



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO

**CONCEPTOS DE PAGO
OBLIGATORIO, PREAVISO E
INTEGRACION**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 1 Número 3, 1 de diciembre de 2024.

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. Días trabajados hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo	4
2. Salario Anual Complementario (SAC) proporcional	5
3. Vacaciones no gozadas	7
4. SAC sobre vacaciones no gozadas	9
5. Integración del mes de despido	9
6. SAC proporcional de la Integración del mes de despido	10
7. Preaviso y su indemnización sustitutiva	11
8. SAC sobre la indemnización sustitutiva del preaviso	14
9. Retracción del Preaviso (Artículo 234 LCT)	14
10. Prueba del Preaviso (Artículo 235 LCT)	15
11. Renuncia del Plazo Faltante (Artículo 236 LCT)	15
12 .Eficacia del Preaviso (Artículo 239 LCT)	15

INTRODUCCIÓN

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744 establece que, independientemente del motivo por el cual se extinga la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a recibir una serie de pagos obligatorios. Estos conceptos se generan como consecuencia del propio desarrollo del contrato de trabajo, y aplican entonces a cualquier causa de extinción del contrato de trabajo, por supuesto al despido, pero también, entre otros, a la renuncia, mutuo acuerdo, o al fallecimiento del trabajador en cuyo caso los cobrarán sus causahabientes.

Los conceptos de pago obligatorios abarcan los días trabajados hasta la extinción del contrato, el Salario Anual Complementario (SAC) proporcional, las vacaciones no gozadas, y en ciertos casos, la integración del mes de despido y la indemnización sustitutiva por la falta de preaviso. Este marco normativo tiene como objetivo proteger los derechos adquiridos por los trabajadores durante el curso de su relación laboral, asegurando que cualquier interrupción de esta se realice de manera justa, preservando los ingresos que les correspondan por los servicios ya prestados.

1. DÍAS TRABAJADOS HASTA EL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Uno de los principales conceptos de pago obligatorio al finalizar una relación laboral es el de los días trabajados hasta la extinción del contrato de trabajo. Este pago es el que corresponde a los días efectivamente trabajados durante el mes en el que se produce la extinción del contrato de trabajo, y se genera con independencia del motivo de la finalización del vínculo.

Este concepto opera cuando la causal de extinción del contrato ocurre en una fecha que no coincide con el cierre habitual del mes laboral, lo que significa que el trabajador no ha completado el mes completo de trabajo. En este caso, el empleador está obligado a abonar al trabajador los días laborados devengados hasta el momento de la extinción, calculados proporcionalmente al salario que le correspondería por el mes completo.

-Cálculo de los días trabajados hasta la extinción del contrato de trabajo

El cálculo se realiza de la siguiente manera:

- **1.** Salario mensual: Se toma el salario bruto mensual del trabajador[1].
- **2.** División por días del mes: El salario mensual se divide por la cantidad de días del mes en que ocurrió la extinción del contrato (28, 29, 30, o 31 días, dependiendo del mes en cuestión).
- **3.** Multiplicación por días trabajados: El resultado obtenido se multiplica por el número de días que el trabajador efectivamente prestó servicios durante el mes hasta el día de extinción del contrato de trabajo (día de notificación del despido, renuncia, etc.).

Fórmula:

(Salario del mes % Días del mes) x Días trabajados hasta la extinción

Ejemplo:

Si un trabajador tiene un salario mensual de \$90,000 y es despedido el día 15 de un mes de 30 días, el cálculo sería el siguiente:

$$\$90,000 \%30 \times 15 = \$45,000$$

En este ejemplo, el trabajador tendría derecho a recibir \$45,000 por los días efectivamente trabajados hasta la fecha del despido.

[1]El salario bruto es la cantidad total de dinero que un trabajador gana antes de que se le apliquen deducciones, impuestos y otras retenciones. No refleja el dinero que realmente recibirá en la liquidación mensual. Además del sueldo base, incluye bonificaciones y otros beneficios.

