías educativas</p>
<p>Locación de servicios Locación de obras</p>	<p>-Realizados entre personas físicas o jurídicas con organización empresarial, de naturaleza civil o comercial, su fuente normativa es el código civil. No generan relación laboral.</p>

CAPÍTULO II: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. INTRODUCCION

En este capítulo se analiza el tratamiento que se da a la extinción de un contrato de trabajo, de modo de comparar las distintas alternativas que se pueden presentar en la realidad, teniendo en cuenta las causales de finalización de los mismos. Se comenzará explicando el preaviso y su importancia, para determinar la incidencia que tiene al momento de calcular la indemnización. Se describirán los distintos tipos de extinción de los contratos de trabajo, teniendo en cuenta la clasificación que enuncia la ley de contrato de trabajo, indicando características y requisitos de los mismos, e introduciendo, en algunos casos, aplicaciones practicas para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes.

Por otro lado, se analizará la maternidad como situación especial en el contrato de trabajo, la protección y deber de conservación del empleo por parte del empleador, el estado de excedencia, etc. Además, expondremos su implicancia en la actualidad argentina.

2. LA ESTABILIDAD Y EL DESPIDO

La integración del trabajador en la empresa supone contrataciones realizadas con vocación de perdurar en el tiempo. Respecto de estos trabajadores se ha elaborado un régimen de protección de esa permanencia, en virtud del cual, si bien en principio el empleador puede disponer libremente su despido, debe abonar un resarcimiento en el caso que la medida carezca de causa, que la causa invocada sea arbitraria o que se trate de una causa que solo pueda invocar para disponer la cesantía pagando indemnizaciones menores que las comunes.

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

- Es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.
- Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.
- Es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.³⁰

3. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EXTINCION

Hay situaciones que, por sí mismas (muerte del trabajador, etc.), producen la disolución de la relación contractual o habilitan a una de las partes para declararla, sea que esa actitud genere o no la obligación de preavisar y abonar indemnización.

La declaración de una u otra parte que dispone la resolución del contrato, sea o no con justa causa, constituye un acto jurídico unilateral que produce efectos inmediatos o en el plazo fijado por la ley, en cuanto su comunicación es recibida por la otra parte. No puede estar sujeta a condiciones.

En la práctica, se denomina despido directo al que decide el empleador, e indirecto, cuando es el trabajador el que lo formula, fundándose en el incumplimiento contractual del empleador, que lo habilita para disponer la disolución del vínculo.

En cuanto a la comunicación, debe probarse por escrito. La causa que en ella se invoque, debe hacerse por esa vía con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda ya que con posterioridad no se pueden invocar otras causas. Dicha comunicación extingue la relación laboral en su totalidad.³¹

³⁰ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, *op. cit.*, pág. 355

³¹ LUQUEZ RIOS, Mario. *op. cit.*

4. PREAVISO

Es la noticia que da una parte a la otra de que va a poner fin a la relación laboral. Es un accesorio de la indemnización por despido, su origen proviene del Código de Comercio.

Cuando no se da el preaviso la sanción es el pago de la suma del preaviso de acuerdo a la antigüedad del trabajador

Tal cual como lo describe el Art. 231 de la LCT:

“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.”

“El preaviso, cuando las partes no lo fijan en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de quince (15) días;
- b) Por el empleador, de quince (15) días cuando el empleado se encuentre en periodo de prueba; de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años; y de dos (2) meses cuando el empleado tuviera una antigüedad superior a los cinco (5) años.”

“En el caso de omitirse el preaviso o de otorgarlo de modo insuficiente, deberá abonarse una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador desde el momento del despido hasta la finalización del mes siguiente.”

4.1. Obligaciones de las partes

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, es decir, que si durante el preaviso se originare una situación de

injuria, el trabajador podría ser despedido con causa (si la injuria proviene del empleado) o darse el dependiente por despedido (si la injuria proviene del empleador).³²

4.2. Eficacia del preaviso

El preaviso que se notifique al trabajador mientras se encuentra suspendida la prestación de servicios por alguna causa, siempre y cuando el trabajador tenga derecho al cobro de salarios en dicho periodo, carecerá de efecto, salvo que se indique que comenzará a correr a partir del momento en que se reestablezca al trabajo.

Cuando se produzca la misma situación anterior, pero que no devengue salarios a favor del trabajador, el preaviso será válido a partir de la notificación del mismo, y hasta el fin de su plazo se devengará las remuneraciones correspondientes.³³

5. INTEGRACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CON LOS SALARIOS DEL MES DE DESPIDO

Además del preaviso hay que considerar la fecha en la cual se termina la relación laboral, tal cual lo menciona el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo:

“Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrara con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el periodo de prueba”.

³² FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos. [y otros], LEYES FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, sus reglamentos y anotaciones complementarias , 12° edición (Buenos Aires,2011), pág. 116

³³ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 116

Como regla general, el preaviso se computa a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito (telegrama, carta documento o actuación notarial).

6. TIPOS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

✓ Por renuncia del trabajador

Deberá formalizarse fehacientemente por telegrama colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo, siendo un requisito esencial para su validez.

Éstos son expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriendo la presencia personal del trabajador y su D.N.I.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa, ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador.³⁴

✓ Por voluntad concurrente de las partes

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si el comportamiento recíproco de las mismas, indica el abandono de la relación. Por ejemplo, si pasan varios meses y el trabajador deja de concurrir al trabajo y el empleador de requerirle la concurrencia (acuerdo extintivo tácito).³⁵

✓ Por justa causa

Una de las partes podrá denunciar el contrato de trabajo en caso de que la otra parte no cumpla las obligaciones resultantes del mismo, y que, por su gravedad, no permita la continuidad de la relación laboral.

³⁴ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 119

³⁵ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 119-120

Los jueces son los que deberán valorar la situación considerando el contrato, modalidades y circunstancias en cada caso.³⁶

Tanto el despido como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.³⁷

Esta exigencia de precisión y claridad excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones genéricas tales como “queda despedido por injurias” o por “injurias graves” o por “incumplimientos”, etc.³⁸

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se tendrá en cuenta si ha habido intimación hecha en forma fehaciente por parte del empleador, a que se reintegre al trabajo, en un plazo común de 48 horas. En este caso si el trabajador no se reintegra, se considera que ha hecho abandono del servicio.³⁹

✓ **Sin Justa causa**

Según el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo: “en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

³⁶ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 120-121

³⁷ PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 33

³⁸ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *op. cit.*, pág. 122

³⁹ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 122

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Para el cálculo del salario base, en jurisdicción nacional no se toma en cuenta el sueldo anual complementario ni las gratificaciones al personal.”

