



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO

**INDEMNIZACIONES AGRAVADAS
Y SITUACIONES ESPECIALES**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 3 Número 1, 1 de Enero de 2026.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1. Introducción al Régimen de Protección de la Estabilidad	4
2. Despido por Maternidad o Embarazo (Arts. 178 LCT)[1]	4
3. Renuncia de la mujer trabajadora al finalizar su licencia por maternidad (Art. 183 LCT)[2]	5
4. Despido por Causa de Matrimonio (Arts. 180 a 182 LCT)[3]	7
5. Tutela Sindical y Despido de Representantes Gremiales	8
6. Despido durante Licencia por Enfermedad Inculpable (Art. 213, LCT)[4]	10
7. Despido por causas económicas, falta o disminución de trabajo o fuerza mayor	11
8. Extinción por Jubilación del Trabajador	13
9. Extinción por Muerte del Trabajador o del Empleador	14
10. Extinción por Voluntad Concurrente y Abandono de Trabajo	15
11. Suspensión y Extinción por Causas Penales	16
12. El Pago en Juicio y el Pacto de Cuotalitis	17
13. Extinción por Vencimiento del Plazo (Contrato a Plazo Fijo)	18
14. Despido por Quiebra o Concurso del Empleador (Art. 251 LCT)[5]	19
15. Extinción del Contrato por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador	21

1. Introducción al Régimen de Protección de la Estabilidad

El derecho del trabajo argentino, amparado por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, establece el principio de protección contra el despido arbitrario. Si bien el régimen general de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo 20.744) utiliza un sistema de estabilidad impropia (donde el despido se resuelve con una indemnización tarifada), existen situaciones donde el legislador ha decidido agravar las consecuencias económicas para el empleador.

Estos agravamientos buscan proteger bienes jurídicos específicos -como la maternidad, el matrimonio o la libertad sindical- o compensar situaciones de vulnerabilidad extrema, como la enfermedad o la muerte del trabajador. El presente texto analiza sumariamente cada uno de estos supuestos.

2. Despido por Maternidad o Embarazo (Arts. 178 LCT)¹

El ordenamiento laboral establece un sistema de protección para la mujer trabajadora basado en una presunción legal que busca desalentar despidos discriminatorios vinculados al estado biológico.

- **Presunción Legal *juris Tantum*:** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo si la desvinculación es decidida por el empleador dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto.
- **Carga de Notificación:** Para que opere la protección, la trabajadora debe haber notificado fehacientemente su estado. La jurisprudencia ha admitido la prueba de notificación por conocimiento informal, como por ejemplo festejos con participación de los responsables de recursos humanos, e intercambios en redes sociales.
- **Monto de la Indemnización Especial:** El empleador que despidiera sin justa causa dentro de este período debe abonar una indemnización equivalente a

¹ **Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción:** 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 y medio (7 y 1/2) meses 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, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

un año de remuneraciones (art. 182 LCT)². La jurisprudencia ha consolidado el criterio de que este "año de remuneraciones" se compone de 13 salarios mensuales. Esto se fundamenta en la necesidad de computar las dos cuotas correspondientes al SAC (Sueldo Anual Complementario o aguinaldo) que el trabajador percibiría en un año calendario.

- **Carácter Acumulativo:** Este agravamiento especial no sustituye a las indemnizaciones comunes, sino que se suma a todos los conceptos derivados del despido incausado y conceptos de pago obligatorio:
- **Base de Cálculo y Topes:** Se utiliza el promedio de las remuneraciones devengadas y, para este rubro especial, no opera el tope indemnizatorio.

Supuestos Extendidos por Jurisprudencia y Doctrina

Si bien la ley fue redactada con un enfoque biológico tradicional, la labor de los tribunales y la doctrina nacional han ampliado el paraguas protectorio a nuevas realidades sociales, en algunos supuestos, la prueba recae en el trabajador que alega despido discriminatorio.