2. SALARIO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC) PROPORCIONAL

El Salario Anual Complementario (SAC), comúnmente conocido como aguinaldo, es un pago obligatorio que el empleador debe realizar al trabajador en dos cuotas anuales (una en junio y otra en diciembre), y corresponde al 50% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en cada semestre. Cuando la relación laboral se extingue antes de que finalice el semestre, el trabajador tiene derecho a recibir el SAC proporcional, es decir, la parte correspondiente del aguinaldo que se devengó hasta el momento del despido.

Este pago proporcional se debe abonar con independencia de la causa de la extinción del contrato de trabajo, y su objetivo es garantizar que el trabajador reciba la proporción del aguinaldo que ha acumulado durante los días que ha trabajado en el semestre.

Cálculo del SAC proporcional

El cálculo del SAC proporcional se realiza sobre la base de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el semestre en curso. Para obtener el monto que corresponde al trabajador, se prorratea el aguinaldo de acuerdo con los días efectivamente trabajados dentro de ese semestre.

Pasos para el cálculo:

- **1.** Identificar la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) devengada: Se toma el salario más alto que haya recibido el trabajador en los meses correspondientes al semestre en cuestión[2].
- **2.** Dividir esa remuneración por 2: Este es el monto de la cuota del SAC correspondiente al semestre.
- **3.** Prorratio por los días trabajados: El SAC se prorratio tomando en cuenta la cantidad de días trabajados desde el inicio del semestre hasta el día de la extinción de la relación laboral.

Fórmula:

$$(\text{MRMNH} \% 2) \% \text{Días del semestre} \times \text{Días trabajados}$$

Ejemplo:

Supongamos que un trabajador tiene una MRMNH de \$120,000 y es despedido el 15 de julio.

El semestre, en este caso el segundo semestre, comprende 184 días (del 1 de julio al 31 de diciembre), y el trabajador laboró 15 días en el segundo semestre hasta la fecha del despido. Recordemos aquí, que el 31 de junio el trabajador percibió el medio aguinaldo correspondiente al primer semestre. El cálculo sería el siguiente:

1. La mitad de la MRMNH:

$$120,000 \% 2 = 60,000$$

2. Prorratio por los días trabajados en el semestre:

$$(60,000 \% 184[3]) \times 15 \text{ días} = \$4,891$$

En este ejemplo, el trabajador tendría derecho a un SAC proporcional de \$4,891.

[2] Debe tomarse la mejor remuneración mensual, normal y habitual. En el caso de remuneraciones variables, o mixtas -con componentes fijos y variables- debe tomarse el promedio del semestre. Una explicación detallada de este punto pueden encontrarla en el artículo “La Indemnización por Antigüedad del Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo” disponible en: <https://marcelodistefano.com/2024/10/27/la-indemnizacion-por-antiguedad-del-art-245-de-la-lct/>

[3] Se toman los días correspondientes al segundo semestre (184). Se admite la simplificación de tomar ambos semestres con 182 o 182,5 días a los efectos del cálculo.

3. VACACIONES NO GOZADAS

Cuando un trabajador es despedido, o la relación laboral se extingue por cualquier causa y aún no ha tomado las vacaciones que le correspondían, el empleador debe compensarlo por las vacaciones no gozadas mediante un pago en concepto de indemnización según lo prescribe el artículo de la 156 LCT[4]. El derecho les asiste también a sus causahabientes en el caso de que el trabajador falleciere.

Este pago se basa en el valor de los días de vacaciones que el trabajador hubiera tenido derecho a disfrutar y se calcula proporcionalmente a los días trabajados en el año calendario hasta la fecha de la extinción.

Además, como las vacaciones son consideradas parte del salario, corresponde también abonar el Salario Anual Complementario proporcional sobre las vacaciones no gozadas.

Cálculo de las vacaciones no gozadas

El cálculo de las vacaciones no gozadas se realiza sobre la base del salario mensual del trabajador. La LCT en su artículo 155, establece que, para calcular el valor diario de las vacaciones, se debe dividir el salario mensual por 25, no por los días naturales del mes[5]. Esta fórmula se utiliza porque la LCT asume que los días de vacaciones se compensan como si el trabajador cobrara su salario habitual por trabajar, considerando solo los días hábiles.

