

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO				
Causas - Conceptos a abonar				
Trabajo realizado por: Editorial Sistema de Informes Laborales, Impuestos y Sociedades				
CAUSA	DECISION DE	ARTICULO DE LA LCT	CONCEPTOS A ABONAR	COMENTARIO
Renuncia	Trabajador	Artículo 240	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes de la renuncia.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas (proporcional a los días trabajados).</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>El trabajador extingue el contrato de trabajo unilateralmente, mediando o no preaviso.</p> <p>El trabajador debe comunicar su decisión por medio de telegrama colacionado al empleador o expresar su voluntad ante la autoridad administrativa quien deberá comunicar esta decisión al empleador.</p> <p>El telegrama es gratuito.</p>
Abandono de Trabajo	Trabajador	Artículo 244	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas (proporcional a los días trabajados).</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>Ante las ausencias injustificadas y sin aviso del trabajador, el empleador lo debe intimar para que dentro del plazo de 48 hs. se presente a trabajar y justifique las inasistencias.</p> <p>Si pasado el plazo, el trabajador no responde o no se presenta a trabajar, se debe enviar una nueva notificación infomando la extinción del contrato por abandono de trabajo.</p>
Despido Indirecto	Trabajador	Artículo 246	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- Indemnización Sustitutiva de Preaviso</li> <li>- Indemnización por Antigüedad</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera.</li> </ul>	<p>El trabajador puede considerarse despedido ante un hecho grave del empleador que le provoque perjuicio.</p> <p>Algunos de los hechos que pueden ser causal de extinción del contrato son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que el empleador rebaje salarios</li> <li>- Que el empleador modifique la modalidad de contratación</li> <li>- Que el empleador no abone las remuneraciones.</li> </ul> <p>Ante un hecho grave, el trabajador deberá intimar al empleador para que modifique la decisión y si no responde o no rectifica la situación, el trabajador puede considerarse despedido.</p>
Despido con Justa Causa	Empleador	Artículo 242	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>La LCT establece que cuando ocurran hechos graves que impliquen injuria para el empleador y que por su gravedad no se pueda continuar la relación laboral, se podrá extinguir el contrato de trabajo con justa causa.</p> <p>La ley no define qué se considera hecho grave y deja a consideración de los jueces la determinación de las causales que pueden considerarse para justificar el despido.</p>
Despido sin Justa Causa	Empleador	Artículo 245	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso).</li> <li>- Indemnización por Antigüedad</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Otras indemnizaciones:</li> <li>* contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera.</li> <li>* la dispuesta por el artículo 16 de la Ley N° 25.561 y normas complementarias, si correspondiera.</li> </ul>	<p>Es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empleador sin necesidad de mencionar alguna causa o motivo.</p> <p>El empleador debe notificar por escrito al trabajador su decisión.</p> <p>Si el despido se produce durante el período de prueba, no corresponde abonar indemnización alguna pero sí es obligatorio preavisar.</p>



Voluntad de las partes (mutuo acuerdo)	Ambas partes	Artículo 241	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Forma</i></p>	<p>De acuerdo a la LCT, las partes pueden extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento por un acuerdo entre ellas.</p> <p>El acto debe formalizarse por escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa.</p> <p>Es condición indispensable para que el acuerdo sea válido, la presencia personal del trabajador.</p> <p>Se considera 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 pero esta situación es difícil de probar y formalizar.</p>
Vencimiento del plazo o finalización de la tarea	Ambos	Artículo 250	<p>En el caso de extinción por vencimiento del plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad (solo para contratos con plazo mayor a 1 año)</li> <li>- Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso).</li> </ul> <p>En el caso de extinción por vencimiento del finalización de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>Este tipo de extinción se produce en los casos de contratos a plazo fijo o de trabajo eventual.</p> <p>La extinción se da como consecuencia del vencimiento del plazo establecido previamente, o por la finalización de la tarea encomendada.</p>
Fuerza Mayor o Falta de Trabajo	Ajena a las partes	Artículo 247	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso).</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera.</li> </ul>	<p>Para que exista fuerza mayor, el hecho debe ser extraño, ajeno a las partes, imprevisible, irresistible y no superado por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado.</p> <p>Para que exista falta o disminución de trabajo, ésta debe ser súbita, inimputable al empleador, imprevisible, no superada por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado, que perdure en el tiempo y de extrema gravedad.</p> <p>Para extinguir el contrato el empleador debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciar un procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo, informando las personas que quiere desvincular.</li> <li>- Comunicar el despido a los trabajadores en forma precisa y completa detallando el hecho generador de la situación y las medidas que la empresa a adoptado.</li> <li>- Despedir de acuerdo a la antigüedad del personal, primero al personal menos antiguo.</li> <li>- En el caso de personas ingresadas en el mismo semestre, debe despedirse primero a quienes tengan menores cargas de familia.</li> </ul>
Muerte del trabajador	Ajena a las partes	Artículo 248	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>En caso de muerte del trabajador, sus derecho habientes serán los que pueden cobrar con el sólo hecho de acreditar el vínculo y sin necesidad de realizar el trámite sucesorio.</p>



			- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.	
Muerte del empleador	Ajena a las partes	Artículo 249	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.</li> </ul>	<p>En este caso se extingue el contrato cuando las condiciones personales o legales del empleador, sean la causa determinante de la relación laboral y sin la cual no se puede continuar con el vínculo.</p> <p>Esta causal es válida si el empleador es una persona física puesto que si es una sociedad, la relación continúa a pesar del fallecimiento de uno de los socios.</p>
Quiebra o concurso del empleador	Ajena a las partes	Artículo 251	<p>Quiebra por causas no imputables al empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.</li> </ul> <p>Quiebra por otras causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 100% de la Indemnización por Antigüedad.</li> </ul>	<p>De acuerdo a la LCT, hay que considerar dos situaciones distintas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato por causas no imputables al mismo.</li> <li>- si la quiebra se da por cualquier otra circunstancia distinta a la anterior.</li> </ul> <p>La LCT deja esta definición en manos del juez de la quiebra, el que deberá establecer esto al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.</p>
Jubilación	Ajena a las partes	Artículo 252	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	<p>En este caso el empleador debe intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios.</p> <p>Para que la intimación sea válida el trabajador debe reunir los requisitos necesarios para poder jubilarse (edad y años de aporte), debe ser notificado en forma fehaciente y debe recibir del empleador la certificación de servicios.</p> <p>A partir del momento de la intimación, el empleador debe mantener la relación por 1 año o hasta que el trabajador acceda al beneficio.</p> <p>El plazo de un año rige a partir del momento en que el trabajador reciba toda la documentación para poder iniciar el trámite. Por ello, es importante que el empleador deje constancia de esto.</p>
			<p>1. Si el trabajador es discapacitado, se encuentra prestando servicios y por razones ajenas queda inhabilitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Preaviso (en el caso de corresponder)</li> </ul> <p>2. Si el trabajador a raíz de un accidente o enfermedad inculpable queda con una capacidad disminuida y no puede seguir desarrollando las tareas, el empleador debe asignarle otras de acuerdo a la nueva capacidad sin modificarle la remuneración.</p> <p>3. Si en la situación anterior el empleador acredita que no tiene tareas acordes le deberá abonar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> </ul>	

Incapacidad o inhabilidad del trabajador no culposa	Ajena a las partes	Artículos 212 y 212	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 50% de la Indemnización por Antigüedad.</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Preaviso (en el caso de corresponder)</li> </ul> <p>4. En el caso de que existieran tareas compatibles pero el empleador no quiere asignárselas deberá abonar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 100% de la Indemnización por Antigüedad.</li> <li>- Indemnización Integración Mes de Despido.</li> <li>- Preaviso (en el caso de corresponder)</li> <li>- Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera.</li> </ul> <p>5. Si el trabajador tiene una incapacidad absoluta que le impide realizar alguna actividad, el empleador deberá abonar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> <li>- El 100% de la Indemnización por Antigüedad.</li> <li>- Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera.</li> </ul>	En este caso hay que distinguir las distintas situaciones que se pueden presentar para definir qué indemnizaciones se debería abonar.
Incapacidad o inhabilidad del trabajador culposa o dolosa inexcusable	Trabajador	Artículo 254	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>- SAC proporcional a los días trabajados.</li> <li>- Vacaciones No Gozadas proporcionales.</li> <li>- SAC sobre Vacaciones No Gozadas.</li> </ul>	Si el trabajador perdió la habilitación para trabajar por dolo o culpa grave e inexcusable, no corresponde abonarle indemnización alguna.