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.⁴⁰

✓ **Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo**

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, que no sea imputable al empleador y que esté fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245, antes mencionado.

En estos casos, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

La fuerza mayor se configura cuando la prestación no puede cumplirse a raíz de un acontecimiento actual ajena al empleador, imprevisible, inevitable y sobreviniente

⁴⁰ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 123

que determina la imposibilidad de ejecución de la prestación. Dicha situación se debe probar fehacientemente.⁴¹

El Código Civil establece cuando se considera que existe fuerza mayor, expresando en su artículo 513: “el deudor no será responsable de los daños e intereses que se originen al acreedor por falta de cumplimiento de la obligación, cuanto éstos resultaren de caso fortuito o fuerza mayor, a no ser que el deudor hubiera tomado a su cargo las consecuencias del caso fortuito, o éste hubiere ocurrido por su culpa, o hubiese ya sido aquel constituido en mora, que no fuese motivada por caso fortuito, o fuerza mayor” (Sarsfield, 1869).

✓ **Por muerte del trabajador**

El art. 248 establece: “en caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto ley 18.037/1969 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecida, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo,

⁴¹ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 126-127

seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.”⁴²

Las personas con derecho a percibir la indemnización por fallecimiento del trabajador, enumeradas en el artículo 38 de la ley 18.037 son:

- “1. La viuda o el viudo, la conviviente o el conviviente en el caso de que el causante se hallase separado de hecho y hubiese convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos 5 años anteriores al fallecimiento o 2 años si hubiere descendencia, en concurrencia con:
 - a. Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, estas últimas siempre que no gozaran de jubilación, pensión o retiro.
 - b. Las hijas solteras y las hijas viudas que hubieran convivido con el causante en forma habitual y continuada durante los 10 años anteriores a su deceso.
 - c. Las hijas viudas y las hijas divorciadas o separadas de hecho por culpa exclusiva de marido.
- 2. Los hijos y nietos, de ambos sexos, en las condiciones de inciso anterior.
- 3. La viuda, el viudo, la conviviente o el conviviente, en las condiciones del inciso 1.
- 4. Los padres.
- 5. Los hermanos solteros, las hermanas solteras y las hermanas viudas”.

✓ **Por muerte del empleador**

El art. 249 establece: “se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras

⁴² FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 129-130

circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.”⁴³

✓ **Por quiebra o concurso del empleador**

Si el empleador quiebra por causas que no son imputables a su persona, y ello motivara la extinción del contrato de trabajo, la indemnización correspondiente al trabajador será del 50% de la indemnización por antigüedad. En cualquier otro supuesto dicha indemnización será al 100%. El juez de la quiebra será quien determine las circunstancias a las que nos estamos refiriendo, al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.⁴⁴

En el art. 190 de la nueva Ley de Concursos y Quiebras, se establece: “En toda quiebra, el síndico debe informar al juez dentro de los veinte (20) días corridos contados a partir de la aceptación del cargo, sobre la posibilidad excepcional de continuar con la explotación de la empresa del fallido o de alguno de sus establecimientos y la conveniencia de enajenarlos en marcha.

En la continuidad de la empresa se tomará en consideración el pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia que representen las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales quienes deberán actuar en el periodo de continuidad bajo la forma de una cooperativa de trabajo. El término de la continuidad de la empresa, cualquiera sea su causa, no hace nacer el derecho a nuevas indemnizaciones laborales.

La quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta (60) días corridos. Vencido ese plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a

⁴³ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 130

⁴⁴ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 131-132

la fecha de la declaración en quiebra y los créditos que deriven de él se pueden verificar.”

✓ **Por jubilación del trabajador**

Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener la jubilación, el empleador podrá intimarlo a que inicie 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. Luego, el contrato quedará extinguido sin la obligación del pago de la indemnización por antigüedad por parte del empleador.

La jubilación se obtiene en el caso de los varones a los 65 años de edad y 30 de servicio y en las mujeres a los 60 años de edad y 30 de servicios. La intimación para que el trabajador se jubile surte los efectos del preaviso.⁴⁵

Trabajador jubilado:

En caso de que el trabajador jubilado volviera a prestar servicios en relación de dependencia, el empleador podrá extinguir el contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización por antigüedad. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

✓ **Por incapacidad o inhabilidad del trabajador**

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 del 50% de la indemnización por antigüedad, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

“Hay casos en que el trabajo requiere una habilitación especial para desempeñar la tarea (por ej. carnet de conductor, título profesional habilitante como el de los

⁴⁵ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 132-133

médicos o enfermeras, etc.). Si se pierde la habilitación por dolo o culpa grave e inexcusable del trabajador, se configura como una causa justa de extinción del contrato. Si le retiran la habilitación sin culpa del trabajador, éste tendrá derecho a cobrar el 50% de la indemnización por antigüedad.”⁴⁶

El despido puede originarse en justa causa, en el caso de inobservancia por el trabajador de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren injurias de tal gravedad que no permitan la prosecución de la relación laboral.

El despido con causa exime de la obligación de preavisar y de pagar indemnización alguna al trabajador.

Lo que se dice de la injuria cometida por el trabajador puede también aplicarse al empleador, ya que sus actitudes injuriosas pueden dar al trabajador la posibilidad de darse por despedido, por ejemplo, si no se le pagan salarios.⁴⁷

✓ **Por vencimiento del plazo**

El art. 250 establece: “cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.”

El contrato a plazo fijo no se extingue automáticamente, si no se preavisa se genera una nueva relación por tiempo indeterminado.⁴⁸

El despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, en los contratos a plazo fijo, dará derecho al trabajador a las indemnizaciones por daños y perjuicios provenientes del derecho común y a las que le correspondan por extinción del contrato.

⁴⁶ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 134

⁴⁷ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, págs. 120, 121.

⁴⁸ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 130

Si el tiempo que faltara para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Distintos supuestos de extinción antes de cumplirse el plazo de contratación.
Indemnizaciones

- Caso de extinción del contrato por ruptura anticipada: si el empleador despide al trabajador sin justa causa antes de cumplirse el término de finalización del contrato plazo fijo, el trabajador tendrá derecho a reclamar dos tipos de indemnizaciones:

- Una de origen laboral y tarifado: la proveniente del art. 245.

- Otra de origen civil y de carácter integral: la indemnización por daños y perjuicios que se fijará en función de los daños alegados y probados por el trabajador o en su defecto a los que estime el juez. Si en cambio, la ruptura anticipada del contrato proviene del trabajador, este deberá pagar a su empleador, en función del daño provocado, solamente la indemnización proveniente del derecho civil.

