



Liquidaciones Finales Guía Práctica

DRA. SILVANA IUDKOVSKY

SEPTIEMBRE 2023

Extinción Contractual

Efectos

- ▶ Deberes administrativos por parte del empleador (dar la baja en el sistema de simplificación registral, extender una serie de certificados -art. 80, LCT-, baja en el sistema de simplificación, Form. ANSeS PS 6.2, Form. AFIP 1357 sobre el detalle a fines del impuesto a las ganancias, etc.).
- ▶ Deber de realizar la liquidación final y abonar los importes correspondientes en el plazo previsto en el artículo 255 de la LCT. Estos conceptos variarán en función a las causas que den motivo a la extinción del contrato de trabajo.

RUBROS QUE SIEMPRE CORRESPONDE LIQUIDAR

1) Los salarios devengados en el período de liquidación en el cual se extingue el contrato de trabajo: la metodología dependerá de si estamos ante un trabajador mensualizado o jornalizado.

Una duda frecuente es qué ocurre en ciertos casos con los “meses cortos” (febrero) o con los “meses largos” (de 31 días), especialmente para los trabajadores mensualizados.

2) Las vacaciones no gozadas: En este caso opera la regla prevista en el artículo 156 de la LCT. Se liquida el SAC sobre las mismas. Concepto de naturaleza indemnizatoria.

3) El sueldo anual complementario (SAC) proporcional. Este concepto encuentra su fuente jurídica en la LCT (arts. 121 al 123), la ley 23041 y su decreto reglamentario 1078/1984.

Recordamos que el SAC proporcional es remunerativo a efectos previsionales y laborales.

SAC proporcional

► En este supuesto se pueden presentar tres situaciones, en las que cada una de ellas tiene su fórmula propia:

a) Trabajador con semestre completo (solo si la extinción se produce el 30/6 o 31/12).

Fórmula: Mejor remuneración devengada (MR\$D) / 2.

b) Trabajador sin semestre completo, pero que completó al menos un mes calendario completo.

$MR\$D / 2 \times \text{días trabajados} / 180$

c) Trabajador sin semestre completo y sin un mes calendario completo (ej. ingresó el 4/2 y el contrato se extinguió el 23/3 del mes siguiente, o cuando se extinguiera en el mismo mes de ingreso o en los meses de julio o enero, en ambos casos antes del día 31 de cada mes).

Suma de las remuneraciones devengadas (SR\$D) / 12.

CAUSALES DE EXTINCIÓN

Se pueden clasificar del siguiente modo:

- a) No indemnizables
- b) Parcialmente indemnizables
- c) Indemnizables
- d) Indemnizables agravadas

No indemnizables

- Renuncia (art. 240).
- Voluntad concurrente de las partes (art. 241).
- Despido con justa causa (art. 242).
- Despido indirecto, cuando NO procede judicialmente (art. 242).
- Abandono de trabajo (art. 244).
- Jubilación del trabajador (art. 252).
- Vencimiento de contrato a plazo fijo con una antigüedad menor a un año o eventual (art. 90)
- Extinción unilateral al vencimiento de la reserva de puesto (art. 211).

Parcialmente indemnizables

- Fuerza mayor o falta de trabajo (art. 247).
- Muerte del trabajador (art. 248).
- Muerte del empleador (art. 249).
- Vencimiento del contrato a plazo fijo superior a un año (art. 250).
- Quiebra o concurso del empleador, por causas no imputables al empleador (art. 251).
- Incapacidad o inhabilidad no culposa del trabajador (art. 254).
- Renuncia de la trabajadora luego de la licencia por maternidad [art. 183, inc. b)].
- Declaración de incapacidad parcial cuando el empleador no disponga de tareas para otorgar (art. 212, segundo párr.)

Indemnizables

- Despido sin invocación de justa causa (art. 245).
- Despido indirecto, en caso de que proceda judicialmente (arts. 242 y 246).
- Declaración de incapacidad total (art. 212, cuarto párr.).
- Quiebra del empleador por cuestiones imputables al mismo (art. 251).
- Declaración de incapacidad parcial cuando el empleador, disponiendo de tareas para otorgar, no las asignara (art. 212, tercer párr.).

Agravadas

- Despido de la mujer en caso de embarazo (arts. 178 y 182).
- Despido del trabajador/a en caso de matrimonio (arts. 181 y 182).
“Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz SA s/despido” - CSJN - 24/9/2020. Se estableció que la presunción prevista en el art. 181 de la LCT se extiende al trabajador varón.
- Despido del representante gremial -o postulante- que opta por la acción de cobro de indemnizaciones (arts. 48, 50 y 52, L. 23551).

CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Fuente legal: artículo 245 de la LCT.

- Mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada (MRMNHD) durante el último año (o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor) multiplicado por años de prestación de servicios o fracción mayor a tres meses.
- 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 (CCT).
- Para aquellos trabajadores excluidos del CCT, 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.
- Piso: un sueldo (art. 245, in fine).

CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Base de cálculo

- No existen criterios unificados con respecto a la adición del SAC devengado en la base de cálculo, lo que depende de cada jurisdicción provincial (CABA lo tiene excluido por fallo plenario, mientras que Provincia de Buenos Aires sí incluye este valor).
 - Similar diferencia (entre CABA y Buenos Aires que se “arrastra” en otras jurisdicciones provinciales) ocurre con las remuneraciones cuya frecuencia de pago es superior al mes (generalmente bonos anuales, donde se toma ese valor dividido doce).
 - Para conformar la MRMNHD se deben incluir, por criterio jurisprudencial, contraprestaciones, tales como auto compañía (con sus gastos asociados), celular, computadoras, provisión de vivienda, adicional de medicina privada, entre otros beneficios.
 - También por criterio jurisprudencial corresponde incluir los no remunerativos que surgen de los CCT.
 - A partir del fallo “Vizzoti” de la CSJN del 14/09/2004, el empleador debe verificar, en cada caso, el perjuicio que se le provocaría al empleado la utilización del sistema de topes y en especial corroborar que no se esté superando la merma del 33% dispuesta en la doctrina de la C.S.J.N.
- Si así fuera se deberá utilizar como base de cálculo a los efectos de liquidar la indemnización por antigüedad, el 67% de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual.

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO

Fuente legal: artículos 231 y 232 de la LCT.

- ▶ El artículo 231 de la LCT impone, en consecuencia, plazos de preaviso diferentes para la renuncia y para el despido sin causa: en el caso de la renuncia, el plazo es de quince días, mientras que ante el despido será de un mes, si el trabajador cuenta con una antigüedad inferior a 5 años, y de dos meses, cuando su antigüedad supere dicho plazo.
- ▶ Recordamos que la “antigüedad” la debemos entender como tiempo de servicio a los fines del artículo 18 de la LCT, es decir, la acumulada por los diferentes contratos de trabajo que en el pasado hubiera habido entre las partes de un contrato.
- ▶ El artículo 232 de la LCT establece que, en caso de omisión u otorgamiento de modo insuficiente del preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra con un monto equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos indicados. Al hablar de omisión de modo insuficiente, la ley tácitamente prevé su indemnización tanto en los supuestos de no otorgamiento total como parcial.

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO

- ▶ En este sentido, se ha sostenido jurisprudencialmente que, en el caso de remuneraciones variables, el importe debe incluir el promedio de estas de los últimos seis meses (criterio de normalidad próxima).
- ▶ A su vez, también sobre base jurisprudencial, se le debe adicionar la parte proporcional del sueldo anual complementario, es decir, la doceava parte. Al ser una indemnización, es no remunerativa a efectos laborales y previsionales, aunque sí está alcanzada por el impuesto a las ganancias de la cuarta categoría.
- ▶ El no otorgamiento del preaviso no genera derecho a devengar proporcionalidad en materia de vacaciones. “No corresponde el cálculo de vacaciones proporcionales sobre el preaviso, dado que ello significaría admitir su cómputo sobre un lapso no laborado”.

INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO

- ▶ Fuente legal: artículo 233 de la LCT.
- ▶ La integración mes de despido “va de la mano” de la indemnización sustitutiva preaviso, dado que el segundo párrafo del artículo 234 nos dice que “cuando la extinción ... 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”.
- ▶ No corresponde esta integración cuando el despido se produzca durante el período de prueba (art. 233, in fine).
- ▶ También corresponde adicional el PRV de los últimos seis meses conforme criterios jurisprudenciales y su proporcional de SAC