1. **Período de Prueba:** La doctrina mayoritaria, aunque no pacífica, sostiene que el agravamiento rige incluso en despidos producidos durante el período de prueba, obligando al empleador a probar que la causa del distracto fue la falta de idoneidad y no el embarazo.
2. **Adopción y Pérdida del Embarazo:** Se ha asimilado la protección a los casos de adopción y a los supuestos de pérdida del embarazo, entendiendo que el bien jurídico protegido es la estabilidad frente a la situación familiar o de salud de la mujer.
3. **Exclusiones:** La protección no procede en casos de cumplimiento de contratos de plazo fijo o finalización de trabajos eventuales (extraordinarios), siempre que el motivo de la extinción sea el vencimiento del término o la obra pactada.

3. Renuncia de la mujer trabajadora al finalizar su licencia por maternidad (Art. 183 LCT)³

² **Art. 182. —Indemnización especial:** En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

³ **Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer:** La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones: (...) b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Al concluir el periodo de licencia por maternidad, la normativa otorga a la trabajadora un "derecho de opción" respecto a la continuidad de su vida laboral. Una de estas alternativas es la rescisión del contrato de trabajo para dedicarse al cuidado del hijo.

- **Marco Normativo:** Esta facultad se encuentra regulada en el Art. 183, inciso b) de la LCT. Establece que la mujer que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país, puede rescindir su contrato de trabajo de forma unilateral.
- **Naturaleza de la Compensación:** En este supuesto, la trabajadora tiene derecho a percibir una "compensación por tiempo de servicio". No se trata de una indemnización por despido, sino de un beneficio económico derivado del cese por maternidad.
- **Monto de la Prestación:** La compensación equivale al 25% de la indemnización por antigüedad que le correspondería según el cálculo del Art. 245 de la LCT.
- **Límite y Controversia sobre el Salario Mínimo (SMVM):** El Art. 183 de la LCT estipula originalmente que la base de cálculo de esta compensación no puede exceder el valor de un Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

Sin embargo, existe una colisión normativa: el Art. 141 de la Ley de Empleo (Ley 24.013) establece que el SMVM no puede ser tomado como índice o base para la determinación de ningún otro instituto legal.

Por este motivo, gran parte de la doctrina y la jurisprudencia consideran que el tope del SMVM previsto en el Art. 183 de la LCT no debe ser aplicado, debiendo utilizarse la base del Art. 245 sin esa restricción específica.

- **Conceptos de Pago Obligatorio:** Al momento de la liquidación final por esta vía, además del 25% de la indemnización por antigüedad, se deben abonar los rubros proporcionales devengados.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

4. Despido por Causa de Matrimonio (Arts. 180 a 182 LCT)⁴

El régimen de protección contra el despido por causa de matrimonio constituye una tutela específica que busca resguardar la libertad civil de la trabajadora, evitando que el cambio de estado sea utilizado como motivo de exclusión del mercado laboral.

- **Marco Normativo:** Este instituto se encuentra regulado en los Arts. 180, 181 y 182 de la LCT. La norma prohíbe expresamente el despido por esta causa, declarando nulos los contratos que establezcan lo contrario.
- **Presunción Legal *Iuris Tantum*:** Al igual que en el caso de maternidad, opera una presunción legal que admite prueba en contrario. Se presume que el despido responde a razones de matrimonio cuando el mismo es dispuesto por el empleador dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del enlace.
- **Requisitos de Eficacia:** Para que la protección sea operativa, la trabajadora debe cumplir con dos cargas formales:
 1. **Notificación Fehaciente:** Debe comunicar el evento al empleador de manera comprobable (telegrama o nota recibida) con anterioridad al distracto.
 2. **Acreditación:** Debe presentar la copia del acta de celebración del matrimonio ante la empresa.
- **Indemnización Agravada de 13 Meses:** En caso de configurarse el despido incausado dentro del periodo de sospecha, el empleador debe abonar una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones (art. 182 LCT). La jurisprudencia y la doctrina nacional han establecido que este monto se compone de 13 salarios mensuales, integrando así las dos cuotas anuales del SAC (Sueldo Anual Complementario).

⁴ **Art. 180. —Nulidad:** Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 181. —Presunción: Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

- **Acumulación e Indemnizaciones de Pago Obligatorio:** Este agravamiento es acumulativo y no excluye el pago de los rubros indemnizatorios comunes derivados del despido sin justa causa (antigüedad, preaviso, integración, etc.) y los conceptos devengados de pago obligatorio.

