

01.

Doctrina

Extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes.

Revista Escuela Judicial: ISSN en trámite

Año: 01/Nº1 - Noviembre 2021

Recibido: 13/08/2021

Aprobado: 15/09/2021

Extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes

Termination of the employment contract for causes beyond the will of the parties

Por Enzo Daniel Jaimes¹

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Resumen: En este trabajo desarrollaré dos de los institutos de extinción de contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes: muerte del trabajador, descrito en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, y muerte del empleador, legislado por el artículo 249 del mismo cuerpo legal. Y cómo se encuentran amparados estos institutos en la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, por la Corte Suprema de Nación y en el derecho comparado.

Palabras clave: Extinción de contrato de trabajo – Muerte del trabajador – Muerte del empleador.

1. Abogado (Universidad de Buenos Aires). Diplomado en Procedimiento Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo y de la Seguridad Social e Instituciones Profundizadas del Derecho Individual del Trabajo (Universidad Nacional de Tres de Febrero). Agente del Tribunal de Trabajo N° 1 del Departamento Judicial de La Matanza.

Abstract: *In this work I will develop two of the institutes for the termination of the employment contract for reasons beyond the control of the parties. Being them Death of the Worker, which is described in article 248 of the Law of Employment Contract and Death of the employer that is legislated by article 249 of the same legal body. As these institutes are protected in the jurisprudence dictated by the Supreme Court of Justice of the Province of Buenos Aires, by the Supreme Court of the Nation and in comparative law.*

Keywords: *Termination of the employment contract – Death of the Worker – Death of the Employer.*

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

El Dr. Julio A. Grisolia afirma que “al ser el contrato de trabajo, al menos en lo que al trabajador respecta, un contrato *intuitu personae*, su muerte opera como un modo de finalización del contrato y de extinción de las obligaciones emergentes de él” (Grisolia & Ahuad, 2011, p. 324). Esto se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, texto ordenado por Decreto 390/1976, cuyo artículo 248 establece:

Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las

leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.²

De acuerdo con el Dr. Grisolia, “el legislador, guiado por un sentido protector de la familia que queda huérfana del proveedor del sustento, estableció una compensación económica de monto reducido” (Grisolia & Ahuad, 2011, p. 324).

Por el hecho de la muerte del trabajador, la relación de trabajo termina por rigurosa imposibilidad de seguir existiendo, ya que, siendo la prestación personal e infungible del trabajo una de las prestaciones típicas, no podría sobrevivir a su imposibilidad de incumplimiento. Ante tal contingencia, lo que la ley hace es poner a cargo del empleador el remedio del daño que deriva de la muerte del trabajador para los familiares que dependían del fallecido. El Dr. Mario Ackerman (2019) sostiene:

El objeto de esta prestación es la de evitar o paliar la indigencia de la familia del trabajador que se ve sometida con la muerte del mismo a la privación del sustento que el mismo procuraba, en forma inesperada. Esta prestación a cargo del empleador se genera en forma instantánea, por el solo hecho de la muerte del trabajador, sin estar sujeta a condición alguna. (pp. 167-168)

En efecto, el autor afirma: “Los beneficiarios de la prestación lo hacen *iure proprio*, y no *vía iure successionis*, por lo que deben tramitar la sucesión del trabajador fallecido” (p. 169).

2. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

En el mismo sentido, López, Centeno y Fernández Madrid (1987) expresan:

Se debe entender que la indemnización corresponde a quienes tuvieran derecho a ella en el momento del fallecimiento del causante. Esto significa que no hace falta a la cónyuge, ascendientes y descendientes invocar la posesión de herencia del Art. 3410 del Código Civil ni a los demás beneficiarios para obtener la declaratoria de herederos. (pp. 1289-1290)

Para la determinación de las personas con derecho a la percepción de la indemnización por muerte del trabajador, se remite al artículo 38 de la Ley 18.037 (t.o. 1974), norma que ha quedado derogada por el artículo 168 de la Ley 24.241 del sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Por tal razón, la remisión debe actualmente ser realizada al artículo 53 de la Ley 24.241, norma equivalente a la derogada.