- Caso de extinción del contrato cuando este se encontraba preavisado e íntegramente cumplido y con más de un año de duración: corresponderá abonar al trabajador el 50% de la indemnización por despido sin causa del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

- Caso de extinción del contrato cuando éste se encontraba preavisado e íntegramente cumplido y con menos de un año de duración: aquí hay una laguna legal que fue entendida por la mayoría de la doctrina en el sentido de que no existirá para el trabajador en dicha situación derecho a cobrar indemnización alguna.⁴⁹

⁴⁹ MENDEZ, Patricia. *op. cit.*, págs. 13-18

Cuadro 2: resumen de indemnizaciones por despido antes del vencimiento del plazo de contratación

Tiempo de contratación	Obligación del empleador	Indemnización por despido antes del tiempo y sin justa causa
Menor a 30 días	Sin obligación de preavisar la finalización de la relación laboral.	Pagar el resto de los días hasta la finalización del contrato.
Mayor a 30 días y menor a 1 año	Comunicar preaviso por la finalización de la relación laboral con un mes de anticipación	Pagar el resto de los días hasta la finalización del contrato, o indemnización por falta de preaviso, la que sea mayor.
Mayor a 1 año y menor a 5 años	Comunicar preaviso por la finalización de la relación laboral con un mes de anticipación. Pagar indemnización art. 247 LCT (50% del art. 245 LCT)	Pagar el resto de los días hasta la finalización del contrato, o la indemnización por falta de preaviso, la que sea mayor. Pagar la indemnización del art. 247 LCT. ⁵⁰

Ejemplos prácticos. Indemnizaciones

Por resolución de un contrato de plazo fijo por despido antes de su vencimiento

Ejercicio 1.

Datos.

- Extensión del contrato del 01/01/2006 al 31/12/2009.
- Sueldo del trabajador \$5.000
- Fecha de despido 30/06/2009.

⁵⁰ MENDEZ, Patricia. *Ibidem.*, págs. 18-19

Detalle del cálculo:

$$(4+6) \times \$5.000 = \$50.000$$

Donde:

a) 4: cantidad de meses a computar para el cálculo de la indemnización por antigüedad.

b) 6: meses que restan para la finalización del contrato. Como este tiempo faltante es superior al que corresponde por preaviso, suple a la indemnización que debiera abonarse por tal concepto.

c) \$5.000: Sueldo del trabajador.

d) \$50.000: Monto de la indemnización por extinción del contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo.

Por extinción de un contrato de plazo fijo debido al vencimiento del plazo

En el caso que mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a la mitad de la que le correspondiere por la antigüedad en su empleo, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año.

Datos:

- Duración del contrato a plazo fijo: 1 año y 5 días.
- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo del contrato: \$5.200 (trabajador comprendido en el convenio colectivo de comercio)

Detalle del cálculo:

Información	Importe
Tope indemnizatorio	5.000
Mejor remuneración	5.200
Periodos	1
Base (piso)	5.200

$$\$5.000 / 2 = \$2.500 < \$2.600 (\$5.200 / 2) > \$2.600$$

Donde:

- a) \$5.000: Importe correspondiente al tope indemnizatorio.
- b) 2: divisor aplicado para calcular el 50% de la cifra indemnizatoria.
- c) \$2.600: monto de la indemnización por extinción del contrato a plazo fijo por vencimiento del plazo.⁵¹

7. CASOS PARTICULARES DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

✓ Extinción de la relación laboral en un contrato eventual:

- Renuncia del trabajador: no genera indemnización, salvo sueldo anual complementario (S.A.C.) proporcional y vacaciones no gozadas.
- Extinción del contrato por el cumplimiento de la tarea asignada o por finalización de la obra o de la causa que le dio origen: no genera indemnización, salvo S.A.C. proporcional, vacaciones no gozadas y S.A.C. de vacaciones no gozadas.
- Despido sin justa causa: en este caso, corresponde la indemnización por antigüedad prevista en el art 245 de la L.C.T., más una indemnización compensatoria por la ruptura anticipada.⁵²

✓ Extinción del contrato por temporada

- Extinción del contrato por despido sin causa antes de iniciarse la primera temporada: al igual que los trabajadores permanentes con prestaciones continuas, si se produce un despido sin causa existiendo ya un contrato de trabajo de temporada que vincule a las partes por primera vez, pero sin que se haya iniciado todavía la efectiva prestación de los servicios, dará lugar a que el trabajador perciba una indemnización proveniente del derecho civil la que será, como mínimo, equivalente a

⁵¹ MENDEZ, Patricia. *Ibidem.*, pág. 20

⁵² MENDEZ, Patricia. *Ibidem.*, pág. 22

un mes de la remuneración que se haya convenido o de la que resulte de la aplicación del convenio colectivo de trabajo que le corresponda.

- Extinción del contrato por despido sin causa estando vigente la temporada: este despido dará lugar a que el trabajador reciba una indemnización especial por daños y perjuicios por frustración de las expectativas que tenía el trabajador en la vigencia de la temporada.

- Extinción del contrato por despido sin causa durante el periodo de receso: si durante éste lapso el empleador despide al trabajador sin causa justificada, a éste le corresponde la indemnización por antigüedad correspondiente a los trabajadores permanentes continuos, la que será equivalente a la suma de los periodos trabajados hasta que se produjo el despido.

- Extinción del contrato por despido con justa causa: el incumplimiento grave del contrato, podrá dar lugar a la injuria laboral, por lo que la parte afectada pueda resolver el contrato por justa causa.

- Extinción del contrato por renuncia del trabajador durante la temporada: para que la renuncia sea válida, el trabajador deberá notificar su decisión al empleador por medio fehaciente cursado personalmente, el cual servirá para dar fecha cierta a su manifestación de voluntad al empleador o bien a la autoridad competente.

Cuadro 3: resumen de la extinción de la relación laboral en un contrato de temporada. Indemnizaciones

Causa	Haberes e indemnizaciones
Trabajadores de temporada: ruptura anticipada	Indemnización por daños y perjuicios (generalmente meses que faltan para el cumplimiento del contrato)
	Indemnización igual a la indemnización por antigüedad.
	S.A.C. proporcional (art. 123 LCT)
	Vacaciones no gozadas y S.A.C. de vacaciones no gozadas (art. 156 LCT)
	Preaviso (de corresponder)

Caso práctico. Cálculo de indemnizaciones:

Datos:

- Temporadas trabajadas

01/12/2004 al 31/03/2005
01/12/2005 al 31/03/2006
01/12/2006 al 31/03/2007
01/12/2007 al 31/01/2008 (2 meses para finalizar temporada)

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año: \$5.000

Detalle del cálculo:

$$(1 + 2) \times \$5.000 = \$15.000$$

Donde:

- a) \$5.000: es la mejor remuneración mensual, normal y habitual durante el último año.
- b) 1: periodos computados (14 meses)
- c) 2: meses que restan para finalizar la temporada 2007/2008
- d) \$15.000: es el monto de la indemnización por la ruptura anticipada del contrato de temporada.

