



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE  
**CIENCIAS  
ECONÓMICAS**

**CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR**

# **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR**

Trabajo de Investigación

Por

Margarita Elisabeth Campos –Reg. 26068 –

margarita\_campos05@hotmail.com

Antonella Lucía Naiquen Fernández–Reg. 26639 –

naiquen105@gmail.com

Profesor tutor

Mario Funes

M e n d o z a - 2019

## ÍNDICE

Resumen.....	4
Introducción .....	5
<b>I. CAPÍTULO I: CONTRATO DE TRABAJO</b>	
1. Introducción .....	7
2. Trabajo.....	7
2.1 Concepto .....	7
2.2 Diferentes tipos de trabajos .....	8
3. Evolución del trabajo.....	9
3.1. Evolución a nivel mundial.....	9
3.1.1. El trabajo en la antigüedad .....	9
3.1.2. El trabajo en la edad media .....	9
3.1.3. El trabajo en la edad moderna.....	10
3.1.4. El trabajo en la época contemporánea.....	11
3.2. Evolución del derecho del trabajo en argentina .....	11
3.2.1. Época de la independencia .....	11
3.2.2. Época constitucional .....	12
4. Derecho laboral .....	13
4.1. Concepto .....	13
4.2. Caracteres .....	14
4.3. Finalidad .....	15
4.4. Naturaleza jurídica .....	15
4.5. Autonomía.....	16
5. Relación laboral.....	16
6. Contrato de trabajo .....	17
6.1. Concepto .....	17
6.2. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo .....	18
6.3. Caracteres del contrato de trabajo .....	18
6.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	20
6.4.1. Trabajador .....	20
6.4.2. Empleador .....	20
6.4.3. Socio empleado.....	20

6.4.4. Auxiliares del trabajador .....	21
7. Síntesis.....	22
<b>II. CAPÍTULO II: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	
1. Introducción .....	22
2. Nociones generales .....	22
3. Preaviso .....	23
3.1. Concepto .....	23
3.2. Plazos.....	23
3.3. Perfeccionamiento del preaviso.....	24
3.4. Indemnización sustitutiva .....	24
4. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.....	25
4.1. Por muerte del empleador .....	25
4.2. Por justa causa.....	25
4.2.1. Injuria laboral.....	26
4.3. Por vencimiento del plazo .....	27
4.4. Por quiebra o concurso del empleador .....	29
4.5. Despido discriminatorio .....	31
4.6. Sin justa causa .....	31
5. Síntesis.....	32
<b>III. CAPÍTULO III: LEY LABORAL DE LOS PAÍSES QUE CONFORMAN EL MERCOSUR</b>	
2. Legislación laboral de paraguay .....	33
2.1. Sujetos .....	33
2.2. Preaviso .....	34
2.3. Modalidades de contrato de trabajo.....	34
2.4. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.....	36
3. Legislación laboral de venezuela .....	40
3.1. Sujetos .....	40
3.2. Preaviso .....	41
3.3. Modalidades de contrato de trabajo.....	42
3.4. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.....	43
4. Legislación laboral de argentina.....	45
4.1. Modalidades del contrato de trabajo.....	45
5. Cuadro comparativo .....	47
6. Síntesis.....	54

**IV. CAPÍTULO IV: JURISPRUDENCIA Y CASOS PRÁCTICOS**

1. Jurisprudencia.....	55
2. Casos prácticos.....	64
2.1. Introducción .....	64
2.2. Liquidación.....	66
3. Síntesis.....	72
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>74</b>

## RESUMEN

Esta investigación se centra en el estudio de la finalización de la relación laboral producto de la extinción del contrato de trabajo causada por voluntad del empleador.

El objetivo del presente trabajo es lograr que cualquier trabajador tenga presente las consecuencias de culminar su contrato, conociendo las indemnizaciones y liquidación final que le corresponderían.

Para lograr las metas planteadas resulta necesario: partir de la base y conocer qué es un contrato de trabajo, cuáles son sus partes y la evolución del trabajo en los últimos años a nivel mundial y nacional. También es menester poder comparar nuestra legislación con algunos países del Mercosur, para sacar conclusiones y valorar las oportunidades que nuestra Ley nos brinda.

Por otro lado, se observa la importancia de determinar las distintas causas de la extinción del contrato por voluntad del empleador. En tal sentido se procedió a ejemplificar distintas situaciones ocurridas con respecto a la extinción del contrato de trabajo, realizado sus respectivas liquidaciones finales.

**Palabras claves:** extinción del contrato de trabajo – Empleador – Trabajador – Indemnizaciones – Liquidación final – Mercosur.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación intenta dar a conocer el tratamiento que se da a la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador, es decir, la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación de las obligaciones de ambas.

Se analiza este tema porque se cree que es de gran importancia debido a que muchos trabajadores no tienen conocimiento de las consecuencias de que se extinga su contrato de trabajo, por lo que se citan los posibles perjuicios que le traería esta situación.

El trabajo está desarrollado en 4 capítulos. En el primer capítulo se encuentra la definición de trabajo y una breve reseña sobre la historia del mismo en Argentina; así mismo se explicita el concepto de derecho laboral, la relación del contrato de trabajo y el contrato de trabajo es sí mismo, a modo de dar un marco teórico para su mejor entendimiento. En el segundo capítulo se describen las distintas causas de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador. En el tercer capítulo se aborda el tema de la Ley Laboral de algunos países que conforman el Mercosur, en relación al tema del presente trabajo. En el cuarto capítulo se practica la liquidación final correspondiente y se expondrán las jurisprudencias relacionadas con los temas expuestos.

Con la realización del trabajo se persiguen los siguientes objetivos:

- ✚ Conocer la problemática de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.
- ✚ Averiguar sobre las indemnizaciones, sanciones, liquidaciones finales, prescripción y caducidad que correspondería por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.
- ✚ Investigar la legislación actual sobre el tema.
- ✚ Indagar la jurisprudencia existente sobre distintos casos a nivel nacional y provincial.
- ✚ Comparar nuestra legislación con respecto a la de algunos países del Mercosur, en relación a la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador.
- ✚ Proponer ejemplos de liquidaciones finales, según los distintos tipos de contratos de trabajo.

De acuerdo a lo analizado hasta aquí, y dentro de las estrategias metodológicas, nuestro Trabajo de Investigación será de carácter:

- ✚ **Cualitativo:** ya que la recolección de datos empleada está orientada a proveer de un mayor entendimiento, los significados y experiencias de las personas. A su vez, se encuadra en esta clasificación debido a que se utilizan métodos bibliográficos y análisis de documentos, poniendo énfasis en aspectos epistemológicos.  
Se realiza una búsqueda bibliográfica, a través de libros, fuentes académicas; y documental por medio de leyes, normas.
  
- ✚ **Alcance Temporal Diacrónica o Longitudinal:** se hará una breve descripción de la evolución del trabajo a lo largo de los años.
  
- ✚ **Fuente Secundaria:** no se realizan encuestas, sino que se toman conceptos, leyes y normas investigadas con anterioridad por especialistas en el tema.

# **I. CAPÍTULO I: CONTRATO DE TRABAJO**

## **1. INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo se da una introducción conceptual para su mayor entendimiento. Se comienza conceptualizando el trabajo, los diferentes tipos que existen y la evolución del mismo, desde la antigüedad hasta la época contemporánea.

Además, se hace una breve reseña de la evolución del derecho del trabajo en Argentina.

Se continúa exponiendo definiciones de derecho laboral, sus caracteres, finalidad y naturaleza jurídica.

Por último, se termina este apartado dando una noción de la relación laboral y del contrato de trabajo, sus caracteres, sujetos y la diferencia entre ambos conceptos.

## **2. TRABAJO**

### **2.1 Concepto**

El artículo 4 de La Ley de Contrato de Trabajo define “trabajo” de la siguiente manera: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.”

Las relaciones del trabajo, así como las de la vida socio-económica, tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona. Podría definirse el trabajo humano, como la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Como el ser humano es constitutivamente social, esa tarea la realiza junto con otros, que participan de la misma naturaleza y vocación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9° edición Tomo 1 (Buenos Aires, 2001), pág. 3-4)



El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

En términos generales, el trabajo humano es toda actividad del hombre para obtener bienes y servicios que necesita para su subsistencia y la de su familia. Queda excluido el trabajo que no es voluntario.

## **2.2 Diferentes tipos de trabajos**

Partiendo del derecho laboral, se pueden establecer dos formas de trabajo: el trabajo independiente o autónomo y el trabajo bajo relación de dependencia.

En el primer caso la persona que presta un servicio a favor de otra lo hace sin estar sujeto a sus directivas, a su vez, tiene su propia organización y corre su propio riesgo. En el segundo caso quien presta el servicio está sujeto a las directivas e instrucciones de la otra parte (empleador); presta el servicio en forma subordinada, pero no corre riesgo en la explotación.

Dentro de la figura propia del trabajo prestado en relación de dependencia, cabe distinguir según que la relación, en virtud de la persona del prestatario, quede comprendida dentro de las normas del derecho del trabajo o de las del derecho administrativo laboral. Cuando aquella es una persona del derecho público, nacional o provincial, la relación cae dentro de las normas del derecho administrativo.<sup>2</sup>

En síntesis, si el empleador es el Estado, se aplica el Derecho Administrativo, hay un estatuto que es el de empleados públicos, Nacional o Provincial. Si el empleador es privado, se aplica la Legislación Laboral Privada.

---

<sup>2</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9° edición Tomo 1 (Buenos Aires, 2001), pág. 14-16)

### **3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO**

#### **3.1 Evolución a nivel mundial**

El trabajo del hombre ha sufrido una larga evolución hacia condiciones más dignas y equitativas, influenciada por las fluctuaciones, que en los distintos pueblos presentaron sus estructuras económicas, políticas y sociales.

Al sólo efecto de dar una rápida visión de tal evolución, se señalan los rasgos más importantes de las siguientes etapas:

##### **3.1.1 El trabajo en la antigüedad**

En los tiempos antiguos, la característica fue un sistema de trabajo individual o doméstico, realizado por los esclavos, quienes al ser asimilados a las cosas no tenían ningún derecho frente al amo. De ahí, la falta de toda regulación jurídica a tal relación.

Así, en Grecia, se consideraba que el trabajo no era ocupación de hombres libres, quienes, en su calidad de ciudadanos, se preocupaban de los asuntos públicos interviniendo en política. El trabajo era realizado por los esclavos y artesanos que no gozaban de derechos públicos ni civiles.

