

## CAPITULO XI

### DISTINTAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### CLASIFICACION DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se han efectuado distintas clasificaciones de las formas de extinción del contrato de trabajo; dos de las principales son: la clasificación que tiene en cuenta el origen o naturaleza jurídica de la causa en que se funda, es decir, la voluntad que la motiva, y la clasificación que se basa en las indemnizaciones que genera cada una de las formas de extinción.

#### SEGUN EL ORIGEN DE LA CAUSA O LA VOLUNTAD QUE LA MOTIVA.

- a) **Extinción por voluntad del empleador:** el despido con causa justificada y sin justa causa.
- b) **Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes:** comprende causas económicas que afecten al empleador (fuerza mayor, falta o disminución de trabajo, quiebra o concurso, muerte); y al trabajador (incapacidad absoluta, inabilitación, jubilación, y muerte).
- c) **Extinción por voluntad del trabajador:** los supuestos de despido indirecto, renuncia y abandono de trabajo.
- d) **Extinción por voluntad de ambas partes:** por voluntad concurrente de las partes, vencimiento del plazo, o el cumplimiento del objeto o finalización de la obra.

##### a) Extinción por voluntad de empleador.-

El despido originado por voluntad del empleador ya fue desarrollado en el capítulo anterior.

##### b) Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes.-

###### I. Causas que afectan al empleador:

1. **FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO:** debe reiterarse lo expuesto al tratar las suspensiones por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo y recordar la existencia del procedimiento de crisis establecido en la Ley Nacional de Empleo (arts. 98 a 105, ley 24.013). También resultan aplicables los decretos, 328/1988 (BO, 21/3/1988), 2072/1994 (BO, 29/11/1994), 264/2002 y 265/2002 (BO, 11/2/2002), ya analizados en el capítulo "Suspensión del contrato de trabajo".

El art. 247 de la LCT en el primer párrafo dispone que "*en los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en*

*el art. 245 de esta ley".* La jurisprudencia resolvió que resultan justificadas cuando se originan en hechos ajenos a la empresa, o resultan imprevisibles o inevitables de acuerdo con su naturaleza y con la diligencia exigible a un buen hombre de negocios. La falta o disminución de trabajo tornan innecesaria la prestación mientras que la fuerza mayor la hace imposible. La demostración de la causal invocada para despedir y su alcance recae en el empleador. La falta o disminución de trabajo no imputable al empleador se configura cuando ocurra un hecho que afecte al mercado e impacte en la empresa y tenga carácter excepcional y sea ajeno al empresario, sin que éste hubiese podido preverlo ni evitado. Esta valoración queda sujeta al criterio judicial.

En el caso del despido motivado en la falta o disminución de trabajo, el empleador tiene la obligación de preavisar conforme lo normado en el art. 231 de la LCT o de indemnizar la omisión del modo indicado en el art. 232.

El segundo y tercer párrafos del art. 247 (transcripción del art. 221) fijan un orden de antigüedad que el empleador debe respetar para despedir al personal dependiente, cuando expresa que *"deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad"*. La empresa debe tratar de absorber a los trabajadores sobrantes de una sección que se cierra en las otras que continúan operando. No están incluidas en el orden de antigüedad para los despidos las trabajadoras en goce de licencia por maternidad. En cambio, en caso de cierre del establecimiento los delegados gremiales pierden su estabilidad gremial y pueden ser despedidos (art. 51, ley 23.551).

2. FUERZA MAYOR: constituyen fuerza mayor aquellos hechos previstos o imprevistos que no pueden ser evitados y que afectan el proceso productivo de una empresa y producen la imposibilidad de cumplir la obligación de dar ocupación. Para resultar justificada, debe obedecer a causas externas, graves y ajenas al giro y a la previsión empresarial. En el supuesto de despido por fuerza mayor queda eximido de preavisar sólo si el empleador acredita en debida forma que resultaba imposible prever la sobreviniente extinción por dicho motivo, y que ocurrió en forma súbita e imprevisible.

3. QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR: dispone el art. 251 de la LCT que *"si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el art. 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el art. 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores"*.

En principio, ni el concurso preventivo, ni la quiebra, ni el concurso civil producen "per se" la extinción del vínculo laboral. El concurso preventivo es un procedimiento tendiente a lograr un acuerdo global con los acreedores, y su finalidad la continuación de la explotación, evitando la declaración de quiebra del deudor en cesación de pagos: la apertura del concurso y su tramitación no afectan el normal cumplimiento de las obligaciones laborales.

En cuanto a la quiebra, cabe remitirse a lo normado en el primer párrafo del art. 196 de la ley 24.522, que establece que *"la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos"*.

