

ÍNDICE SUMARIO

PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN.	11
PRESENTACIÓN A LA PRIMERA EDICIÓN.	15
INTRODUCCIÓN	21

PARTE I

CONCEPTOS Y REGLAS GENERALES Y COMUNES A LAS DIFERENTES HIPÓTESIS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA ESTABILIDAD EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

.	27
I. Sobre el derecho a la estabilidad en la relación de trabajo.	30
II. Tipología.	35
A. Los diferentes criterios en la doctrina	35
a) De De la Cueva a De la Fuente.	35
b) La clasificación de De la Fuente.	39
B. Mi clasificación	41
a) Mis objeciones e interrogantes a la clasificación de De la Fuente	41
b) Mi clasificación y su fundamento. El modelo argentino	45
1) Las categorías conceptuales	45
2) El modelo argentino, ¿supone “estabilidad” y “protección contra el despido arbitrario”?	50
3) Esquema conceptual	53
III. El período de prueba. Un prefijo artificial y artificioso en la relación de trabajo por tiempo indeterminado	53
A. Introducción	53

B. El período de prueba en las leyes 24.465, 25.013 y 25.250.....	56
C. Las reglas del artículo 92 bis de la LCT según el texto dado por el artículo 2° de la ley 25.877.....	58
a) Una precisión necesaria sobre su ámbito personal de aplicación	58
b) Las otras dos novedades relevantes frente al texto aprobado por la ley 25.250	60
D. Las reglas establecidas por el artículo 71 del DNU 70/2023.....	61
E. Las reglas del artículo 92 bis de la LCT según el texto dado por el artículo 91 de la ley 27.742	62
a) Presunción de celebración y ámbito material de aplicación. . .	63
b) El riesgo de su uso fraudulento en el contrato de trabajo de temporada	63
c) Eficacia y licitud del despido sin causa. Exoneración del deber de indemnizar y excepciones posibles	64
d) Deber de “preavisar” por el empleador	66
e) Extensión y disponibilidad del plazo	67
f) Mecanismos antifraude.....	68
g) Derechos y deberes de las partes	70
h) Aportes y contribuciones a la seguridad social y cómputo como tiempo de servicio.....	71
i) Accidentes y enfermedades “inculpables” y accidentes y enfermedades “del trabajo”.....	71
F. Aplicación en el tiempo del texto aprobado por el artículo 91 de la ley 27.742	73

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LAS PARTES COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

I. La <i>buena fe</i> y las obligaciones comunes a ambas partes	75
A. Intimar a la otra parte la rectificación de la conducta que le reproche y en la que luego pretenda fundar la terminación de la relación por “injuria grave”. El caso del nuevo artículo 242 de la LCT	77
B. Comunicar con claridad la causa de la terminación de la relación	80
C. Recepción de las comunicaciones remitidas por la otra parte	80

D. Dar respuesta oportuna, clara y sin ambigüedades a las exigencias de la otra parte	81
II. Obligaciones del empleador	82
A. Obligaciones de “dar dinero”	83
a) Prestaciones salariales.	83
1) Remuneraciones ordinarias pendientes de pago	84
2) Parte proporcional del “sueldo anual complementario (SAC)”	84
3) Parte proporcional de premios, gratificaciones, participación en las ganancias, etcétera.	86
4) Los “salarios” del artículo 213 de la LCT (remisión).	87
b) Prestaciones indemnizatorias	88
1) Indemnización por la licencia anual no gozada	88
1.1) Sobre el cálculo de la indemnización	88
1.2) Sobre los derechohabientes.	90
2) Indemnizaciones “ordinarias” y “especiales” (remisión) . .	92
B. Obligaciones de “hacer” y de “dar cosas”	93
a) Entrega de “certificado de trabajo” y de “constancias documentadas” de aportes y contribuciones.	93
1) Marco normativo	94
1.1) Evolución normativa y reglamentaria del artículo 80 de la LCT	94
1.1.1) De la ley 20.744 a la ley 24.576	94
1.1.2) El párrafo agregado por el artículo 45 de la ley 25.345 y su eliminación por el artículo 99 de la ley 27.742.	95
1.1.3) Normas reglamentarias y complementarias . .	96
1.2) El texto actual del artículo 80 de la LCT	97
2) Las obligaciones del artículo 80 de la LCT	98
2.1) Las dos obligaciones propias del artículo 80	98
2.1.1) Constancia documentada del pago de cotizaciones	99
2.1.2) Certificado de trabajo	100
2.2) Diferencias entre las “constancias documentadas” y las “constancias” del “certificado de trabajo”	101
2.3) Tipo y jerarquía de las obligaciones	101
2.4) Nacimiento de la obligación	103

