

Resumen Imprimible

Curso Liquidación de sueldos

### Módulo 3

#### **Contenidos:**

- Distintas formas de extinción del Contrato de Trabajo
- Conceptos a tener en cuenta para realizar las liquidaciones finales
- Pago de indemnizaciones

### **Modalidades de extinción del Contrato de Trabajo**

- Por acuerdo entre ambas partes – voluntad concurrente
- Por muerte de una de las partes (ya sea del empleador o empleado)
- Por vencimiento del plazo del contrato de trabajo
- Por quiebra o concurso del empleador
- Por jubilación del trabajador
- Por incapacidad o inhabilidad del trabajador
- Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo
- Por voluntad de una de las partes

### **Muerte de alguna de las partes**

En el caso de extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador, los herederos, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad. Los herederos serán la viuda o el viudo en primer lugar. 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 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 años anteriores al fallecimiento. Si quien muere es el empleador, el trabajador será quien tenga derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad.

### **Vencimiento del plazo**

La ley estipula que cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al contrato, en el caso de que haya medido preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador será acreedor a la indemnización prevista

en el artículo 247; es decir, una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año.

### **Quiebra o concurso del empleador**

Siempre y cuando la quiebra fuera debida a causas no imputables al empleador, la indemnización correspondiente al trabajador será equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad.

### **Voluntad concurrente de las partes**

Puede suceder que las partes, de mutuo acuerdo, decidan extinguir el contrato de trabajo. La ley al respecto nos dice que las partes, pueden por mutuo acuerdo, extinguir el contrato de trabajo pero que ese acto debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Todo acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y que no se haga por escritura o ante autoridad competente, será nulo y sin valor.

### **Jubilación del trabajador**

La ley estipula que a partir de que el trabajador cumpla setenta años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. Esta situación, no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta años de edad. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo de un año, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

### **Incapacidad o inhabilidad del trabajador**

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. Si del accidente o enfermedad el trabajador queda con una disminución definitiva en su capacidad laboral y el mismo ya no estará en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley (O sea, el 50% de la indemnización por antigüedad). Ahora bien, si estando el empleador en condiciones de asignarle otras tareas, no lo hace, directamente deberá abonarle la indemnización por antigüedad. Fíjense que hasta aquí hablamos de un trabajador con una disminución definitiva en sus capacidades. En aquellos casos en donde de la enfermedad o accidente se derive incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la indemnización por antigüedad.

### **Fuerza mayor, falta o disminución de trabajo**

En los casos de que la situación sea no imputable al empleador y se encuentre fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad. Se debe cumplir en la compañía que los despidos comiencen por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. La ley nos aclara al respecto que, tratándose de personal ingresado en un mismo semestre, se deberá comenzar por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

### **Indemnización por antigüedad (art. 245)**

Consiste en un pago equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y

habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Se entiende como antigüedad al tiempo efectivo de servicios prestado por parte del trabajador a favor del empleador. La antigüedad debe computarse desde la fecha real de ingreso, independientemente de la fecha en la que se haya registrado al empleado y se calculan años, meses y días.

El salario para servir de base de cálculo, debe tener ciertas características: ser la mejor remuneración, mensual, normal, habitual, devengada durante los últimos doce meses o durante el tiempo trabajado (cuando este sea menor a 12 meses)

El artículo 245 establece dos topes para determinar esta mejor remuneración, mensual, normal, habitual, devengada. Un tope mínimo por el cual establece que el importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo. Y el segundo tope, es el tope máximo que es igual al salario promedio del Convenio Colectivo de Trabajo multiplicado por 3.

