

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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes de la renuncia. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas (proporcional a los días trabajados). - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas (proporcional a los días trabajados). - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - Indemnización Sustitutiva de Preaviso - Indemnización por Antigüedad - Indemnización Integración Mes de Despido. - Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera. 	<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"> - Que el empleador rebaje salarios - Que el empleador modifique la modalidad de contratación - Que el empleador no abone las remuneraciones. <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso). - Indemnización por Antigüedad - Indemnización Integración Mes de Despido. - Otras indemnizaciones: * contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera. * la dispuesta por el artículo 16 de la Ley N° 25.561 y normas complementarias, si correspondiera. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 50% de la Indemnización por Antigüedad (solo para contratos con plazo mayor a 1 año) - Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso). <p>En el caso de extinción por vencimiento del finalización de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales.. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - Indemnización Sustitutiva de Preaviso (en el caso de que no se hubiera otorgado el preaviso). - El 50% de la Indemnización por Antigüedad. - Indemnización Integración Mes de Despido. - Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera. 	<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"> - Iniciar un procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo, informando las personas que quiere desvincular. - 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. - Despedir de acuerdo a la antigüedad del personal, primero al personal menos antiguo. - En el caso de personas ingresadas en el mismo semestre, debe despedirse primero a quienes tengan menores cargas de familia.
Muerte del trabajador	Ajena a las partes	Artículo 248	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales.. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 50% de la Indemnización por Antigüedad. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 50% de la Indemnización por Antigüedad. <p>Quiebra por otras causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 100% de la Indemnización por Antigüedad. 	<p>De acuerdo a la LCT, hay que considerar dos situaciones distintas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato por causas no imputables al mismo. - si la quiebra se da por cualquier otra circunstancia distinta a la anterior. <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	<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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 50% de la Indemnización por Antigüedad. - Indemnización Integración Mes de Despido. - Preaviso (en el caso de corresponder) <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. 	

Incapacidad o inhabilidad del trabajador no culposa	Ajena a las partes	Artículos 212 y 212	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 50% de la Indemnización por Antigüedad. - Indemnización Integración Mes de Despido. - Preaviso (en el caso de corresponder) <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 100% de la Indemnización por Antigüedad. - Indemnización Integración Mes de Despido. - Preaviso (en el caso de corresponder) - Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera. <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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. - El 100% de la Indemnización por Antigüedad. - Otras indemnizaciones contempladas en el Convenio Colectivo de la actividad que se trate si correspondiera. 	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"> - Remuneración proporcional a los días trabajados en el mes. - SAC proporcional a los días trabajados. - Vacaciones No Gozadas proporcionales. - SAC sobre Vacaciones No Gozadas. 	Si el trabajador perdió la habilitación para trabajar por dolo o culpa grave e inexcusable, no corresponde abonarle indemnización alguna.