El Plenario N° 280 “Kaufman” entiende que “la remisión que efectúa la norma previsional define el orden de prelación de los derechohabientes, y no respecto al resto de los requisitos que la norma impone”³. El deudor, para evitar el curso de los intereses, debe realizar el pago mediante consignación hecha por depósito judicial, pues este medio produce los efectos generales propios del verdadero pago, resultando el único medio aceptado cuando el deudor intenta liberarse de la obligación para no incurrir en mora. Referido al momento a partir del cual es debida la indemnización, Carlos Etala (2011) señala: “La indemnización por fallecimiento nace y es debida desde el mismo momento en que se produce la

3. CNAT, Plenario 280, 12-8-92, “Kaufman José L c/ Frigorífico y Matadero Argentino S.A.”.

defunción, por lo que ni corresponde aplicar los plazos enunciados por el Art. 128 de la LCT, pues tal normativa solo está prevista para el pago de la remuneración” (pp. 706-707).

La norma positiva de aplicación fija la legitimación activa para la percepción de esta “indemnización”, estableciendo que

las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto-ley 18.037 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento. (art. 248)

Se advierte que los beneficiarios de la prestación por muerte del trabajador lo hacen *iure proprio* y no vía *iure successionis*, por lo que no deben tramitar la sucesión del trabajador fallecido, sino que les basta con acreditar el vínculo ante el empleador. La doctrina legal de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires ratifica el derecho:

el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, no efectuó una remisión a la ley previsional, para sujetarse a los avatares de la misma, sino que derechamente incorporó a su articulado el propio contenido de la disposición convocada, lo que resultó inequívoco al establecer que en caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el art. 38 de la ley 18.037 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización

igual a la prevista en el art. 247 de esta ley. (SCBA, L 91908 S 18-3-2009, Acuña, Héctor Raúl y otros c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/ Indemnización por muerte)⁴

El Decreto 1567/1974 instituyó un seguro de vida obligatorio, a cargo del empleador, que debe ser contratado por cada trabajador a cargo, y cubre el riesgo de muerte, incluyendo el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de todo trabajador en relación de dependencia. El precitado decreto fue reglamentado por distintas resoluciones, siendo la última la 30.729/2005, de la Superintendencia de Seguros de la Nación, que aprobó el anexo hoy vigente. Este último establece, en su artículo 11:

En ningún caso la aseguradora será responsable del pago del beneficio por el fallecimiento de los trabajadores que no hubiesen sido dados de alta en la nómina del tomador conforme lo dispuesto por la Resolución N° 899/2000 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y sus modificatorias.

En esos casos, conforme el artículo 17 del citado reglamento, el empleador “será directamente responsable por el pago del beneficio ante la falta de concertación del seguro”.

La legitimación activa se encuentra regulada por el artículo 1 de la Ley 23.570, el artículo 38 del Decreto Ley 18.037/69 y los artículos 123, 156 y 248 de la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, como beneficiaria el seguro colectivo de vida obligatorio, goza de legitimación procesal para dar curso a la presente acción. Así, sostiene:

4. Disponible en: <https://juba.scba.gov.ar/VerTextoCompleto.aspx?idFallo=74212>

Modifícanse los incisos 1° y 3° del artículo 38 de la ley 18.037 (t. o. 1976) los que quedarán redactados de la siguiente forma:

Inciso 1° — La viuda o el viudo.

Tendrá derecho a la pensión la conviviente o el conviviente, en el mismo grado y orden y con las mismas modalidades que la viuda o el viudo, en el supuesto que el causante se hallase separado de hecho y hubiese convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos años cuando hubiere descendencia o el causante haya sido soltero, viudo, separado legalmente o divorciado. (Ley N° 23.570, art. 1)

Jurisprudencia

El citado artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “en caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el art. 38 del Decreto Ley 18037/69 (Ley 23.570 art. 1 del 25/7/88) tendrán derecho mediante la acreditación del vínculo, en el orden de prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista por el art. 247 de esta ley”. Y el mismo nos remarca que a los efectos indicados en la hipótesis de que el causante hubiere convivido en aparente matrimonio en los últimos cinco años inmediatos anteriores, como mínimo, la conviviente queda equiparada a la viuda y tiene derecho a la indemnización; reduciéndose dicho plazo a dos años si hubiese hijos o el causante hubiera sido soltero, viudo, separado legalmente o divorciado. (23/8/2011. Sala Primera. Expte. 17.055. A D. L. L. D. C. Y Otros C/ Femesa S/ Accidente De Trabajo. Juzgado Federal N° 3 de Lomas de Zamora. Poder Judicial de la Nación R.S. 204/205)