2.5) Obligado. Extensión de la obligación a los deudores solidarios.	103
2.6) Acreedor	105
2.7) Limitada eficacia extintiva del “formulario F.984” de la AFIP.	106
b) Restitución de bienes, instrumentos y documentos del trabajador.	107
c) Consecuencias del incumplimiento por el empleador de las obligaciones del artículo 80 de la LCT (remisión).	108
III. Obligaciones del trabajador	109
A. Obligaciones contemporáneas a la terminación de la relación de trabajo	109
a) Otorgamiento de recibo	109
b) Recepción de la documentación que le entregue el empleador.	110
c) Devolución de instrumentos de trabajo y otros bienes de propiedad del empleador y rendición de cuentas.	110
d) Desocupación de la vivienda	112
B. Obligaciones poscontractuales	115
a) Deber de “confidencialidad”.	116
b) Deber de no concurrencia	117

CAPÍTULO III

EL PREAVISO

I. Concepto	119
II. Fundamento.	123
III. Preaviso <i>de extinción</i> y preaviso <i>de cumplimiento</i>	125
A. Preaviso en las contrataciones “a plazo”	125
B. El preaviso en la extinción del contrato por jubilación del trabajador (remisión).	126
IV. Evolución del tratamiento normativo del preaviso en Argentina.	127
V. Marco normativo vigente	133
A. Preaviso de despido en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	134
a) Supuestos en los que corresponde otorgarlo	134
1) Despido “sin justa causa”	134
2) Despido por falta o disminución de trabajo	136

3) Extinción por incapacitación parcial inculpable del trabajador	137
b) Supuestos en los que no corresponde otorgarlo	138
1) Despido con justa causa	138
2) Despido por fuerza mayor	139
3) Extinción por muerte del trabajador	139
4) Extinción por muerte del empleador	139
5) Extinción por incapacidad inculpable parcial del trabajador	140
6) Extinción por incapacidad absoluta o inhabilidad del trabajador	141
7) Extinción por quiebra del empleador	141
c) Forma y prueba	142
d) Eficacia temporal	143
e) Ley aplicable	143
f) Retracción	144
g) Preaviso y suspensión en la relación de trabajo. El caso del trabajador en situación de incapacitación laboral inculpable temporaria	146
1) Despido durante la etapa remunerada	146
1.1) Despido sin preaviso	146
1.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	148
1.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya notificado	148
2) Despido durante la etapa no remunerada	149
2.1) Despido sin preaviso	149
2.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	150
2.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya otorgado	150
h) Plazos	151
i) Derechos y deberes de las partes	153
1) Regla general	153
2) Licencia diaria	154
3) Eximición de prestar servicios	155
4) Renuncia al plazo faltante	156

j) Omisión de otorgamiento	156
1) Omisión u otorgamiento insuficiente del preaviso	156
2) Indemnización sustitutiva	158
B. Preaviso de renuncia en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	161
a) Reglas comunes al preaviso de despido	161
b) Reglas propias	162
c) Retracción	163
C. Preaviso en el período de prueba (remisión)	164

CAPÍTULO IV

**SISTEMATIZACIÓN DE LAS DISTINTAS HIPÓTESIS
DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

.....	165
-------	-----

PARTE II

**TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO POR DECISIÓN
DE UNA DE LAS PARTES**

CAPÍTULO I

DECISIÓN INFUNDADA

I. Despido sin justa causa	175
A. Concepto y denominación	175
B. Derecho del empleador o “ilícito” contractual	179
C. Forma y prueba	185
D. Eficacia, consecuencias y retractación	186
II. Renuncia del trabajador	190
A. Denominación y concepto	191
a) Denominación	191
b) Concepto	193
B. Marco normativo	193
C. Caracterización	195
a) Unilateral	195

b) Personal	197
c) Inmotivado	198
d) Gratuito	198
1) Regla general	198
2) Plazo, condición y precio	199
e) Recepticio	201
f) Formal	202
D. Fundamento constitucional	202
E. La forma en la renuncia	205
a) Formalidades especiales exigidas por la ley	206
b) Carácter <i>ad solemnitatem</i> o <i>ad probationem</i> de la forma y admisibilidad de la “renuncia tácita”	207
c) Preaviso (remisión)	214
F. Renuncia “negociada”	214
G. Retracción	217
III. Despido sin causa y renuncia en el período de prueba (remisión)	220