En caso de vencimiento del plazo, si después de los sesenta días no se decide la continuación del trabajador en la empresa, el contrato de trabajo queda extinguido automáticamente sin derecho al preaviso ni a la indemnización sustitutiva, ya que la extinción del contrato se debe a la disposición de la ley y no a la decisión del empleador. Los créditos derivados del contrato de trabajo se pueden verificar conforme a lo dispuesto en los arts. 240, inc. 2º, y 246, inc. 1º (segundo párrafo del art. 196, ley 24.522). Una vez resuelta la continuación de la empresa, el síndico debe decidir dentro de los diez días corridos a partir de la respectiva resolución, qué trabajadores permanecerán en dicha empresa y cuáles no.

Respecto a los trabajadores elegidos por el síndico se reconduce el contrato: concluye el anterior y nace uno nuevo; en los nuevos contratos de trabajo no se tendrá en cuenta la antigüedad adquirida con anterioridad a la declaración (art. 196, ley 24.522). La Ley de Concursos y Quiebras prescribe que estos trabajadores tienen derecho a solicitar la verificación de los rubros indemnizatorios que se hayan devengado (art. 197, ley 24.522). Tratándose de una extinción prescripta por la ley, corresponde sólo el pago de la indemnización por antigüedad (art. 251, LCT) y no el pago del preaviso ni de la indemnización sustitutiva. Estos trabajadores, para el cobro, deben recurrir al "pronto pago" o a la verificación con los privilegios especiales y generales prescriptos en la ley 24.522 (arts. 240, inc. 2º, y 246, inc. 1º). Según se califique como imputable o no al fallido la causa de la quiebra, corresponderá al trabajador la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT o la del art. 247, respectivamente. Dicha calificación es realizada por el juez laboral.

A partir de la reforma al art. 21, ley 24.522, introducida por la ley 26.086 (BO del 11/4/2006), por tratarse de una materia específica de diferente naturaleza que la de los procesos civiles o comerciales, están exceptuados del sistema general los juzgados laborales. Por lo tanto, los iniciados continúan ante la justicia del trabajo hasta el dictado de la sentencia definitiva –que hará de título verificadorio– y los nuevos también pueden iniciarse allí.

La sentencia laboral sirve de título para presentarse a verificar concursalmente el crédito reconocido, es decir que es título verificadorio y con ella debe invocarse el privilegio en el concurso. El trabajador podría optar por suspenderlos y proceder a la verificación de su crédito ante el juez concursal. Si no opta por la vía verificatoria, se torna operativa la excepción al fuero de atracción prevista en el inc. 2º del art. 21, ley 24.522, reformada por la ley 26.086.

Los trabajadores no elegidos cesan automáticamente en la empresa y la extinción de sus contratos se produce por la quiebra. Tienen derecho al pago de los siguientes créditos: la indemnización por antigüedad (art. 251, LCT) y el preaviso o la indemnización sustitutiva, ya que la decisión del síndico provocó la disolución del contrato de trabajo. Dicho reclamo puede ser solicitado por la vía del "pronto pago" o verificación ante el síndico (art. 16, ley 24.522).

4. MUERTE DEL EMPLEADOR: el art. 249 de la LCT dispone que “*se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podía proseguir. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 247 de esta ley*”. En principio, la muerte del empleador no produce la extinción del contrato, ya que pueden continuar la explotación sus causahabientes. Pero si el empleador era una figura esencial en el contrato -una empresa que no pueda funcionar sin su titular-, o si el empleador era un profesional -abogado, médico, contador-, y sus herederos, al no poseer título habilitante no pueden continuar con su actividad, se extingue el contrato. En estos casos, el trabajador resulta acreedor a una indemnización equivalente al 50% de la prescripta en el art. 245 de la LCT.

## II. Causas que afectan al trabajador:

1. INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR: el primer párrafo del art. 254 de la LCT, remite a lo establecido en el art. 212 de la LCT (que fue analizado al tratar las enfermedades inculpables) al consignar que “*cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el art. 212 de esta ley*”. Si la incapacidad hubiera sido conocida o manifiesta al momento de celebrar el contrato se tratará de un despido sin causa justificada que -igualmente- da derecho a la indemnización correspondiente.

2. INHABILIDAD DEL TRABAJADOR: dispone el segundo párrafo del art. 254 de la LCT que “*tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el art. 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte*”. Es una situación ajena a la voluntad de las partes y que afecta al trabajador.