Evolución Jurisprudencial y Extensión de la Tutela

Históricamente, esta protección fue concebida con un enfoque proteccionista hacia la mujer trabajadora. Sin embargo, la evolución de los criterios judiciales ha transformado este instituto:

1. **Asimilación al Trabajador Varón:** La Justicia Nacional del Trabajo ha asimilado progresivamente este agravamiento a los trabajadores hombres. No obstante, existe un matiz técnico: mientras que en la mujer la presunción es automática tras la notificación, en el caso de los hombres algunas jurisdicciones exigen que el trabajador acredite el nexo causal directo entre el matrimonio y el despido para que proceda la reparación especial.
2. **Matrimonios Igualitarios y Diversidad:** A partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario, la jurisprudencia ha asimilado plenamente estas normas a los casos de matrimonios igualitarios y personas que han realizado un cambio de sexo. El principio rector es la protección del proyecto de vida familiar y la no discriminación por orientación sexual o identidad de género.
3. **Conflictos de Acumulación:** Un punto de debate actual en la jurisprudencia —donde los criterios no son pacíficos— es la posibilidad de acumular la indemnización por matrimonio con la de embarazo cuando ambos periodos de sospecha coinciden en una misma trabajadora.

5. Tutela Sindical y Despido de Representantes Gremiales

La tutela sindical trasciende la mera protección individual del trabajador y constituye una garantía institucional diseñada para salvaguardar la Libertad Sindical. Se define como el conjunto de medidas, garantías y procedimientos que buscan impedir que el empleador utilice sus facultades jerárquicas para neutralizar o perseguir la actividad gremial.

Fundamentación Jurídica y Jerarquía Normativa

La protección de los representantes no es una concesión graciosa del legislador, sino un mandato derivado de normas de máxima jerarquía:

- **Constitución Nacional (CN):** El Art. 14 bis garantiza a los trabajadores la "organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple

inscripción en un registro especial" y asegura a los representantes gremiales las "garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

- **Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):** Instrumento fundamental sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que obliga al Estado a proteger a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- **Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional (Art. 75 inc. 22 CN):**
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Art. 8, que obliga a garantizar el derecho de sindicación y la protección de los representantes.
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica): En lo relativo a la libertad de asociación y el derecho al trabajo.

El Límite al Poder de Dirección

Si bien la LCT otorga al empleador facultades de organización y dirección, este Poder de Dirección tiene un límite infranqueable: no puede ejercerse en detrimento de la libertad sindical. Cualquier medida que, bajo la apariencia de una decisión organizativa (traslados, cambios de horario, sanciones), oculte una represalia por la actividad gremial, es considerada una acción antisindical y resulta nula de pleno derecho.

Sujetos Amparados por la LAS 23.551

La LAS (Ley de Asociaciones Sindicales) 23.551 extiende esta tutela de forma específica:

1. **Cargos Electivos:** Dirigentes que ocupan roles en la estructura de la asociación sindical (Art. 48).
2. **Representantes sindicales en la Empresa:** Delegados de personal y miembros de comisiones internas (Art. 40).
3. **Candidatos:** Desde la oficialización de la lista y su notificación al empleador (Art. 50).

Fallo Rossi: La CSJN (Corte Suprema de Justicia de la Nación) extendió mediante este fallo la protección a los representantes de sindicatos simplemente inscriptos, equiparándolos en este aspecto a los de personería gremial.

La Estabilidad Gremial: Exclusión de Tutela

La garantía central consiste en la imposibilidad de despedir, suspender o modificar condiciones de trabajo sin una resolución judicial previa que excluya al trabajador de la tutela.

- **Acción de Exclusión de Tutela:** Es una vía sumarísima donde el empleador debe probar la existencia de una "justa causa" ante un juez. Sin esta autorización judicial, cualquier medida es inoponible al trabajador.
- **Consecuencias de la Infracción:** Si el empleador despide sin exclusión previa, o modifica alguna condición esencial del contrato de trabajo sin consentimiento del trabajador, el representante sindical puede accionar por la reinstalación en su puesto y el cobro de salarios caídos. El incumplimiento de la reinstalación genera multas pecuniarias.

