

## **DESPIDO. Casos que prevé la Ley de Contratos de Trabajo ( LCT ).-**

### **No se indemniza si hay :**

**Justa causa** ( por ej., la comisión de un delito o grave falta del trabajador, como violación de secretos empresariales, suministro de datos a empresas competidoras ).-

**Mutuo acuerdo:** ambas partes deciden dejar sin efecto el contrato de trabajo.-

**Jubilación**

**Renuncia**

**Abandono del trabajo por parte del trabajador.** Debidamente intimado a justificar inasistencias, y también a presentarse a prestar servicios por un determinado lapso, si el trabajador no contestare la intimación sea justificando inasistencias ( por razones de salud, por ej. ) o simplemente en caso de silencio, vencido el término que se le concediera, el empleador puede considerar abandono del puesto, y como tal tenerlo por despedido por culpa del trabajador.-

**Incapacidad o inhabilidad del trabajador no imputable al empleador.-**

### **Se abona indemnización completa ( Art. 245 LCT )**

**Sin causa:** No se especifica el motivo del despido. Llamado también despido directo.-

**A su vez, el despido puede ser indirecto,** dado que se genera una conducta por parte del empleador que puede ser considerada injurianta para el empleado. Por ejemplo, falta de pago de dos o más meses de salarios, registración incorrecta de la relación laboral ( sueldo en recibo menor al que efectivamente percibe, una fecha de ingreso posterior a la real, etc. )

Y en el caso que se invocare una causa para el despido – y se probare en juicio que era falsa -, será considerado como despido sin causa y dará derecho al trabajador a cobrar la indemnización como si hubiera sido despedido en forma directa. En otras palabras, debe existir un incumplimiento previo de las obligaciones del empleador, y previamente solicitarlas su cumplimiento el trabajador. Si el empleador no lo hiciere, recién entonces puede el trabajador considerarse despedido.-

**Quiebra del empleador:** En este caso, declarada judicialmente la quiebra, se produce la ruptura del contrato de trabajo, en el caso de cierre del establecimiento.-

**Incapacidad absoluta:** Puede ocurrir que el trabajador a raíz de un accidente quede totalmente imposibilitado para trabajar, por lo que debidamente acreditado con certificación médica, el empleador deba indemnizar al trabajador.-

### **Indemnizaciones reducidas.:**

Se abonan montos menores a la prevista en el apartado anterior en los siguientes casos:

**Art. 247 LCT: Mitad de la indemnización prevista en el art. 245 LCT Falta de trabajo, fuerza mayor o disminución de trabajo no imputables al empleador.:** Puede ocurrir que a causa de una crisis económica la demanda disminuya notoriamente afectando la producción de la empresa, ocasionando suspensiones de personal, reducción de turnos, etc.-

Si se produjera un incendio o una inundación en el establecimiento, tendríamos un caso típico de fuerza mayor, vale decir, algo que no podría evitarse o que aún pudiendo prevenirse no pudo ser controlado.-

Para proceder al despido de trabajadores por estos motivos, es necesario realizar un trámite ante el Ministerio de Trabajo, denominado procedimiento preventivo de crisis,

justificando los motivos para conseguir la autorización de este organismo para pagar las indemnizaciones reducidas.-

**Art. 248 LCT Muerte del trabajador:** También en este caso se paga a los herederos o beneficiarios del trabajador una indemnización que es la mitad de la prevista para el despido sin causa.-

**Art. 249 Muerte del empleador:** En casos particulares, si de la muerte del empleador se entendiera que no puede continuarse con la relación de trabajo, también se abona igual indemnización como la del despido sin causa. Por ejemplo, un médico fallece y ninguno de sus herederos es médico o desarrollan otra actividad, por lo tanto al no poder continuarse con la actividad en su consultorio, su secretaria debería cobrar la indemnización ya mencionada.-

**Art. 250 . Contrato a plazo fijo:** Si se contrata a un trabajador por un determinado plazo ( 18 meses ) y se lo despide antes de ese momento, también corresponde una indemnización prevista en el art. 247 LCT.-

