

EMPRESAS Y EMPLEADORES · LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Antes de despedir a un empleado

Revisar antes de decidir

- 1 La documentación de la causa, si la hay: apercibimientos previos, actas, testigos.
- 2 Protecciones especiales vigentes: embarazo, matrimonio reciente, actividad gremial, licencia por enfermedad.
- 3 El cálculo completo de la indemnización, no solo la antigüedad.
- 4 La forma de pago, definida antes de comunicar el despido.
- 5 Un único responsable de redactar y firmar la comunicación.

Cómo se calcula

CONCEPTO	BASE LEGAL
Antigüedad: 1 mes de sueldo por año o fracción mayor a 3 meses	Art. 245, LCT
Preaviso u omisión: medio mes (-5 años) o 1 mes (+5 años)	Arts. 231-232, LCT
Integración del mes de despido	Art. 233, LCT
Vacaciones y SAC proporcionales	Arts. 156 y 123, LCT

No hacer en la comunicación

- ✗ No invocar una causa genérica, sin fecha ni hecho puntual.
- ✗ No despedir por WhatsApp ni verbalmente: debe ser por escrito, con constancia fehaciente.
- ✗ No demorar la liquidación esperando a ver si el empleado reclama.

La causa que se invoca en la comunicación es la única que se puede alegar después en un juicio (art. 243, LCT): no se puede completar ni cambiar más adelante. Si la liquidación termina en juicio, hoy se actualiza por IPC + 3% anual.