Régimen de Resarcimiento por Despido

La protección de la tutela sindical rige desde el momento mismo de la postulación al cargo, siempre que se haya cumplido con la oficialización de la lista y la notificación fehaciente al empleador.

En cuanto al régimen resarcitorio, si el trabajador es un candidato electo, la indemnización especial se integra con las remuneraciones correspondientes a todo el tiempo faltante del mandato, a lo que debe sumarse el año de estabilidad posterior previsto por la LAS. Para aquellos candidatos que no resultaren electos, el agravamiento consiste en el pago de las remuneraciones por el periodo de estabilidad restante (seis meses desde la postulación) más un año adicional de remuneraciones.

Es fundamental destacar que estas indemnizaciones especiales tienen carácter acumulativo; por lo tanto, deben abonarse conjuntamente con la indemnización por antigüedad (Art. 245 LCT), el preaviso y todos los conceptos de pago obligatorio -como el SAC (Sueldo Anual Complementario) proporcional y las vacaciones no gozadas- derivados de la extinción incausada del vínculo.

6. Despido durante Licencia por Enfermedad Inculpable (Art. 213, LCT)⁵

⁵ **Art. 213. —Despido del trabajador:** Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que

Este instituto protege al trabajador frente a contingencias biológicas o accidentes que no guardan relación con la prestación de servicios, diferenciándose de las enfermedades profesionales cubiertas por el sistema de ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo). El sustento de esta norma es netamente protectorio y busca garantizar la estabilidad económica del empleado en un momento de vulnerabilidad física o mental.

Plazos de Licencia Paga (Art. 208, LCT)

El empleador tiene la obligación legal de abonar la remuneración del trabajador durante periodos determinados por su antigüedad y situación familiar:

- Antigüedad menor a 5 años: Corresponden 3 meses de licencia paga.
- Antigüedad mayor a 5 años: Corresponden 6 meses de licencia paga.
- Cargas de Familia: Si el trabajador tiene cargas familiares, estos plazos se duplican, alcanzando los 6 y 12 meses respectivamente.

El Resarcimiento por Lucro Cesante (Art. 213, LCT)

La sanción establecida en el Art. 213 de la LCT actúa técnicamente como un resarcimiento por el lucro cesante del trabajador enfermo. Esta protección determina que, si el empleador dispone un despido incausado durante el transcurso de la licencia paga, deberá abonar —además de las indemnizaciones por despido sin justa causa— una suma equivalente a los salarios correspondientes hasta el momento del alta médica o hasta el vencimiento del plazo máximo de licencia.

Es fundamental destacar que la vigencia de esta tutela no impide el ejercicio del poder disciplinario del empleador; por lo tanto, la ruptura por justa causa sigue siendo jurídicamente posible. No obstante, el rigor normativo establece que, si la causa invocada para el despido no es fehacientemente probada en juicio, se disparará de forma automática la obligación de pagar la totalidad de los salarios por el periodo de licencia restante.

7. Despido por causas económicas, falta o disminución de trabajo o fuerza mayor

Este instituto permite al empleador, ante situaciones de crisis objetivas y no imputables a su gestión, extinguir vínculos laborales abonando una indemnización

faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

reducida. El sustento doctrinario radica en la socialización de los riesgos ante eventos de fuerza mayor que tornan imposible el cumplimiento del contrato.

El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC)

Para que un empleador pueda invocar válidamente la causal de falta o disminución de trabajo y aplicar la reducción indemnizatoria, la legislación argentina (Ley 24.013) exige el cumplimiento previo del Procedimiento Preventivo de Crisis.

- Este procedimiento es una instancia obligatoria ante el Ministerio de Trabajo cuando las medidas afecten a porcentajes significativos de la nómina.
- La jurisprudencia entiende que el agotamiento de este proceso es un requisito de la "justificación fehaciente" que exige el Art. 247 de la LCT⁶.
- Durante el PPC, las partes deben buscar alternativas (suspensiones, reducción de jornada) antes de proceder a las desvinculaciones; de lo contrario, el despido puede ser declarado arbitrario, obligando al pago del 100% de la indemnización.