Corresponde rechazar la excepción de falta de legitimación activa interpuesta por la demandada, pues a pesar de no tener un derecho subjetivo reconocido a recibir alimentos, en caso contrario se perdería de vista el criterio general que prevalece por sobre los supuestos específicos (arts. 123, 156 y 248 de la LCT). El carácter de concubina le otorga su legitimación procesal para reclamar pues cabe estarse a los principios rectores de nuestra legislación laboral, orientados a la protección de los derechos de quienes se encuentran en una hiposuficiencia respecto de su contraparte; y más aún, sumado a las distintas disposiciones establecidas por los pactos internacionales de carácter constitucional, contra todo acto discriminatorio (Vigo del Valle Dora c/ González Tarabelli S.A. y otros/ accidente - acción Civil. Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala/Juzgado: VII. FECHA: 24-NOV-2015)

El fallecimiento del trabajador en el esquema del art. 18 de la ley 24.557- es una "única y definitiva" contingencia de la vida, y es ese hecho fáctico, cuyas consecuencias se indemnizan, lo que marca la ley aplicable al caso. (SCBA LP L. 118202 S 08/02/2017 Juez Soria (OP) Carátula: B. T., E. y o. contra L. D. R., M. y o. l. p. m. Magistrados Votantes: Negri - Genoud - Pettigiani - de Lázari - Kogan - Soria)

En el marco de la ley 24.557 resulta menester tener en consideración que cuando la norma del art. 18 prevé la indemnización para el caso de muerte del trabajador, regula un beneficio "iure proprio" en cabeza de sus derechohabientes, quedando vedada en consecuencia cualquier correspondencia con el esquema hereditario previsto en el Código Civil. (SCBA LP L 100647 S 30/05/2012 Juez Kogan (OP) Carátula: Muniagurria, René E. c/

Provincia A.R.T. s/Muerte Magistrados Votantes: Kogan - Soria - Negri - de Lazzari - Hitters - Genoud)

La tía de la causante (trabajadora) no se halla incluida en la taxativa enumeración del art. 38 de la ley 18037 al que remite expresamente el art. 248 de la LCT al individualizar a los titulares de la referida indemnización, no hallándose la misma legitimada para reclamar la indemnización por fallecimiento, aun cuando acompañe a los obrados copia certificada de la declaratoria de herederos que le reconoce el carácter de heredera de la causante, pues la naturaleza asistencial del beneficio consagrado por el art. 248 de la LCT circunscribe su goce exclusivamente a las personas individualizadas en la norma previsional que no incluye a la actora, haciendo lo propio el art 8? inc. a) de la ley 24028 en materia de gastos de sepelio, que remite también a lo dispuesto en el art 38 del ley 18345. (CNAT, Sala IX. Sent. 4791. 30/10/98. Alejandro, María c/ Centro Materno Infantil María Eva –Ospit– Obra Social del Personal de la Ind Textil S/ Indemnización por Fallecimiento)

El art. 1 de la ley 23570 establece en su segundo párrafo que la conviviente excluye en el goce de la pensión a la cónyuge supérstite cuando el causante no fue declarado culpable de la separación, ni contribuía al pago de alimentos, ni los mismos fueron reclamados por su esposa. Pero esos extremos, según el ordenamiento jurídico laboral, no bastan para que la conviviente en aparente matrimonio resulte acreedora a la totalidad de la indemnización contemplada por el art. 248 LCT, pues esa hipótesis solo se configuraría en el caso en que la persona con la que contrajera nupcias el trabajador fallecido, estuviere divorciada o separada de hecho por su culpa o por culpa de

ambos. (C. Nac. de A. D Trabajo. Blanco, Norma c/ Casiraghi Hnos. SA s/ Indemnización por Fallecimiento Expediente: 80545 Sala II 27/02/97)