Si un trabajador se encuentra excluido del convenio colectivo de trabajo, el tope será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

### **Preaviso**

Un contrato de trabajo no puede ser disuelto, en principio por voluntad de sólo una de las partes, sin previo aviso a la otra. Ya sea que se trate del empleado o del empleador, ambos tienen la obligación de preavisar a la otra parte. Pero, en caso de optar por hacerlo; es decir, en caso de no dar preaviso, la parte que finaliza el contrato debe indemnizar a la otra parte. La ley establece que el preaviso deberá ser por el trabajador, siempre con QUINCE días de antelación. Pero el tiempo de preaviso que deberá otorgar el empleador dependerá de la condición de antigüedad del empleado y será:

- De 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba
- De 1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO años

- De 2 meses cuando fuere superior

Si una de las partes omite el preaviso o no lo realiza con el tiempo suficiente, va a tener que abonar a la otra una indemnización conocida como “indemnización substitutiva de preaviso”. El monto de la misma será equivalente a la remuneración que le correspondería al trabajador durante los plazos establecidos por la ley para otorgar la misma.

Hay algunas excepciones al deber de preavisar. Una de ellas se da cuando una trabajadora que tuvo un hijo y que cuenta con antigüedad en el empleo no menor a un año, opta por extinguir la relación al término de la licencia por maternidad en ocasión de continuar al cuidado de su hijo. El otro caso sería cuando antecede un grave incumplimiento por parte del empleador y el empleado entonces se considera despedido.

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito (despacho telegráfico colacionado). El Telegrama Laboral de Ley N° 23.789 será expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

### **Integración mes de despido**

Cuando la extinción del contrato sea ejecutada por el empleador y se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva del preaviso 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. Pero, en ningún caso procederá esta indemnización si la extinción se da durante el período de prueba.

### **Renuncia del empleado / Despido con causa**

Ante la renuncia de un empleado, el empleador deberá realizar una liquidación final... en la misma deberá incluir los siguientes conceptos:

- Sueldo mensual correspondiente
- Sueldo anual complementario devengado
- Vacaciones no gozadas
- Sueldo anual complementario sobre vacaciones no gozadas
- Otros: horas extras, vales, adicionales, etc. en caso de corresponder

La liquidación final en caso de despido justificado es similar a la que se realiza por renuncia del trabajador.

### **Despido sin causa**

Habiendo o no mediado preaviso, el empleador deberá abonar la indemnización por antigüedad o despido del artículo 245. La liquidación en caso de despido sin causa, implica los siguientes conceptos, cuyos valores serán totales o proporcional según del momento del mes en el cual se produzca la desvinculación:

- Sueldo mensual correspondiente
- Sueldo anual complementario devengado
- Vacaciones no gozadas
- SAC sobre vacaciones no gozadas
- Indemnización por Preaviso
- SAC/ Preaviso
- Indemnización integración mes de despido (recuerden que esto procede sólo en el caso de que el empleador no haya otorgado el preaviso)
- SAC/ Indemnización integración mes de despido
- Indemnización por antigüedad
- Otros: horas extras, vales, adicionales, etc. en caso de corresponder.

### **Despido Indirecto**

Tal como lo establece el artículo 242 de la LCT: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones

resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.” Es decir que el empleador puede despedir al trabajador ante incumplimientos al contrato y el trabajador puede ante incumplimientos por parte del empleador considerarse despedido. El artículo 246 establece que, ante la situación de despido indirecto, cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245. Es decir que tendrá derecho a la indemnización substitutiva de preaviso y a la integración de la indemnización con los salarios del mes del despido más la indemnización por antigüedad. Recordar que sobre las dos primeras indemnizaciones se debe agregar el sueldo anual complementario.

### **Presunción por despido por causa del embarazo**

El artículo 178 de la ley reza: *“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 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.”* Este despido dará derecho a la trabajadora a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley. Este artículo nos habla de lo que se conoce como Indemnización especial que consiste en que el empleador abone una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245, la de antigüedad que ya hemos estudiado.

### **Presunción por despido por causa de matrimonio**

La presunción establece que: *“se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio siempre que 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 3 meses anteriores o 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 posterioridad a los plazos señalados.”* Este despido dará derecho al trabajador o trabajadora



a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley. que tal como dijimos recientemente, este artículo nos habla de lo que se conoce como Indemnización especial que consiste en que el empleador abone una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245, la de antigüedad que ya hemos estudiado.

### **El estado de excedencia**

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones siempre y cuando registre una antigüedad mínima de un año:

- Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo
- 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. En tal caso, la compensación será equivalente al 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 meses.
- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Si al momento del reintegro de la mujer, la misma no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final. Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.