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

El 3 de mayo de 2002 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó el Fallo Plenario 303, que dispuso que “*es aplicable lo dispuesto en la primera parte del art. 254 de la L.C.T a los casos de pérdida de habilitación especial contemplado en el segundo supuesto del mismo artículo, cuando tal inhabilitación se origina en enfermedad o disminución contraída sin dolo o culpa grave del mismo trabajador*” (“Juárez, Luis Sergio v. Expreso Quilmes S.A. s. despido”).

3. JUBILACIÓN ORDINARIA DEL TRABAJADOR: cuando el trabajador tiene los requisitos necesarios para obtener las prestaciones de la ley 24.241 el empleador puede intimarlo a iniciar los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios de servicios, aportes y remuneraciones necesarias (se acreditan con las certifi-

caciones aceptadas por el organismo previsional). Cumplidos ambos recaudos (intimación y entrega de certificados) el empleador debe mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Una vez concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo se extingue sin obligación del pago de la indemnización por antigüedad y sin necesidad de preaviso, que se considera otorgado con la intimación y corre durante el período en el cual el empleador debió mantener la relación. Si el trabajador obtiene el derecho a la prestación jubilatoria el empleador puede resolver el contrato antes del vencimiento del año; el goce no está condicionado a la cesación en la actividad (art. 34, 1er. párr., ley 24.241, reformado por art. 6º, ley 24.463). Si vence el plazo sin que el trabajador haya obtenido el reconocimiento de su beneficio, si bien el art. 252 de la LCT expresa que “quedará extinguido” el vínculo, es necesario la declaración expresa de voluntad que debe ser notificada.

Las prestaciones de la ley 24.241 son: la prestación básica universal, y la prestación por edad avanzada, y la jubilación ordinaria. Para tener derecho a la prestación básica universal debe contar con 65 años (hombres) o 60 años (mujeres) y acreditar treinta años de servicios con aportes computables; el exceso de edad puede compensar la falta de servicios, a razón de dos años de edad excedentes por uno de servicios faltante (art. 19). Tienen derecho a la prestación por edad avanzada, cualquiera fuera su sexo, los mayores de setenta años que acrediten diez años de servicios con aportes computables, cinco de ellos dentro de los ocho anteriores al cese en la actividad (34 bis).

La ley 24.241 admite la compatibilidad de la percepción de la prestación jubilatoria y el ejercicio de una actividad, ya sea en “relación de dependencia” o en forma “autónoma” (art. 34, inc. 1º). El art. 253 de la LCT se ocupa del caso del jubilado que se reintegra a trabajar en relación de dependencia al disponer que *“en caso de que el trabajador titular de un beneficio de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el art. 245 de esta ley, o, en su caso, lo dispuesto en el art. 247. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese”*. El último párrafo fue incorporado por la ley 24.347 (BO, 29/6/1994) y se refiere al caso del trabajador jubilado que vuelve a prestar servicios en la misma empresa (es una excepción al art. 18).

Si el trabajador jubilado vuelve a trabajar en relación de dependencia se le aplican las disposiciones comunes a todo trabajador, y debe realizar aportes que se destinan al Fondo Nacional de Empleo, los cuales no le confieren derecho a reajustes en las prestaciones obtenidas. No pueden volver a la actividad los beneficiarios de la prestación de retiro por invalidez; tampoco los que gozan de prestaciones previsionales emanadas de regímenes especiales para tareas penosas, riesgosas o insalubres determinantes de vejez o agotamiento prematuro, para prestar las tareas que dieran origen al beneficio obtenido: si violan tal prohibición se les suspende el pago de la prestación previsional otorgada.

Un caso particular se presenta en aquellos casos en los que el trabajador no intimado continúa prestando servicios luego de la obtención del beneficio jubilatorio. La doctrina y la jurisprudencia debatieron como realizar el cómputo de la antigüedad

del trabajador despedido que con posterioridad a la obtención del beneficio jubilatorio continuó trabajando sin interrupción para el mismo empleador; es decir, si la antigüedad se cuenta desde su ingreso o sólo la posterior a la obtención del beneficio.

La cuestión fue resuelta -en el ámbito de Capital Federal- en el Fallo Plenario Nº 321 (5/6/2009) de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo "Couto de Capa, Irena Marta v. Areva S.A. s/ Ley 14.546", que dispuso que es aplicable lo dispuesto por el art. 253 último párrafo L.C.T. al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación.

4. MUERTE DEL TRABAJADOR: la muerte del trabajador provoca la extinción automática del contrato de trabajo desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. La ley fija una indemnización reducida como compensación a la familia que pierde su sostén económico. La reparación establecida en el art. 248 de la LCT no excluye cualquier otra indemnización surgida de la muerte del trabajador, como las fundadas en la Ley de Riesgos del Trabajo (ley 24.557), el Código Civil o en los convenios colectivos o estatutos profesionales, así como los seguros de vida, subsidios, ni el derecho a la pensión que corresponda en virtud de las leyes previsionales.