CAPÍTULO II

DECISIÓN FUNDADA EN “JUSTA CAUSA”

I. Injuria laboral y justa causa	221
A. ¿Por qué “injuria”?	221
B. ¿Es necesario mantener el uso del sustantivo “injuria”?	226
C. ¿Qué es entonces la “injuria laboral”?	230
II. La <i>reacción</i> frente a la <i>injuria laboral</i>	231
A. Justa causa y reacción	231
a) Causalidad	232
1) Nexo causal y relación de causalidad	232
2) Inmediatez	234
3) Concepto de “causalidad” como presupuesto de validez de la reacción	235
4) Claridad e invariabilidad de la causa	236
b) Proporcionalidad	237
1) Concepto	237
2) Hecho desencadenante y proporcionalidad: gravedad “cualitativa” y “cuantitativa”	238

3) Conducta previa del empleador frente a anteriores incumplimientos. Antecedentes personales y jerarquía del dependiente	240
c) Contemporaneidad u oportunidad	242
1) Concepto	242
2) Necesidad de investigación. Sumarios internos	244
d) <i>Non bis in idem</i> (No duplicación de sanciones)	245
B. Notas comunes y diferencias entre la reacción del empleador y la del trabajador.	248
a) Notas y reglas comunes	248
b) Diferencias más relevantes	249
C. Comunicación de la injuria y de la reacción	252
a) La “forma escrita”.	254
1) Forma escrita	255
2) ¿Es necesario hacer una intimación previa?	258
b) Contenido	260
c) Claridad suficiente e invariabilidad de la causa invocada	262
1) Claridad suficiente.	262
2) Invariabilidad de la causa invocada	266
D. Valoración judicial de la injuria y de la reacción.	268
a) Valoración de la configuración de la injuria	268
b) Valoración de los aspectos subjetivos en los requisitos de la reacción: “oportunidad” y “proporcionalidad”	270
c) El criterio de valoración de la “gravedad” de la injuria frente a la posibilidad de “graduar” la reacción. La “guía” para los jueces del artículo 242 de la LCT	272
III. Terminación de la relación de trabajo por <i>justa causa</i> : despido <i>disciplinario</i> y despido <i>indirecto</i>	275
A. Despido disciplinario	275
a) Fundamento y funcionalidad del “poder disciplinario”	276
b) El despido con justa causa es una manifestación del poder disciplinario del empleador	281
c) El abandono “de trabajo” como “injuria grave”.	287
1) El abandono de “la relación de trabajo” como injuria grave con reglas constitutivas propias	290
2) La intimación y el plazo para la respuesta	292
3) El silencio o la respuesta del trabajador y la reacción del empleador.	294

d) Concepto	296
e) La consideración de “injuria grave” por la participación en medidas de fuerza. La sustitución del artículo 242 de la LCT por el artículo 94 de la ley 27.742	296
1) El nuevo artículo 242 de la LCT	297
2) Las tres novedades introducidas por la ley 27.742	299
2.1) “Consideración” de la configuración de injuria grave	299
2.1.1) Sobre la “posibilidad” de configuración de la injuria grave	300
2.1.2) Sobre la “participación activa” en bloqueos o toma de establecimiento	301
2.1.3) Sobre la calificación como “objetiva causal de extinción del contrato de trabajo”	301
2.2) La presunción de existencia de “injuria grave”	302
2.3) Obligación de “intimar” al trabajador	305
3) Balance	306
B. Despido “indirecto”	307
a) Origen y denominación	308
b) Fundamento	311
c) El modelo mixto argentino: hipótesis genérica y casos especiales	312
d) Valoración judicial –de “la injuria” y “la reacción”– contraria a la pretensión del trabajador	313

PARTE III

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR VOLUNTAD CONCURRENTE DE LAS PARTES

