

## **DESPIDO: INDEMNIZACION Y SEGURO DE DESEMPLEO.**

### **- Contrato de trabajo**

En nuestra legislación, es que sea a tiempo indeterminado. Esto quiere decir que **la relación laboral no tiene una fecha de finalización pactada de antemano, sino que está destinada a durar, en principio, hasta la jubilación del trabajador.** Sin embargo, en los tiempos que actualmente corren, la alta movilidad de los trabajadores, junto a otras causas económico-sociales, hacen que esta situación se verifique en un porcentaje muy escaso. A pesar de ello se mantiene la importancia del contrato de trabajo “a tiempo indeterminado” en tanto **este rasgo determina que su finalización debe estar justificada por un hecho de gravedad que lo motive, o bien el empleador se verá en la obligación legal de abonar al trabajador la indemnización correspondiente por despido sin causa.**

Es por esto que es muy importante tener en claro que **el sentido de la ley laboral no es prohibir el despido sin causa, sino restringirlo imponiendo al empleador la carga de pagar una indemnización si lo hace.**

### **- Despido con causa**

En el caso del despido con justa causa el **mismo debe ser fehacientemente notificado al trabajador, en términos claros y precisos** de modo tal que el mismo pueda comprender por qué se lo despide, y a su vez, tenga la posibilidad de rebatirlo, cuestionarlo, rechazarlo.

En última instancia, y **si la causa de despido no tiene la suficiente gravedad, y está discutida por el trabajador, será el empleador quien deberá probar, en sede judicial, la existencia de la misma.**

### **- Despido sin causa justa**

Ahora bien, si se trata del caso del despido sin justa causa, **el empleador** ha optado por despedir al trabajador sin un incumplimiento que lo motive, por lo que **deberá abonar una indemnización que repare el daño que el trabajador sufre con el despido**, compuesta por los siguientes rubros: **indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados durante el mes de despido, integración del mes de**

**despido, más los rubros de pago obligatorio cualquiera sea la causa de despido que se mencionan más adelante.**

Hay que hacer la salvedad que, sin perjuicio de diferenciar las dos situaciones de despido, hay otras variantes intermedias en la ley que deben ser evaluadas en cada caso, y que exceden el marco de esta primera diferenciación.

#### **- Finalización de la relación laboral**

Concluida la relación laboral -y **sea cual sea el motivo** de su finalización- **el empleador debe siempre abonar al trabajador rubros** tales como: **los días trabajados hasta el despido**, el **aguinaldo proporcional acumulado al momento del despido** y las **vacaciones proporcionales acumuladas al momento del despido**. También está obligado el empleador a **hacer entrega** al trabajador (sea cual sea la causa de despido) del **certificado de trabajo** donde conste el tiempo por el cual laboró bajo su mando, **los salarios percibidos, y los montos ingresados al sistema de seguridad social**. **Este certificado tiene mucha importancia** a los fines de tramitar el seguro de desempleo, la futura jubilación, y también a fin de que el trabajador controle los aportes ingresados por su empleador. Es obligatoria su entrega, **tanto que la ley prevé una sanción de multa para el empleador que no lo entregue dentro de los 30 días de extinguido el vínculo laboral** (previa intimación por telegrama del trabajador).

#### **- Seguro de desempleo**

El tiempo de aportes ingresados al sistema de seguridad social determinan, a su vez, el tiempo y monto de la prestación social denominada "seguro de desempleo". Esta prestación, a la que **tienen acceso todos los trabajadores que se encuentren en situación legal de despido con aportes mínimos al sistema de 12 meses en los últimos tres años** debe ser tramitada en el ANSES, dentro del plazo de **90 días de extinguido el vínculo laboral**.

El ANSES exigirá la presentación de la **documentación que acredite** la situación de **despido** (carta documento del empleador comunicando el despido y telegrama del trabajador rechazando el despido con causa, si este es el caso) El ANSES exigirá **documentación complementaria**, como ser los **últimos 6 recibos de sueldo**, el **certificado de trabajo emitido por el empleador**, etc.

El seguro de desempleo protege a todos aquellos trabajadores despedidos, vale decir que **quedan excluidos del mismo quienes hayan renunciado a su trabajo o quienes hayan llegado a un acuerdo bilateral de desvinculación con su empleador.**

El seguro de desempleo otorga a los trabajadores los siguientes **beneficios: prestación económica mensual, percepción mensual de las asignaciones familiares y cobertura de obra social.**

El **tiempo por el cual se mantienen** estos beneficios depende de los plazos durante los cuales se hayan hecho aportes al sistema (**hasta 24 meses de aportes: 4 meses de prestación, de 24 a 36 meses de aportes: 8 meses de prestación, más de 36 meses de aportes, 12 meses de prestación**).

Es muy importante destacar que en caso que el trabajador obtuviera un nuevo empleo durante el tiempo en el que se encuentra percibiendo el seguro de desempleo debe comunicarlo al ANSES por medio fehaciente, ya que en caso contrario y si vuelve a perder el empleo no podrá gozar nuevamente de este beneficio.

Ante cualquier duda o en caso de encontrarse frente a alguna de las situaciones legales descritas puede acercarse a la Asesoría Legal de ALEARA donde se le orientará sobre los pasos a seguir.
---