En Roma, también durante mucho tiempo la esclavitud desempeñó un papel preponderante.

##### **3.1.2 El trabajo en la Edad Media**

Socialmente el Medioevo representa una simple evolución de las instituciones precedentes. Así, la esclavitud de preponderante servicio personal en la antigüedad, se transforma en servidumbre de la tierra, a través de los "siervos de la gleba", que, si bien gozaban de alguna mayor consideración personal que los esclavos, quedaban adscriptos a las fincas, con las que eran enajenados, y de cuyo dueño o señor dependían estrictamente. Aunque los siervos no podían tener tierras propias, eran libres de casarse y formar familia. Además, la servidumbre se extinguía como concesión del Señor o por pacto, que atenuaba tal estado.

Por otra parte, la Edad Media, por razones políticas (feudalismo) y económicas (economía local), presenta una organización del trabajo reducida a los límites estrechos del taller, presidida por el maestro o patrón, con quien trabajaban unos pocos oficiales y aprendices, en una actividad u oficio determinado.

La limitación económica de las ciudades, especialmente en la primera mitad de la Edad Media, produce la necesidad de evitar la competencia entre quienes practicaban el mismo oficio y la fijación de las condiciones de trabajo y precios. Con tal fin, aparece una sólida organización gremial de los patronos que está garantizada en minuciosos reglamentos a los cuales también se someten los oficiales al servicio del maestro.

### **3.1.3 El trabajo en la edad Moderna**

Se señalan como aspectos característicos de la Edad Moderna:

- a) En lo político: la expansión del poder real, la formación de los grandes Estados, y la desaparición del sistema feudal.
- b) En lo económico: los descubrimientos geográficos aumentaron la extensión del mundo conocido, trayendo nuevas fuentes de riquezas.
- c) En lo científico: aparecen nuevas técnicas, que ejercerán su influencia en las formas de organización y realización de la producción económica de los estados.

La producción y distribución de la producción, de local se transformó en nacional y hasta extranacional o colonial. En este nuevo tipo de economía aparece una figura creadora de riqueza que no encuadra en el sistema corporativo medieval, donde se agrupaban los que trabajaban la materia que adquirirían directamente, vendiendo luego la producción. Así, en la Edad Moderna surgió un nuevo elemento que intervendrá entre la producción y el consumo, el comerciante; y cuya misión se limitó a vender la materia prima a quienes elaboraban las mercaderías, o bien, a adquirirlas para revenderlas a su vez.

Por otra parte, acentuado desarrollo económico y técnico de la Edad Moderna, unido a la consolidación del poder real y al engrandecimiento estatal, produjo la transformación de las condiciones en que la industria se había desenvuelto. Apareció una nueva forma, preludeo de la fábrica actual, la manufactura real en la que se aplicaron nuevos métodos de trabajo.

### **3.1.4 El trabajo en la época contemporánea**

Con la Revolución Francesa de 1789 triunfo el liberalismo político y económico. Se buscó la liberación del individuo y su igualdad frente a los demás hombres. De allí, la prohibición de las corporaciones y la nueva fisonomía del Estado que no interviene en la organización económica ni en las relaciones del trabajo, dentro de la premisa sentada por la doctrina del “laissez faire laissez passer” (dejar hacer, dejar pasar).

## **3.2 Evolución del derecho del trabajo en Argentina**

### **3.2.1 Época de la Independencia**

Con la Revolución de 1810 se inicia la lucha de nuestros patriotas tendientes a obtener la independencia del país.

Fue la Asamblea General Constituyente de 1813, que, si bien no llegó a sancionar la Constitución política, quien dictó numerosas normas de verdadero sentido social: con la declaración de la libertad e igualdad ante la ley de todos los habitantes; y la supresión de las instituciones laborales indígenas (las encomiendas y mitas). Pero su reforma más trascendente fue la libertad de vientres a partir del 01-01-1813, punto de partida para la abolición de la esclavitud, que se viera completado por la disposición que declaraba libres a todos los esclavos que se introdujeran desde el extranjero, por el solo hecho de pisar suelo argentino.

## **3.2.2 Época constitucional**

### **3.2.2.1 La organización nacional y las normas laborales**

#### **3.2.2.1.1 La Constitución Argentina de 1853**

Cuando en 1853 se dictó la Constitución que nos rige y que fuera completada por la reforma de 1860, al lograrse la total unidad de la Nación, predominaban las ideas liberales, que fueron reflejadas en aquella.

De allí que la Constitución solo tenga como cláusula referidas al trabajo, la mención que hace el Art. 14, dentro de los derechos pertenecientes a todos los habitantes del país, al derecho de trabajar, ejercer toda industria lícita y el de asociarse con fines útiles.

#### **3.2.2.1.2 Regulación emergente de los Código civil y de Comercio**

Durante parte del siglo XIX y principios del XX, las relaciones laborales se rigieron por las disposiciones del Código Civil y del Comercio.

En general, regía el principio de la autonomía de la voluntad; y se aplicaban a la mayor parte de las relaciones laborales las normas del Código Civil, sobre la locación de servicios.

#### **3.2.2.1.3 Primeras leyes laborales de principio del Siglo XX**

En 1905 se dicta la ley 4661, primera disposición referida al trabajo, por la que se establece la prohibición en el ámbito de la Capital Federal de realizar tareas en días domingos. Con posterioridad, se amplía la prohibición a los Territorios Nacionales, y las Provincias adoptaron criterios similares.

En 1907, se dictó la ley 5291, luego derogada por la ley 11317, que disciplinaba el régimen de trabajo de menores y mujeres. En el mismo año se creó la Dirección General de Trabajo, que en 1912 se transformó en el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de investigación, coordinación y publicación, dejando las facultades de inspección a cargo de la Policía.

De 1915, es la ley 9688, que no obstante haber sufrido numerosas modificaciones, continuó vigente hasta 1991, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La ley 9688 fue sustituida en 1991 por la ley 24027 y en 1996 se implementó un nuevo régimen a través de la ley 24557. (Ley de Riegos del Trabajo).

Entre 1921 a 1926 se sancionaron otras importantes leyes, algunas de ellas fueron la ley 11317/24, nueva ley de trabajo de menores y mujeres, derogatoria de la anterior 5291 y la 11544/29 que limita la jornada de trabajo.

#### **3.2.2.1.4 La Revolución de 1943, la legislación laboral y regulaciones posteriores**

Entre sus reformas e innovaciones más importantes se pueden citar. La creación de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal de 1944, normas sobre el trabajo de menores (ley 14538/44), se fijan los feriados nacionales (dec. 10991/44) y régimen de vacaciones (dec. 1740/45).

En el Gobierno constitucional posterior a 1946, se continúa con la ampliación de la legislación del trabajo, siendo su punto culminante la reforma constitucional de 1949, donde se consagraron los “Derechos del Trabajador”, que contenía el decálogo del mismo.

## **4. DERECHO LABORAL**

### **4.1 Concepto**

Grisolia lo define como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales, entre sí y con el Estado.<sup>3</sup>

Tiene una dimensión tridimensional, integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Lo que intenta la Ley es asegurar que la convivencia entre hombres se realice de manera tal

---

<sup>3</sup> GRISOLIA, Armando Julio, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Guía de estudio. 12ª edición (Buenos Aires, 2013), pág. 3

que permita a cada uno de ellos la posibilidad de desarrollarse según el orden de su naturaleza, a fin de que pueda alcanzar el cumplimiento de su vocación.

El derecho laboral regula la relación entre el empleador y el empleado, a través de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) regula el contrato individual de trabajo; y el derecho colectivo de trabajo, regula la relación en las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

#### 4.2 Caracteres

El derecho del trabajo presenta características propias que lo distinguen:

- a) **Derecho profesional**: se focaliza en la actividad que desempeña el trabajador, es decir, en el derecho mismo del trabajo desempeñado en condiciones de subordinación. Por ello, es un derecho protectorio de los trabajadores, que parte de una desigualdad económica frente a los empleadores, buscando nivelar la relación jurídica.
- b) **Imperativo**: limita el ámbito de autonomía de la voluntad y recurre a determinados medios técnicos para garantizar el cumplimiento de las normas que se consideran irrenunciables. Por otra parte, este derecho otorga importantes facultades de control a la autoridad administrativa que puede actuar tanto de oficio como por denuncia del propio trabajador, y que puede imponer sanciones para obligar al empleador al cumplimiento de la ley laboral.
- c) **Dinámico**: su contenido se encuentra en constante evolución. A veces se expande para incluir figuras que en principio se encontraban fuera de su ámbito y a veces deja de reglar otras situaciones que ingresan a formar parte de la seguridad social.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013, pág. 50-51

### **4.3 Finalidad**

La finalidad esencial del derecho del trabajo es la protección del trabajador que se desempeña por cuenta ajena, que es quien aparece como el más débil en la relación jurídico – laboral. Para ello la legislación laboral trata de compensar la desigualdad económica que existe entre trabajadores y empleadores, creando un desequilibrio legal que se contraponga a esa desigualdad real.

### **4.4 Naturaleza jurídica**

No existe uniformidad entre los autores en cuanto a la naturaleza de esta disciplina. Para algunos su naturaleza es propia del derecho privado por cuanto regula las relaciones entre empleadores y trabajadores (esta fue la postura que sostienen los autores italianos).

Para otros, es de derecho público por cuanto se caracteriza por una gran intervención del Estado, dejando un escaso margen a la libre disponibilidad de las partes y además porque la comunidad toda se encuentra interesada en su regulación (esta posición ha sido sostenida por autores alemanes). Otros autores sostienen que el derecho del trabajo no puede ubicarse de forma exclusiva dentro del ámbito público o privado, sino que se caracteriza por ser un derecho nuevo o derecho social ya que su regulación está orientada al bien común (Cesarino Jr., Brasil).

Siguiendo a la mayoría de la doctrina nacional, se considera que se trata de un derecho privado con connotaciones de derecho público (Livellara). Ello por cuanto regula relaciones entre partes privadas, pero del examen de sus normas se observa que la mayoría de ellas tiene la característica de ser de orden público. Cuando se habla de orden público, se hace referencia a normas que tienen un contenido imperativo y que son irrenunciables.<sup>5</sup>

En el orden Nacional interviene un organismo que es el Ministerio del Trabajo. En el orden Provincial, el organismo es la Subsecretaría del Trabajo.