**Art. 212 LCT :** Incapacidad sobreviniente del trabajador: En el caso que el empleado sufriera accidente o enfermedad posterior a su fecha de ingreso al trabajo, y si no pudiera retomar tareas ya sea por su incapacidad o porque el empleador no puede asignarle un puesto acorde a sus posibilidades físicas o mentales, deberá abonarle una indemnización equivalente a la prevista en el art. 247 LCT.-

Si hay incapacidad absoluta del trabajador, sí le corresponde la indemnización completa prevista por el art. 245 LCT.-

La excepción a estos casos es que el accidente o enfermedad hayan sido dolosos ( intencionales ) o por culpa grave ( negligencia ) del trabajador.-

**En síntesis el art. 247 LCT prevé la mitad de las indemnizaciones que corresponden de la aplicación del art. 245 LCT.-**

### **Indemnizaciones agravadas.-**

En los supuestos que se verán a continuación, además de abonarse la indemnización prevista por el art. 245 LCT, se adicionan importes en razón de considerar la ley una conducta grave por parte del empleador. Son ellas:

**Despido por causa de embarazo:** Si la mujer trabajadora informa a su empleador su estado de embarazo ( certificado médico ) y se la despide sin causa, deberá abonarse una indemnización adicional de un año de sueldos, además de las que correspondan. Asimismo, la ley presume que es por esta causa los despidos que pudieran generarse durante los 7 y ½ meses anteriores y posteriores a la fecha de parto.-

**Despido por causa de matrimonio:** Igual indemnización que la anterior, el trabajador debe avisar a su empleador que va a casarse, y si fuera despedido sin expresión de causa, se presume que ha mediado despido por causa de matrimonio si la ruptura del contrato se produjo durante los tres (3) meses anteriores y seis (6) posteriores a la celebración de las nupcias.-

**Discriminación:** Sea por razones religiosas, sexuales o ideológicas, también – debidamente probadas en juicio- recibirán indemnización adicional.-

**Relación laboral no registrada:** Sucede habitualmente cuando se incumple la obligación del empleador de registrar la relación de trabajo, inscribiendo al trabajador en los organismos correspondientes ( por ej., la AFIP ), efectuando los aportes jubilatorios, otorgando

los recibos con los requisitos legales, o cuando en ellos no se hace figurar la verdadera remuneración, la verdadera fecha de ingreso, o categoría laboral ( en todos los casos , haciendo mención a menor sueldo que el real, fecha posterior de ingreso o categoría laboral inferior a la efectivamente desempeñada ). También se la conoce como “trabajo en negro”.-

La relación de trabajo debe estar debidamente registrada, por lo que en caso de despido, no corresponde agravamiento de las indemnizaciones por este concepto.-

Las irregularidades que pueden existir en la relación de trabajo pueden ser:

1 ) **Registración parcial:** Si bien se le otorgan recibos al trabajador, y se le hacen los aportes jubilatorios, la suma que figura en recibos puede ser menor a la real ( Por ej. se le pagan en total \$ 2.000 de sueldo, pero en los recibos figuran \$ 1.400, ya que de esa manera se pagan menos aportes jubilatorios ); una fecha de ingreso posterior a la real ( puede que al principio haya estado totalmente en negro y luego se lo inscribió ), o una categoría inferior en base al trabajo efectivamente realizado ( era supervisor, pero figura como operario ). Corresponden los arts. 9 o 10 de la Ley Nacional de Empleo ( ¼ parte de remuneraciones devengadas )

2) **Ausencia de registración total:** El trabajador está totalmente falto de registro. No tiene aportes jubilatorios, ni obra social, y en caso de accidente carece de cobertura alguna.-

Si el trabajador solicita a su empleador la registración o corrección de los datos mencionados, y éste no lo hace ( mediante telegramas ) el trabajador puede considerarse despedido por injuria grave ( despido indirecto ) y reclamar judicialmente.-

En estos casos se duplican las indemnizaciones por despido y preaviso, y se agregan otros rubros que incrementan la suma a abonar al trabajador, conforme a la Ley Nacional de Empleo.-