INTRODUCCIÓN

.....	321
-------	-----

CAPÍTULO I

VOLUNTAD CONCURRENTE EXPRESA

I. Denominación, concepto y caracteres	323
A. Denominación. ¿Por qué “mutuo acuerdo”?	323

B. Concepto	327
C. Caracteres	327
II. Marco normativo	330
A. Antecedentes	330
B. Marco normativo vigente	332
III. Requisitos formales	333
A. Los requisitos legales. Propósito y carácter. Ausencia de homologación	333
B. Presencia personal del trabajador	337
C. Escritura pública	338
D. Acuerdo ante una autoridad judicial o administrativa del trabajo	342
E. Consecuencias del incumplimiento de los requisitos formales . . .	343
IV. Condición, plazo y precio	345
A. Condición	346
B. Plazo	347
C. Precio. Los acuerdos extintivos “onerosos”	350
a) Regla general	350
b) Los “retiros voluntarios”	352
c) Inclusión de cláusulas “liberatorias” en los acuerdos onerosos	357
1) Imputación de lo abonado a cuenta de eventuales acreencias del trabajador. La doctrina del caso “Gatarri”	358
2) Renuncia genérica y abstracta a futuros reclamos	365
d) Opción del empleador por el “aseguramiento”. Las reglas del artículo 96 de la ley 27.742 y su reglamentación	371
V. Nulidad del acuerdo. Remisión	375

CAPÍTULO II

VOLUNTAD CONCURRENTE TÁCITA

I. Una hipótesis extintiva contradictoria, innecesaria y riesgosa	377
II. Concepto, designación y marco normativo	379
III. Presupuestos de hecho	381
IV. Fecha de terminación de la relación de trabajo	386

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN LABORAL A PLAZO CIERTO O INCIERTO

I. Contrato a plazo fijo	389
A. Lineamientos generales	389
B. Régimen indemnizatorio especial (remisión).	392
II. Contrato de trabajo eventual.	392
III. Balance: dos hipótesis de terminación de la relación de trabajo por voluntad concurrente de las partes excluidas de las reglas del artículo 241 de la LCT.	394

PARTE IV

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

INTRODUCCIÓN

.....	401
-------	-----

SECCIÓN PRIMERA

CAUSAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR

CAPÍTULO I

INCAPACITACIÓN TEMPORARIA DEL TRABAJADOR

I. Las dos etapas en la afectación de la relación de trabajo por la <i>incapacitación inculpable temporaria</i> del trabajador	403
II. Antecedentes legislativos y jurisprudenciales del llamado <i>período de conservación del empleo</i>	406
III. El artículo 211 de la LCT	409
A. La reforma introducida por la ley 21.297.	409
B. Breve análisis del artículo 211 de la LCT	410
a) Eximición del deber de prestación por un período adicional de un año	412
b) El trabajador no devenga remuneración	413

c) Al igual que en la primera etapa el plazo se refiere a “cada enfermedad o accidente” y no debe ser necesariamente continuado	413
d) El despido “sin justa causa” dispuesto antes del vencimiento del plazo establecido en el artículo 211 obliga al pago de las indemnizaciones legales	414
e) El deber de preavisar subsiste sólo hasta el vencimiento del plazo	414
IV. Extinción de la relación de trabajo luego de vencido el plazo del artículo 211 de la LCT.	415

CAPÍTULO II

INCAPACITACIÓN PERMANENTE DEL TRABAJADOR

I. Introducción	421
II. La incapacidad inculpable y permanente del trabajador	423
A. Permanencia de la situación de incapacidad inculpable.	423
B. Oportunidad y conocimiento de la incapacidad.	424
C. La singularidad de la normativa argentina en el tratamiento de la incapacidad permanente del trabajador	426
III. Antecedentes normativos y jurisprudenciales y régimen legal vigente.	428
A. Antecedentes normativos y jurisprudenciales del actual artículo 212 de la LCT.	429
a) Construcción jurisprudencial anterior a la ley 20.744	430
1) Incapacidad absoluta	431
2) Incapacidad parcial	433
b) Los artículos 229 y 275 del texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por la ley 20.744	439
B. El artículo 212 de la LCT.	442
IV. La obligación principal del empleador: reasignación de funciones sin disminución de la remuneración	445
A. El “presupuesto de hecho complejo” y la “obligación principal” del empleador en el artículo 212 de la LCT	445
B. La obligación cuyo incumplimiento o imposibilidad de cumplimiento da lugar al pago de las indemnizaciones subsidiarias	447