El fin de la indemnización que establece el art 248 LCT consiste en resarcir a la persona que convivió con el trabajador, sin estar unida por un vínculo familiar, pero que con la muerte de aquél queda más afectada que la mujer legítima, por una cuestión de inmediatez. El citado artículo no meritúa la culpabilidad de la separación de hecho. Por ello, ante la ausencia de proceso de divorcio, en sede civil, la cónyuge supérstite no desplaza a la conviviente; lo que sí ocurre si hay declaración de culpabilidad o inocencia en el proceso civil. (Expediente: 76154 Arias, Purificación c/ Dirección Nacional de Vialidad s/ Indemnización por Fallecimiento 30/08/96 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV)

El art. 53 de la ley 24241 es el equivalente al derogado art. 38 de la ley 18037, al cual se remite el art. 248 LCT. Admitir lo contrario significaría congelar o petrificar el contenido de la última norma citada, cuando lo normal y conveniente es que se renueve de acuerdo a los cambios que experimente la norma objeto de remisión. Del mismo modo, tampoco se discute que la indemnización por muerte, en virtud del reenvío que efectúa el mismo art. 248 citado, debe ser la fijada en base a lo que dispone el art. 247 actual (con las reformas introducidas por la ley 25013) y no por la norma que regía cuando fue sancionada la LCT. Por ello, no corresponde que la hermana del causante sea beneficiaria de la indemnización por fallecimiento del trabajador por cuanto los hermanos están excluidos entre los causahabientes con derecho a pensión. (art. 53 de la ley 24242). (De la Fuente. Capón

Filas. 26921/01 Rodríguez, Martha c/ San Yago S.A. s/ ind. por fallecimiento. 7/11/02 55478 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI)

Derecho comparado

España

En el derecho español, de acuerdo con el decreto de 2 de marzo de 1944, se establece un *socorro* de quince días de jornal a la familia de todo trabajador que fallezca de muerte natural. Al ocurrir el fallecimiento de un trabajador, la familia se ve privada de los medios económicos que este le proporcionaba con su esfuerzo, por lo que, en muchos casos, las empresas abonan a los familiares del fallecido cantidades diversas, que momentáneamente alivian su situación. Esta práctica no ocasiona perjuicio al normal desenvolvimiento de las empresas, pues la muerte natural entre el personal de un mismo centro de trabajo no es tan frecuente que pueda repercutir en su situación económica.

Artículo primero.— En caso de fallecimiento de un trabajador, debido a causa natural, su empresario vendrá obligado a abonar a los derechohabientes de aquél, por el orden que después -se indica, una indemnización equivalente a quince días del jornal o salario que disfrutaba en el momento de su muerte, excepto en el caso de que él jornal o salario fuese distinto, según la época del año, en cuya hipótesis se computarán dichos quince días de haber dividiendo el total de lo percibido en el año anterior por trescientos sesenta y cinco días y multiplicando el cociente obtenido por quince, lo que dará como resultado la cantidad abonable.

Artículo segundo.— Únicamente se pagará la indemnización establecida cuando el difunto deje alguno de los parientes que a continuación se indican en las circunstancias que se expresan: Viuda. Descendientes legítimos o naturales reconocidos menores de dieciocho años o inútiles para el trabajo. Hermanos huérfanos menores de la mencionada edad que estuviesen a su cargo; o Ascendientes pobres, con tal de que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.⁵

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en “BOE” N° 255 del 24 de octubre de 2015, con entrada en vigor el 13 de noviembre de 2015, establece en su artículo 49 a extinción del contrato: “El contrato de trabajo se extinguirá: e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador”⁶.

Efectos del fallecimiento del trabajador

Los efectos de esta causa de extinción no plantean especiales dificultades.

1. En relación al contrato de trabajo y cualquiera que sea la causa del fallecimiento, el efecto extintivo es automático.
2. Los herederos o causahabientes del trabajador difunto conservan el derecho a los salarios que aquél hubiera devengado antes del fallecimiento, vigente el contrato de trabajo.
3. El fallecimiento del trabajador hace nacer, en favor de sus beneficiarios, el derecho al percibo de las prestaciones por muerte y supervivencia, previstas en los art. 216 y ss. del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se

