

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. El despido incausado

La amplia mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado. Se conoce su inicio pero se ignora la oportunidad en que tendrá finalización. Este vínculo continuo genera en el trabajador la expectativa de continuar su desempeño, de mantener el empleo.

Sin embargo el empleador posee la facultad de disponer libremente su despido. Debido a ello se sostiene que existe en el trabajo una estabilidad relativa (impropia). El empleado no puede evitar que se ponga fin al vínculo. Pero, en este caso, se impone al empleador el deber de pagar un resarcimiento por el despido que produce, en que no existe una causa imputable al dependiente que justifique la medida.

En consecuencia, en principio, el trabajador no puede oponerse al despido, generándose una diferencia entre el comienzo del vínculo laboral que es bilateral por nacer de un acuerdo y su finalización que puede ser unilateral por emerger de la voluntad del empleador.

Se denomina despido directo el que se origina por una determinación del empleador y despido indirecto el que surge de una decisión del trabajador. En el primer supuesto se extingue la relación laboral que puede exteriorizarse con expresión de causa (una falta del empleado) o sin la manifestación de causa alguna, en cuyo caso se denomina despido incausado. Del mismo modo se considera cuando se expresa una causa del despido que resulta insuficiente o cuando se invoca una razón que no resulta posteriormente probada.

Teóricamente ante un despido incausado (arbitrario) el dependiente podría, amparando en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que se declare la inconstitucionalidad de la Ley de Contrato de Trabajo (artículos 245 y concordantes). Con esa declaración lograría después el reintegro al trabajo. Pero este es un camino excepcionalmente utilizado.

Prácticamente el despido solicita las indemnizaciones previstas en la legislación laboral para un despido directo sin causa que lo justifique. Es el camino habitualmente adoptado.

La legislación argentina establece un régimen indemnizatorio tarifado preestablecido, ante el cual no puede solicitar el trabajador una suma mayor ni el empleador petitionar un monto menor.

Las indemnizaciones básicas son:

- Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 231).
- Integración del mes de despido (art. 233).
- Indemnización por antigüedad (art. 245).

A estas tres indemnizaciones básicas se agregan las complementarias:

- Indemnización agravada por maternidad.
- Integración agravada por matrimonio.
- Multas de la ley de empleo 24013.

Asimismo, el empleador debe abonar:

- El sueldo anual complementario en forma proporcional al lapso laborado.
- Las vacaciones también proporcionales.

- Los días laborados del mes de despido.

En casos excepcionales resulta procedente la indemnización del daño moral. Para lograrlo el despido debe invocar y probar que, en oportunidad del despido, el empleador ha de haber cometido un acto que le generó un daño moral de naturaleza extracontractual afectando su honor y decoro (por ejemplo imputándole conductas delictivas no probadas, dañando su respeto comunitario, etc.).

Fecha de Publicación: 21/03/2016