V. Extinción de la relación de trabajo por imposibilidad de cumplimiento por causa no imputable al empleador	449
A. El segundo párrafo del artículo 212 de la LCT	450
B. Configuración de la situación de hecho	452
a) La imposibilidad de cumplimiento no imputable al empleador	452
1) Real imposibilidad de reubicación dentro de la empresa . . .	453
2) Inexistencia de funcionalidad con los objetivos productivos de la empresa	454
3) La imposibilidad no debe ser una mera inconveniencia económica	454
4) Esfuerzo razonable del empleador por cumplir. Ejercicio del <i>ius variandi</i> sobre otros dependientes de la empresa	455
5) En síntesis	455
b) Prueba de la imposibilidad no imputable	455
C. Comparación con otros supuestos extintivos	457
a) El supuesto del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT. . . .	457
b) El despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	459
c) El despido por fuerza mayor.	460
D. Extinción del contrato de trabajo y obligación indemnizatoria (remisión)	461
VI. Incumplimiento del empleador	462
A. El tercer párrafo del artículo 212 de la LCT. ¿Extinción de la relación de trabajo?	463
B. Configuración del presupuesto legal	464
a) ¿Cuándo se considera que el empleador está “en condiciones de cumplir”?	464
b) Configuración del incumplimiento.	466
c) Carga de la prueba	467
1) Sobre la posibilidad de reasignar funciones	467
2) Sobre el incumplimiento de la obligación de reasignar funciones.	468
C. Encuadramiento jurídico de la situación reglada	468
a) Despido indirecto	469
b) Despido agravado	469
c) Injuria sin extinción de la relación laboral	471

D. Extinción del contrato de trabajo, preaviso y obligación indemnizatoria (remisión)	472
VII. Extinción de la relación de trabajo por incapacidad absoluta del trabajador	473
A. El cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	473
B. Concepto de incapacidad absoluta	475
a) Aplicación de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	476
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales	476
1.1) Las leyes 9688 y 24.028	476
1.2) La ley 24.557 (LRT)	478
2) Aptitud y limitaciones de los conceptos de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para describir el supuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	480
b) La incapacitación en el régimen de jubilaciones y pensiones	484
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales	484
2) Aptitud y limitaciones de las normas y criterios del régimen de jubilaciones y pensiones para describir el presupuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	491
c) Criterios autónomos	495
1) Concepto restringido al ámbito de la organización empresarial	495
2) Concepto amplio y personalizado	497
3) Criterios genéricos y respuestas casuísticas	500
d) Una propuesta de definición	501
C. Prueba de la incapacidad absoluta	503
a) Carga de la prueba	503
b) Materia y medios de prueba	504
1) La “jubilación” o el “retiro” por invalidez y la “presunción”	504
2) En suma: la cuestión debatida y los medios de prueba	509
D. Extinción, preaviso e indemnización (remisión)	509
VIII. Indemnizaciones	510
A. Notas comunes y diferencias en las situaciones regladas por los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 212 de la LCT	511
a) Notas comunes	511
b) Diferencias	511

B.	¿Qué indemnizan estas “indemnizaciones”?	512
a)	¿Son “indemnizaciones”?	512
b)	Son indemnizaciones, pero ¿qué indemnizan?	514
1)	Prestación de la seguridad social.	515
2)	Patrimonialización de la antigüedad	518
3)	Independencia de cada párrafo	519
4)	Indemnización por extinción del contrato de trabajo	521
5)	Indemnizaciones autónomas	523
C.	La posición prevaleciente y sus consecuencias	527
D.	Requisitos	528
E.	Exigibilidad	530
a)	Consecuencias de la extinción de la relación de trabajo	530
b)	Remuneración a considerar a los efectos indemnizatorios.	531
c)	Curso de los intereses y del plazo de prescripción.	532
F.	Constitucionalidad	532
IX.	Ámbito de aplicación del artículo 212 de la LCT	534
A.	Ámbito personal de aplicación del artículo 212 de la LCT. Los “estatutos especiales”	535
a)	Actividades excluidas de la LCT (empleo público)	536
b)	Inaplicabilidad de la LCT por expresa previsión del estatuto especial. El caso del régimen laboral para los obreros de la industria de la construcción.	537
1)	Las dos posiciones y sus fundamentos	538
1.1)	Posiciones admitentes	538
1.2)	Posiciones negantes	540
c)	Remisión expresa al artículo 212 de la LCT. El caso del régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.	542
d)	Concurrencia de normas: juicio de compatibilidad y norma más favorable. El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	543
1)	El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	543
2)	Los estatutos profesionales para conductores particulares, encargados de casa de renta, periodistas profesionales y trabajadores marítimos.	544
2.1)	Conductores particulares	544
2.2)	Encargados de casa de renta	544
2.3)	Periodistas profesionales	545
2.4)	Trabajadores marítimos	546