5. http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm

6. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. En caso de muerte, cualquiera que sea la causa, y cumpliendo los requisitos exigidos legalmente para causar derecho a las prestaciones, la Seguridad Social otorga, en favor de los beneficiarios:
 - un auxilio por defunción,
 - pensiones vitalicias de viudedad,
 - pensiones temporales de viudedad,
 - pensiones de orfandad,
 - pensiones o subsidios en favor de familiares.
5. Si la causa de la muerte fue un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se concederá, además, a los beneficiarios, una indemnización a tanto alzado.
6. El art. 164 TRLGSS establece, un recargo en las prestaciones económicas (de carácter sancionador), en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que se aprecie la existencia de falta de medidas de seguridad imputables al empresario. Dicho recargo es aplicable en los casos de muerte, incapacidad en cualquiera de sus grados y en el de las lesiones permanentes no invalidantes.⁷

Cuba

El Código de Trabajo cubano establece:⁸

SECCIÓN OCTAVA

Terminación del contrato de trabajo

7. Disponible en: <https://practico-laboral.es/vid/fallecimiento-497612970>

8. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>

ARTÍCULO 45.- El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a. acuerdo de las partes;
- b. iniciativa de alguna de las partes;
- c. jubilación del trabajador;
- d. fallecimiento del trabajador;
- e. extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar; y
- f. vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

ARTÍCULO 52.- El trabajador, al momento de la terminación de la relación de trabajo, tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que hubiere estado percibiendo. En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, por los herederos que acreditan tal condición.

ARTÍCULO 75.- La relación de trabajo termina por:

- a. acuerdo de las partes;
- b. iniciativa de una de las partes;
- c. terminación del trabajo pactado;
- d. por fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo;
- e. extinción legal de la actividad de trabajo, jubilación o muerte del empleador; y
- f. jubilación o muerte del trabajador.

La Gaceta Oficial de la República de Cuba, con fecha del 17 de junio de 2014, establece:⁹

Los trabajadores reciben protección, mediante el Sistema de Seguridad Social, en casos de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez y vejez, si acontece su fallecimiento, reciben esa protección sus familiares, de conformidad con lo establecido en la Ley de Seguridad Social o en los regímenes especiales, según el caso. (art. 7)

El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes: a) acuerdo de las partes; b) iniciativa de alguna de las partes; c) jubilación del trabajador; d) fallecimiento del trabajador. (art. 45)

El trabajador, al momento de la terminación de la relación de trabajo, tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que hubiere estado percibiendo. En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, por los herederos que acreditan tal condición. (art. 52)

El trabajador disponible que durante el período en que está cobrando la garantía salarial cumpla los requisitos de años de edad y tiempo de servicio, establecidos por la Ley de Seguridad Social, puede solicitar la concesión de la pensión por edad, tramitándose el expediente de pensión correspondiente de

9. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley116_cub.pdf

acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de la mencionada Ley, por la entidad donde fue declarado disponible o la que se subrogó en su lugar y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección correspondiente y en caso de muerte o presunción de muerte, se tramita a favor de los familiares con derecho. (art. 70)

La relación de trabajo termina por:

- a. acuerdo de las partes;
- b. iniciativa de una de las partes;
- c. terminación del trabajo pactado;
- d. por fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo;
- e. extinción legal de la actividad de trabajo, jubilación o muerte del empleador; y
- f. jubilación o muerte del trabajador. (art. 75)

Perú

La Ley General del Trabajo de Perú establece:¹⁰

Son causas de extinción de la relación de trabajo: 1. el fallecimiento del trabajador. (art. 148)

El fallecimiento del empleador extingue la relación si este es persona natural y los herederos no continúan con el negocio, sin perjuicio de que el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación de aquel. El plazo convenido no puede exceder de un (1) año, debe constar por escrito

10. Disponible en:
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

y se presenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro. (art. 149)

El seguro de vida a que se refieren los artículos anteriores, tiene por cobertura:

1. Un importe equivalente a dieciséis (16) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento natural del trabajador;
2. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento por causa de accidente. (art. 212)

Producido el fallecimiento del trabajador, el empleador comunica a los beneficiarios que la póliza está a su disposición. Si transcurre un año desde la comunicación escrita a los beneficiarios y ninguno de estos hubiera ejercido su derecho, el empleador puede cobrar el capital asegurado. (art. 215)

La compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidos los cinco (5) días de presentada la solicitud por los beneficiarios y, de no haberse presentado ésta, desde los quince (15) días de la ocurrencia del fallecimiento, salvo que consigne su importe, lo que no podrá ejecutar antes de transcurridos treinta (30) días del deceso. La consignación se efectúa a nombre de los beneficiarios. (art. 217)

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo dispone el supuesto de la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador.