[4]Art. 156. Indemnización. Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

[5]Art. 155. Retribución. El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera: a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento. b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes: c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios. d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Esto significa que, independientemente de que el mes tenga 28, 29, 30 o 31 días, el cálculo de las vacaciones no gozadas se realiza con la premisa de que el trabajador recibe su salario habitual por cada día trabajado, excluyendo fines de semana o días no laborables.

Fórmula para calcular el valor diario de vacaciones no gozadas:

(Salario mensual % 25) x días de vacaciones proporcionales

Cálculo de los días de vacaciones proporcionales:

El número de días de vacaciones proporcionales que corresponden al trabajador depende del tiempo efectivamente trabajado durante el año calendario. Según el artículo 150 de la LCT, un trabajador tiene derecho a:

- 14 días corridos de vacaciones si ha trabajado hasta 5 años.
- 21 días corridos de vacaciones si ha trabajado entre 5 y 10 años.
- 28 días corridos de vacaciones si ha trabajado entre 10 y 20 años.
- 35 días corridos de vacaciones si ha trabajado más de 20 años.

Si el trabajador no completó el año calendario, el cálculo de las vacaciones se hace de manera proporcional al tiempo trabajado. La regla general es que el trabajador recibe 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados.

Recordamos aquí que los Convenios Colectivos de Trabajo pueden establecer plazos vacacionales distintos a los de la LCT, siempre más favorables por efecto de la regla del Orden Público Laboral, y en tal caso, la base de cálculo de días correspondientes a las vacaciones no gozadas de un trabajador comprendido en una disposición más beneficiosa deberá corresponderse con la norma autónoma aplicable.

Ejemplo:

Si un trabajador con 3 años de antigüedad y un salario mensual de \$90,000 es despedido el 10 de octubre y no ha gozado de vacaciones en el año, se calcula de la siguiente forma:

1. Valor diario de vacaciones:

$$90,000 \% 25 = 3,600 \text{ (valor diario)}$$

2. Proporción de días de vacaciones no gozadas: Si el trabajador ha laborado del 1 de enero al 10 de octubre (283 días corridos), se calcula la proporción de vacaciones que le corresponde con la fórmula:

$$(283 \% 365) \times 14 = 10.87 \text{ días de vacaciones}$$

Por lo tanto, el trabajador tendría derecho a 11 días de vacaciones no gozadas[6].

3. Cálculo del valor de las vacaciones no gozadas:

$$3,600 \times 11 = 39,600$$

El empleador deberá abonar \$39,600 en concepto de vacaciones no gozadas.

[6] Se puede tomar 10,87 o redondear al número entero siguiente.

4. SAC SOBRE VACACIONES NO GOZADAS

Cuando calculamos el SAC estamos considerando que el trabajador genera un duodécimo (1/12) de su aguinaldo por cada mes trabajado. De esta forma, las vacaciones no gozadas, al ser consideradas salario, generan también un duodécimo del SAC en proporción a esos días de vacaciones que no fueron disfrutados y deben ser abonados.

En este caso, la fórmula para el SAC sobre las vacaciones no gozadas se simplifica dividiendo el valor total de las vacaciones no gozadas por 12. Esta simplificación se basa en la idea de que, durante todo el año, cada mes genera una parte proporcional del SAC.

Fórmula simplificada:

Valor de las vacaciones no gozadas % 12

Ejemplo:

Si el trabajador tiene derecho a \$39,600 por vacaciones no gozadas, el cálculo del SAC sobre ese monto sería el siguiente:

$$39,600 \div 12 = 3,300$$

Por lo tanto, el trabajador recibiría \$3,300 por el SAC proporcional sobre sus vacaciones no gozadas.

5. INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO

1. Integración del mes de despido

La integración del mes de despido es un concepto de pago, consagrado en el artículo 233 de la LCT[7], que aplica cuando un trabajador es despedido sin previo aviso en una fecha que no coincide con el último día del mes. Estos son los requisitos de procedencia: a) no hubo notificación de preaviso y tiempo concedido (corresponderá el pago de la indemnización sustitutiva); y b) la fecha del despido no coincide con el último día del mes.

[7]Art. 233. Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. 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 integrará 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 período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

En estos casos, el empleador está obligado a pagar al trabajador los días restantes del mes en el que se produjo la extinción del contrato, integrando la remuneración hasta completar el mes completo. Además, se debe abonar el SAC proporcional correspondiente a la integración del mes.

Este concepto tiene como finalidad evitar que el trabajador se vea afectado económicamente cuando es despedido en el transcurso de un mes, permitiéndole recibir la remuneración que le hubiera correspondido hasta el último día del mes.

La integración del mes de despido no corresponde en el caso de que el distracto laboral se produzca durante la vigencia del período de prueba.

Cálculo de la integración del mes de despido

Para calcular la integración del mes de despido, se siguen los siguientes pasos:

1. Calcular el valor diario del salario: Se toma el salario mensual y se divide por el número de días del mes en el que se produjo el despido.

2. Multiplicar el valor diario por los días faltantes: Se multiplica el valor diario del salario por la cantidad de días que faltan desde la fecha de despido hasta el último día del mes.

Fórmula:

(Salario mensual % días del mes) x días faltantes hasta fin de mes

Ejemplo:

Si un trabajador tiene un salario mensual de \$90,000 y es despedido el día 10 de un mes de 30 días, el cálculo sería el siguiente:

1. El valor diario del salario es:

$$90,000 \div 30 = 3,000 \text{ (valor diario)}$$

2. Multiplicamos el valor diario por los días faltantes del mes (del 11 al 30):

$$3,000 \times 20 = 60,000$$

En este ejemplo, la integración del mes de despido sería de \$60,000.

6. SAC PROPORCIONAL DE LA INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO

La forma práctica de calcular el SAC sobre la integración, es dividir el valor de la integración por 12. Esto, tal como lo señalamos en conceptos ya desarrollados, se debe a que el SAC representa un duodécimo del salario devengado por cada mes del año, incluyendo los días de integración del mes de despido.

Fórmula para el SAC sobre la integración del mes de despido:

Valor de la integración del mes de despido % 12

En el ejemplo que venimos desarrollando:

$60,000 \% 12 = 5,000$

En este ejemplo, el SAC sobre la integración del mes de despido sería de \$5,000.

7. PREAVISO Y SU INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA

El preaviso es una obligación legal establecida en la Ley de Contrato de Trabajo y consiste en la notificación anticipada de la extinción del contrato de trabajo por parte del empleador o del trabajador. Su finalidad es evitar una ruptura intempestiva del vínculo laboral, dando a ambas partes tiempo para adaptarse a la nueva situación. El preaviso permite que el trabajador tenga la oportunidad de buscar un nuevo empleo o que el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto.

El preaviso no solo representa un derecho del trabajador, sino que es una obligación de ambas partes en el contrato de trabajo: tanto el empleador como el trabajador deben notificar la extinción del contrato con antelación cuando desean dar por finalizada la relación laboral. Este requisito de preaviso se enmarca en el principio de buena fe, que es fundamental en la relación laboral. Su omisión conlleva una indemnización sustitutiva que el empleador deberá abonar al trabajador cuando no se haya otorgado el preaviso en tiempo y forma. Esto destaca la importancia de este mecanismo no solo como un requisito legal, sino como una práctica de respeto y cumplimiento de las normas que regulan las relaciones laborales.

Plazos del preaviso

El artículo 231[8] de la LCT establece los siguientes plazos para el preaviso por parte del empleador:

1. Trabajador en período de prueba: 15 días.
2. Trabajador con una antigüedad que “no exceda de 5 años”: 1 mes.
3. Trabajador con más de 5 años de antigüedad: 2 meses.

[8]Art. 231. Plazos. 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 fijen 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 trabajador se encontrare en período 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 fuere superior.