e) Omisión de tratamiento del instituto en el régimen especial: juicio de compatibilidad	548
1) Aplicación compatible.	549
2) Aplicación incompatible	549
B. Compatibilidad funcional.	550
a) Contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Período de prueba	551
b) Contrato de trabajo a plazo fijo	552
c) Contrato de trabajo eventual.	553
d) Contratos de trabajo de temporada y a tiempo parcial	554
X. Compatibilidad del artículo 212 de la LCT con otros institutos y prestaciones laborales y de la seguridad social	555
A. Incapacitación inculpable temporaria.	556
B. Otras causas de terminación de la relación de trabajo	557
a) Despido sin causa	558
b) Prescindibilidad y régimen de apartado de servicio.	559
c) Fallecimiento del trabajador	560
C. Accidentes y enfermedades del trabajo	561
a) Indemnizaciones tarifadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales	562
b) Responsabilidad civil del empleador	563
D. Beneficios del sistema previsional	564

CAPÍTULO III

INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR

.....	567
I. El segundo párrafo del artículo 254 de la LCT	568
II. Presupuesto de hecho y extinción de la relación	569
A. Los presupuestos de hecho	569
a) Inhabilitación	569
b) Carácter “sobreviniente” a la iniciación de la relación de trabajo	570
c) Permanencia de la inhabilitación	573
d) Inimputabilidad (remisión).	573
B. Extinción de la relación de trabajo	573
a) Necesidad de notificación. Posibilidad de <i>ius variandi</i> . ¿Preaviso?.	573
b) Indemnización (remisión).	575

III. Excepción: pérdida de la habilitación por <i>dolo</i> o <i>culpa grave</i>	576
--	-----

CAPÍTULO IV

JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

I. Extinción de la relación de trabajo cuando el trabajador está en condiciones de jubilarse	581
A. Marco normativo	583
a) Antecedentes del artículo 252 de la LCT	583
b) El actual artículo 252 de la LCT.	588
B. Ámbito personal de aplicación del artículo 252 de la LCT. Los casos del “sector público” y de los trabajadores con tutela sindical ...	589
a) Ámbito de aplicación de acuerdo con las reglas de los artículos 2º y 252 de la LCT modificado por el artículo 1º de la ley 27.426	589
b) La regla de excepción para los “trabajadores del sector público”	592
c) Trabajador con tutela sindical.	596
C. Presupuestos de hecho y cargas del empleador que legitiman su decisión extintiva	604
a) Los presupuestos de hecho del trabajador	604
b) Las “cargas” del empleador	606
1) Intimación. Forma y relación con el preaviso.	607
2) Entrega del certificado de trabajo	610
3) Mantenimiento de la relación	612
D. Extinción de la relación de trabajo	613
II. Extinción de la relación de trabajo del trabajador jubilado	615
A. Marco normativo	616
a) Antecedentes del artículo 253 de la LCT	616
b) El artículo 253 de la LCT	621
B. Ámbito de aplicación personal	622
C. Las reglas del artículo 253	623
a) Identificación de los presupuestos de hecho a los que se refiere la hipótesis extintiva	623
b) Extinción de la relación de trabajo	627
c) Cómputo de la antigüedad	629

CAPÍTULO V

MUERTE DEL TRABAJADOR

.....	633
I. Marco normativo.....	634
A. Antecedentes del artículo 248 de la LCT y de las normas previsionales.....	634
B. Marco normativo que debe ser considerado.....	638
II. El artículo 248 de la LCT, las normas de los estatutos especiales y el debate sobre los acreedores a la indemnización.....	639
A. Las normas vigentes.....	639
B. El debate sobre los “beneficiarios” a los que debe entenderse la remisión al artículo 38 de la llamada “ley” 18.037 en el artículo 248 de la LCT.....	643
C. El requisito de antigüedad en la convivencia que se exige a la concubina.....	647
D. La muerte del trabajador como presupuesto de hecho material y los requisitos para el nacimiento del crédito indemnizatorio y su percepción.....	648
III. La relación del artículo 248 de la LCT con el régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo.....	650
IV. Balance.....	652

LA COMPOSICIÓN Y DIAGRAMACIÓN SE REALIZÓ EN RUBINZAL - CULZONI EDITORES
Y SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EL 7 DE MAYO DE 2025 EN LOS TALLERES GRÁFICOS
DE IMPRENTA LUX S. A., H. YRIGOYEN 2463, SANTA FE