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley. (art. 249)¹¹

En principio la muerte del empleador no produce la extinción del contrato, ya que pueden continuar la explotación sus causahabientes. El Dr. Grisolia afirma que de la redacción del artículo

se desprende que la extinción queda sujeta a condición, esto es que, por sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias, la relación laboral no pueda proseguir: cuando es intuitu personae en relación del empleador, en estos caso se establece un resarcimiento para el trabajador, pues no resulta posible que sus herederos continúen con la explotación o hacerlo resulta inconveniente o poco funcional. (Grisolia & Ahuad, 2011, p. 325)

11. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Se establece para estos supuestos el equivalente a lo establecido en el artículo 247, es decir, el 50 % de la indemnización prescrita en el artículo 245 de dicho texto legal.

El Dr. Mario Ackerman (2016) establece que

la enumeración realizada en el artículo 249 de la Ley de Contrato de Trabajo es descriptiva de un supuesto de excepción, en el cual la persona del empleador es un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo tal que su ausencia impide que el contrato pueda ser continuado por sus herederos. Debe tratarse, por tanto, de características personales del empleador irremplazables por sus herederos, como que la actividad gire en torno a una particular habilidad artística del causante (escritor, pintor), una titulación determinada o una habilitación especial. (p. 254)

Jurisprudencia

Fallecimiento del empleador. Figura determinante de la relación de trabajo. Agente de bolsa. La muerte del empleador no extingue per se el contrato de trabajo, pero el art. 249 de la LCT remite a una evaluación fáctica jurídica del caso concreto considerando "... las condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias (de aquel)...". Si en el caso concreto se trata de un agente de bolsa, esa calificación es esencial y determinante de la relación de trabajo, toda vez que dicha actividad se halla regida por la ley 17811 y se encuentra sometida a una serie de requisitos que deben cumplir para operaren el mercado de valores entre los

que se encuentran la oportuna admisión y registración en dicho mercado, la idoneidad del cargo, la responsabilidad patrimonial, etc., a lo que se suman una serie de incompatibilidades que la propia ley señala. (Billoch. Morando. 12855/00 González, José c/ Rodríguez, Juan Carlos s/ suc. y otro s/ despido. 13/12/02 30961. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VIII)

La única causal de extinción de la relación de empleo, relacionada con el empleador, es su muerte. Si sus habilidades personales son tan importantes que su ausencia imposibilita la vinculación, el trabajador recibe una suma de dinero equivalente al 50% de la indemnización por despido (art. 249 LCT). Cualquier otra circunstancia el empleador no lo libera de satisfacer, en caso de despido, la indemnización correspondiente. La enfermedad o la incapacidad es una constante en la historia por lo que toda persona sabe que puede suceder, pero la enfermedad incapacitante del demandado no constituye fuerza mayor que justifique la indemnización reducida por despido. (Del voto del DR. Capón Filasen minoría). (Capón Filas. Fernández Madrid. De la Fuente. 19433/00 García, Isabel c/ Chulak, Isidro s/ despido. 5/12/02 55602. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI.)

La muerte del empleador no provoca, en principio, la extinción del contrato de trabajo, ya que según el criterio de continuidad, el mismo seguirá vigente con los herederos del causante (art. 249 LCT). Salvo en aquellos casos en que las condiciones personales o legales o la actividad profesional del empleador hayan sido la causa determinante de la relación laboral. Entonces sí, al desaparecer las mismas, se acepta que se invoque la extinción

del contrato. De la F.- P.71290/97. (Gagliano, María c/ Sirata, Rosa y otro s/ Despido. 15/10/97 s.d. 71290. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala I.)