**Otras indemnizaciones:** Se aplican a determinadas situaciones, tales como el caso de despedir a un trabajador y no abonarle indemnización, al tener que hacer un reclamo ante el Ministerio de Trabajo o en forma judicial, para obtener su cobro, se debe pagar una indemnización adicional del 50% de la correspondiente a la antigüedad. Si estuviera totalmente en negro, el incremento será del 100%. ( Ley 25.323 ).-

Una aclaración necesaria es que si se piden las multas de la Ley Nacional de Empleo, no pueden acumularse con las previstas en la Ley 25.323 que mencionamos en el párrafo anterior.

El despido puede ser también fundado en razones discriminatorias, ya sea por ideología, raza, religión, sexo, entre otras razones, por lo que si se comprueba que el despido fue por alguna de esas causas, también se incrementará el monto a abonar por indemnizaciones.-

### **Preaviso**

Consiste en la obligación que tienen ambas partes de comunicar si van a dejar sin efecto el contrato. En el caso del empleador, de despedir al trabajador, en el caso del trabajador de renunciar a su empleo.-

Si el empleador omite avisar al trabajador de que va a despedirlo, debe abonarle con la indemnización por despido una indemnización sustitutiva del preaviso, que se calcula de la siguiente manera, conforme la antigüedad del trabajador:

Hasta 1 año : ½ sueldo

De 1 a 5 años: 1 sueldo

Más de 5 años: 2 sueldos

### **CALCULO DE RUBROS INDEMNIZATORIOS.**

**Indemnización por antigüedad:** Se abona un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses, es decir si tiene 3 años y 7 meses de antigüedad se considera que tiene 4, ya que son más de 3 meses de antigüedad. Hay una limitación en la ley de contratos de trabajo que especifica que el importe base de cálculo no puede superar el límite que indica cada convenio colectivo de trabajo ( en otras palabras, si gana más que el límite establecido en el convenio de actividad, hay que reducirlo a ese monto ).-

Por ejemplo Sueldo \$ 3.200.-

Antigüedad: 7 años y 2 meses

Luego  $\$ 3.200 \times 7 = \$ 22.400$

Veamos que pasa si el sueldo supera al límite establecido en el convenio de actividad, que establece un tope de \$ 2.800

$2.800 \times 7 = \$ 19.600$

Diferencia si se aplican topes o no: \$ 2.800

### **Vacaciones.**

Se divide el sueldo por 25, obtenido ese valor diario, se lo multiplica por la cantidad de días que le corresponden durante el año o período efectivamente trabajado, conforme a su antigüedad

Por ejemplo: Sueldo \$ 3.200.-

Antigüedad: 7 años y 2 meses

Luego:  $3.200 \div 25 = \$ 128$

Entonces \$ 128 x

### **Aguinaldo ( Sueldo Anual Complementario S.A.C.)**

Es un sueldo adicional que se abona al trabajador, el cual a lo largo del año cobra 13 sueldos en total. Se abona en dos cuotas iguales, una en Junio y la otra en Diciembre.-

Siguiendo con el ejemplo anterior

Sueldo: \$ 3.200, se pagan \$ 1.600 en Junio y otros \$ 1.600 en Diciembre, o el tiempo trabajado durante el semestre.-

### **Integración del mes de despido**

Se liquida en los casos en que el trabajador es despedido iniciado el mes calendario, es decir si se lo despide un día 10, por una parte se le va a pagar el sueldo proporcional a los 10 días trabajados en ese mes, y el resto para completar el mes completo, se liquida bajo este concepto.-

### **Certificados de trabajo y aportes previsionales**

Previstos por el art. 80 de la Ley de Contratos de Trabajo ( LCT ), que el empleador debe entregar al trabajador una vez finalizada la relación de trabajo. El primero consiste en una breve síntesis del historial laboral del trabajador y el segundo contiene el detalle de las remuneraciones y aportes jubilatorios realizados durante la relación laboral y con firma certificada del empleador. La falta de entrega de éstos, da lugar a una multa de tres (3) sueldos.