---

<sup>5</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013, pág 51



#### 4.5 Autonomía




El derecho del trabajo es un derecho autónomo desde que tiene fuentes, normas y principio propios que lo caracterizan como una rama distinta de las demás ramas del derecho.<sup>6</sup>

### 5. RELACIÓN LABORAL

En el artículo 22, la Ley de Contrato de Trabajo establece que: “habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa o persona que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato de trabajo, sea verbal o escrito.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son:

-  Subordinación.
-  Remuneración.
-  Prestación personal del servicio.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios.

---

<sup>6</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013 pág 51-52

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral.<sup>7</sup>

La relación de trabajo tiene como fuente o causa de su existencia un negocio jurídico concretado entre las partes, explícita o implícitamente.<sup>8</sup>

## **6. CONTRATO DE TRABAJO**

### **6.1 Concepto**

Según el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo, “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

De esa manera, trabajador y empleador se obligan recíprocamente al cumplimiento de los deberes que surgen de una relación de intercambio que, por lo común, no se agota en una prestación aislada, sino que es de carácter sucesivo y trae aparejadas otras de lealtad, cooperación, solidaridad que comprometen a toda persona.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

<sup>8</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013, pág 110-112

<sup>9</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9° edición Tomo 1 (Buenos Aires, 2001), pág. 322-323

## 6.2 Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo

En forma separada la Ley de Contrato de Trabajo tipifica el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

El contrato es el negocio jurídico laboral, un acuerdo de voluntades con un objeto jurídico. En cambio, la relación de trabajo es la relación jurídica que surge entre el trabajador y el empleador por el hecho de la prestación de los servicios, con independencia del acto jurídico que ha originado dicha prestación. Es por ello que cuando ese vínculo cobra vida, por la prestación efectiva del trabajo, queda bajo la protección completa del orden público laboral, aun cuando no exista contrato o éste sea nulo o anulado. Puede haber contrato sin relación en la medida en que las partes hayan obligado recíprocamente al cumplimiento de determinados débitos, cuya ejecución se ha diferido en el tiempo.

La diferencia fundamental es respecto a la indemnización: si existe relación de trabajo, corresponde indemnización laboral (la demanda se hace ante la subsecretaría de trabajo). Si no existe relación de trabajo, le corresponde indemnización por daños y perjuicios (la demanda se interpone en el juzgado civil).

En definitiva, se señala que la relación de trabajo presupone la incorporación efectiva del trabajador a la empresa. El contrato de trabajo (escrito o no escrito) lo constituye el “negocio jurídico”, es decir, las pautas contractuales propias del contrato laboral lo que hace que éste sea lo que es y no un contrato civil o de otro tipo. El hecho de que el contrato comience a ejecutarse, no implica negar que la relación establecida se origine en el contrato.<sup>10</sup>

## 6.3 Caracteres del contrato de trabajo

Los caracteres del contrato de trabajo son:

- ✚ **Bilateral** (o singalagmático): por existir dos partes; TRABAJADOR – EMPLEADOR. El contrato puede generar obligaciones para una o las dos partes contratantes; a su vez esas obligaciones pueden darse al inicio del contrato o con posteridad.

---

<sup>10</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013, pág 111-112

- ✚ **Conmutativo**: por existir prestaciones recíprocas y equivalentes (trabajo y remuneración). Cuando las ganancias o pérdidas están perfectamente determinadas, no quedando libradas las resultas del contrato al azar o riesgo. Las partes conocen de antemano lo mínimo que percibirá el trabajador, sin perjuicio de incrementarse por premios, comisiones o bonificaciones.
  
- ✚ **Oneroso**: Según el artículo 115 de LCT, el trabajo no se presume gratuito. En todos los casos habrá que hacer efectivo el pago como contraprestación del servicio; no se concibe la existencia de un contrato de trabajo gratuito.
  
- ✚ **Intuito Personae**: la persona del trabajador es insustituible e indelegable.
  
- ✚ **De ejecución continuada** (o de tracto sucesivo): la remuneración del trabajador se devenga día a día, al igual que el trabajo que realiza. La prestación se prolonga en el tiempo. La obligación de las partes no se agota con la sola actividad.
  
- ✚ **No formal o informal**: no se estipula forma determinada, sólo por excepción la ley estipula la forma escrita para casos especiales (contrato de trabajo por tiempo determinado).
  
- ✚ **Consensual**: el contrato de trabajo se perfecciona con el consentimiento (o acuerdo de voluntad) de ambas partes, el cual debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.
  
- ✚ **Típico y nominado**: porque está regulado en la Ley de Contrato de Trabajo como contrato de trabajo individual y subordinado (o en relación de dependencia o dependiente).
  
- ✚ **Dependiente**: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y empleador. Comprende la facultad de dar órdenes, con el consecuente deber del trabajador de acatarlas; de este modo queda sometido a una organización de trabajo ajena, renunciando a su independencia. Es una vinculación.

## **6.4 Sujetos del contrato de trabajo**

### **6.4.1 Trabajador**

Definido en el artículo 25 de LCT: “se considera trabajador, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los art. 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.

Se excluye de la calidad de trabajador, para la LCT, a quién no sea persona física, o que no esté obligado a una prestación de servicios, o esté obligado a prestar servicios, pero éstos no sean remunerables o no se trate de servicios que deban ser prestados bajo la dependencia de otro (subordinados):

### **6.4.2 Empleador**

Definido en el artículo 26 de LCT: “como la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

Es aquella persona que física o jurídica que organiza su empresa mediante medios personales, materiales o inmateriales, bajo su dirección y con fines económicos o benéficos. Normalmente es un empresario que se integra con los trabajadores para constituir el contrato de trabajo.<sup>11</sup>

### **6.4.3 Socio empleado**

Definido en el artículo 27 de LCT: “las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad, o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán considerados como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la

---

<sup>11</sup> LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013, pág 124

aplicación de ésta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia”.

#### **6.4.4 Auxiliares del trabajador**

Definido en el artículo 28 de LCT: “si el trabajador estuviera autorizado a tener auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por ésta ley o regímenes legales o convencionales aplicables”.

### **7. SÍNTESIS**

Creemos que es de suma importancia partir de la base y conceptualizar puntos claves para el mejor entendimiento del presente trabajo. Que un trabajador conozca qué es un contrato de trabajo, cuáles son sus partes y principalmente qué diferencia tiene con una relación laboral, ya que estos conceptos pueden confundirse, es muy importante.

A su vez, poder presentar un breve resumen de la evolución del trabajo a nivel mundial y nacional, se considera útil para que cada individuo pueda sacar sus propias conclusiones teniendo la información necesaria.

## **II. CAPÍTULO II: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **1. INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo se analiza el tratamiento que se da a la extinción de un contrato de trabajo, comparando las distintas alternativas que se pueden presentar en la realidad, teniendo en cuenta las causales de finalización de los mismos.

Se comienza mencionando algunas nociones generales del contrato de trabajo. Se continúa abordando el tema del preaviso y su importancia a la hora de realizar las liquidaciones finales correspondientes.

Finaliza explicando los distintos tipos de extinciones de contrato de trabajo por voluntad del empleador, establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

### **2. NOCIONES GENERALES**

Al contrato de trabajo, en cuanto a su duración, es principio general que se lo considere celebrado por tiempo indeterminado. El art 91 de LCT dispone que "...dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social...".

Obviamente y por diversas razones (personales, económicas, globalización, tecnificación, etc.) el contrato de trabajo se extingue antes que el momento previsto como "ideal", lo que produce una serie de efectos jurídicos de fundamental importancia para las partes.

La extinción del contrato puede ser efectuada de modo unilateral o bilateral, expreso o tácito, siendo en todos los casos, primordial determinar con precisión el momento en que ella produce efectos.

### **3. PREAVISO**

#### **3.1 Concepto**

Se puede conceptualizar como la comunicación previa y anticipada a la disolución del vínculo de trabajo que debe realizar una parte a la otra, respetando los plazos establecidos por la ley para cada caso.

Por aplicación del principio de buena fe previsto en el artículo 63 de LCT ambas partes están obligadas a ajustar su conducta al resolver la relación de trabajo procurando evitar cualquier tipo de perjuicio al otro contratante, lo que lleva entonces implícita la obligación de notificar en tiempo propio la decisión de denunciar dicha relación, otorgándole entonces la posibilidad de sustituir la prestación que queda sin efecto. Es así que el trabajador podrá comenzar a buscar un nuevo empleo a fin de mantenerse económicamente mientras el empleador podrá iniciar la búsqueda la búsqueda del reemplazante sin que se afecte la continuidad del servicio.

#### **3.2 Plazos**

La LCT hace una distinción referente a la antigüedad que el trabajador tiene en su empleo para determinar los plazos por los cuales el preaviso debe ser otorgado por parte del empleador, es así que establece que cuando el trabajador esté en periodo de prueba, de 15 días de anticipación, cuando tenga hasta 5 años de antigüedad, el empleador debe otorgar el preaviso con una anticipación de 1 mes, y si su antigüedad fuera superior a 5 años, debe otorgarlo con una anticipación de 2 meses. Mientras que el trabajador debe preavisar con 15 días de anticipación, independientemente de su antigüedad en el empleo.

El trabajador no requiere de una antigüedad mínima en el empleo para que su empleador tenga la obligación de preavisarlo. Los plazos establecidos por la ley son mínimos, por cuanto la norma expresamente dispone los mismos para el supuesto en que las partes no lo fijen por un término mayor.



### **3.3 Perfeccionamiento del preaviso**

Siempre debe probarse la notificación del preaviso por escrito conforme lo dispone el artículo 235 de LCT, siendo las formas habituales de comunicación: telegrama, carta documento, un acta notarial o una nota firmada por el trabajador que es preavisado. En todos los casos la carga de la prueba de la emisión y recepción del preaviso la tiene quien la otorga.

El preaviso es una declaración unilateral de la voluntad de carácter recepticia, es decir que para su perfeccionamiento no sólo requiere ser emitido, sino que éste debe llegar al destinatario. Una vez perfeccionado el acto, no puede ser revocado salvo acuerdo expreso o tácito de partes, por cuanto el contrato de trabajo ha quedado extinguido a partir de esta notificación.

El artículo 4 de la ley 25.877 sustituye el texto del art. 233 de la LCT y dispone que los plazos del preaviso corren a partir del día siguiente al de su notificación.

### **3.4 Indemnización sustitutiva**

El incumplimiento de la obligación de otorgar el preaviso impuesta por el artículo 231 de LCT, genera el derecho de la denominada indemnización sustitutiva. Dicha indemnización procede tanto en el supuesto en que el incumplimiento se absoluto (el preaviso se omite, no se otorga) como si es parcial (el preaviso que se otorga lo es por un plazo menor al legal).

La LCT en su artículo 232 dispone que “la parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231”.

El monto de esta indemnización es equivalente a 1 o 2 meses (según antigüedad del trabajador) de la remuneración bruta al momento del distracto, es decir, la remuneración que el trabajador hubiera percibido durante el lapso de preaviso que fue omitido, tomándose incluso los aumentos salariales dispuestos para el período en que debería haber corrido el preaviso.

## 4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

### 4.1 Por muerte del empleador

La LCT dispone que el fallecimiento del empleador es causal extintiva del contrato de trabajo, condicionando su operatividad a ciertas condiciones o circunstancias. El Art. 249 expresa: “Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. En este caso, el trabajador tendrá el derecho a percibir la indemnización prevista en el Art 247 de esta ley”.

A diferencia de lo que ocurre con la muerte del trabajador que opera automáticamente como causa de extinción del contrato de trabajo, cuando quien fallece es el empleador, la relación laboral no queda “ipso facto” extinguida, por cuanto eventualmente puede continuar la explotación. Ahora bien, si el empleador que fallece, por algún motivo, condición personal o profesional o circunstancia particular, era determinante en la relación, el contrato de trabajo queda extinguido.

Así serían por ejemplo los casos en que el empleador era un profesional (contador, médico, etc.), sus causahabientes al no poseer título habilitante (o no tener interés) no pueden continuar con su actividad por lo cual el contrato de trabajo con la secretaria o asistente queda extinguido por dicha imposibilidad de continuar con la relación de trabajo.

### 4.2 Por justa causa

Puesto que el despido es una de las formas de extinguir el contrato de trabajo y surge de la voluntad de una de las partes, el mismo puede fundarse en una justa causa o efectuarse directamente sin causa.

Se recuerda que las principales características del despido son: a) es un acto unilateral; b) **receptivo** (se efectiviza cuando la otra parte toma conocimiento de él; c) **extintivo** (al llegar al conocimiento de la otra parte los efectos del contrato de trabajo cesan para el futuro); d) en principio es **informal** (puede ser verbal, por escrito, o puede surgir del comportamiento inequívoco de las partes).

Cuando el despido es dispuesto por el empleador es llamado despido directo.

Para configurar al despido con justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones del mismo por alguna de las partes del contrato de trabajo. Se refiere a una violación de los deberes de conducta o de prestación, es decir de una injuria que por su gravedad no permita la continuación del vínculo laboral, por ellos no cualquier incumplimiento contractual justifica el despido.

Es así que, teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad en el empleo, el Art 242 de LCT en su primera parte limita las posibilidades de extinguir en contrato de trabajo a las justas causas de despido que constituyan una injuria laboral "...que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación..."

#### **4.2.1 Injuria laboral**

Para que exista justa causa de despido debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legitima el ejercicio de la facultad rescisoria, se debe tratar de una injuria que por su "gravedad" torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual.

Que el despido sea justificado o injustificado es la base para la procedencia de los rubros indemnizatorios que correspondan. Es así que la segunda parte del Art 242 de LCT dispone que: "La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces...según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias de cada caso".

Para valorar la injuria se deben tener en cuenta las distintas pautas:

- ✚ Puede ser tanto de orden patrimonial como moral, pero no requiere dolo (es suficiente que lesione los intereses legítimos de las partes y sea lo suficientemente grave para impedir la continuación de la relación laboral).
- ✚ Debe ser valorada relacionándola con el contexto laboral y sociocultural en el cual se produce.
- ✚ Los hechos anteriores al despido, debidamente sancionados pueden ser invocados como antecedentes, pero siempre debe existir un hecho que justifique por sí mismo

el despido. Si los hechos anteriores no fueron oportunamente sancionados no pueden ser invocados.

- ✚ Si se trata de un trabajador con varios años de antigüedad que nunca fue sancionado, la gravedad de la injuria debe ser valorada más estrictamente.
- ✚ Para constituir injuria no es suficiente que las partes hayan pactado expresamente que determinado hecho tiene tal carácter: corresponde al juez decidir si se trata de un hecho que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación.

Conforme el Art 243 de LCT el despido por justa causa dispuesto por el empleador debe ser comunicado por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda.

Esta comunicación por lo general se efectúa mediante telegrama o carta documento, no obstante, si la misma se efectúa mediante una simple nota o comunicación interna de la empresa, es válida en tanto y en cuanto conste la recepción por parte del destinatario debido a su carácter recepticio.

Cuando estamos frente a un despido directo, es el empleador quien debe justificar la causa.

#### **4.3 Por vencimiento del plazo**

Se sabe que el principio general de los contratos de trabajo en cuanto a su duración, es que los mismo se entienden celebrados por tiempo indeterminado, siendo las excepciones a dicho principio: los contratos a plazo fijo (art. 90 LCT) o determinados tipos de contratos.

En el caso del contrato a plazo fijo, éste se realiza por escrito, con un término de duración cierto, el que no puede exceder de los 5 años, y siempre y cuando las modalidades de las tareas o de las actividades lo justifiquen (conf. Art 90 y 93 LCT).

Al respecto el art 250 de LCT dispone que: “cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el art 95, 2° párrafo de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el art 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año”.

No puede hablarse técnicamente de una indemnización, sino más bien de compensación por el tiempo de servicio prestado, por cuanto no hubo despido y el mismo fue cumplido de acuerdo a lo que las partes oportunamente convinieron.

Conforme lo dispuesto en el art 94 de LCT, si el contrato de trabajo fuera por tiempo determinado con una duración inferior a un mes, no corresponde otorgar el preaviso.

Ahora bien, el problema se presenta cuando el distracto se produce antes del vencimiento del plazo acordado por las partes, en este caso al trabajador no solo le corresponde la indemnización plena por despido injustificado del art 245 de la LCT, sino que también es acreedor a los daños y perjuicios provenientes del derecho común.

El art. 95 de LCT trata los casos de despido injustificado antes del vencimiento del plazo acordado con el trabajador al momento de celebrar el contrato a plazo fijo, disponiendo en consecuencia el pago de la indemnización por antigüedad del art 245 de LCT, y el pago de los daños y perjuicios que, de acuerdo a las normas del derecho común (civil) justifique el trabajador haber sufrido. Se refiere al daño emergente y al lucro cesante y que consisten normalmente en una suma equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el tiempo restante del contrato a plazo fijo rescindido antes del vencimiento del plazo acordado.

El contrato a plazo fijo no se extingue automáticamente, si no se preavisa se genera una nueva relación por tiempo indeterminado.<sup>12</sup>

El despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, en los contratos a plazo fijo, dará derecho al trabajador a las indemnizaciones por daños y perjuicios provenientes del derecho común y a las que le correspondan por extinción del contrato.

Si el tiempo que faltara para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Distintos supuestos de extinción antes de cumplirse el plazo de contratación. Indemnizaciones:

---

<sup>12</sup> FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ibidem.*, pág. 130

- ✚ Caso de extinción del contrato por ruptura anticipada: si el empleador despide al trabajador sin justa causa antes de cumplirse el término de finalización del contrato plazo fijo, el trabajador tendrá derecho a reclamar dos tipos de indemnizaciones:
  - Una de origen laboral y tarifado: la proveniente del art. 245.
  - Otra de origen civil y de carácter integral: la indemnización por daños y perjuicios que se fijará en función de los daños alegados y probados por el trabajador o en su defecto a los que estime el juez. Si en cambio, la ruptura anticipada del contrato proviene del trabajador, este deberá pagar a su empleador, en función del daño provocado, solamente la indemnización proveniente del derecho civil.
  
- ✚ Caso de extinción del contrato cuando este se encontraba preavisado e íntegramente cumplido y con más de un año de duración: corresponderá abonar al trabajador el 50% de la indemnización por despido sin causa del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.
  
- ✚ Caso de extinción del contrato cuando éste se encontraba preavisado e íntegramente cumplido y con menos de un año de duración: aquí hay una laguna legal que fue entendida por la mayoría de la doctrina en el sentido de que no existirá para el trabajador en dicha situación derecho a cobrar indemnización alguna.<sup>13</sup>

#### **4.4 Por quiebra o concurso del empleador**

Las dificultades económicas y financieras de la empresa no apaleadas oportunamente, pueden desembocar en la necesidad de solicitar su concurso preventivo o directamente pedir su propia quiebra, si es que un acreedor ya no lo ha hecho.

Desde luego que el estatus concursal de la empresa, no es una cuestión menor respecto de la situación de los trabajadores bajo su dependencia, quienes tanto en escenario del concurso preventivo como en el de la quiebra, verán conmovidas las bases mismas del vínculo laboral y en riesgo la

---

<sup>13</sup> MENDEZ, Patricia. op. cit., págs. 13-18

continuidad del trabajo con las consecuencias desvaliosas que de ellos se sigue no sólo para el trabajador y su familia, sino para toda la sociedad.

Por eso es que a lo largo de la legislación concursal se encuentran una serie de disposiciones mediante las cuales el legislador intenta poner a resguardo los derechos e intereses de este sector, dándole por un lado una activa participación en el proceso y por otro, asegurándole privilegios y otras preferencias a las acreencias que titularizan.

Debe tenerse presente que la apertura del concurso preventivo, no apareja para el empleador el desapoderamiento de sus bienes, entendido éste como la privación en la administración y disposición del patrimonio; sino que, por el contrario, intentando permanezca el estatus concursal de aquél, continuará a cargo de la administración con la sola limitación que importa la vigilancia del síndico, aunque tendrá prohibida la realización de determinados actos (aquellos que sean a título gratuito o los que importen alterar la situación de los acreedores de causa o título anterior a la presentación concursal), mientras que para la realización de otros (disposición a título oneroso), requerirá la previa autorización judicial.

Si el empleador quiebra por causas que no son imputables a su persona, y ello motivará la extinción del contrato de trabajo, la indemnización correspondiente al trabajador será del 50% de la indemnización por antigüedad. En cualquier otro supuesto dicha indemnización será al 100%. El juez de la quiebra será quien determine las circunstancias que se refieren, al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.<sup>14</sup>

En el art. 190 de la nueva Ley de Concursos y Quiebras, se establece: “En toda quiebra, el síndico debe informar al juez dentro de los veinte (20) días corridos contados a partir de la aceptación del cargo, sobre la posibilidad excepcional de continuar con la explotación de la empresa del fallido o de alguno de sus establecimientos y la conveniencia de enajenarlos en marcha.

En la continuidad de la empresa se tomará en consideración el pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia que representen las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales quienes deberán actuar en el periodo de continuidad bajo la forma de una cooperativa de trabajo. El término de la continuidad de la empresa, cualquiera sea su causa, no hace nacer el derecho a nuevas indemnizaciones laborales.

---

<sup>14</sup> FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias*”, Buenos Aires, págs. 131-132

La quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta (60) días corridos. Vencido ese plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha de la declaración en quiebra y los créditos que deriven de él se pueden verificar.”

#### **4.5 Despido discriminatorio**

Tanto el art 17 como el 81 de la LCT prohíben la discriminación en el contrato de trabajo.

Con relación al problema de la prueba de la discriminación, la Corte Nacional ha dicho recientemente: en los procesos en donde se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio del acto en juego resultará suficiente, para la parte que afirma haber sufrido tal acto, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

No existe una norma en el derecho del trabajo que sancione actualmente los actos discriminatorios, por lo que se recurre a la ley 23952 que es la ley general de antidiscriminación.

A la amplia normativa supralegal referida al tema se agrega ahora la reciente reforma introducida a la LCT a través del agregado del art. 17 bis, incorporado por la ley 26592 que establece: “que las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

El trabajador despedido por causa discriminatoria, puede pedir la anulación del despido ilícito, solicitando la reinstalación en el puesto con más la indemnización por daños y perjuicios o prestar conformidad con el despido así dispuesto y reclamar solo la reparación de los daños y perjuicios ocasionados por su exclusión discriminatoria.

#### **4.6 Sin justa causa**

Según el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo: “en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una



indemnización 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. Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo. Para el cálculo del salario base, en jurisdicción nacional no se toma en cuenta el sueldo anual complementario ni las gratificaciones al personal.”

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>15</sup>

## **5. SÍNTESIS**

Este capítulo es uno de los más significativos en este trabajo, ya que se presentan las distintas casusas de extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador. Es necesario que los trabajadores tengan conocimiento de las mismas, para ver en qué marco legal se encuadra cada situación personal y así poder realizar un análisis más profundo.

---

<sup>15</sup> FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, *Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias*, Buenos Aires, págs. 123.

### **III. CAPÍTULO III: LEY LABORAL DE LOS PAÍSES QUE CONFORMAN EL MERCOSUR**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo se realiza una comparación entre Argentina, Paraguay y Venezuela, países miembros del MERCOSUR, en relación a los sujetos del contrato de trabajo, el preaviso, las modalidades de dicho contrato y la extinción del mismo por voluntad del empleador.

El objetivo es poder mostrar, a grandes rasgos, cómo es la legislación de dichos países en relación al tema del presente trabajo; es por eso que solo se toma como fuente la Ley 213/1993 Código del Trabajo de Paraguay y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela.

#### **2. LEGISLACIÓN LABORAL DE PARAGUAY**

##### **2.1 Sujetos**

Según el art. 20 del Código del Trabajo de Paraguay, los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

La ley define al trabajador como toda persona que ejecuta una obra o presta a otro, servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo. También considera como trabajadores a los aprendices, que reciban salarios, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislado en el Capítulo I, Título III del Libro I de este Código.

Por su parte, conceptualiza al empleador diciendo que es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

## **2.2 Preaviso**

El Artículo 87 dice que cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas:

- a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, 30 días de preaviso.
- b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, 45 días de preaviso.
- c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, 60 días de preaviso.
- d) De más de diez años de antigüedad en adelante, 90 días de preaviso.

Por su parte, el Art. 88 señala que el preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica.

Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo.

## **2.3 Modalidades de contrato de trabajo**

El Art. 43 menciona que el contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito; pero deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.

La ley da la posibilidad, en su artículo 44, de que el contrato se celebre verbalmente cuando se refiera:

- a) Al servicio doméstico.
- b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días.
- c) A obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo.

El contrato de trabajo escrito, su modificación o prórroga, se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de

todo impuesto. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.<sup>16</sup>

A su vez el art 48 remarca que faltando contrato de trabajo escrito se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el trabajador, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios.

Otra clasificación es en cuanto a su duración, donde el contrato de trabajo podrá ser de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado. A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido.

El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros ni de cinco años para los empleados, y concluirá por la expiración del término convenido.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

Aquellos contratos relacionados con labores permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción, y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.

Otra categorización es por la forma de pagarse la remuneración. El contrato de trabajo puede ser:

---

<sup>16</sup> Artículo 45 Ley 213/1993 Código del Trabajo de Paraguay

- a) A sueldo: contrato a sueldo y a jornal es aquel en que se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.
- b) A jornal.
- c) A comisión: es cuando se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.
- d) A destajo: es aquel en que se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra.
- e) En participación: cualquiera sea la forma de remuneración, las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador.

La última clasificación es según los sujetos de la relación jurídica, el contrato de trabajo es:

- a) Individual: es la relación que se establece entre el trabajador y el empleador.
- b) De equipo: es la relación que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto un salario global.
- c) Colectivo de condiciones de trabajo: es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.<sup>17</sup>

#### **2.4 Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador**

El Art. 78 del presente Código dice que son causas de terminación de los contratos de trabajo:

- a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la ley.
- b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público o de un representante de la autoridad administrativa del trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto.

---

<sup>17</sup> Artículo 326 a 398 Título II del Libro III de este Código.

- c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato.
- d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato.
- e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra.
- f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos.
- g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato.
- h) El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva.
- i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código.
- k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la ley.
- l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente.
- m) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicable al contrato de trabajo.

Por su parte, el Art. 81 nombra las causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, y son las siguientes:

- a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador.
- b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión.

- c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores.
- d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo.
- e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato.
- f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- g) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo.
- h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa.
- i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen.
- j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas.
- k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.
- l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- m) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- n) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin.

- o) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido.
- p) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja.
- q) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente.
- r) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada.
- s) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:
  - 1. La dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas.
  - 2. La negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado.
  - 3. La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días.

- t) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados.
- u) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto.  
En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo.
- v) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.  
Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad.
- w) Comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros.



- x) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

Según el artículo 82, el empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de preavisar ni indemnizar.

### **3. LEGISLACIÓN LABORAL DE VENEZUELA**

#### **3.1 Sujetos**

Según la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, los sujetos que forman parte de una relación laboral son los trabajadores, patrono o patrona y representantes de patrono o patrona.

El artículo 35 define a trabajador o trabajadora como toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

A su vez, en el art 40 se define a patrono o patrona, como toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

A los efectos de esa Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.

Los directores, directoras, gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores, liquidadoras, depositarios, depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o de la patrona, aunque no

tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo.<sup>18</sup>

### **3.2 Preaviso**

Entendiéndose a tal como la comunicación previa y anticipada a la disolución del vínculo de trabajo que debe realizar una parte a la otra, en Venezuela, cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b) Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c) Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de omisión de preaviso mencionado anteriormente, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.

Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, la patrona o el trabajador o la trabajadora haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.<sup>19</sup>

A diferencia de la Legislación Argentina, la Ley Venezolana nada menciona en relación a los plazos de preaviso en caso de despido por voluntad del patrono o patrona (empleador en nuestro país).

---

<sup>18</sup> Artículo 41 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

<sup>19</sup> Artículo 81 y 82 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### 3.3 Modalidades de contrato de trabajo

En Venezuela, el contrato de trabajo podrá celebrarse:

- a) Por tiempo indeterminado: Se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado. Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

- b) Por tiempo determinado: Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

- c) Para una obra determinada: el contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad

proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

### **3.4 Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador**

Según el artículo 76, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:
  1. Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
  2. Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
  3. Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
  4. Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
  5. Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
  6. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del

trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

7. Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
8. Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
9. Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
10. Abandono del trabajo.
11. Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

1. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
  2. La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
  3. La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.
- c) Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

## **4. LEGISLACIÓN LABORAL DE ARGENTINA**

En este apartado solo se amplían las modalidades del contrato de trabajo, ya que el resto de los puntos mencionados en Venezuela y Paraguay, están desarrollados en el capítulo II.

### **4.1 Modalidades del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo, según el artículo 90 de LCT se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.<sup>20</sup>

#### **4.1.1 Trabajo por tiempo indeterminado**

La empresa contrata al trabajador y exige que cumpla con tareas en forma habitual, sin especificar plazo de duración de la relación laboral.

LCT en su artículo 92 establece que el trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (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 preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

---

<sup>20</sup> PARADA, Ricardo A. *Ibidem.*, pág. 10

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en el que el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, o al mes, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.<sup>21</sup>

#### **4.1.2 Trabajo por tiempo determinado, contrato a plazo fijo**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- ✚ Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- ✚ Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

El contrato no puede exceder el plazo de 5 años de lo contrario se transforma en un contrato por tiempo indeterminado

#### **4.1.3 Trabajo de temporada**

Se da cuando la relación entre las partes se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad, por tratarse de actividades o explotaciones estacionales.<sup>22</sup>

El empleador al iniciar cada temporada, debe notificar a los trabajadores, con una antelación no menor a 30 días, su voluntad de reiterar la relación en los términos del ciclo anterior. El trabajador, en un plazo de 5 días de notificado, debe manifestar su decisión de seguir o no con la relación laboral. Si el empleador no notifica, se tiene por entendido que se rescinde unilateralmente el contrato y responde por las consecuencias del mismo.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 11

<sup>22</sup> PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 12

<sup>23</sup> PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 12

#### **4.1.4 Trabajo eventual**

Se considera que existe contrato desde que comienza la relación hasta la finalización de la obra, servicio para el que fue contratado. Existe este contrato cuando el trabajador realiza actividades que responden a resultados concretos relacionados con servicios extraordinarios y transitorios que fueron determinado de antemano, siempre que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.<sup>24</sup>

Es un contrato en el que se conoce la fecha de inicio, pero no la de finalización.

#### **4.1.5 Trabajo en grupo o por equipo**

El empleador actúa por intermedio de un delegado o representante, celebrando un contrato con un grupo de trabajadores, los cuales se obligan a prestar servicios propios de la actividad del empleador.<sup>25</sup>

### **5. CUADRO COMPARATIVO**

A modo de resumen y para mayor entendimiento, se realiza un cuadro comparando todos los puntos mencionados anteriormente.

---

<sup>24</sup> PARADA, Ricardo A. *Ibidem.* pág. 12

<sup>25</sup> PARADA, Ricardo A. *op. cit.* pág. 13



	ARGENTINA	PARAGUAY	VENEZUELA
<b>SUJETOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Trabajador.</li> <li>✚ Empleador.</li> <li>✚ Socio-empleado.</li> <li>✚ Auxiliares del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Trabajador.</li> <li>✚ Empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Trabajador/a.</li> <li>✚ Patrono/a.</li> <li>✚ Representante del/a patrono/a.</li> </ul>
<b>PREAVISO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Forma: por escrito.</li> <li>✚ <u>Plazo:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del trabajador al empleador:15 días.</li> <li>• Del empleador al trabajador:</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <u>Forma:</u> en cualquier forma, pero debe ser probada por escrito o en forma auténtica.</li> <li>✚ <u>Plazo:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luego del período de prueba y hasta 1 año de servicio:30 días.</li> <li>• Más de 1 año y hasta 5 de antigüedad: 45 días.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <u>Forma:</u> no regulado.</li> <li>✚ <u>Plazo:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del trabajador al patrono/a:</li> <li>❖ Después de 1 mes de trabajo: 1 semana.</li> <li>❖ Después de 6 meses de trabajo: 15 días.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Trabajador en período de prueba:15 días.</li> <li>❖ Trabajador con hasta 5 años de antigüedad:1 mes.</li> <li>❖ Trabajador con antigüedad superior a 5 años:2 meses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 5 años y hasta 10 de antigüedad: 60 días.</li> <li>• Más de 10 años en adelante: 90 días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Después de 1 año de trabajo: 1 mes.</li> <li>• Del empleador al trabajador:</li> <li>❖ Despido por voluntad del patrono/a: no regulado.</li> <li>• Sin preaviso cuando hay causa justificada.</li> </ul>
<p><b>MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Por tiempo indeterminado.</li> <li>✚ Por tiempo determinado, a plazo fijo.</li> <li>✚ Trabajo de temporada.</li> <li>✚ Trabajo eventual.</li> <li>✚ Trabajo en grupo o por equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Según su duración: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De plazo determinado.</li> <li>• Por tiempo indefinido.</li> <li>• Para obra o servicio determinado.</li> </ul> </li> <li>✚ Por la forma de pagarse la remuneración:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Por tiempo indeterminado.</li> <li>✚ Por tiempo determinado.</li> <li>✚ Para una obra determinada.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• A sueldo.</li> <li>• A jornal.</li> <li>• A comisión.</li> <li>• A destajo.</li> <li>• En participación.</li> </ul> <p>✚ Por los sujetos de la relación jurídica el contrato de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es individual.</li> <li>• De equipo.</li> <li>• Colectivo de condiciones de trabajo.</li> </ul>	
<p><b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR</b></p>	<p>✚ Por muerte del empleador.</p> <p>✚ Por justa causa.</p> <p>✚ Por injuria laboral.</p>	<p>✚ El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público.</p> <p>✚ El vencimiento del plazo o la terminación de la obra.</p> <p>✚ La muerte o incapacidad del empleador.</p>	<p>✚ Despido.</p> <p>✚ Voluntad común de las partes.</p>

✚ Por vencimiento del plazo.

✚ Por quiebra o concurso del empleador.

✚ Despido discriminatorio.

✚ Sin justa causa.

✚ La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa.

✚ El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas.

✚ El despido del trabajador por el empleador con causa justificada.

✓ Por voluntad unilateral del empleador, algunas de ellas son:

✚ El engaño por parte del trabajador.

✚ Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo.

- ✚ Los actos de violencia, amenazas, injurias del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes.
- ✚ La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares.
- ✚ Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, etc.
- ✚ La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo.
- ✚ La revelación por el trabajador de secretos o asuntos de carácter reservado.

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>✚ Descuido o imprudencia del trabajador que haga comprometer la seguridad de la empresa.</li><li>✚ La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga.</li><li>✚ La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador.</li></ul> |  |
|--|---|--|

## 6. SÍNTESIS

Se dan a conocer los sujetos, el preaviso, las modalidades del contrato de trabajo y las causas de extinción del mismo por voluntad del empleador, pero de Paraguay y Venezuela a fin de poder comparar nuestra legislación con la de dichos países.

A raíz del cuadro comparativo podemos ver que en cuanto a los sujetos en los tres países participan los mismos con pequeñas diferencias en Argentina y Venezuela. En relación al preaviso, el mismo no está regulado en Venezuela cuando es del empleador al trabajador, a diferencia de los otros dos donde sí lo está. Las modalidades en las tres legislaciones son similares, pero se observa que no sucede lo mismo con las causas de extinción, ya que Paraguay detalla minuciosamente cada una, a diferencia de Venezuela donde sólo hay dos.

Este capítulo es necesario para que cada persona pueda realizar su propio análisis, de si consideran que nuestra legislación es más beneficiosa o no que otras, de las oportunidades que les da a cada sujeto que participa en la relación laboral, etc.

## IV. CAPÍTULO IV: JURISPRUDENCIA Y CASOS PRÁCTICOS

### 1. JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia, en el lenguaje jurídico, refiere al conjunto de pronunciamientos que dictan las personas que tienen capacidad y facultad de interpretar las normas jurídicas, adaptándolas a cada caso concreto.

La jurisprudencia se forma a partir de todos los fallos de tribunales judiciales, ya que todo constituirá un precedente de acción. Es por esto que una decisión de un juez no tiene solamente el efecto actual, sino que servirá de precedente para futuras ocasiones, tanto de ellos como de otros magistrados. La frase '*sentar jurisprudencia*' se usa justamente para aquellas situaciones en las que un juez establece los parámetros con los que la justicia comenzará a expedirse en algún caso.

#### 1.1 Introducción

En el presente párrafo se citan algunos conceptos teóricos, extraídos de la Ley de Contrato de Trabajo y del Código Civil y Comercial de la Nación, a tener en cuenta, para el mejor entendimiento de los fallos enumerados en apartado siguiente:

- ✚ **Art. 10. Conservación del contrato:** En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.
- ✚ **Art. 21. Contrato de trabajo:** Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.
- ✚ **Art. 23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo:** El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo,



salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demuestre lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

- ✚ **Art. 62. Obligación genérica de las partes:** Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.
- ✚ **Art. 67. Facultades disciplinarias. Limitación:** El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.
- ✚ **Art. 84. Deberes de diligencia y colaboración:** El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.
- ✚ **Art. 85. Deber de fidelidad:** El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.
- ✚ **Art. 86. Cumplimiento de órdenes e instrucciones:** El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.
- ✚ **Art. 242. Justa causa:** 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. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las

relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

✚ **Art. 1725 CCCN:** Valoración de la conducta. Cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias. Cuando existe una confianza especial, se debe tener en cuenta la naturaleza del acto y las condiciones particulares de las partes. Para valorar la conducta no se toma en cuenta la condición especial, o la facultad intelectual de una persona determinada, a no ser en los contratos que suponen una confianza especial entre las partes. En estos casos, se estima el grado de responsabilidad, por la condición especial del agente.

## **1.2 Ejemplo de fallos**

Se tomaron las ideas principales de cada uno de ellos, ya que los mismos eran extensos. El objetivo es poder mostrar distintas situaciones ocurridas con respecto a la extinción del contrato de trabajo.

**1.2.1 Título:** DERECHO LABORAL - INJURIA LABORAL - DESPIDO POR JUSTA CAUSA - REGLA DE PROPORCIONALIDAD - GRAVEDAD DE LA FALTA. SEXTA CAMARA DEL TRABAJO - PRIMERA CIRCUNSCRIPCION DE MENDOZA. “CALZETTA ALFREDO JESUS C/ BODEGAS CHANDON S.A. P/ DESPIDO”

### **1.2.1.1 Hechos**

El Sr. ALFREDO JESUS CALZETTA comparece por medio de apoderado e interpone formal demanda contra BODEGAS CHANDON S.A. por la suma de \$ 899.593,47 o en lo que en más o en menos surja de las probanzas de autos.

Expresa que el 01.02.1993, la empleadora contrató al Sr. Calzetta. Que las tareas asignadas fueron las de chofer y encargado de residencia del personal jerárquico y directivo de la demandada y del grupo económico del cual integra CHANDON.

Indica que en el año 2002 fue destinado al sector de compras. Tenía como función contactar a proveedores, solicitar cotizaciones y autorizar la compra de insumos.

Que luego de cuatro años como analista de compras, fue designado como Supervisor de Almacén, estando a cargo de recibir los insumos de los proveedores (etiquetas, bodegas, corchos), almacenarlos y entregarlos al sector correspondiente de la bodega.

Manifiesta que en el 2013 se le asignó, además de las tareas de supervisor de almacén de insumos, la supervisión del almacén de productos terminados para VISITORS; que eran productos con los que contaban los guías turísticos para ofrecer en degustación a los turistas.

Relata que todo se desarrolló con normalidad hasta el día 23.01.2017, fecha en que el actor se encontraba desempeñando sus tareas habituales, cuando fue citado a la oficina del Director de Recursos Humanos. Que en dicha oficina lo esperaba el Director de Recursos Humanos y uno de sus jefes, Sr. Raúl Diminuto, y la Escribana María Inés Verdaber, quien le impone del contenido del acta notarial serie H Nro. 752751, la que decía: *"...Por medio de la presente, se notifica que el día 26 de diciembre de 2016 fuimos advertidos por personal interno de la empresa, de la existencia de movimientos extraños de productos terminados en el sector de almacenes de Chandón Argentina. Tal denuncia determinó que de manera inmediata se iniciara un minucioso protocolo de investigación. El día 5 de enero de 2017 se constató, en presencia del escribano público, en el depósito que alquila a Andreu para la guarda de insumos y de materia prima, cuyo movimiento es de su responsabilidad, la existencia de un pallet conteniendo encima un bulto embalado. Se procedió a abrir tal bulto, ante el escribano actuante, constatándose la existencia de cajas con productos terminados de diferentes marcas que produce Bodegas Chandón S.A. Esta constatación determinó la presencia de 65 cajas. De esta mercadería no se encontró documentación, conforme procedimientos, que registrara la previa salida de la bodega ni la entrada al depósito. Esto puso de manifiesto una importante irregularidad, desde que es de su cabal conocimiento que en el mismo sólo debe haber insumos secos; en principio, nunca productos terminados, ni para su guarda, ni para su eventual distribución. Si eventualmente los hubiera, es imprescindible que tal excepción conste detallada y transparentemente en los registros de entrada y salida y/o en las pertinentes autorizaciones para ello. El día 11.01.2017, fue registrado por las cámaras y el personal de seguridad que Ud. se retiró del predio que Bodegas Chandón S.A. posee en Agrelo, con la camioneta marca Chevrolet S- 10 de propiedad de la, aparentemente con rumbo al depósito Andreu. La camioneta ingresó a Andreu y estaba vacía, lo que las cámaras han captado perfectamente. Cuando la camioneta salió al depósito, no estaba vacía (llevaba un bulto) según muestran las cámaras de*

*seguridad que posee dicho predio. Sin embargo, el momento que retornó al predio de la Bodega Chandón en Agrelo, en esa camioneta y siempre conduciéndola Ud. y sin acompañante, las cámaras de seguridad registraron que el ingreso, no tenía ya el bulto con el que salió del depósito, sino solo un pallet vacío. Esto pone en evidencia que entre el depósito y el predio de la Bodega Chandón SA, hubo un movimiento de mercadería del que no hay registro. Ese mismo día se realizó una nueva constatación entre escribano público, en el mismo lugar de la anterior, advirtiéndose que en el lugar de las cajas anteriormente verificadas, solo se encontraban 57 cajas. El solo episodio de la existencia de producto terminado sin registro ni de entrada ni de salida de la Bodega, y sin autorización ni justificación, en el área de su responsabilidad, y los movimientos protagonizados por Ud. en esa ocasión, pone de relieve, por lo menos un accionar contrario a sus deberes de diligencia y colaboración, fidelidad, obediencia y no concurrencia previstos en los Art. 84, 85, 86, y 88 LCT.*

Las irregularidades referidas consistieron centralmente: 1. En la constatación (acta notarial de fecha 05.01.2017) de la existencia de un pallet con productos terminados, en el depósito que se alquila a Andreu estrictamente para la guarda de insumos y de materia prima (sólo para insumos secos, nunca para productos terminados), cuyo movimiento estaba bajo la órbita de responsabilidad del trabajador. 2. Falta de respaldo documental de salida de la bodega y de entrada al almacén de dicha mercadería. 3. Movimientos extraños que describe en un vehículo de la empresa (en fecha 11.01.2017) conducido por el actor, captado por las cámaras de seguridad.

#### **1.2.1.2 Sentencia**

El Tribunal considera que, BODEGAS CHANDON S.A. luego de hacer uso de una de las herramientas permitidas por la ley para la averiguación del supuesto hecho cometido, y ante la constatación de irregularidades imputables al trabajador, válidamente decidió su despido causado.

Considera que el actor no cumplió con la observancia de los deberes de prestación y de conducta establecidos en los **artículos 62, 84, 85 y 86 de la Ley de Contrato de Trabajo**, como tampoco con las disposiciones del **artículo 1725 CCCN** (antes artículo 902 del Código Civil Argentino) que dispone “*Valoración de la conducta. Cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias. Cuando existe una confianza especial, se*

*debe tener en cuenta la naturaleza del acto y las condiciones particulares de las partes. Para valorar la conducta no se toma en cuenta la condición especial, o la facultad intelectual de una persona determinada, a no ser en los contratos que suponen una confianza especial del agente...”*

### **1.2.1.3 Comentario**

La ley dice que una de las partes podrá denunciar el contrato 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. Como así también, que el empleador podrá aplicar las medidas disciplinarias proporcionadas en los incumplimientos demostrados por el trabajado.

En el caso planteado, el trabajador tiene conductas extrañas, que hace que el empleador empiece a realizar investigaciones y llegue a la conclusión de que éste incurrió en acciones que van en contra del deber de diligencia y colaboración y el deber de fidelidad. Y por dicho motivo, decide despedirlo. El Tribunal entendió que lo correcto fue no dar lugar al pedido del trabajador y entender al despido con justa causa.

**1.2.2 Título:** DERECHO LABORAL - DESPIDO POR JUSTA CAUSA - DESPIDO SIN JUSTA CAUSA - DESPIDO DIRECTO - INDEMNIZACION LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO. SEXTA CAMARA DEL TRABAJO - PRIMERA CIRCUNSCRIPCION DE MENDOZA. BARROSO ANGEL DANIEL Y OTS. C/ TAMER INDUSTRIAL S.A. P/ DESPIDO

#### **1.2.2.1 Hechos**

Se presentan los actores Sres. ANGEL DANIEL BARROSO, FABIAN ALEJANDRO CASTRO, SERGIO OCTAVIO CARTOFIEL Y HECTOR HUGO AGUIRRE, y por medio de apoderado interponen formal demanda ordinaria contra TAMER INDUSTRIAL S.A., por la suma de \$ 343.871, y/o en lo que en más o en menos surja de las pruebas a rendirse en autos. Reclamando en particular la

suma de \$ 75.387 el Sr. ÁNGEL DANIEL BARROSO; \$ 88.424 el Sr. OCTAVIO CARTOFIEL; \$ 89.125 el Sr. FABIÁN ALEJANDRO CASTRO; y \$ 90.935 el Sr. HÉCTOR HUGO AGUIRRE.

Señala que sus mandantes ingresaron a trabajar para TAMER INDUSTRIAL S.A., desarrollando tareas de metalmecánica.

Manifiesta que las relaciones laborales se desarrollaron sin inconvenientes hasta que en el mes de octubre del 2014 los cuatro trabajadores fueron despedidos. Que en el mismo mes los actores remitieron telegramas laborales rechazando la causal invocada y reclamando el pago de los rubros emergentes del distracto.

Relata específicamente que los cuatro trabajadores fueron despedidos en fecha 03.10.14 y 06.10.14. Que la causa invocada por la empresa consistió en faltas de respeto y manifestaciones injuriantes, ofensivas, soeces e insultantes vertidas por los trabajadores hacia compañeros de trabajo (Barroso), los titulares de la empresa (Castro y Aguirre) y al supervisor de la empresa (Cartofiel).

Describe que a partir del año 2014 la demandada comenzó a presentar serias dificultades financieras y económicas, iniciando un procedimiento preventivo de crisis ante la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza. Que la estrategia consistió en una reducción de los costos laborales mediante una disminución de la carga horaria. Que, ante la negativa de los actores a aceptar tal reducción salarial, la empresa directamente los despidió.

Corrido el traslado de ley, se presenta la demandada TAMER INDUSTRIAL S.A. por intermedio de su representante legal y contesta demanda.

Señala que es cierto que la empresa a mediados del año 2014 se encontraba atravesando una situación económica crítica. Que, por ello, a efectos de hacer frente a la situación deficitaria de la empresa, consensuó con sus trabajadores una reducción temporal (por 6 meses) de la jornada de trabajo en un 30 % de la carga habitual.

Afirma que en fecha de 02.10.14, mientras el Sr. BARROSO hablaba con sus compañeros, comenzó a gritarle a su compañero Sr. PARISSI, faltándole el respeto, y refiriéndose a sus empleadores de manera insultante. Que, por ello, para averiguar lo sucedido se decidió realizar una investigación interna en la cual se labraron actas, procediendo finalmente a despedir con causa al trabajador.

Que, en un hecho totalmente independiente, se constató en una investigación interna de la empresa, que el día 01.10.2014, los Sres. CASTRO y AGUIRRE comenzaron a realizar manifestaciones públicas contra sus empleadores utilizando términos irrespetuosos que reproduce. Que, por ello, para averiguar lo sucedido, también se realizó una investigación interna en la cual se labraron actas, procediendo finalmente a despedir con causa a los trabajadores.

En cuanto al Sr. CARTOFIEL, su despido se fundó en el hecho de haber contestado irrespetuosamente a su superior inmediato al serle solicitado que volviera a su lugar de trabajo. Que la instrucción dada por el superior no era un mero capricho, porque al ser superior de aquel tenía el deber de llamarlo a su trabajo, pero fundamentalmente, por los riesgos existentes en el taller cuando se estaba fuera de las posiciones correspondientes.

#### **1.2.2.2 Sentencia**

El Tribunal dijo : Si bien se considera que el accionar ventilado en el proceso no ha sido el esperado entre los sujetos del contrato de trabajo, resultando a todas luces írrita la existencia de faltas de respeto entre compañeros de faena, superiores jerárquicos y empleadores; se entiende que en la causa, la decisión de desvincular sin más a los actores resultó desproporcionada, excesiva y no ajustada a los preceptos rectores de nuestro régimen legal imperante, habiendo vulnerado la empleadora el principio de continuidad y conservación del empleo.

En síntesis, de las posturas asumidas por los accionantes en la demanda, por la defendida en la contestación de la demanda, de las constancias objetivas de la causa judicial, de los despachos postales intercambiados entre los contendientes y de las demás pruebas nos han conducido a la decisión de considerar **que el despido directo materializado deviene en improcedente**, y por ello les asiste razón a las actoras al pretender le sean reconocidos en esta instancia sus derechos vulnerados.

#### **1.2.2.3 Comentario**

En este caso, el Tribunal considera improcedente el despido, ya que argumentar el mismo por faltas de respeto es un acto desproporcionado y excesivo. La ley dice que, en caso de duda, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad del contrato, es decir, el principio de continuidad y conservación del empleo.

**1.2.3 Título: DERECHO LABORAL - PRESUNCION DE CONTRATO DE TRABAJO - PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.\_ PRIMERA CAMARA DEL TRABAJO - PRIMERA CIRCUNSCRIPCION DE MENDOZA PODER JUDICIAL MENDOZA. PIZARRO ENRIQUE ARIEL C/ FERNANDEZ CLAUDIO DAVID P/ DESPIDO.**

**1.2.3.1 Hechos**

Comparece el Sr. Pizarro Enrique Ariel, por intermedio de apoderado, e interpone formal demanda contra el Sr. Fernández Claudio David por el cobro de \$136.167 o lo que en más o en menos surja de la prueba a sustanciarse en autos con más sus intereses y costas, en concepto de indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido, haberes de febrero y marzo de 2013, SAC, vacaciones adeudadas, diferencias salariales, y sanciones arts. 8 y 15 de la ley 24013.

Refiere que el demandado tiene como actividad principal la reparación de heladeras comerciales y particulares, con el nombre de fantasía CDF Refrigeraciones. Que su representado ingresó a trabajar bajo la dependencia del empleador el mes de septiembre de 2013, reparando heladeras, tareas cumplidas de lunes a viernes de 9 a 13 horas y 16.30 a 20.30, y los sábados de 9 a 13 horas, con una remuneración mensual de \$650. Que el vínculo de trabajo se mantuvo clandestino, lo que motivó que su parte emplazara la registración.

