



DOSSIER PARA ESTUDIANTES

Tema: para analizar las distintas formas de finalización del CONTRATO DE TRABAJO

Cursada Año 2022 - Didáctica y Residencia en Relaciones del Trabajo
Profesorado de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA

Causales posibles de Extinción del Contrato de Trabajo Ley 20.744

Renuncia (Art. 240 LCT).

Es el acto jurídico emanado solamente del trabajador, cuyo efecto inmediato es la extinción del contrato de trabajo. Debe formalizarse por Telegrama laboral o ante el ministerio de trabajo. De otra forma, no tiene validez. Frente a la renuncia, corresponde abonar los salarios adeudados, vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional sobre vacaciones y aguinaldo proporcional a la parte del semestre trabajada.

Finalización dentro del Período de Prueba (Art. 92 bis LCT).

En principio, todo contrato de trabajo se entiende celebrado a prueba por durante los primeros 3 meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de dar un preaviso de 15 días o la indemnización que lo reemplace (arts. 231 y 232 LCT). Asimismo, se destaca que por imperio legal, no corresponde la integración de los salarios faltantes del mes de despido (art. 233 LCT).

Voluntad concurrente de las Partes (Art. 241 LCT).

Esta voluntad puede ser expresa o tácita. Si es expresa, se formula un acuerdo que debe instrumentarse ante sede administrativa, judicial o acta notarial. Si es tácita, se da por no concurrir a trabajar y no intimar el pago de sueldo, ni asistir a requerir tareas por un plazo prudencial razonable como podría ser 3 meses. No hay derecho a cobro de indemnización alguna.

Despido Directo con Justa Causa (Art. 242 LCT).

Se configura cuando se invoca una causa concreta para romper el vínculo laboral. Este es el supuesto en que los incumplimientos en las obligaciones laborales del trabajador, hacen imposible la prosecución de la relación de trabajo. Aquí, la ley autoriza al empleador a disolver el contrato, sin consecuencias indemnizatorias, más allá de abonar la liquidación final al trabajador como si hubiera renunciado.

Abandono de Trabajo (Art. 244 LCT).

Se produce cuando el trabajador, debidamente intimado a reincorporarse a sus tareas, no lo hace, configurándose la causal de abandono laboral, no correspondiendo indemnización alguna por la ruptura, mas que la liquidación final como si se tratara de una renuncia.



Despido Directo sin Justa Causa (Art. 245 LCT).

En cualquier momento el empleador puede extinguir el contrato sin invocación de justa causa. No necesita invocar motivo. El empleador, debe pagar la indemnización por antigüedad (1 mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses). Además, tiene el deber de otorgar preaviso con una anticipación de 15 días si el trabajador se encuentra en período de prueba, de 1 mes si el empleado tiene una antigüedad menor a 5 años y 2 meses si la antigüedad supera los 5 años. Si no se otorga el preaviso la ley prevé su pago en dinero conforme al salario por el tiempo correspondiente. Claro está, que debe abonarse también otros rubros que correspondan por liquidación final como aguinaldo proporcional, vacaciones, horas extras, etc.

Despido Indirecto (Art. 246 LCT).

En este caso, es el propio trabajador, el que se coloca en situación de ruptura del vínculo, por considerar que los incumplimientos de su empleador son de tal envergadura que no puede proseguir con la relación de trabajo. El empleador, debe pagar la indemnización por antigüedad (1 mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses), la indemnización sustitutiva del preaviso y todos los demás rubros de la liquidación final.

Fuerza Mayor o Falta o Disminución de Trabajo (Art. 247 LCT).

Para que opere este tipo de cese, la causa de la falta o disminución de trabajo, no deberá ser imputable al empleador. Si se cumple ese requisito de ajenidad de la causa, el empleador debe pagar la mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa. Los despidos deben comenzar del personal menos antiguo y a igual antigüedad el que no tenga cargas de familia.

Muerte del Trabajador (Art.248 LCT).

En estos casos, corresponde abonar a la viuda, conviviente, hijos, etc, una indemnización equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa. Esta indemnización, es acumulable e independiente de las que se reconozcan a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones o contratos le fueren concedidos en razón del fallecimiento del trabajador.

Muerte del Empleador (Art. 249 LCT).

Se extingue el contrato por la muerte del empleador cuando las condiciones personales o legales de la actividad hayan sido la causa determinante de la relación sin las cuales esta no podría continuar. Por Ej. Cuidar a un enfermo. La indemnización correspondiente, es la equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa.

Vencimiento del plazo en Contratos a Plazo Fijo (Art. 250 LCT).

Se requiere que el tiempo del contrato no sea inferior a un año, este cumplido íntegramente, y haya mediado preaviso, en estos casos, corresponde una indemnización equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa. En caso de disolución del contrato antes del vencimiento, pagará además la indemnización por daños y perjuicios del derecho común, fijados en función directa a los efectivamente sufridos por quien lo alegue, o a falta de demostración fije el Juez o Tribunal prudencialmente por la sola rotura anticipada del contrato.

Agotamiento de Servicio Extraordinario en Contrato Eventual.