Orden de Prelación y Criterios de Selección

La ley no otorga una facultad discrecional al empleador para elegir a quién despedir bajo esta modalidad; por el contrario, impone un orden jerárquico estricto basado en la protección social:

1. **Antigüedad:** Se debe comenzar obligatoriamente por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.
2. **Cargas de Familia:** Ante personal con la misma fecha de ingreso (o dentro del mismo semestre), se debe priorizar la permanencia de quien tenga mayores cargas de familia, debiendo ser despedido primero quien tenga menos responsabilidades familiares.

Régimen Indemnizatorio del Art. 247

Cuando la causal está debidamente justificada y se ha respetado el orden de prelación, el trabajador percibe una indemnización reducida que equivale al 50% de la que correspondería por un despido incausado ordinario.

⁶ **Art. 247. —Monto de la indemnización:** En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

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

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

A diferencia de la antigüedad, el resto de los rubros, conceptos de pago obligatorio, no se reducen y deben liquidarse al 100%.

8. Extinción por Jubilación del Trabajador

La obtención del beneficio jubilatorio constituye una causa legítima de extinción del contrato de trabajo que, cumplidos los requisitos legales, no genera obligación indemnizatoria por antigüedad para el empleador. Este instituto busca facilitar la transición del trabajador hacia el sistema de seguridad social.

A. El Deber de Intimación y Plazos (Art. 252, LCT)

Cuando el trabajador reúne los requisitos de edad y años de servicios con aportes exigidos por la Ley 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), el empleador queda facultado para intimarlo a iniciar los trámites pertinentes.

- **Obligación del Empleador:** Al momento de la intimación, el empleador debe entregar de forma obligatoria los certificados de servicios y demás documentación necesaria para el trámite previsional.
- **Plazo de Mantenimiento:** A partir de la intimación, el empleador tiene la obligación de mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio, con un límite máximo de un (1) año.
- **Efecto del Preaviso:** La propia intimación fehaciente implica la notificación del preaviso, cuyo plazo se considera legalmente comprendido dentro del año de mantenimiento de la relación.
- **Cese de la Relación:** Una vez concedido el beneficio previsional o vencido el plazo de un año, el contrato se extingue de pleno derecho sin obligación de pagar indemnización por antigüedad.

B. El Trabajador Jubilado que Reingresa a la Actividad (Art. 253, LCT)⁷

En el supuesto de que un trabajador ya jubilado vuelva a prestar servicios en relación de dependencia, el marco normativo establece reglas claras para su eventual desvinculación:

⁷ **Art. 253. —Trabajador jubilado:** En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional 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 artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. También es aplicable lo dispuesto por el presente artículo al trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación, considerándose la fecha del acuerdo de la prestación como inicio del cómputo de la antigüedad posterior al mismo.

- **Derecho de Extinción:** El empleador puede disponer la extinción del contrato invocando la situación de jubilado del dependiente.
- **Régimen Indemnizatorio:** En este caso, el empleador está obligado a otorgar preaviso y abonar la indemnización por antigüedad conforme al Art. 245 de la LCT o, si correspondiere por causas económicas, según el Art. 247.
- **Cómputo de Antigüedad Específico:** Si el trabajador reingresa a las órdenes del mismo empleador para quien trabajó antes de jubilarse, se computará únicamente como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese por jubilación. Este criterio busca evitar la duplicación de pagos por periodos ya cancelados o liberados por el beneficio previsional.

9. Extinción por Muerte del Trabajador o del Empleador

La muerte de cualquiera de las partes impacta de forma directa en el contrato de trabajo, aunque con consecuencias jurídicas y resarcitorias diferenciadas según quién sea el sujeto fallecido.

A. Muerte del Trabajador (Art. 248, LCT)⁸

El fallecimiento del trabajador extingue el contrato de pleno derecho por la desaparición del sujeto que debe prestar el servicio de manera personal e infungible.

- **Régimen Indemnizatorio:** En este supuesto, el empleador debe abonar a los derechohabientes una indemnización de monto equivalente al 50% de la prevista por antigüedad en el artículo 245 de la LCT.

⁸ Art. 248. —Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, 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 causa-habientes 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.