En algunos supuestos del 249 L.C.T., puede ocurrir que las condiciones personales del empleador hayan sido causa determinante de la relación laboral. Esa esencialidad de la persona, cualidad y/o actividad es lo que justifica la imposibilidad de proseguir la relación después de su muerte y la extinción de aquélla por ésta. Como puede advertirse, la L.C.T. se refiere a “condiciones personales o legales”, a “actividades profesionales” y a “otras circunstancias”, de lo que puede deducirse que no pretende hacer ninguna enumeración exhaustiva sino meramente ejemplificativa. Es decir, que puede tratarse de cualquier circunstancia que torne imposible la prosecución del vínculo luego de la muerte del empleador. En el caso, la figura del empleador cuadraba en la hipótesis de art. 249 de la L.C.T., puesto que sus herederos manifestaron desconocer absolutamente el manejo del negocio del empleador fallecido. (Toq. 1197. Ferreiros. Ruiz Díaz 10.005/2004. Marino, Carlos Alberto c/ Galvaño, Antonio Nuncio s/ sucesión s/ despido. 25/04/06 SD. 39.156. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII)

Habiendo existido entre el actor y el causante un vínculo laboral que no se extinguió conforme al art. 249 de la Ley de Contrato de Trabajo, debe presumirse que el mismo se transfirió a las encartadas en su condición de herederas. (SCBA LP L 72979 S 28/02/2001 Juez SALAS (SD) Carátula: Díaz, Juan Antonio c/ Gadda, Ana M. s/ Indemnización despido

Magistrados Votantes: Salas - Hitters - de Lázari - Pisano - Negri. Publicación: DJBA 160, 115)

El fallecimiento del principal implica que su posición jurídica la ocupen sus sucesores, ya sea aquellos cuya vocación nace de la ley (arts. 3565 a 3572, 3585 a 3587 y 3591 a 3605 del Código Civil) o por decisión del causante (arts. 3710 y 3716 del Código Civil). En ambas situaciones, al heredero se le asigna la unidad de producción a la que están integradas las relaciones laborales que vinculaban al causante con los trabajadores afectados a ella. Tal lo que dimana del art. 3417 del Código Civil. (SCBA LP L 72979 S 28/02/2001 Juez Salas (SD) Carátula: Díaz, Juan Antonio c/ Gadda, Ana M. s/ Indemnización despido Magistrados Votantes: Salas - Hitters - de Lázari - Pisano - Negri. Publicación: DJBA 160, 115)

La muerte del empleador y sólo en los casos excepcionales detallados en el art. 249 de la Ley de Contrato de Trabajo implica la extinción de la relación de trabajo. (SCBA LP L 72979 S 28/02/2001 Juez SALAS (SD) Carátula: Díaz, Juan Antonio c/ Gadda, Ana M. s/ Indemnización despido Magistrados Votantes: Salas - Hitters - de Lázari - Pisano - Negri. Publicación: DJBA 160, 115)

Derecho comparado

España

En el derecho español, conforme texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores publicado en BOE 255 del 24 de octubre de

2015, con entrada en vigor el 13 de noviembre de 2015, se establece, en el artículo 49, que el contrato de trabajo se extinguirá:

- g. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.¹²

Cuba

La Gaceta Oficial de la República de Cuba, con fecha del 17 de junio de 2014, estableció:¹³

La relación de trabajo termina por:

- a. acuerdo de las partes;
- b. iniciativa de una de las partes;
- c. terminación del trabajo pactado;
- d. por fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo;
- e. extinción legal de la actividad de trabajo, jubilación o muerte del empleador; y
- f. jubilación o muerte del trabajador. (art. 75)

12. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

13. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley116_cub.pdf

Perú

La Ley General del Trabajo de Perú establece que:¹⁴

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

1. el fallecimiento del trabajador;
2. el fallecimiento del empleador si es persona natural, con la salvedad prevista en el artículo 9 de la presente Ley. (art. 148)

Conclusión

Este trabajo intentó mostrar cómo se encuentran reflejados en la legislación y en la jurisprudencia de Argentina dos modos de extinción del contrato de trabajo, por muerte del trabajador o por muerte del empleador, y cómo son tratados en el derecho comparado.

En todos los casos se hace hincapié en la protección del trabajador o de sus herederos, que quedan desprotegidos por la pérdida del sostén de la familia.

14. Disponible en:
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Bibliografía

- ACKERMAN, M. E. (2019).** *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- **(2016).** *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. III. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- ETALA, C. (2011).** *Contrato de Trabajo.* Buenos Aires: Astrea.
- GRISOLIA, J. A & AHUAD, H. J. (2011).** *Ley de Contrato de Trabajo Comentada.* Buenos Aires: Estudio.
- LÓPEZ, J., CENTENO, N. O. & FERNÁNDEZ MADRID, J. C. (1987).** *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. II. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.