

Despidos porque sí

Los despidos sin causa justa tienen indemnizaciones diferentes según la fecha de inicio de actividad del trabajador. ¿Cómo se calcula la remuneración? Si trabajé medio turno y luego jornada completa, ¿qué sueldo se toma en cuenta? ¿Cómo y dónde puedo reclamar por un despido injustificado?

El problema que envuelve a Pablo y su empleada se inscribe en el drama general de la falta de trabajo. El hombre tomó como empleada de su comercio a una muchacha en julio de 2001, que trabajó medio turno hasta diciembre de ese año. En enero del siguiente pasó a trabajar jornada completa, pero las cosas empeoraron y ahora Pablo siente que debe despedirla porque ya no le va a ser necesaria. Ella aún no lo sabe, pero dentro de poco tiempo, mezclado entre las facturas de servicios o la carta de un viejo amigo, va a llegarle el demoledor telegrama de despido. Tal vez ella, cuando reciba la triste noticia, sienta correr un frío por la espalda que le impida pensar en su derecho indemnizatorio. Nosotros, en esta nota, trataremos de ayudarla en su desdicha para que conozca, al menos, cuánto le corresponde cobrar por un despido sin causa justificada y por haber trabajado un tiempo medio día y después turno completo. **Si me despiden sin causa justa, ¿cuánto me corresponde de indemnización?** En los casos que el empleador desea prescindir de los servicios de su empleado, está obligado a compensarlo con una remuneración especial. Para determinar el monto a percibir, con o sin preaviso, existen dos modalidades indemnizatorias, relacionadas según la fecha de ingreso del trabajador a la actividad: a) si el trabajador se incorporó antes del 2 de octubre de 1998, la indemnización se toma de acuerdo al artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Según ésta, debe percibir el equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Esta remuneración no puede superar en tres veces el monto promedio de los haberes dispuestos para esa categoría laboral en los convenios colectivos de trabajo, cuya tabla publica el Ministerio de Trabajo. b) Si se incorporó después del 3 de octubre de 1998, rige para él lo previsto en la Ley de reforma laboral 25.013, cuyo artículo séptimo dispone una indemnización equivalente a una doceava (1/12) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días. Esta remuneración no puede superar en tres veces el monto promedio de los haberes dispuestos para esa categoría laboral en los convenios colectivos de trabajo, cuya tabla publica el Ministerio de Trabajo. **Si trabajé medio día y luego turno completo, ¿con cuál de los dos sueldos se calcula mi indemnización?** De acuerdo con el artículo 245 de la LCT, se toma el mejor sueldo percibido, que en este caso es el cobrado por trabajar doble turno. Si en cambio ingresó en ese trabajo después del 3 de octubre de 1998, le corresponderá el promedio de los sueldos percibidos durante los últimos doce meses. **¿Cuál es la indemnización mínima que me corresponde?** Para los incorporados antes del 2 de octubre de 1998, la compensación equivale a dos meses del sueldo percibido. Para los ingresados después, se calculan las dos doceavas partes (2/12) de la remuneración mensual. **Si me despidieron durante el período de prueba, ¿puedo exigir indemnización?** No. Mientras dure la etapa de prueba, ambas partes pueden disolver la relación laboral sin mediar causa o preaviso. El trabajador queda excluido de su derecho a percibir una indemnización. No obstante, de continuar en la actividad, los meses del período de prueba se suman a los trabajados en relación de dependencia para realizar el cálculo indemnizatorio. **¿Cuánto dura el período de prueba?** Según el artículo 92 bis de la LCT se extiende por tres meses, que pueden modificarse a seis por los convenios colectivos de trabajo. Cuando se trate de empresas pequeñas, el plazo es de seis con posibilidad de duplicarse si así se estipula en el convenio colectivo en el caso de trabajadores especializados. **¿Cómo hago el reclamo por despido injustificado?** El Ministerio de Trabajo citará a la empresa a una audiencia de conciliación previa (que en Capital Federal es obligatoria). Allí designarán un abogado para oficiar de conciliador entre las partes. Si no se llega a un acuerdo, el trabajador puede iniciar una acción judicial por

despido en los tribunales laborales para reclamar la indemnización que se le debe. En caso que el despido se hiciera en vigencia del artículo 16 de la Ley de Emergencia 25.561, el trabajador percibirá el doble de su remuneración habitual.