- **Beneficiarios y Orden de Prelación:** Tendrán derecho a percibir esta suma las personas enumeradas en el artículo 38 de la Ley 18.037, respetando el orden y la prelación allí establecidos.
- **Celeridad Procesal:** Para el cobro de esta indemnización, basta con la sola acreditación del vínculo, sin necesidad de tramitar un proceso sucesorio completo para este fin específico.
- **Independencia de Otros Beneficios:** Esta indemnización es independiente y acumulativa a cualquier otro beneficio previsional (pensión) o seguro de vida que pudiera corresponder a los familiares por leyes o convenios colectivos.

B. Muerte del Empleador (Art. 249, LCT)⁹

El fallecimiento del empleador no siempre extingue el vínculo, ya que el contrato puede continuar con sus herederos o legatarios.

- **Condición para la Indemnización:** La extinción con derecho a indemnización solo procede cuando la relación laboral dependía de manera exclusiva de la persona del empleador (*intuitu personae*) o cuando su deceso determine de forma inevitable el cierre del establecimiento.
- **Monto Resarcitorio:** Al igual que en el caso anterior, el trabajador tiene derecho a percibir el 50% de la indemnización por antigüedad prevista en el Art. 245 de la LCT.

10. Extinción por Voluntad Concurrente y Abandono de Trabajo

Existen supuestos donde la finalización del vínculo no deriva de un conflicto disciplinario ni de causas ajenas (como la salud o la economía), sino de la conducta de los sujetos del contrato.

A. Voluntad Concurrente de las Partes (Art. 241, LCT)¹⁰

⁹ **Art. 249. —Condiciones. Monto de la indemnización:** Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras 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.

¹⁰ **Art. 241. —Formas y modalidades:** 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.

Este instituto permite que el empleador y el trabajador decidan, de mutuo acuerdo, poner fin a la relación laboral. Para que este acto sea válido y no se presuma como una renuncia forzada, la ley exige formalidades estrictas:

- **Formas de Instrumentación:** El acuerdo debe celebrarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (Ministerio de Trabajo).
- **Extinción Tácita:** La relación también se considera extinguida por voluntad concurrente si del comportamiento concluyente y recíproco de ambas partes se traduce inequívocamente el abandono de la relación.
- **Liquidación:** En estos casos, no corresponde el pago de indemnización por antigüedad ni preaviso; solo deben abonarse los conceptos de pago obligatorio

B. Abandono de Trabajo (Art. 244, LCT)¹¹

El abandono se configura cuando el trabajador deja de concurrir a sus tareas sin dar aviso ni exteriorizar una causa justificante. Sin embargo, la ley protege al trabajador de extinciones arbitrarias bajo esta carátula.

- **Constitución en Mora:** El abandono como acto de incumplimiento solo se configura previa constitución en mora por parte del empleador.
- **Requisito de Intimación:** El empleador debe intimar al trabajador de forma fehaciente (generalmente vía telegrama colacionado) para que se reintegre al trabajo dentro del plazo que impongan las modalidades de cada caso.
- **Consecuencias del Silencio:** Solo si el trabajador, debidamente intimado, no se reintegra ni justifica su ausencia, el empleador puede extinguir el vínculo por esta causa.
- **Liquidación:** Al ser un cese por incumplimiento del trabajador, solo se perciben los conceptos devengados.

11. Suspensión y Extinción por Causas Penales

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

¹¹ **Art. 244. —Abandono del trabajo:** 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 relación laboral puede verse afectada por procesos del fuero criminal que involucren al trabajador, distinguiendo la ley si la denuncia fue promovida por el empleador o por un tercero.

A. Denuncia Criminal Efectuada por el Empleador

Cuando el empleador denuncia criminalmente al trabajador y esto motiva su suspensión preventiva, la ley establece una protección específica en caso de que la acusación resulte infundada:

- **Sobreseimiento o Desestimación:** Si la denuncia es desestimada o el trabajador es sobreseído (provisoria o definitivamente), el empleador tiene la obligación legal de reincorporarlo al trabajo.
- **Salarios Caídos:** El empleador debe satisfacer el pago de todos los salarios perdidos durante el tiempo que duró la suspensión preventiva.
- **Derecho a Declararse Despedido:** El trabajador puede optar por considerarse en situación de despido si las circunstancias del caso así lo justifican.
- **Negativa a la Reincorporación:** Si el empleador se niega a reincorporar al trabajador tras el sobreseimiento, deberá abonar la indemnización por despido incausado además de los salarios perdidos durante la suspensión.