En el mismo sentido, el trabajador debe preavisar con un plazo de 15 días a su empleador la decisión voluntaria de extinguir el contrato de trabajo (renuncia ante tempus).

Estos plazos de preaviso son los mínimos legales previstos, y en algunos convenios colectivos o estatutos específicos se establecen plazos mayores.

Preaviso como tiempo concedido de trabajo

Cuando se otorga el preaviso, ya sea por parte del empleador o del trabajador, este período se considera tiempo de trabajo efectivo. Durante el plazo del preaviso, el trabajador sigue percibiendo su salario habitual y continúa gozando de la totalidad de los derechos y obligaciones correspondientes a la relación laboral, tal como lo establece el artículo 238 de la LCT[9]. Esto significa que, aunque se haya notificado la finalización del contrato, el vínculo no se extingue de inmediato, sino que se mantiene hasta la conclusión del período de preaviso.

Es importante destacar que, durante el preaviso, el trabajador sigue gozando de sus derechos normalmente. Esto incluye el derecho a recibir cualquier incremento salarial que se aplique durante el plazo del preaviso, así como la acumulación de antigüedad, y otros beneficios que correspondan por la relación laboral.

Por otro lado, si el empleador otorga el preaviso, no puede reducir unilateralmente las condiciones laborales del trabajador ni modificar sus derechos, entre ellos, sus derechos sindicales. El trabajador también conserva la protección legal de su puesto de trabajo, lo que significa que no puede ser reemplazado durante este tiempo.

Permisos para buscar un nuevo empleo

El artículo 237[10] de la LCT establece que, durante el plazo del preaviso, el trabajador tiene derecho a solicitar una licencia horaria para buscar un nuevo empleo. Esta disposición busca proteger al trabajador y ofrecerle tiempo suficiente para encontrar una nueva ocupación sin que esto afecte su remuneración.

[9]Art. 238. Obligaciones de las partes. Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

[10]Art. 237. Licencia diaria. Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

El trabajador tiene dos opciones para ejercer este derecho:

1. Permiso diario de dos horas: Durante el período de preaviso, el trabajador puede optar por una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo. Puede elegir tomar estas horas al inicio o al final de su jornada, según lo que le resulte más conveniente.

2. Acumulación de las horas de licencia: En lugar de tomar dos horas por día, el trabajador puede optar por acumular esas horas en uno o más días completos de licencia, lo que le permitiría concentrar sus esfuerzos en la búsqueda de un nuevo empleo.

Preaviso omitido o insuficiente: Indemnización sustitutiva

Cuando el empleador decide no otorgar el preaviso, tal como lo prescribe el artículo 232 de la LCT[1], debe pagar una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que el trabajador habría recibido durante el período de preaviso. Esta indemnización incluye tanto el salario regular como cualquier remuneración variable (como comisiones o bonos), y se calcula conforme a los lineamientos descritos anteriormente.

El preaviso, entonces, no solo es una obligación del empleador, sino una garantía para el trabajador, que le otorga tiempo suficiente antes de la finalización definitiva de la relación laboral, ya para encontrar un nuevo empleo o planificar su transición. La indemnización sustitutiva es especialmente importante en casos donde el despido es inmediato y el empleador no cumple con los plazos establecidos.

Cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso

El cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso se realiza tomando en cuenta el salario que le habría correspondido al trabajador durante el tiempo del preaviso omitido.

Fórmula:

Remuneración mensual x plazo del preaviso omitido (15 días/1 o 2 meses)
+ SAC proporcional sobre preaviso

Ejemplo:

Si un trabajador con más de 5 años de antigüedad, con un salario mensual de \$90,000, es despedido sin preaviso, la indemnización sustitutiva sería la siguiente:

$$90,000 \times 2 = 180,000$$

En este ejemplo, el trabajador tendría derecho a \$180,000 por los dos meses de preaviso no otorgado.

[11]Art. 232. Indemnización substitutiva.La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

8. SAC SOBRE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

Además de la indemnización sustitutiva del preaviso, también corresponde abonar el SAC proporcional sobre esa indemnización, ya que se considera parte de la remuneración que el trabajador hubiera recibido si hubiera trabajado durante el período de preaviso.