El contrato de trabajo eventual se extingue por agotamiento de la tarea, obra o servicio que motivó el contrato o por la satisfacción de la necesidad extraordinaria y transitoria que lo hizo nacer. En estos casos, no corresponde abonar indemnización alguna, ni tampoco tiene el empleador el deber de preavisar, ya que



no sabe con exactitud, cuánto durará la causa que originó la contratación (Arts. 73 y 73 ley 24.013). En el supuesto de ruptura anticipada, antes de cumplido el objeto, debe abonarse la indemnización por antigüedad prevista para el caso de despido sin causa (1 mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 meses) con más una indemnización de daños y perjuicios compensatoria por la ruptura anticipada.

Quiebra del Empleador (Art. 251 LCT).

En este caso, también corresponde una indemnización equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa.

Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador (Art. 212 y 254 LCT):

I) Incapacidad física o mental: A) Incapacidad parcial permanente: a) Si no puede asignarse tareas acordes con incapacidad por causa no imputable, se le paga una indemnización equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa. b) Si está en condiciones de otorgarles tareas acordes y no lo hace: Se le debe abonar la indemnización por antigüedad prevista por el art. 245 de la LCT; B) Incapacidad absoluta: indemnización por antigüedad prevista por el art. 245 de la LCT.

II) Inhabilitación: Indemnización equivalente a la a mitad de la indemnización normal prevista para el despido sin justa causa, salvo dolo o culpa grave e inexcusable del trabajador.

Jubilación del Trabajador (Art. 252 LCT).

Cuando el trabajador reuniere los requisitos de ley para obtener la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites jubilatorios. El patrón tendrá la obligación de mantener la relación laboral y pago de sueldo hasta la obtención de la jubilación o hasta el plazo máximo 1 año. Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad.

BIBLIOGRAFÍA DOSSIER:

- [LEY – CONTRATO DE TRABAJO](#)
- LEY – LEY DE EMPLEO
- Julio Armando Grisolí y Ernesto Ahuad – Ley de Contrato de Trabajo. Editorial Estudio, Argentina, 2022.
- Convenio OIT 158, recomendación 166, artículo (1982).
- Web de asesoría legal: estudiovilaplana.com.ar

Actores del mundo laboral formal que regulan las reglas del juego, garantizan la protección y constituyen el marco normativo

Constitución Nacional -

Artículos 14 y 14bis:

delimitan la cancha. Son el marco amplio donde se enumeran los derechos básicos que deben garantizarse

+ **Tratados internacionales**

Organización Internacional del Trabajo (OIT / ILO)

Normas del trabajo, estudios y estadísticas para TODOS los países

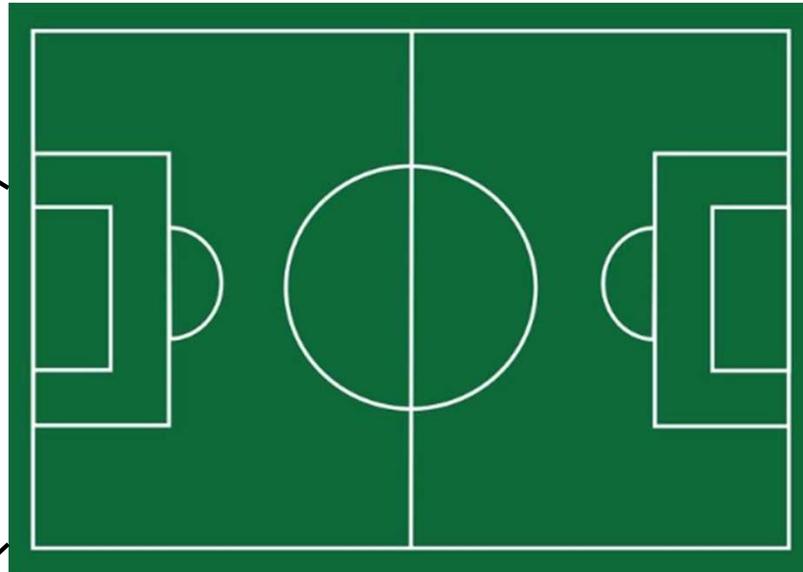
CN = AFA

OIT = FIFA

LCT 20744 Legislación más específica con derechos y obligaciones para la mayoría de los/las trabajadores/as de la Argentina

+ **Convenios colectivos** Reglamentación específica para trabajadores/as de cada actividad. Negociados por los **GREMIOS + CÁMARAS EMPRESARIAS** con homologación del MTESS

Reglas y beneficios específicos para cada copa / campeonato



Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Poder Ejecutivo; Autoridad Administrativa

MTESS = Juez de línea

AFIP Administración Federal de Ingresos Públicos.

Registro formal de relación laboral, empleados y empleadores. Recaudación de cargas sociales.

AFIP = jugadores/as federados/as

Organizaciones laborales Sistema social donde se lleva a cabo la relación laboral. No sólo empresas, las hay de todo tipo (con/sin fines de lucro - públicas/privadas/mixtas - locales/nacionales/multinacionales, etc.)

Organizaciones empleadoras = Clubes

Gerencia = Dirección Técnica