B. Denuncia de Terceros o Procesos de Oficio

Si el proceso penal es promovido por un tercero o de oficio y esto deriva en la privación de la libertad del trabajador, el régimen de obligaciones varía:

- **Suspensión de Remuneración:** El empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, ya que la imposibilidad de prestar servicio no le es imputable.
- **Excepción:** La obligación de pago se mantiene si el hecho que motivó la causa penal estuviera relacionado con el trabajo o se hubiera producido en ocasión del mismo.

12. El Pago en Juicio y el Pacto de Cuotalitis

Para garantizar que los créditos laborales lleguen efectivamente a manos del trabajador y evitar abusos, la normativa impone requisitos estrictos para los pagos realizados en el marco de un proceso judicial.

A. Formalidades del Pago (Art. 277, LCT)¹²

¹² Art. 277. —Pago en juicio.

Todo pago derivado de un juicio laboral debe cumplir con las siguientes condiciones para tener efectos cancelatorios:

- **Depósito Judicial:** Se debe efectuar mediante depósito bancario en los autos del juicio, a la orden del tribunal interviniente.
- **Giro Personal:** El pago se efectiviza mediante un giro judicial personal a nombre del titular del crédito o sus derechohabientes.
- **Prohibición de Intermediarios:** Esta formalidad se mantiene incluso si el trabajador ha otorgado un poder a sus abogados.

B. Pacto de Cuotalitis

El Pacto de Cuotalitis es el acuerdo entre el trabajador y su abogado para compartir el resultado económico del pleito.

- **Límite Legal:** La LCT prohíbe que este pacto exceda el 20% del monto recuperado.
- **Requisitos de Validez:** Para su eficacia, el pacto requiere la ratificación personal del trabajador ante el juez y la posterior homologación judicial.

13. Extinción por Vencimiento del Plazo (Contrato a Plazo Fijo)

El contrato a plazo fijo es una modalidad de excepción al principio de indeterminación del plazo. Para que su extinción por vencimiento sea válida y

Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.

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, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologado, serán 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 excederán del veinticinco por ciento (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 prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.

otorgue el derecho a una indemnización reducida, deben cumplirse requisitos tanto temporales como formales establecidos en la LCT.

A. Marco Normativo y Requisitos de Procedencia

Esta forma de extinción se regula en los Arts. 94, 95 y 250 de la LCT:

- **Preaviso Obligatorio (Art. 94):** Las partes deben ratificar la expiración del plazo mediante un preaviso otorgado con una antelación no menor a un (1) mes ni mayor a dos (2), salvo que el contrato sea por un tiempo inferior a un mes.
- **Efecto de la Omisión:** Si ninguna de las partes preavisa fehacientemente en el plazo legal, se entiende que el contrato se convierte en uno de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación.

B. Régimen Indemnizatorio (Art. 250, LCT)

Cuando el contrato se cumple íntegramente y se ha otorgado el preaviso correspondiente, la indemnización varía según la duración del vínculo:

- Contratos con duración no inferior a un año: Una vez operado el vencimiento del plazo acordado y cumplido el contrato, el empleado tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la prevista en el artículo 245 de la LCT.
- Contratos menores a un año: En estos supuestos, el cumplimiento del plazo no genera derecho a indemnización por antigüedad, limitándose la liquidación a los rubros devengados de pago obligatorio.

C. Liquidación Final

Al finalizar el contrato por vencimiento de plazo (en contratos de más de un año), la liquidación debe integrar:

- Indemnización del Art. 250: 50% de la indemnización por antigüedad (Art. 245 LCT).
- SAC Proporcional (Sueldo Anual Complementario).
- Vacaciones No Gozadas (VNG) y su respectivo SAC sobre VNG.