La forma simplificada de calcular el SAC sobre el preaviso es dividiendo el valor de la indemnización sustitutiva del preaviso por 12, ya que el SAC representa un duodécimo del salario devengado por cada mes.

Fórmula simplificada para el SAC sobre preaviso:

Indemnización sustitutiva del preaviso %12

Ejemplo:

Si un trabajador tiene derecho a una indemnización sustitutiva del preaviso de \$90,000 (equivalente a un mes de salario), el cálculo del SAC sería el siguiente:

$90,000 \%12 = 7,500$

Por lo tanto, el trabajador recibiría \$7,500 en concepto de SAC proporcional sobre la indemnización por preaviso.

9. RETRACTACIÓN DEL PREAVISO (ARTÍCULO 234 LCT)

El Artículo 234 de la LCT prescribe que “El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes”. Por tanto, para que la retractación sea válida, debe realizarse antes de que finalice el período de preaviso y siempre que la otra parte no haya manifestado su voluntad de no aceptar la retractación. En el caso del trabajador, esto significa que puede reconsiderar una renuncia y seguir trabajando si el empleador está de acuerdo.

10. PRUEBA DEL PREAVISO (ARTÍCULO 235 LCT)

El Artículo 235 establece que “la notificación del preaviso deberá probarse por escrito”. Para que tenga validez legal, debe existir una constancia fehaciente de que la notificación fue emitida y recibida, lo cual protege a ambas partes. Las formas habituales de prueba incluyen el telegrama laboral, la carta documento o una notificación firmada por el trabajador. La carga de la prueba de la emisión y recepción del preaviso recae en quien lo otorga.

11. RENUNCIA DEL PLAZO FALTANTE (ARTÍCULO 236 LCT)

El Artículo 236 permite que, una vez otorgado el preaviso, la otra parte pueda renunciar al plazo faltante. Esto significa que, si el empleador otorga el preaviso, el trabajador puede optar por no completar el período y finalizar la relación laboral antes. En este caso, la parte que decide renunciar al plazo faltante no pierde el derecho a la remuneración por el tiempo efectivamente preavisado, ni a las indemnizaciones correspondientes.

Asimismo, el empleador podrá relevar en cualquier momento al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

12. EFICACIA DEL PREAVISO (ARTÍCULO 239 LCT)

Preaviso notificado durante una suspensión con derecho al cobro de salarios

Si el preaviso se notifica mientras el trabajador está suspendido con derecho a recibir su salario (por ejemplo, en caso de enfermedad o accidente inculpable), el preaviso carece de efectos. Esto significa que no se computará el tiempo de preaviso mientras dure la suspensión, a menos que el empleador aclare específicamente que el preaviso comenzará a correr una vez finalizada la suspensión. Esto protege al trabajador, ya que no pierde el tiempo de preaviso durante una suspensión en la que se encuentra con derecho a su salario.

Preaviso notificado durante una suspensión sin derecho al cobro de salarios

Si el preaviso se notifica mientras el trabajador está suspendido sin derecho al cobro de salarios (como en caso de falta de trabajo o fuerza mayor), el preaviso es válido y comienza a contarse desde el momento de la notificación. Sin embargo, desde que se notifica el preaviso y hasta que finalice su plazo, el empleador debe abonar las remuneraciones correspondientes al trabajador. Esto implica que, aunque el trabajador no estuviera cobrando salario durante la suspensión, el preaviso activa el derecho a percibirlo hasta el final del plazo.

Suspensión sobreviniente a la notificación del preaviso

Si el trabajador ya ha recibido el preaviso y posteriormente ocurre una suspensión de la prestación de servicios (con o sin derecho al cobro de salarios), el plazo del preaviso se suspende hasta que la causa de la suspensión cese. Esto significa que el tiempo de preaviso se detiene y se reanuda cuando termine la suspensión, garantizando así el cumplimiento del plazo completo de preaviso, como si no hubiera habido interrupciones.

CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho