ANDERSEN

en Latinoamérica

Webinar

"Estabilidad laboral y efecto del despido de trabajadores en Latinoamérica"

Agosto 2 de 2023

Santiago Romero

CHIRGWIN

Pablo Guevara

ANDERSEN

Axel Penderville

ANDERSEN

Alfredo Susena

ANDERSEN

1. Estabilidad laboral y terminación del contrato de trabajo de servicios continuos, por el cumplimiento del plazo o condición

2. El despido como forma de desvinculación laboral resuelta por el empleador en forma unilateral, por causales prevista en contrato o en ley

3. Casos especiales de ineficacia del despido del trabajador

4. Indemnización general a favor del trabajador despedido y especial en caso de condiciones de empleo o características del trabajador

Estabilidad laboral y terminación del contrato de trabajo

- **Estabilidad relativa.-** Implica el derecho a continuar en su labor, sin poder ser despedido por su empleador
- Los **contratos a plazo fijo** tienen una duración de:

  i) un año, cuando el empleado no cuente con estudios superiores; y,

  ii) dos años, cuando el trabajador posea formación universitaria
- Solo se puede celebrar el contrato a **plazo fijo** por dos períodos con el mismo empleador

- **Estabilidad laboral.-** Implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo
- El despido puede ejercerse en cualquier momento y sin justificación, siempre que se cumpla con el pago de la indemnización correspondiente
- Cuando se trata de servicios especiales o no permanentes, la ley admite **plazos definidos**, con diferentes duraciones, en los que ocasionalmente se prevé el pago de indemnizaciones

- El despido injustificado rompe la **estabilidad laboral** y es la terminación de la relación laboral por decisión exclusiva del patrón y sin causa justificada.
- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, que se le reinstale al trabajo o que se le indemnice.
- Si el empleador pone término al **contrato a plazo determinado** antes del vencimiento del plazo convenido, el trabajador tendría derecho al pago de la remuneración que le corresponde hasta el vencimiento del plazo.

- No hay obligación de justificar el despido, basta con comunicar al trabajador la finalización de la relación de trabajo, la fecha en la que se producirá y pagar la indemnización que legalmente corresponda
- Si el contrato es con plazo no se debe abonar indemnización por despido al trabajador a su finalización.
- Si se finaliza el **contrato** antes del vencimiento del plazo acordado, el trabajador podrá reclamar los jornales o meses que falten para completar el plazo

ANDERSEN

El despido como forma de desvinculación laboral

- Existe el despido sin derecho a indemnización, cuando se configuran aquellas situaciones que describe el Código del Trabajo
- Entre estas conductas se encuentran: la falta de probidad, el acoso sexual y laboral, negociaciones incompatibles, injurias, no concurrencia a sus labores, entre otras
- Para que se configuren estas conductas, el trabajador debe haberlas cometido en el marco de sus funciones. La sanción debe ser más o menos coetánea con el hecho reprochado

- Existe el procedimiento administrativo denominado "**visto bueno**", que se sustancia ante un Inspector del Trabajo
- El empleador o el trabajador solicitan la autorización o visto bueno, para dar por terminada la relación laboral, basados en causales previstas en la ley
- En caso de que sea favorable para el empleador **no genera la indemnización por despido**

- El patrón podrá terminar la relación de trabajo sin responsabilidad, siempre y cuando se manifieste el despido justificado según las causales de la Ley Federal del Trabajo.
- Implica que la empresa no está obligada a pagar una indemnización al trabajador, sin embargo, el trabajador tiene derecho a recibir el finiquito.

- La **notoria mala conducta** es la única causal que exonera a un empleador del pago de la indemnización por despido
- Implica una inconducta de extrema gravedad por parte del trabajador o una serie de conductas que tornan inviable la continuación de la relación de trabajo
- De reclamarse judicialmente el cobro de la indemnización por despido, el empleador tendrá la carga de la prueba de demostrar la existencia de notoria mala conducta

ANDERSEN

Casos especiales de ineficiencia del despido

- Los directores de las organizaciones sindicales, quienes concurren a la formación de un sindicato y candidatos a directores sindicales, son ejemplos de trabajadores que gozan de **fuero laboral.**
- Implica que no podrán ser despedidos sin previa autorización judicial y solo en las causales contempladas en la ley.
- En caso de despido, contarán con **derecho a reintegro** con una indemnización por los días no trabajados con un **recargo** de hasta el **100% del total.**

- Existe prohibición de despido de **mujeres en estado embarazo** o asociado a su condición de gestación y de **dirigentes sindicales**; en caso de despido, estos serán considerados **ineficaces** y dan derecho al **reintegro** o **indemnizaciones agravadas**
- Para los dirigentes sindicales, los trabajadores no podrán ser despedidos desde el momento en que se reúnan para constituir cualquier tipo de asociación de trabajadores, hasta el momento en que se integre la primera directiva

- Es considerado despido injustificado despedir a una trabajadora en gravidez o con licencia de maternidad.
- Para los trabajadores activos en el sindicato, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo siempre y cuando dé aviso al mismo previamente.
- Estos trabajadores podrán reclamar el pago de los valores correspondientes al **despido injustificado** (tres meses de salario, sumado a 20 días de sueldo por cada año que el trabajador haya laborado en la empresa).

- Para el despido de afiliado o delegado de un sindicato, los trabajadores deberán iniciar un trámite judicial, en donde el empleador deberá probar la existencia de “causa razonable” para el despido
- Reclamado judicialmente, si el empleador no prueba que no existió vinculación del despido con la actividad sindical de trabajador, se **anula el despido**, se intima el **reintegro** del trabajador
- El empleador deberá abonar los jornales o sueldos caídos desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro efectivo.

ANDERSEN

- El **monto** de indemnización dependerá de la **causal** por la cual fue despedido el trabajador.
- Se debe pagar una una **indemnización de años de servicio**.
- Además de un **incremento** en el monto de indemnización por años de servicio que va **desde el 30% al 100%**.

- 'Se calcula con base en la **última remuneración** mensual completa percibida, multiplicada por los **años de servicio** con el mismo empleador, de acuerdo con la siguiente escala:

  Hasta 3 años de servicio: Con el valor equivalente a 3 meses de remuneración.

  De más de 3 años de servicio: Con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, con un límite de 25 remuneraciones

- La indemnización por despido consiste en el pago de una compensación por el daño ocasionado al trabajador por la pérdida injusta de su empleo; los importes a cubrir son :

  Indemnización constitucional: Consiste en el pago de tres meses de salario integrado;

  Reinstalación: En caso de que el patrón decida no reinstalar al trabajador a sus labores, deberá de cubrir un importe consistente en 20 días de salario por cada año de servicio

- El monto de la indemnización dependerá de la **antigüedad** del trabajador en la empresa.
- En el caso de un **trabajador mensual** se calcula una unidad de despido cada año y fracción de trabajo, hasta un máximo de 6 unidades de despido
- Luego de cumplidos los 5 años y un día de antigüedad, la indemnización por despido siempre será de 6 unidades de despido

ANDERSEN

- **Despido indirecto.-** Recargo a la indemnización base desde un **50%** hasta un **80%**, dependiendo de la causal invocada
- **Mujer embarazada.-** Siempre deberá ser reintegrada. En caso de autodespido, existiría recargo, que puede ir del **30%** al **100%** de la indemnización total
- **Trabajadores sindicales.-** Contarán con derecho a reintegro con una indemnización por los días no trabajados con un recargo de hasta el **100%** del total

- **Mujeres embarazadas y dirigentes sindicales.-** En caso de despido de mujer embarazada, así como los dirigentes sindicales, estos tendrán derecho a solicitar la ineficacia del despido, con derecho a:

  Reintegrarse con el pago de las remuneraciones más un **10%** de recargo; o,

  Indemnización equivalente al valor de **un año** de la remuneración que percibía, además de la indemnización por despido intempestivo.

- **Persona con discapacidad.-** Indemnización equivalente al valor de **18 meses de la mejor remuneración** percibida durante la relación laboral con el empleador

- **Liquidación de negocio.-** Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario, así como una prima de antigüedad.
- **Discriminación.-** Cuando una víctima denuncia discriminación en su trabajo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social está obligada a realizar inspecciones, pero si el patrón se niega, tendrá que pagar multas por hasta **5.000 salarios mínimos.**

- **Despido abusivo.-** Derecho al **doble** o el **triple** de la indemnización por despido común
- **Trabajador amparado al seguro accidentes de trabajo.-** Indemnización especial por despido equivalente al **triple** de la que legalmente le pudiere corresponder o despido más plazo de estabilidad (180 jornales).
- **Embarazo, discapacidad y Trabajador víctima de acoso sexual.-** Indemnización por despido común que corresponda más seis meses de sueldo
- **Trabajador que denuncia la falta o diferencia de aportes ante el órgano previsional.-** Indemnización equivalente al triple de la común

ANDERSEN

CHIRGWIN

Santiago Romero
santiago@chirgwin.cl
www.chirgwin.cl

ANDERSEN

Pablo Guevara
Pablo.Guevara@ec.Andersen.com
ec.Andersen.com

ANDERSEN

Axel Penderville
Axel.Penderville@mx.Andersen.com
mx.Andersen.com

ANDERSEN

Alfredo Susena
Alfredo.Susena@uy.Andersen.com
uy.Andersen.com

ANDERSEN