Los acreedores a la indemnización por muerte -equivalente a la del art. 247 de la LCT- la percibirán con la sola acreditación del vínculo, y según el orden y prelación establecidos. Resulta discutible si se debe aplicar el art. 38 del decreto ley 18.037 -que fue derogado por el art. 168 de la ley 24.241- o la norma que lo reemplazó, que es el art. 53 de la ley 24.241. Parte de la jurisprudencia y la doctrina (Rodríguez Mancini y Carlos Etala), se inclinan por este último criterio, debiendo destacarse que en caso de contradicción con lo dispuesto en el art. 248 de la LCT se debe estar a la que resulte más favorable a la concesión del beneficio (esto se observa en la duración de la convivencia).

El art. 53 de la ley 24.241 enumera como derechohabientes a la viuda o el viudo; también incluye a la conviviente o el conviviente si el causante hubiese estado separado de hecho o legalmente, o fuera soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido en aparente matrimonio 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento; en caso de existir hijos reconocidos por ambos convivientes, el plazo se reduce a 2 años. Si el cónyuge supérstite hubiera sido declarado culpable de la separación o del divorcio, el conviviente lo excluye. En cambio, cuando el causante pagase alimentos o hubiera sido el culpable de la separación personal o del divorcio, la prestación se debe otorgar al cónyuge y al conviviente por partes iguales.

También la norma enumera como causahabientes a los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas siempre que no gocen de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva hasta los 18 años de edad, salvo que estuviesen incapacitados para el trabajo. Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando se encontró en estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales. Tomando en consideración criterios jurisprudenciales anteriores a la vigencia de la ley 24.241 y aplicando las pautas establecidas en las leyes 18.037 y 18.038, el decreto 143/2001 dispone -como punto 5 de la reglamentación del art. 53 de la ley 24.241- que *"se entenderá que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurra al menos una de las siguientes condiciones: a) habitar en casa del cau-*

sante; b) encontrarse bajo el cuidado exclusivo del causante; c) no desempeñar tareas laborales por las que aporte al Sistema de Seguridad Social; d) existencia de incapacidad física aunque el hijo desempeñe tareas remuneradas en el marco del sistema de protección integral de discapacitado".

Otra postura doctrinaria (Vázquez Vialard) sostiene que se debe aplicar el art. 248 en su redacción histórica, en tanto remite a la nómina del art. 38 de la ley 18.037, que es más favorable a la del art. 53 de la ley 24.241: incluye a beneficiarios que no están contemplados en ésta (por ejemplo, los padres o hermanos del trabajador sin familia nuclear reducida propia); pero no incluye al conviviente de sexo masculino, ni permite extenderlo a uniones entre personas del mismo sexo.

El segundo y tercer párrafo del art. 248 de la LCT hacen referencia al caso de la concubina, al establecer que *"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 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, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador"*. La ley 23.515 introdujo sustanciales modificaciones al régimen de matrimonio civil (incorporadas a la sección segunda, título I del CCiv., arts. 159 a 239) que no alteran la regulación sobre la concubina del trabajador soltero o viudo del primer párrafo del art. 248 de la LCT.

### c) Extinción por voluntad del trabajador.-

1. DESPIDO INDIRECTO: el tema fue desarrollado en el capítulo anterior.

2. RENUNCIA: es un acto jurídico unilateral, receptivo y formal que no requiere la conformidad del empleador, resultando suficiente que llegue a su esfera de conocimiento para quedar perfeccionada. Extingue el vínculo laboral y no puede ser revocada, salvo acuerdo expreso o tácito de las partes. Por medio de la renuncia el trabajador disuelve el contrato de trabajo por causas subjetivas que no se basan en un incumplimiento contractual del empleador.

Como se trata de un acto voluntario del trabajador, es esencial que esa voluntad no esté viciada por error, dolo, violencia, intimidación o simulación, y que no encubra otra forma de extinción del contrato. No genera derecho a indemnizaciones, salvo el SAC proporcional (art. 123, LCT) y las vacaciones proporcionales (art. 156, LCT), que deben ser pagados cualquiera sea la forma de extinción del contrato de trabajo, además de los días trabajados hasta el momento de la finalización del vínculo.

El art. 240 de la LCT fijó requisitos de validez, que la doctrina mayoritaria entiende que tienen carácter ad solemnitatem. Dispone que *"la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa"*.

del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art. 235 de esta ley". La jurisprudencia admite el telegrama simple o la carta documento. No tiene validez la renuncia verbal o cualquier otra forma de renuncia, por ejemplo, la realizada en una nota firmada por el trabajador

3. ABANDONO DE TRABAJO: es la actitud del trabajador de ausentarse en forma inesperada e injustificada del trabajo, es decir, de dejar su empleo sin dar aviso ni expresar la causa. Para extinguir el vínculo fundado en abandono de trabajo, y no tener que abonar ninguna indemnización, el empleador debe intimar previamente al trabajador a reintegrarse a prestar tareas, bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo. El art. 244 de la LCT expresa que "*el abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso*".

La intimación para que el trabajador se reintegre al trabajo debe ser fehaciente, efectuada por escrito -mediante telegrama o carta documento-, y por su carácter receptivo debe llegar a la esfera de conocimiento del trabajador, corriendo el plazo -de 24 o 48 horas- a partir de ese momento. Si vencido el plazo no se presenta a trabajar o simplemente no contesta el emplazamiento, queda extinguida la relación laboral por abandono de trabajo y el empleador no tiene que abonar la indemnización por despido.

#### d) Extinción por voluntad de ambas partes.-

1. DISOLUCIÓN POR VOLUNTAD CONCURRENTE DE LAS PARTES O MUTUO ACUERDO: mediante un acuerdo ambas partes deciden dar por finalizado el contrato de trabajo: es decir, que quienes voluntariamente dieron origen a la relación laboral también tienen la facultad de ponerle fin. Se trata de un acto formal que exige el cumplimiento de requisitos de validez; los dos primeros párrafos del art. 241 disponen que "*las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente*

. Puede ser efectuado mediante escritura pública, ante la autoridad judicial del trabajo o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Pese a ser una forma de extinción que no genera obligaciones indemnizatorias, en la práctica se utiliza para pactar compensaciones económicas -es una especie de conciliación-, teniendo en cuenta la antigüedad y el salario del trabajador (o un porcentaje importante). También se usó para extinguir el vínculo mediante el llamado "retiro voluntario", procedimiento utilizado en las privatizaciones de las empresas del Estado.

El tercer párrafo del art. 241 establece que "*se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y reciproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación*". Es el llamado "abandono-renuncia", que se presenta cuando el abandono de la relación surge de la actitud asumida en tal sentido por ambas partes.

Es una expresión tácita de la voluntad de las partes -mutuo disenso- que se configura cuando se evidencia un desinterés tanto del trabajador como del empleador de continuar la relación laboral. Requiere que haya pasado un tiempo considerable sin que las partes cumplan sus obligaciones recíprocas y que por dichos incumplimientos ninguna de ellas haya efectuado reclamos: el trabajador no presta tareas sin causa justificada, el empleador no paga remuneraciones ni intimá al trabajador para que se presente a trabajar, el trabajador no renuncia y el empleador no lo despidió ni ha mediado otra forma de extinción del vínculo laboral.

2. VENCIMIENTO DE PLAZO CIERTO Y CUMPLIMIENTO DEL OBJETO O FINALIZACIÓN DE OBRA: estos temas fueron desarrollados en el capítulo "Modalidades del contrato" al tratar el contrato de plazo fijo y el contrato eventual.

## **SITUACIONES PROTEGIDAS ESPECIALMENTE. INDEMNIZACIONES AGRAVADAS.**

### **Despido por maternidad.-**

Cuando se produce el despido de la trabajadora embarazada, existe una presunción iuris tantum de que el distracto se produjo por causa de la maternidad, si fue decidido dentro del período comprendido desde los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la trabajadora haya notificado fehacientemente su embarazo o requerido su comprobación por el servicio médico de la empresa. El empleador debe demostrar que existió una causa justificada, caso contrario debe abonar, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, o sea, 13 salarios mensuales, ya que se adiciona el SAC (arts. 178 y 182, LCT). Para su cómputo se debe considerar la remuneración habitual (se puede tomar un promedio de la devengada en el último año). No se aplica el tope salarial del art. 245 de la LCT.

La circular 3/2012 de la AFIP (BO, 30/11/2012) aclara la exención del pago de impuesto a las ganancias para la indemnización por despido por causa de maternidad o embarazo.

El tema ha sido desarrollado en el Capítulo que trata el trabajo de mujeres y menores.

### **Despido por matrimonio.-**

En forma similar al caso anterior, la LCT establece la presunción legal iuris tantum de que el despido obedece a causa de matrimonio cuando fuera dispuesto dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, si no se invoca causa o si no fuere probada la invocada, siempre que haya sido notificado fehacientemente el empleador y acreditado posteriormente con la copia del acta de celebración. La indemnización que corresponde es la misma que en caso de despido por maternidad o embarazo (arts. 181 y 182, LCT).

