
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. Indemnización para la integración del mes de despido

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional fue incorporado en la reforma de 1957. En su primer párrafo establece los derechos del trabajador. Allí se encuentra el principio de protección contra el despido arbitrario.

De conformidad con tal precepto la legislación del trabajo tiende, por un lado, a desalentar el uso de esta forma de distracto y, por otro lado, a atenuar los perjuicios que padece el trabajador que pierde su empleo sin que haya incurrido en incumplimientos contractuales. Para lograrlo al empleador que dispone un despido sin causa se le aplican tres indemnizaciones: por antigüedad en el empleo, en sustitución del preaviso y para la integración del mes de despido. Esta última se encuentra regulada en el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Existe una íntima relación entre el preaviso y la integración del mes de despido, lo que se proyecta en su normatización. Tanto para la doctrina como para la jurisprudencia poseen una misma naturaleza jurídica. En el texto legal puede leerse: “Cuando la extinción del contrato de trabajo 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 que se produjera el despido”.

Para que resulte procedente el pago de esta indemnización deben cumplirse cuatro requisitos:

- Que el despido sea decidido por el empleador sin que medie culpa del trabajador, es decir que carezca de causa;
- que ese distracto sea efectivizado sin el preaviso notificado en el plazo legal que corresponda;

- que la notificación del despido no coincida con el último día del mes;
- que la extinción del contrato no se produzca durante el periodo de prueba.

El monto de la indemnización corresponde a la suma de los salarios que pertenezcan a los días del mes faltantes para llegar a su finalización. El valor de cada jornada debe ser igual al dinero que el trabajador hubiese debido percibir si laborase todo el mes. Para ejemplificar: en un distracto notificado el 10 de un mes que cuenta con 30 días, se divide la remuneración mensual del trabajador por 30 para luego multiplicar el coeficiente por 20.

El plazo que posee el empleador para efectuar el pago de las indemnizaciones originadas en el despido directo sin causa, de conformidad al artículo 255 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, debe realizarse dentro de los cuatro días hábiles posteriores a la notificación de la extinción del contrato de trabajo. El ordenamiento vigente contiene sanciones por la falta de cumplimiento oportuno de estas obligaciones derivadas del despido, sobre todo cuando obligan al despido a cumplir instancias de conciliación obligatoria y acciones judiciales. En consecuencia, una liquidación final común contiene indemnizaciones (por antigüedad, preaviso e integración del mes) y remuneraciones (días laborados, porcentaje del sueldo anual complementario y de las vacaciones).

Fecha de Publicación: 06/08/2018