Con las cifras de los ejemplos anteriores ( 7 años y 2 meses de antigüedad y sueldo de \$ 3.200 practicaremos una liquidación por despido:

El día 24 de octubre se lo despide, sin preavisarlo, está totalmente registrado.-

Indemnización por antigüedad \$ 3.200 x 7 años	\$ 22.400
Preaviso \$ 3.200 x 2	\$ 6.400
Sueldo Octubre + Integr. Mes despido (\$ 2.666 + \$ 534)	\$ 3.200
Aguinaldo proporcional 4 meses del 2º semestre (\$ 3.200 ./ .12 x 4)	\$ 1.066,66
Vacaciones proporcionales 10 meses trabajados Días que le corresponden por antigüedad 21 días al año Luego proporcionalmente, le tocan 18 días Por lo tanto \$ 3.200 ./ .25= \$ 128 x 18	\$ 2.304
Aguinaldo s/ Vacaciones y preaviso 1/12 de sumar ambos conceptos	\$ 725,33
<b>Total</b>	<b>\$ 36.095,99</b>

Para el caso que una vez despedido el trabajador, no se le hubieran abonado los importes correspondientes, y teniendo que reclamar ya sea ante el Ministerio de Trabajo o realizar un juicio para que le paguen sus acreencias, se deberá adicionar una indemnización prevista en la ley 25.323, que incrementa en un 50% a un 100% el valor de indemnización por antigüedad, conforme detalle:

Indemnización por antigüedad \$ 3.200 x 7 años	\$ 22.400
Preaviso \$ 3.200 x 2	\$ 6.400
Sueldo Octubre + Integr. Mes despido (\$ 2.666 + \$ 534)	\$ 3.200
Aguinaldo proporcional 4 meses del 2º semestre (\$ 3.200 ./ .12 x 4)	\$ 1.066,66
Vacaciones proporcionales 10 meses trabajados Días que le corresponden por antigüedad 21 días al año Luego proporcionalmente, le tocan 18 días Por lo tanto \$ 3.200 ./ .25= \$ 128 x 18	\$ 2.304
Aguinaldo s/ Vacaciones y preaviso 1/12 de sumar ambos conceptos	\$ 725,33
<b>Indemnización art. 1 ley 25.323</b>	<b>\$ 11.200</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 47.295,99</b>

Si estuviera totalmente en negro, el cálculo con las indemnizaciones agravadas, será así:

Indemnización por antigüedad \$ 3.200 x 7 años	\$ 22.400
Preaviso \$ 3.200 x 2	\$ 6.400
Sueldo Octubre + Integr. Mes despido ( \$ 2.666 + \$ 534 )	\$ 3.200
Aguinaldo proporcional 4 meses del 2º semestre ( \$ 3.200 ./ .12 x 4 )	\$ 1.066,66
Vacaciones proporcionales 10 meses trabajados Días que le corresponden por antigüedad 21 días al año Luego proporcionalmente, le tocan 18 días Por lo tanto \$ 3.200 ./ .25= \$ 128 x 18	\$ 2.304
Aguinaldo s/ Vacaciones y preaviso 1/12 de sumar ambos conceptos	\$ 725,33
Indemnización art. 8 ley 24013 ( totalmente en negro ) 25% s/ remuneraciones por período no registrado hasta un máximo de dos años) \$ 3.200 x 24 meses ./ .4	\$ 19.200
Indemnización art. 15 Ley 24013 ( otra indemnización. por antigüedad y preaviso )	\$ 22.800
Multa art. 80 LCT ( 3 sueldos )	\$ 9.600.-
<b>Total</b>	<b>\$109.695,99</b>

Como se puede observar, la relación de trabajo no registrada genera incrementos indemnizatorios de gran relevancia como penalidad.-

Asimismo, comprobada la registración defectuosa o inexistente por el empleador, deberá abonar multas y recargos ante el ANSES – AFIP por los aportes provisionales ( jubilatorios ) que no pagó durante la relación de trabajo.-