14. Despido por Quiebra o Concurso del Empleador (Art. 251 LCT)¹³

¹³ Art. 251. —Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización.

La situación de insolvencia del empleador, manifestada a través del concurso preventivo o la quiebra, no extingue automáticamente los contratos de trabajo. No obstante, si el proceso deriva en el cese de actividades y la imposibilidad de continuar la explotación, el régimen de la LCT establece una graduación indemnizatoria basada en la responsabilidad del empleador en la crisis.

- **Requisito de Estabilidad:** Para acceder a estas indemnizaciones, la relación laboral debe haber superado el período de prueba previsto en el Art. 92 bis.
- **Criterio de Imputabilidad:**
 - **Quiebra No Imputable:** Si la quiebra se debe a causas ajenas a la voluntad o gestión del empleador, la indemnización por antigüedad se reduce al 50% de la prevista en el Art. 245.
 - **Quiebra Imputable:** Si la insolvencia es consecuencia de una conducta dolosa o culposa del empleador (mala gestión), el trabajador tiene derecho a percibir el 100% de la indemnización por antigüedad.
- **Sistema de Privilegios:** En el marco de los procesos concursales, los créditos laborales gozan de un régimen de privilegios especiales y generales conforme a la ley de la materia. Esto implica que las acreencias de los trabajadores (salarios e indemnizaciones) tienen prioridad de cobro sobre otros acreedores respecto de los bienes del empleador, protegiendo la naturaleza alimentaria de estos conceptos. Si bien la imputabilidad de la quiebra se determina usualmente en sede comercial, sus efectos económicos impactan directamente en el cálculo del pasivo laboral.
- **Liquidación Final:** En ambos casos, el pago debe integrar de forma acumulativa:
 - Indemnización por antigüedad (50% o 100% según imputabilidad).
 - Preaviso y su SAC (Sueldo Anual Complementario).
 - Integración del mes de despido y SAC sobre integración, si correspondiere.

Si la quiebra del empleador motivara la 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 artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 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 procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

- SAC proporcional y Vacaciones No Gozadas (VNG) con su respectivo SAC

15. Extinción del Contrato por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador

Este apartado desarrolla el régimen de finalización del vínculo laboral cuando el dependiente sufre una merma definitiva en sus aptitudes psicofísicas, situación contemplada en el Art. 254 de la LCT¹⁴.

Estamos en el supuesto de que la extinción se produce cuando el trabajador presenta una incapacidad física o mental sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios. Esta condición le impide continuar con el cumplimiento del objeto del contrato de forma permanente.

El sistema legal gradúa la compensación económica según la magnitud de la incapacidad y la posibilidad de reintegro a la estructura de la empresa:

1. Incapacidad Parcial Definida:

- Ocurre cuando el trabajador sufre una disminución definitiva de su capacidad laboral que no llega a ser total.
- Si la imposibilidad de regreso no es imputable al empleador, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la prevista por antigüedad o despido (Art. 245 LCT).
- En este supuesto, deben abonarse también el SAC (Sueldo Anual Complementario) proporcional, las VNG (Vacaciones No Gozadas) y el SAC sobre VNG.

2. Incapacidad Absoluta:

- Se configura cuando la invalidez es total y permanente, impidiendo cualquier tipo de tarea laboral.

¹⁴ **Art. 254. —Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización.**

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 artículo 212 de esta ley.

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 artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

- La ley establece el pago del 100% de la indemnización por antigüedad o despido prevista en el Art. 245 LCT.
- Al igual que en el caso anterior, la liquidación debe integrar el SAC proporcional, las VNG y el SAC sobre VNG.

La extinción por incapacidad es una causal objetiva de cese que no deriva de un incumplimiento de las partes, sino de un impedimento biológico del trabajador. El resarcimiento actúa como una red de protección social ante la pérdida de la capacidad de ganancia del dependiente.

Es fundamental que la incapacidad sea dictaminada por autoridad médica competente y posea carácter definitivo. Antes de invocar la extinción por incapacidad parcial no imputable (con pago del 50%), el empleador debe demostrar que no posee tareas adecuadas para la nueva condición del trabajador, bajo riesgo de incurrir en responsabilidad por falta de ocupación efectiva.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho