
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Extinción. Sustitución del preaviso

El preaviso procura disminuir los efectos perjudiciales de una finalización imprevista del vínculo laboral. Lo hace posibilitando al trabajador la búsqueda de un nuevo empleo y al empleador el encuentro de un reemplazante que ocupe el puesto que ha quedado vacante.

El artículo 232 de la Ley de Contrato de Trabajo sanciona a la parte que no cumpla con el preaviso de la extinción del contrato de trabajo que ha resuelto. Sus términos son: “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”. Genera una indemnización reparatoria en el supuesto de omisión del preaviso.

Pasando al análisis del artículo y de sus concordancias pueden realizarse los siguientes señalamientos:

- Del texto surge que el preaviso es una obligación establecida para ambas partes: tanto para el empleador como para el empleado. No existe una conciencia generalizada del deber para los trabajadores pues en la práctica los empleadores no acostumbran aplicarles esa indemnización.
- La sanción también prospera cuando no se ha cumplido debidamente con la notificación del preaviso, como queda aclarado en el artículo glosado con estas palabras: “o lo otorgue de modo insuficiente”. Tal sería el caso de una comunicación efectuada en un lapso inferior al legal.
- Queda claro el monto a que asciende la indemnización sustitutiva. La parte incumplidora deberá abonar a la otra una suma equivalente a la remuneración que correspondería al dependiente durante el plazo de preaviso que fija el artículo 231.

- En consecuencia se realiza una remisión a la norma anterior. Si las partes no lo fijaron en un término mayor, el artículo 231 establece una anticipación para el trabajador en todos los casos de quince días y diferentes lapsos para el empleador, según se trate del período de prueba (quince días), cuando la antigüedad del trabajador no exceda los cinco años (un mes) y cuando fuese superior (dos meses).
- Es necesario recordar que las consideradas empresas PyMEs, de conformidad a la Ley 24.467, poseen un plazo de preaviso general de un mes para la notificación.
- En el contrato de trabajo a plazo fijo existe el deber de preavisar cuando su duración es superior a un mes y la omisión lo convierte en un contrato a tiempo indeterminado.
- Varios estatutos especiales han ampliado el plazo de comunicación de la extinción del contrato, lo que está legalmente autorizado pues lo que se impide es su reducción.
- La notificación del preaviso tiene que ser fehaciente y, por poseer un carácter receptivo, los plazos se computan desde el día siguiente en que es recibida.
- La obligación de preavisar rige en los siguientes casos: despido sin causa, negativa de dar “tareas livianas” a un trabajador con incapacidad permanente parcial, fuerza mayor y falta o disminución del trabajo, quiebra del empleador, jubilación y renuncia del trabajador.
- En cambio no existe deber de preavisar en estos supuestos de extinción del vínculo: despido por justa causa, abandono del trabajo, incapacidad absoluta del trabajador, muerte del dependiente o del empleador, trabajo eventual, renuncia al régimen de excedencia y acuerdo de partes.

Fecha de Publicación: 07/09/2018