Conceptos aclaratorios:

- Indemnización sustitutiva de preaviso: como el tiempo que resta para finalizar la temporada (dos meses) es superior al periodo que le corresponde al trabajador en concepto de preaviso (un mes, según su antigüedad en el empleo), el reconocimiento de la indemnización por dicho tiempo lo suple, no correspondiendo por lo tanto abonar suma alguna en concepto de indemnización por preaviso omitido.

- Daños y perjuicios provenientes del derecho común: serán fijados por el juez o tribunal en función directa de los que justifique haber sufrido el trabajador por la resolución anticipada del contrato. En general este valor es equivalente a los meses que faltan para concluir el contrato.

- Despido anterior a la iniciación de la temporada: el salario a computar para el cálculo de las indemnizaciones será el que hubiera percibido el trabajador al inicio de la temporada o el correspondiente al último mes de la temporada anterior actualizado.⁵³

8. SITUACION ESPECIAL. MATERNIDAD. LEGISLACIÓN ARGENTINA

8.1. Consideraciones generales

La legislación laboral argentina protege expresamente a las trabajadoras en estado de embarazo. Este resguardo tiene su origen en la constitución nacional que en su artículo 14 bis establece el derecho a la seguridad social que comprende diferentes derechos para los trabajadores entre los que se encuentra la protección integral de la familia.

De esta manera, la ley fundamental establece como principio rector la protección integral de la familia y la legislación laboral especifica en que la misma consiste en diferentes derechos establecidos en ese sentido, entre el que se encuentra la protección de la maternidad.⁵⁴

8.2. La protección a la maternidad

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 177 determina la prohibición de trabajar para la mujer embarazada durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después. La legislación también ofrece la posibilidad a la madre de ejercer la opción para que se le reduzca la licencia anterior al parto a 30 días teniendo la posibilidad de gozar 60 días de descanso con posterioridad al nacimiento.

En cuanto a este punto, si el empleador despide a la trabajadora durante este periodo de protección a la maternidad, no se considera nulo el despido, sino que el empleador debe abonar una suma de dinero en concepto de indemnización. Existe un caso, cursado ante la sala III de la Cámara Nacional del Trabajo, el cual

⁵³ MENDEZ, Patricia. *Ibidem.*, págs. 23-26

⁵⁴ GRISOLIA, Armando Julio, *op. cit.*, págs. 56-58

exponemos en el anexo II; en que una trabajadora (Mansilla Mariel) fue despedida por su empleador (KRAFT FOODS ARGENTINA S.A.) durante este periodo y solicitó la anulación del despido. El tribunal señaló que el despido es procedente, y determinó que es acreedora de una suma de dinero en concepto de indemnización especial.⁵⁵

Esta indemnización especial es improcedente cuando la trabajadora es despedida luego de un plazo prudencial posterior a la finalización del periodo de protección a la maternidad. Justifica este hecho, un fallo de la sala III de la cámara nacional del trabajo, en el cual la trabajadora Carbonell, Cora Inés solicitó el pago de la indemnización especial por parte del empleador AMADEUS ARGENTINA S.A. y en relación a esto, el tribunal dictaminó que resulta improcedente la misma ya que como el empleador la despidió mucho tiempo después de la finalización del periodo de protección de la maternidad, no puede presumirse que la causa del despido haya sido la maternidad de la trabajadora. En el anexo II se amplía la información referida a este fallo del tribunal.⁵⁶

En el caso de las madres que den a luz a chicos con síndrome de down, la ley 24.716 otorga licencia y asignaciones especiales. De esta manera, las mujeres comprendidas en esta ley tienen derecho a una licencia que se extiende por un período de 6 meses una vez finalizada la de 90 días referida en el párrafo anterior. En ese período la trabajadora no percibe remuneraciones sino una asignación familiar especial cuyo monto debe ser igual a la remuneración que hubiese percibido en caso de realizar tareas.

El empleador debe conservar el empleo a la trabajadora durante los 90 días de licencia y esta última tiene derecho a cobrar una asignación por maternidad que no debe pagarla el empleador sino el sistema de seguridad social, la que también debe ser equivalente a la suma del salario bruto que debió haber percibido en caso de prestar servicios.⁵⁷

⁵⁵ En anexo II del presente trabajo, se expone el fallo mencionado para mayor información.

⁵⁶ En anexo II del presente trabajo, se expone el fallo mencionado para mayor información.

⁵⁷ GRISOLIA, Armando Julio, *op. cit.*, págs. 59-60

8.3. Notificación del embarazo al empleador

La legislación exige que la mujer embarazada notifique en forma fehaciente al empleador su estado mediante la presentación de un certificado médico en el que debe constar la fecha probable de parto. En consecuencia, la mujer en estado de gravidez tiene dos obligaciones concretas: comunicar el embarazo mediante el envío de un telegrama o la presentación de una nota cuya recepción sea firmada por el empleador o el jefe de personal, y presentar un certificado médico en cual debe encontrarse transcrita la fecha probable de parto.

La notificación del embarazo al empleador resulta relevante ya que a partir que la misma se produce, la mujer tiene derecho a la estabilidad en el empleo que le permite acceder a una indemnización agravada en caso de ser despedida.

8.4. Despido durante el período de embarazo

Como una derivación de la estabilidad de la mujer embarazada o la madre reciente, en aquellos casos en los cuales la trabajadora es despedida dentro de los 7 meses y medio anteriores o posteriores en que se produce el parto, la ley presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece al estado de embarazo. En consecuencia, cuando el despido se produce en ese plazo, la trabajadora tiene derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, es decir, 13 meses de sueldo.

La indemnización agravada no resulta procedente en los casos que la trabajadora esté contratada a plazo fijo y el plazo vence, o cuando se cumpla el servicio extraordinario en los contratos de trabajo eventual, ya que no se trata de despidos.

La presunción de que el despido obedece al estado de embarazo también rige durante el período de prueba de 3 meses. En estos casos la jurisprudencia mayoritaria entiende que la trabajadora es la que debe probar que el despido

constituye una práctica discriminatoria y que la maternidad fue el motivo determinante del despido.⁵⁸

8.5. Descansos diarios por lactancia

Una vez que finaliza la licencia y la madre tiene que volver a cumplir tareas puede disponer de dos pausas de media hora para amamantar a su hijo durante la jornada laboral. La trabajadora puede disponer de estos intervalos por un plazo no mayor a un año posterior a la fecha del alumbramiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre nutra al hijo por un tiempo mayor.

8.6. Estado de excedencia

Se denomina estado de excedencia a la situación en la que puede colocarse voluntariamente la trabajadora que ha tenido un hijo 48 horas antes de que finalice su licencia por maternidad. Se trata de una licencia especial y cuando la misma finaliza la trabajadora debe reincorporarse a su trabajo. Es un derecho que la trabajadora tiene y que el empleador se encuentra obligado a conceder.

Durante el período de excedencia la trabajadora no percibe remuneraciones ni debe presentarse a trabajar y su duración no puede ser menor a 3 meses ni mayor a 6 meses. Como ya se refirió en el párrafo precedente la trabajadora debe comunicar por escrito que decidió gozar del estado de excedencia dentro de las 48 hs. previas a la finalización de la licencia por maternidad. En el caso que la trabajadora no notifique al empleador de su determinación de gozar de la excedencia y no se presente a trabajar al día siguiente que culmine su licencia, se presume que eligió unilateralmente terminar el contrato de trabajo.

Durante el período de excedencia el empleador no debe realizar los aportes correspondientes a la seguridad social y la trabajadora no tiene el derecho a la prestación por obra social.⁵⁹

⁵⁸ GRISOLIA, Armando Julio, *Ibidem.*, pág. 60

⁵⁹ GRISOLIA, Armando Julio, *Ibidem.*, págs. 61-62

8.7. Reincorporación de la trabajadora

Cuando vence el período de excedencia y la trabajadora se reintegra al trabajo, el empleador puede tomar dos actitudes de acuerdo a lo que establece nuestra legislación:

1) Disponer su reingreso:

a) en un cargo de la misma categoría que ocupaba la trabajadora al momento del nacimiento de su hijo; puede variarse el puesto pero no la categoría.

b) en un cargo superior o inferior al que tenía al momento del parto. Para que esto suceda es indispensable la conformidad de la trabajadora.

2) No admitir su reingreso:

a) En este caso la trabajadora debe ser indemnizada por despido incausado.

b) Si el empleador prueba la imposibilidad de reincorporarla tiene que pagar una indemnización reducida equivalente al 25% de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.⁶⁰

8.8. Casos en la actualidad

a) Fallo: Despido durante el período de protección a la maternidad. Facultad de solicitar el reingreso. Improcedencia. Comentarios.

En el presente fallo, el trabajador pide la nulidad del despido efectuado durante el período de licencia por maternidad, establecido por el artículo 177 de la ley de contrato de trabajo. Interpretamos que la cuestión de fondo es que el trabajador, una vez extinguido el contrato de trabajo por despido incausado durante dicho lapso, deja automáticamente de percibir la asignación familiar por maternidad, establecida por el artículo 11 de la ley 24714. La situación del segundo párrafo del artículo 239 de la ley de contrato de trabajo se da cuando la notificación del preaviso se efectúa

⁶⁰ GRISOLIA, Armando Julio, *Ibidem.*, págs. 62-64

durante la suspensión de la prestación de servicios que no devenga salarios (como, en este caso, por licencia por maternidad, o por ejemplo, en caso de licencia sin goce de remuneraciones). En estos casos, el preaviso será válido a partir de la notificación del mismo, y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones que correspondan. El caso de autos es diferente, porque no se otorgó preaviso, con lo cual el trabajador, simplemente, percibirá el pago de la indemnización por falta del mismo, más las restantes indemnizaciones por despido incausado y la establecida por el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.⁶¹

b) Fallo: Despido producido días después del vencimiento del plazo de protección a la maternidad. Inexistencia de discriminación. Improcedencia de despido por causa de embarazo.

Otro de los casos que se ha planteado en la actualidad es en el que había transcurrido el plazo fijado por la ley de contrato de trabajo como período de presunción de despido por causa de maternidad. Sin perjuicio de ello, el hecho de que se hubiera agotado la protección, no impedía en modo alguno que si la trabajadora lograba demostrar la discriminación en razón de su maternidad, pudiera haberse hecho lugar a un resarcimiento especial por dicho motivo.

Lo que ocurre es que, vencido el lapso de tutela establecido por el artículo 178 de la ley de contrato de trabajo, se invierte la carga de la prueba, y es la trabajadora sobre quien recae toda la actividad probatoria tendiente a demostrar la existencia de discriminación.

Por otra parte, en el caso planteado, no sólo no se pudo demostrar la existencia de antecedentes de discriminación en la empresa respecto de mujeres en estado de maternidad, sino que, además, la empleadora pudo acreditar que existieron otros despidos contemporáneos al de la trabajadora y que todos obedecieron a situaciones de restructuración empresaria, tal como ocurrió con el despido de esta última.

⁶¹ www.errepar.com

El caso planteado viene a colación para analizar la situación de la trabajadora que, habiendo contraído matrimonio durante su período de protección a la maternidad, es despedida. En dicho caso, se discute si procede la acumulación de los agravamientos previstos por la ley de contrato de trabajo para los casos de despido por maternidad y por causa de matrimonio.⁶²

⁶² www.errepar.com

CAPITULO III. APLICACIONES PRÁCTICAS. INFORMACION COMPLEMENTARIA A ENTREGAR

1. EJERCICIOS DE LIQUIDACIONES FINALES

Datos:

1) Tipo de contrato: plazo fijo

Periodo: 01-01-2007 al 30-11-2010

Despido sin causa y sin preaviso el 15-08-2010

Remuneración mensual, normal y habitual: \$5.300

Tope convenio colectivo de trabajo: \$5.000

Salario Mínimo, vital y móvil: \$3.300

Cálculos:

Indemnización por antigüedad:	$\$5.000 \times 4 = \20.000
Indemnización por daños y perjuicios (integración del cumplimiento del plazo del contrato)	$(\$5.300 / 30) \times 105 = \18.550 *
Indemnización sustitutiva del preaviso	$\$5.300 \times 1 = \5.300
SAC preaviso	$\$5.300 / 12 = \$441,67$
SAC integración mes de despido	$((\$5.300 / 30) \times 15) / 12 = 220,83$
Vacaciones	$(\$5.300 / 25) \times ((14 \times 225) / 360) = \1.855
SAC Vacaciones	$\$1.855 / 12 = 154,58$
Sueldo del mes	$(\$5.300 / 30) \times 15 = \2.650
SAC trabajado	$(\$5.300 / 2) \times (45 / 180) = \$662,50$
Total	\$ 44.092,91

*Se debe considerar el mayor entre indemnización sustitutiva del preaviso, incluyendo el SAC del preaviso; y la indemnización por daños y perjuicios

2) Tipo de contrato: plazo fijo

Periodo: 01-01-2009 al 30-11-2009

Despido sin causa y con preaviso el 30/11/2009

Remuneración mensual, normal y habitual: \$5.300

Tope convenio colectivo de trabajo: \$5.000

Nota: No se paga indemnización ya que el contrato es menor a 1 año.

Cálculos:

Sueldo Noviembre: \$5.300

S.A.C proporcional: $\$5.300/360*150=\$2.208,33$

Vacaciones No Gozadas: $((\$5.300/25)*(14*330)/360)=\$2.720,66$

S.A.C Vacaciones: $\$2.720,66/12=226,72$

Total: \$ 10.455,71

3) Tipo de contrato: plazo fijo

Periodo: 01-01-2008 al 30-11-2009

Despido sin causa y con preaviso el 30/11/2009

Remuneración mensual, normal y habitual: \$4.900

Tope convenio colectivo de trabajo: \$4.000

Cálculos:

Indemnización por Antigüedad: $(\$4.900*2)/2 = \4.900

Sueldo Noviembre: \$4.900

S.A.C proporcional: $\$4.900/360*150 = \$2.041,67$

Vacaciones No Gozadas: $((\$4.900/25)*(14*330)/360)=\$2.515,33$

S.A.C Vacaciones: $\$2.515,33/12 = \$209,61$

Total: \$ 14.566,61

4) Tipo de contrato: tiempo parcial
Periodo: 01-01-2007 al 30-11-2009
Despido sin causa y sin preaviso el 05/08/2009
Remuneración mensual, normal y habitual: \$5.300
Tope convenio colectivo de trabajo: \$5.000

Cálculos:

Indemnización por Antigüedad: (\$5.000*3 = \$15.000

Indemnización Sustitutiva de preaviso: \$5.300

S.A.C preaviso: \$5.300/12=\$441,67

Sueldo Agosto: \$5.300/30*5 = \$883,33

S.A.C Proporcional: \$5.300/2*35/180 = \$515,28

Vacaciones No Gozadas:((\$5.300/25)*(14*215)/360)=\$1.772,55

S.A.C Vacaciones: \$1.772,55/12 = \$147,71

Total: \$ 24.060,54

CONCLUSIÓN

A lo largo de la historia, los hombres, de algún modo, han trabajado siempre. Pero los tipos de trabajo, los medios utilizados para realizarlos y las condiciones en que se cumplen han cambiado y siguen cambiando constantemente.

Como en todos los campos de la vida social, estos cambios son cada vez más acelerados, por lo que surge la necesidad de legislar la relación existente entre empleadores y trabajadores.

En la actualidad este tema ha tomado relevancia ya que la legislación laboral tiende a beneficiar al trabajador otorgando mayor protección ante despidos por parte del empleador, como, por ejemplo, por causas de maternidad.

La integración del trabajador en la empresa supone contrataciones realizadas con vocación de perdurar en el tiempo. Respecto de estos trabajadores, el derecho laboral dispone una serie de formalidades como son los contratos de trabajo, que se ajustan a las diversas situaciones laborales, lo que les permite proteger ese vínculo laboral y la permanencia en el mismo, en virtud del cual, si el empleador dispone su despido, debe abonar un resarcimiento económico en el caso que la medida carezca de causa, que la causa invocada sea arbitraria o que se trate de una causa que solo pueda invocar para disponer la cesantía pagando indemnizaciones menores que las comunes.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, llegamos a la conclusión de que es de suma importancia conocer acabadamente los distintitos tipos de contrato de trabajo y sus modos de extinción, ya que cada uno tiene sus causas y características distintivas respecto de la relación laboral, y esto incide directamente en el cálculo del monto a abonar en la liquidación final a practicarse al momento de la extinción del contrato de trabajo.

Ahora bien, queda en manos de los profesionales que decidan abordar este tema en la práctica, lograr una especialización óptima y mantenerse debidamente informados y actualizados de toda la legislación y jurisprudencia que surgen relacionados con la parte laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTAMIRA GIGENA, Raúl Enrique [y otros], (1986) “Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada”, Buenos Aires.

FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos. [y otros], (2011), “Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias”, Buenos Aires.

GRISOLIA, Armando Julio, (2013), “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Buenos Aires.

LUQUEZ RIOS, Mario, (2007), “Apuntes de clases de derecho laboral y administración de personal”, Mendoza.

MENDEZ, Patricia, (2010), “Sueldos y jornales para jóvenes egresados”, Mendoza.

PARADA, Ricardo A. [y otros], (2011), “Leyes laborales y previsionales”, Buenos Aires.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio, (2011), “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Buenos Aires.

VELEZ SARFIELD, Dalmacio, (1869), “Código Civil República Argentina”, Buenos Aires.

www.errepar.com (Mayo, 2013)

ANEXOS

1. ANEXO A: MODELOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

✓ CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERÍODO DE PRUEBA

En prueba de conformidad y previa su lectura, se deja formalizado CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERÍODO DE PRUEBA (ART. 92 BIS)

A los días del mes de del año 2009, entre por una parte, con domicilio legal en- Guaymallén de la Ciudad de Mendoza que acredita su identidad con documento DNI número, en adelante llamado empleador, y por otra parte el señor, que acredita su identidad con documento DNI número, con domicilio en - Las Heras de la Ciudad de Mendoza en adelante el trabajador, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado con período de prueba (artículo 29 bis, de la Ley de Contrato de Trabajo) , bajo las siguientes cláusulas:

Cláusula 1: El trabajador prestará servicios desempeñando las tareas de, su actividad se registrará por el CCT.

Cláusula 2: El trabajador se compromete a dar fiel cumplimiento a los reglamentos internos de la empresa, las normas de asistencia y puntualidad, higiene y seguridad en el trabajo, y prevención de accidentes.

Cláusula 3: La prestación de servicios se llevará a cabo en el establecimiento ubicado en de la localidad de de la Provincia de Mendoza.

Cláusula 4: La duración de la jornada de trabajo será de horas diarias, de 6:00 a 14:00 horas.

Cláusula 5: El trabajador percibirá una remuneración bruta de \$ mensuales.

Cláusula 6: Una vez transcurrido el presente contrato, firmado al pie dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

.....

.....

Firma del empleador

Firma del trabajador

✓ CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

Entre.....en adelante “el empleador”, en su carácter de titular de la Heladería..... con domicilio en la calle.....de.....y.....con domicilio en la calle.....de....., en adelante “el empleado” convienen en celebrar el siguiente Contrato de Trabajo por temporada de conformidad con lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo vigente, y por las cláusulas especiales que a continuación se enumeran:

PRIMERA: “El empleado” prestará sus servicios en Heladería..... entre el/..../...y el .../.../.....de cada año por un período mínimo de noventa (90) días.

SEGUNDA: “El empleado” prestará servicios en la categoría dey recibirá un salario o sueldo mensual de pesos \$.....de acuerdo a la Convención Colectiva para trabajadores y empleados de la actividad de heladeros (CONVENIO N°.....) debiendo comenzar este año sus tareas el día .../...../.....

TERCERA: “El empleado” desde ya presta su conformidad para que el “el empleador” amplíe el período mencionado en la cláusula tercera cuando así lo requieran las características de la actividad.

En este caso, la prórroga será comunicada con una anticipación de treinta (30) días a la finalización del plazo convenido, quedando en consecuencia “el empleado” notificado en este acto de la nueva fecha de finalización de tareas.

CUARTA: “El empleado” tiene obligación de comunicar “al empleador” inmediatamente de producido cualquier cambio de domicilio, en el que se tendrán por válidas todas las notificaciones.’

QUINTA: Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante “el empleador”.

En caso que “el empleador” no cursara la notificación a que hace referencia en el

párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Se considera cumplimentada la notificación mencionada cuando se confeccionare un nuevo contrato en los términos del presente.

SEXTA: "El empleador" se compromete, al finalizar la temporada a abonar el Sueldo Anual Complementario y las Vacaciones Proporcionales correspondiente

SEPTIMA: Se deja expresa constancia que el vínculo laboral no se rompe sino se deja

en suspenso entre la terminación de una temporada y el comienzo de la otra. En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor, uno para el empleador, uno para el trabajador y otro para la Entidad Gremial, en.....a los.....días del mes de.....de.....-

.....
FIRMA EMPLEADO

.....
FIRMA EMPLEADOR

✓ CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Entre la firma..... representada en este acto por el Sr..... con domicilio legal en por una parte, en adelante “la empleadora” y el Sr. con domicilio real en Documento Nacional de Identidad N°..... por otra parte, en adelante “el empleado”, se celebra el presente convenio de trabajo a plazo fijo conforme lo establecido por los artículos 90 y concordantes de la Ley N° 20.744 y sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La empleadora toma al empleado por el término de meses, desde el día de de 20..... hasta el día de de 20..... Durante dicho período el empleado deberá prestar servicios en calidad de Su horario y jornadas de trabajo serán las siguientes: de..... a de a horas. Su lugar de trabajo será

SEGUNDA: La remuneración a percibir por el empleado será de PESOS (\$.....) por hora (por mes, etc.).

TERCERA: El presente contrato de trabajo surge de la necesidad de cubrir en forma extraordinaria y transitoria (explicar claramente las causas que justifican la contratación por tiempo determinado).

CUARTA: El empleado cumplirá las tareas propias de su oficio bajo las directivas emanadas del personal directivo de la empresa empleadora o de quien ésta indique, debiendo respetarlas y cumplirlas con idoneidad y diligencia.

PREVIA LECTURA Y RATIFICACION se firman dos ejemplares de un mismo tenor en la ciudad de Buenos Aires, a..... días del mes de de 20.....

Firma Trabajador

Firma Empleador

✓ CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Entre la firma representada en este acto por el Sr. DNI N°con domicilio legal..... en adelante “la empleadora” y el Sr. con domicilio D.N.I N°..... por la otra parte, en adelante “el empleado” se celebra el presente convenio de trabajo de carácter eventual conforme lo establecido por el artículo 99 y concordantes de la ley 20.744 y 68 y concordantes de la ley 24.013 y sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La empleadora toma al empleado a partir del día de de 20..... para que preste servicios en calidad de Su horario y jornada de trabajo serán los siguientes: de a..... de horas.

Su lugar de trabajo será.....

SEGUNDA: La remuneración a percibir por el empleado será de Pesos..... (\$) por hora (por mes, etc.).

TERCERA: La eventualidad del presente contrato de trabajo surge de la necesidad de cubrir en forma extraordinaria y transitoria (explique las razones que justifique la Eventualidad).....

Una vez finalizados los motivos que dieron lugar a su celebración, el contrato de trabajo se considerará extinguido de pleno derecho en los términos del artículo 73 y 74 de la Ley 24.013.

CUARTA: El empleado cumplirá las tareas propias de su oficio bajo las directivas Emanadas del personal directivo de la empresa empleadora o de quienes indique, Debiendo respetarlas y cumplirlas con idoneidad y diligencia.

PREVIA LECTURA Y RATIFICACION; se firman 2 (dos) ejemplares de un mismo tenor en

La ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de de dos Mil.....

Firma Trabajador Firma Empleador

✓ CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO

Entre el Sr. (o empresa), con domicilio en
..., en adelante denominado "el empleador", y el Sr., Doc.
Identidad., con domicilio en, que
representa en este acto al equipo de trabajo integrado por los señores:
.....(nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número de documento,
domicilio), en adelante denominado "el representante" se conviene redactar el
presente contrato de trabajo por equipo, sujeto a las cláusulas y condiciones
siguientes:

PRIMERA: El empleador encomienda al equipo la ejecución de las siguientes tareas:
... para las que se prevé en plazo de duración de(días, meses, etc.). - - -

SEGUNDA: Queda expresamente pactada como remuneración por el trabajo
encomendado, la suma de pesos (\$)
(como contribución total por día - hora -mes -etc.), que será distribuida por el equipo
según sus propias decisiones y acuerdos. - - - - -

TERCERA: El integrante del equipo que por cualquier motivo se retirara del mismo
tendrá derecho a obtener la participación que le corresponda en el trabajo ya
realizado.

CUARTA: Los trabajadores que el empleador contrate para colaborar o realizar
tareas similares a las del equipo, no participarán del salario común pactado, y su
relación con el empleador es totalmente ajena al presente contrato. - - - - -

QUINTA: Se considera que el empleador tendrá los mismos deberes y obligaciones
legales para con cada uno de los integrantes del equipo con las limitaciones
resultantes de las tareas a desempeñar y el carácter del equipo (art. 101 L.C.T.). - - -

SEXTA: Todo sustituto que el representante del grupo pretenda ante el eventual
alejamiento de algún componente del mismo, debe ser aprobado por el empleador. -

SEPTIMA: Ante la aplicación de horarios rotativos de trabajo, deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto por el art. 200, 2º párrafo de la L.C.T. - - - - -
- - - - - Se firman. Ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en, a los días del mes de de 1999..

2. ANEXO B: FALLOS

1) TITULO: DESPIDO DURANTE EL PERÍODO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. FACULTAD DE SOLICITAR EL REINGRESO. IMPROCEDENCIA

"MANSILLA, MARIEL MERCEDES c/KRAFT FOODS ARGENTINA SA Y OTROS" - CNTRAB. - SALA III - 30/9/2003

GUSTAVO R. SEGÚ

1. LOS HECHOS

El empleador despide a la trabajadora durante el período de protección a la maternidad, establecido por el artículo 177 de la ley de contrato de trabajo. Ésta considera que, como el despido se produjo durante el período mencionado, el mismo resulta nulo, rigiendo recién a partir de los 45 días posteriores a la fecha de parto.

2. LA SENTENCIA

En relación con el tema planteado, el Tribunal señaló lo siguiente:

- No se encuentra razón alguna para considerar nulo el despido del que fue objeto la trabajadora.

- Aun admitiendo, a título de hipótesis, el hecho de que gozara, en ese momento, de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 177 de la ley de contrato de trabajo, no resulta procedente considerar nulo el despido.

- El artículo 178 de la ley mencionada establece cuáles son las consecuencias de despedir a la trabajadora durante el período de protección a la maternidad. El mismo no otorga la facultad de solicitar el reingreso al trabajo: sólo la faculta a percibir la indemnización agravada, establecida por el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.

- Lo dispuesto por el artículo 239 de la ley citada no altera lo hasta aquí expuesto, pues dicha norma sólo resulta aplicable en caso de otorgarse preaviso, situación que no se da en el supuesto de autos.

3. COMENTARIO

En el presente fallo, el trabajador pide la nulidad del despido efectuado durante el período de licencia por maternidad, establecido por el artículo 177 de la ley de contrato de trabajo. Interpretamos que la cuestión de fondo es que el trabajador, una vez extinguido el contrato de trabajo por despido incausado durante dicho lapso, deja automáticamente de percibir la asignación familiar por maternidad, establecida por el artículo 11 de la ley 24714. La situación del segundo párrafo del artículo 239 de la ley de contrato de trabajo se da cuando la notificación del preaviso se efectúa durante la suspensión de la prestación de servicios que no devenga salarios (como, en este caso, por licencia por maternidad, o por ejemplo, en caso de licencia sin goce de remuneraciones). En estos casos, el preaviso será válido a partir de la notificación del mismo, y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones que correspondan. El caso de autos es diferente, porque no se otorgó preaviso, con lo cual el trabajador, simplemente, percibirá el pago de la indemnización por falta del mismo, más las restantes indemnizaciones por despido incausado y la establecida por el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.

2) TITULO: DESPIDO PRODUCIDO DÍAS DESPUÉS DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. INEXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN. IMPROCEDENCIA DE DESPIDO POR CAUSA DE EMBARAZO

"CARBONELL, CORA INÉS c/ AMADEUS ARGENTINA SA Y OTROS s/DESPIDO" - CNTRAB. - SALA III - 22/2/2010

GUSTAVO R. SEGÚ

1. LOS HECHOS

La trabajadora se agravia de la sentencia de primera instancia, que rechazó la aplicación del agravamiento, dispuesto por el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo, por despido por maternidad.

2. LA SENTENCIA

El Tribunal analiza la situación planteada en autos y confirma la sentencia de primera instancia, rechazando las pretensiones de la trabajadora en los siguientes términos:

- No asiste razón a la accionante en relación con la indemnización especial contemplada en el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo.
- Llega firme a esta instancia que el despido tuvo lugar el 23 de mayo de 2007 y que el nacimiento del hijo de la actora ocurrió el 5 de octubre de 2006.
- En consecuencia, el despido se produjo con posterioridad al plazo que prevé el artículo 178 de la citada ley.
- Por consiguiente, no opera la presunción que establece la citada norma, y los elementos de juicio aportados por la trabajadora no acreditan que la cesantía dispuesta por la empresa tuviera por causa su maternidad reciente.
- El hecho de que hubieran transcurrido unos pocos días desde el vencimiento del plazo contemplado por el citado artículo 178 no permite presumir que el motivo del despido fuera discriminatorio, pues, en definitiva, la recurrente no logra controvertir la sentencia de primera instancia, en cuanto a que la prueba testimonial rendida en autos, a propuesta de ambas partes, acredita que durante el año 2007, y en fecha contemporánea al despido de la actora, hubo otras cesantías y modificaciones edilicias que afectaron al establecimiento en general y también al área comercial en la que se desempeñaba la accionante, por lo que, en consecuencia, no pueden calificarse como discriminatorios los comportamientos de la empleadora.

3. COMENTARIOS

De acuerdo con lo establecido por el artículo 178 de la ley de contrato de trabajo, se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de *siete meses y medio anteriores o posteriores* a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento, correspondiendo, en dicho caso, una indemnización especial a favor de la trabajadora equivalente a 1 año de remuneraciones, es decir, 13 sueldos.

En el caso planteado, había transcurrido el plazo fijado por la ley de contrato de trabajo como período de presunción de despido por causa de maternidad. Sin perjuicio de ello, el hecho de que se hubiera agotado la protección, no impedía en modo alguno que si la trabajadora lograba demostrar la discriminación en razón de

su maternidad, pudiera haberse hecho lugar a un resarcimiento especial por dicho motivo.

Lo que ocurre es que, vencido el lapso de tutela establecido por el artículo 178 de la ley de contrato de trabajo, se invierte la carga de la prueba, y es la trabajadora sobre quien recae toda la actividad probatoria tendiente a demostrar la existencia de discriminación.

Por otra parte, en el caso planteado, no sólo no se pudo demostrar la existencia de antecedentes de discriminación en la empresa respecto de mujeres en estado de maternidad, sino que, además, la empleadora pudo acreditar que existieron otros despidos contemporáneos al de la trabajadora y que todos obedecieron a situaciones de reestructuración empresarial, tal como ocurrió con el despido de esta última.

DECLARACION JURADA – Res. 212/99-CD

“El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgredí o afecta derecho de terceros”.

Mendoza, 20 de AGOSTO del 2013

BERTANI LUIS

25179

Sanchez Dawson .

25478

Apellido y Nombre

Nº de Registro



Firma