

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 plazo del preaviso

El preaviso es una notificación realizada con anterioridad a la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo. Este deber de ambas partes posee como finalidad atenuar los perjuicios de una resolución abrupta del vínculo laboral. En el caso del trabajador tiende a facilitar la obtención de otro empleo y en el supuesto del empleador, a favorecer la búsqueda de un reemplazante.

Existiendo la exigencia de otorgar el preaviso su incumplimiento acarrea el pago de una indemnización. Debe tenerse en cuenta que las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo pueden ser modificadas por un convenio colectivo o un acuerdo de partes, en lo que respecta a determinar un tiempo mayor en la notificación.

La obligación de preavisar conforma un principio general que posee ciertas excepciones y que opera con variantes en las diferentes modalidades del contrato de trabajo, siempre que no se alegue en la resolución del contrato una causa que justifique el despido directo o indirecto.

- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 231 LCT).

La exigencia de preavisar posee estos plazos:

a) 15 días por el trabajador; b) 15 días por el empleador durante el período de prueba, un mes cuando la antigüedad en el empleo no excede los 5 años y dos meses cuando fuese superior. La omisión de otorgar el preaviso origina la obligación de indemnizar a

la otra parte por una suma equivalente a la remuneración que le correspondería al trabajador durante los plazos señalados para preavisar.

- Contrato de trabajo a plazo fijo (art. 94 LCT).

El plazo del preaviso es igual para el trabajador y el empleador (15 días) y la notificación de la extinción del vínculo debe efectuarse no antes de dos meses ni menos de un mes del fin del plazo acordado. Pero opera de diferente manera: a) en la extinción antes del plazo acordado se origina la indemnización como en el contrato por tiempo indeterminado; b) la falta de notificación del preaviso respecto al plazo convenido no se indemniza, pero funciona como conversión del contrato a plazo fijo en un contrato por tiempo indeterminado.

- Contrato de trabajo de temporada (art. 97 LCT).

Estamos frente a un tipo de contrato de tiempo indeterminado. Lo singular es que posee prestaciones discontinuas en ciclos o temporadas. La norma obliga a cumplir la duración de cada temporada.

Debe distinguirse el supuesto de despido sin causa durante el período de temporada del producido durante la etapa de inactividad: a) en el primer caso se aplica el artículo 95, propio de los contratos de plazo fijo, primer párrafo y se adquiere el derecho a una indemnización si el preaviso fue omitido; b) en el momento de receso laboral el empleador debe notificar al dependiente con una anticipación de 30 días del comienzo de la temporada su voluntad de continuar o de extinguir el vínculo. El empleado posee un término de 5 días de recibida la comunicación de reinicio para manifestar la voluntad de recobrar su labor. La omisión de ambas notificaciones provoca la resolución del contrato.

- Preaviso en el despido por falta de trabajo (art. 247 LCT).

Esta causa de extinción del vínculo no exime al empleador de la obligación de otorgar el preaviso conforme la doctrina dominante.

- Extinción del contrato por fuerza mayor (art. 247 LCT).

No está exenta la empresa de la obligación de preavisar a sus dependientes los despidos por esta causa en el criterio académico dominante sobre esta cuestión.