Corrido el traslado correspondiente, comparece a fs. Fernández Claudio David por intermedio de apoderada y sostiene que entre su mandante y el actor no hubo contrato de trabajo al no existir ninguno de los elementos típicos de éste.

Señala que el actor es un conocido de su representado, al haber vivido en el mismo barrio y concurrido a la misma escuela, también han compartido partidos de fútbol y salidas. Que el demandante se quedó sin trabajo, por lo que le solicitó a Fernández tareas, pero al desconocer el oficio, éstas le fueron negadas. Que luego el Sr. Pizarro le pidió concurrir al negocio, aunque sea para tomar mate y evitar las críticas de su esposa. Que, en este sentido, concurría esporádicamente y solicitaba, cuando salía alguna camioneta al centro que lo llevase. Que luego rechazó la intimación formulada por el trabajador.



### **1.2.3.2 Sentencia**

La prestación de servicios se encuentra probada, y frente a la ausencia de prueba en contrario y/o de circunstancias que me permitan apartarme, se hace efectiva la presunción del Art. 23 de la LCT.

Por lo expuesto, normas legales y jurisprudencia es mi convicción que entre Pizarro Enrique Ariel y Fernández Claudio David existió un contrato de trabajo iniciado el mes de septiembre de 2013, con jornada completa, prestando el primero servicio en el arreglo de equipos de refrigeración como personal auxiliar B, quedando regido por el CCT 130/75 y la LCT.

### **1.2.3.3 Comentario**

En este caso, el Tribunal entiende que el trabajador, al haber prestado servicios para el empleador, se presume que existió un contrato de trabajo. Ya que la ley dice que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demostrase lo contrario. Y que esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato.<sup>26</sup>

## **2. CASOS PRÁCTICOS**

Se desarrollan dos liquidaciones, una con despido sin justa causa y sin preaviso y la otra, sin justa causa, pero con preaviso.

### **2.1 Introducción**

Para poder realizar los casos prácticos de liquidaciones finales, se considera conveniente citar las indemnizaciones que tiene la LCT para la mayor comprensión de los mismos.

---

<sup>26</sup> Fallos de la página del Poder Judicial de la provincia de Mendoza  
<http://www2.ius.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>

✚ **Art. 123. Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional:** Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

✚ **Art. 156. Indemnización:** Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.


✚ **Art. 231. Plazos:** El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

✚ **Art. 232. Indemnización substitutiva:** La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

✚ **Art. 233. Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido:** Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva 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. La integración del

mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

 **Art. 245. Indemnización por antigüedad o despido:** En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (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.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

## **2.2 Liquidación**

### **CASO 1: despido sin justa causa y sin preaviso**

Fecha de ingreso	03/11/2004
Fecha de despido	15/06/2010

Remuneración mensual, normal y habitual  
(mrmnh) \$ 2.500,00

Tope convenio colectivo de trabajo \$ 5.400,00

Cálculo antigüedad 5 años, 8 meses y 12 días

Liquidación

<b>a) Integración mes de despido (Art. 233 L.C.T.)</b>		\$ 1.354,17
	(MRMNH/30) * días	
Corresponden 15 días	correspondientes	\$ 1.250,00
<b>S.A.C. sobre integración</b> (integración /12)		\$ 104,17
<b>b) Indemnización por falta de preaviso (Art. 232 L.C.T.)</b>		\$ 5.416,67
Como la antigüedad supera los 5 año		\$ 5.000,00
Corresponden 2 meses de preaviso * MRMNH		
<b>S.A.C. sobre Preaviso</b> (preaviso /12)		\$ 416,67
<b>c) Indemnización Art. 245 L.C.T.</b>		\$ 5.400,00

Períodos	6		
Mejor Remuneración Normal, M. y H.	\$ 2.500,00		
Total (períodos * MRMNH)	\$ 15.000,00		
Tope Máximo Base Indemnizatoria	\$ 5.400,00		
Indemnización a considerar	\$ 5.400,00		
<b><u>d) Aguinaldo Proporcional 1° Semestre 2.010 (art. 123 L.C.T.)</u></b>			1145,83
Días trabajados			
De enero a mayo	150		
Junio	15		
Total días trabajados	165		
MRMNH * días trabajados		1145,83	
<hr/>			
2	180		
<b><u>e) Vacaciones No Gozadas que correspondan (art. 156 L.C.T.)</u></b>			\$ 1.083,33
Días de vacaciones			
	21		
Días trabajados en el año			
	165		
<u>Días de vacaciones * días trabajo en semestre</u>			10
días del año			

Valor por día	\$ 100,00	
<u>MRMNH</u>		
25		
Total vacaciones	\$ 1.000,00	
<b>SAC sobre Vacaciones</b> (vacaciones /12)	\$ 83,33	
<b>f) Sueldo del mes</b>	\$ 1.250,00	\$ 1.250,00
Trabajó 15 días en el mes de junio		
<u>MRMNH * 15 días</u>		
30 días		
<b>TOTAL A LIQUIDAR</b>		<b>\$ 15.650,00</b>

**CASO 2: despido sin justa causa y con preaviso**

Fecha de ingreso	01/01/2017
Fecha de despido	30/11/2018
Remuneración mensual, normal y habitual (mrmnh)	\$ 24.000
Tope convenio colectivo de trabajo	\$ 62.500

Cálculo antigüedad

1 año y 11 meses

Liquidación

<b><u>a) Integración mes de despido (Art. 233 L.C.T.)</u></b>		\$ 0,00
no corresponde	\$ 0,00	
<b>S.A.C. sobre integración</b> (integración /12)	\$ 0,00	
<b><u>b) Indemnización por falta de preaviso (Art. 232 L.C.T.)</u></b>		\$ 0,00
no corresponde	\$ 0,00	
<b>S.A.C. sobre Preaviso</b> (preaviso /12)	\$ 0,00	
<b><u>c) Indemnización Art. 245 L.C.T.</u></b>		\$ 48.000,00
Períodos	2	
Mejor Remuneración Normal, M. y H.	\$ 24.000,00	
Total (períodos * MRMNH)	\$ 48.000,00	

Topo Máximo Base Indemnizatoria	\$ 62.500,00		
Indemnización a considerar	\$ 48.000,00		
<b><u>d) Aguinaldo Proporcional 2° Semestre 2.018 (art. 123 L.C.T.)</u></b>			\$ 10.000,00
días trabajados			
de julio a noviembre	150		
Total	150		
MRMNH * días trabajados		\$ 10.000,00	
2	180		
<b><u>e) Vacaciones No Gozadas que correspondan (art. 156 L.C.T.)</u></b>			\$ 13.346,67
Días de vacaciones	14		
Días trabajados en el año	330		
<u>Días de vacaciones * días trabajo en semestre</u>		13	
días del año			
Valor por día		\$ 960,00	
<u>MRMNH</u>			
25			



Total vacaciones	\$ 12.320,00	
<b>SAC sobre Vacaciones</b> (vacaciones /12)	\$ 1.026,67	
<b><u>f) Sueldo del mes</u></b>	\$ 24.000,00	
Trabajó 30 días en el mes de noviembre		
<u>MRMNH * 15 días</u> 30 días		
<b>TOTAL A LIQUIDAR</b>		<b>\$ 95.346,67</b>

### 3. SÍNTESIS

Es muy importante que cada trabajador conozca a grandes rasgos los conceptos que integran una liquidación final. Por tal motivo, ejemplificar distintas situaciones de extinción del contrato laboral, las más comunes, son muy significativas para que los individuos tengan modelos de cómo se realizan.

Al principio del segundo apartado del presente capítulo, se nombran diferentes artículos a tener en cuenta que le son útiles tanto a trabajadores como a empleadores. Es menester realizar este aporte, ya que al ser extensa nuestra Ley y al no tener tantos conocimientos de la misma, se dificulta encontrar aquellos conceptos necesarios para practicar la liquidación final.

## CONCLUSIÓN

El trabajo es una actividad que dignifica al hombre, con la que pretende satisfacer distintos tipos de necesidades. Además, es una forma de convivencia con los demás, una auténtica escuela de formación social y como tal ha ido evolucionando a través de la historia y hasta la actualidad.

Dichos cambios ocurren, desde hace ya unos años, de manera acelerada, por lo tanto, es importante conocer la regulación existente sobre la relación laboral entre empleadores y empleados. El derecho laboral argentino exige una serie de requisitos a cumplir para la regulación de dicha relación.

También es menester comprender las diferentes modalidades de extinción del contrato de trabajo, ya que con ellas aparecen distintos puntos a tener en cuenta por parte del trabajador para poder entender su liquidación final y hacer cumplir sus derechos. Por su parte, el empleador debe tener muy claro lo mencionado en el presente trabajo, para abonar al empleado lo que le corresponde y no caer en sanciones que pueden perjudicarlo.

Por lo expuesto anteriormente, se puede concluir que este trabajo de investigación cumple con los objetivos mencionados en el mismo, ya que es útil para cualquier trabajador y empleador que no tiene conocimientos sobre la legislación laboral de nuestro país. Por medio de éste, se pueden entender de mejor manera las liquidaciones finales, analizando las indemnizaciones y conceptos que se integran en las mismas.


## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Código del Trabajo de Paraguay.
- ✓ Fallos de la página del Poder Judicial de la provincia de Mendoza:  
<http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>
- ✓ FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos. [y otros], (2011), “Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias”, Buenos Aires.
- ✓ GRISOLIA, Armando Julio, (2013), “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Buenos Aires.
- ✓ HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO, FERNANDEZ COLLADO, CARLOS Y BAPTISTA LUCIO, PILAR. (1997). Metodología de la Investigación. Colombia: MCGRAW-HILL.
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Venezuela.
- ✓ LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013.
- ✓ MENDEZ, Patricia, (2010), “Sueldos y jornales para jóvenes egresados”, Mendoza.
- ✓ Relación Laboral. Recuperado de <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>
- ✓ PARADA, Ricardo A. [y otros], (2011), “Leyes laborales y previsionales”, Buenos Aires.
- ✓ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, (2011), “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Buenos Aires.

## DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 29 de Julio 2019

 Campos Margarita E.  
Firma y aclaración


26068  
Número de registro

34.756.448  
DNI

### DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 29 de Julio de 2019 .

  
Fernanda E. Antonella  
Firma y aclaración

26629  
Número de registro

35875386  
DNI