No se hace distinción de sexo; la disposición se aplica tanto a mujeres como a varones, conforme surge del fallo plenario 272 de la CNAT "Drewes c/ Coselec" (23/3/1990); también resolvió que la presunción no opera respecto del trabajador varón. Le corresponde la indemnización agravada del art. 182 si acredita que el despido fue

dispuesto como consecuencia del matrimonio contraído; en igual sentido se expidió la jurisprudencia mayoritaria del país.

El tema ha sido desarrollado en el capítulo que trata el trabajo de mujeres y menores.

#### **Despido durante la licencia por enfermedad.-**

Si se despide al trabajador durante el goce de la licencia paga por enfermedad establecida en el art. 208 de la LCT, el empleador debe abonar, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios correspondientes hasta el alta médica o el vencimiento del plazo de licencia (art. 213, LCT).

El tema ha sido desarrollado en el Capítulo que trata las enfermedades y accidentes inculpables.

#### **Despido de representantes sindicales.-**

El tema será desarrollado en extenso en el Capítulo "Asociaciones sindicales".

#### **Despido discriminatorio.-**

El tema ha sido desarrollado en el Capítulo anterior.

#### **Multas de la ley 24.013 y leyes 25.323 y 25.345.-**

El tema ha sido desarrollado en el Capítulo "contrato, derechos y deberes" y en el Capítulo anterior.

### **SEGUN SUS EFECTOS INDEMNIZATORIOS.**

La indemnización común es la llamada indemnización por antigüedad (por despido) establecida en el art. 245 de la LCT, que vincula el monto indemnizatorio de cada trabajador con su salario mensual y con su antigüedad en el empleo calculada en años.

La LCT contempla casos de indemnización reducida (por ejemplo, la extinción por quiebra o concurso no imputables al empleador, el caso de muerte o inhabilitación del trabajador), en los cuales la indemnización se reduce al 50% de lo dispuesto en el art. 245, LCT. Asimismo, dispone indemnizaciones agravadas (despido por maternidad, por matrimonio, el despido durante la licencia por enfermedad inculpable). La ley 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales), se refiere al despido de representantes sindicales. La ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo) fija multas y las leyes 25.323 y 25.345 incrementos indemnizatorios.

También hay casos que no generan indemnización (renuncia, voluntad concurrente de las partes, vencimiento del contrato a plazo fijo, cumplimiento de la condición en los contratos eventuales y por obra, despido con justa causa, jubilación ordinaria): el empleador paga solamente el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales, que son conceptos que se deben cualquiera sea la forma de extinción del vínculo laboral.

#### **Indemnización reducida.-**

-Vencimiento de plazo cierto en contratos de plazo fijo cuya duración excede de un año -arts. 95, 247 y 250 de la LCT- (la mitad de la indemnización del art. 245 de la LCT);

- Renuncia de la trabajadora al término de la licencia por maternidad -art. 183, inc. b (25% de la indemnización del art. 245 de la LCT)-; reincorporación imposible vencido el período de excedencia -art. 183, inc. b- (idem caso anterior);
- Despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo -art. 247, LCT- (la mitad de la indemnización del art. 245 de la LCT);
- Despido por quiebra o concurso no imputables al empleador -arts. 251 y 247 de la LCT- (idem anterior); muerte del trabajador -arts. 247 y 248 de la LCT- (idem);
- Inhabilitación del trabajador -art. 254, 2º párr., y art. 247 de la LCT- (idem); imposibilidad de reincorporación del trabajador con incapacidad parcial definitiva (causa no imputable al empleador) -arts. 212, inc. 2º, y 247 de la LCT- (idem anterior).

### **Indemnización completa.-**

Despido directo y despido indirecto; incapacidad absoluta; vencida la excedencia cuando no se reincorpora a la trabajadora; no reincorporación por causa imputable al empleador (incapacidades parciales y cargos electivos o representativos); despido indirecto por exceso de suspensiones o falta de requisitos; despido por uso abusivo del ius variandi; despido por transferencia de establecimiento, etc.

### **Indemnizaciones agravadas.-**

- Despido por maternidad -art. 182, LCT-: un año de remuneraciones (13 meses: incluye el SAC) además de la indemnización del art. 245 de la LCT y de los arts. 232 y 233 de la LCT.
- Despido por matrimonio (varón o mujer) -art. 182, LCT-: idem anterior.
- Despido durante la licencia por enfermedad inculpable -art. 213, LCT-: indemnización del art. 245 de la LCT y de los arts. 232 y 233 de la LCT, más los salarios hasta completar el plazo del art. 208 de la LCT.
- Despido de representantes sindicales -arts. 47 a 52 de la ley 23.551-: indemnización del art. 245 de la LCT y de los arts. 232 y 233 de la LCT, más salarios brutos que restan hasta el cumplimiento de su mandato, más un año de remuneraciones (13 meses porque se incluye el SAC).
- Art. 15 de la ley 24.013: otro importe igual a la suma de la indemnización del art. 245 de la LCT más el art. 232 de la LCT y el art. 233 de la LCT (incluidos el SAC).
- Arts. 8º, 9º y 10 de la ley 24.013: un cuarto del importe de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la relación hasta la extinción (art. 8º); desde la fecha real de ingreso hasta la fecha falsamente consignada (art. 9º), y de las devengadas y no registradas (art. 10).
- Art. 1º de la ley 25.323: otro importe igual a la indemnización del art. 245 de la LCT.
- Art. 2º de la ley 25.323: 50% de recargo sobre la indemnización por antigüedad, la sustitutiva de preaviso y la integración del mes de despido.
- Art. 132 bis de la LCT (ley 25.345): sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que percibía al momento de producirse la desvinculación.

- Art. 80 de la LCT (ley 25.345): indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año, o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor.

### INTERESES EN LAS INDEMNIZACIONES.

Con anterioridad a la vigencia de la Ley de Convertibilidad (ley 23.928) -31/3/1991- los créditos laborales que surgían de una sentencia firme (indemnizaciones) eran actualizados según el índice de precios al consumidor con más un interés del 1,25% mensual (15% anual). A partir de esa fecha se aplicaron distintos criterios: la tasa activa -la que cobran los bancos al otorgar préstamos- que resultaba más favorable al trabajador, luego la tasa pasiva -la pagada a los ahorristas en las cajas de ahorro- que resultaba más favorable al deudor (empleador). Finalmente, la Cámara resolvió aplicar una tasa fija de interés para los créditos laborales (acta 2155 del 9/6/1994) en el ámbito de la Capital Federal del 12% anual (1% mensual). Actualmente, a partir del 1/1/2002 se aplica la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos, de acuerdo a lo dispuesto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante el Acta 2357 (7/5/02), modificada por Resolución 8 (30/5/02). En otras jurisdicciones se aplican distintas tasas: la pasiva del Banco Central, esa misma tasa más un correctivo fijo mensual (del 1% o del 2%), la activa del Banco Pcia. de Buenos Aires y también la tasa activa del Banco Nación.

La fecha a partir de la cual deben computarse los intereses es desde que cada suma es debida por el empleador. En caso de despido, es desde la fecha de extinción del vínculo: si se trata de un despido directo, desde que el empleador notificó el despido al trabajador y éste recibió la comunicación (telegrama o carta documento); si se trata de un despido indirecto, desde que el trabajador notificó al empleador su decisión rescisoria. En las demás formas de extinción, los intereses se calculan desde el momento del cese de la relación laboral. Cuando se reclaman diferencias salariales (por ejemplo, un reclamo en que el empleador no tomó en cuenta algún rubro como remuneración), el interés debe aplicarse desde que se adeuda cada diferencia, es decir, mes a mes.

### Intereses punitorios.-

En el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo, distintos tribunales (entre ellos el Juzgado Nacional del Trabajo N° 66, a mi cargo) han comenzado a aplicar intereses punitorios para el supuesto de que la condenada al pago no deposite las sumas adeudadas ni abone las que considere corresponder, una vez practicada la liquidación que prevé el art. 132 de la ley 18345 (ley de procedimiento laboral de Capital Federal), considerando ajustada la imposición de la misma tasa que el crédito original (tasa activa del Banco Nación); establecen que los mismos comienzan a correr a partir de quedar firme la liquidación practicada por el Juzgado o vencido el plazo de traslado sin que la demandada que impugnare la misma hubiere depositado las sumas que estime corresponder. En algunos casos se acumulan intereses compensatorios y moratorios, y en otros no (esto es, en algunos casos el interés punitorio se aplica sobre el capital de condena que emerge de la liquidación, y en otros casos, sobre el monto nominal de condena).

La imposición de intereses punitorios para estos supuestos tiene una finalidad eminentemente de compelir al pago en término de las obligaciones, toda vez que los punitorios son aquellos que el deudor debe pagar como sanción o pena por el retardo o mora.

*Para un análisis detallado del régimen en cuestión, ver mi obra "Manual de Derecho Laboral", Abeledo Perrot, 8º edición, 2012.*

## **PAGO EN JUICIO.**

El art. 277 de la LCT establece que *"todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal intervienta y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aun en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuotalitis que exceda del 20%, el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial."*

*El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.*

*Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuotalitis o desistimiento no homologados, son nulos de pleno derecho.*

*La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederá del 25% del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades, superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratar los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios de los profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas".*

La obligación de cancelar las indemnizaciones mediante depósito bancario a la orden del tribunal intervienta, que libra el giro judicial al titular del crédito tiene la finalidad de garantizar al trabajador el cobro de los créditos consagrados judicialmente, siendo nulo todo pago realizado extrajudicialmente.

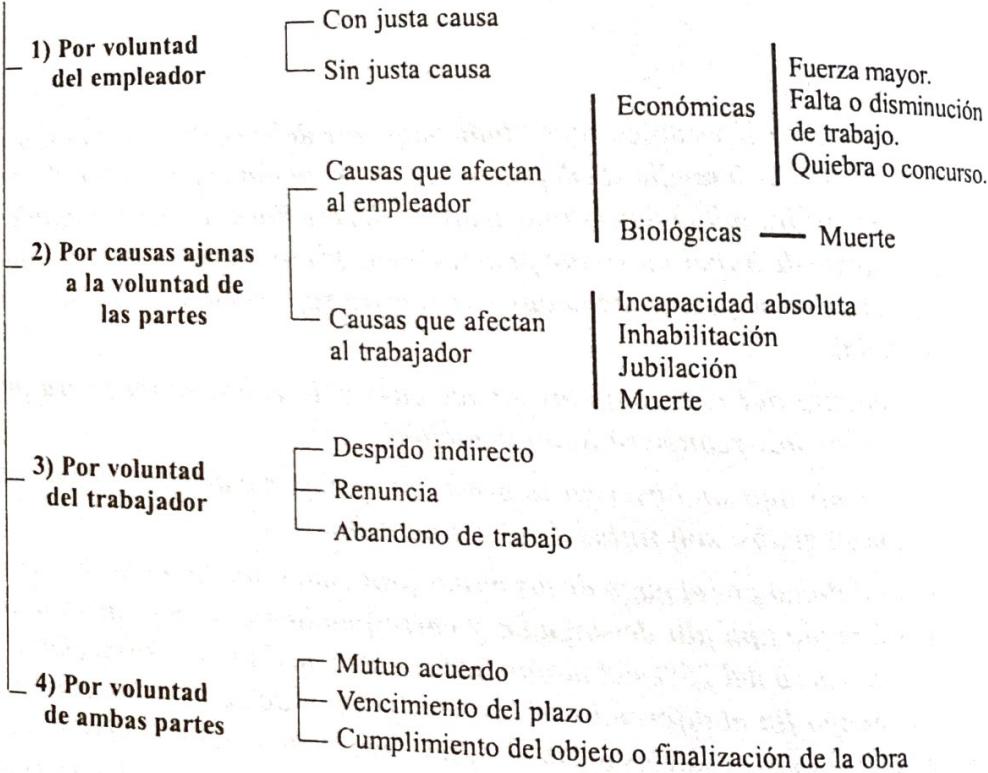
### **Pacto de cuota litis.-**

El pacto de cuota litis o acuerdo de honorarios, es el convenio de partes por el cual el litigante cede anticipadamente un porcentaje de una eventual y futura condena pecuniaria en su favor al profesional con cuya representación o patrocinio actúa. Constituye una excepción a la prohibición de cesión dispuesta en el art. 148 de la LCT. Requiere para su validez no sólo la ratificación personal del trabajador y la homologación judicial, sino también que aún no hubiere recaído sentencia u homologación de un acuerdo conciliatorio.

## SINTESIS GRAFICA: DISTINTAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN

#### I) SEGÚN EL ORIGEN DE LA CAUSA



#### II) SEGÚN SUS EFECTOS INDEMNIZATORIOS

- 1) No genera indemnización
- 2) Indemnización reducida
- 3) Indemnización completa
- 4) Indemnizaciones agravadas

#### SITUACIONES PROTEGIDAS ESPECIALMENTE: INDEMNIZACIONES AGRAVADAS

- \* Despido por maternidad
- \* Despido por matrimonio
- \* Despido durante la licencia por enfermedad
- \* Despido de representantes sindicales
- \* Multas de la ley 24.013 e incrementos de las leyes 25323 (arts. 1 y 2) y 25345 (arts 80 y 132 bis LCT)
- \* Discriminación (ley 23.592)