



ANDERSEN®



El despido de trabajadores en LATAM

Trabajo colaborativo de las oficinas de Andersen en Latam



Estimados lectores,

El despido injustificado por decisión unilateral del empleador es una realidad normada de diferentes formas en Latinoamérica.

En apoyo a quienes se encuentran interesados en realizar o profundizar sus inversiones en Latinoamérica, las oficinas de **Andersen** en LATAM queremos compartir con ustedes un análisis del despido de los trabajadores del sector privado en la región, sus características, tipos y los efectos económicos de este tipo de desvinculación laboral.

Este análisis es el resultado de un formidable esfuerzo colaborativo desarrollado por los equipos de profesionales de la línea de servicio **Employment Law**, de las oficinas miembros o asociadas de **ANDERSEN Global**.

Al final del documento encontrarán los medios para que tomen contacto con los Socios de **ANDERSEN**, con quienes podrán profundizar en esta temática en un determinado país.

Atentamente,

Equipo de Employment Law
Andersen en Latinoamérica

© 2023 Andersen Global. Todos los derechos reservados.

Tabla de Contenidos

2	Andersen
3	Andersen Global
4	Definición de despido
7	Procedimiento
12	Justificación del despido
14	Indemnización por despido común
14	El despido según las principales modalidades contractuales
18	Monto y límites de la indemnización por despido común
22	Excepciones al pago de la indemnización por despido
22	Despido del trabajador en período de prueba
25	Despido por Notoría Mala Conducta, disciplinario, con Justa Causa o Justificado
28	Trabajador contratado por plazo
31	Excepciones adicionales al pago de indemnización por despido
32	Categorías especiales de despido
32	Despido indirecto
34	Despido abusivo o por discriminación
37	Despido por enfermedad
41	Despido de trabajador amparado al seguro por accidentes de trabajo o enfermedad profesional
44	Despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz
47	Despido de delegado o afiliado a un sindicato
50	Despido de trabajador con discapacidad
52	Despido de trabajador víctima de acoso sexual o de testigo en investigación
54	Despido del trabajador que denuncia falta o diferencias de aportes ante el órgano previsional
55	Despido de trabajador víctima de violencia de género
55	Despido por cambio de ocupación
57	Despido por liquidación de negocio
59	Despido en contrato de temporada
61	Categorías adicionales
62	El Equipo de Andersen LATAM

Andersen

Andersen tiene presencia en América Latina a través de las firmas miembro y firmas colaboradoras de Andersen Global.



Firmas Miembro

JIMÉNEZ HIGUITA RODRIGUEZ & ASOCIADOS | SKATT Beyond tax advisory | PICÓN & ASOCIADOS GRUPO FIDUCIARIOS

Firmas Colaboradoras

IA INDACOCHEA & ASOCIADOS | Albieri e Associados Tax & Finance Collaborating with Andersen Global in Brazil | Lotti Araujo SOCIEDAD DE ABOGADOS in collaboration with Andersen Global | ROLIM Rolim, Viotti, Goulart, Cardoso Advogados | CENTRAL LAW Your International Central American Firm | CHIRGWIN | pasa | BERKEMEYER Asunción | Paraguay | P&H PELLERANO & HERRERA | LEGA

Andersen Global

Andersen Global es una asociación internacional de firmas miembro compuesta por profesionales legales y fiscales de todo el mundo.

Nuestras prácticas se alejan de todo conflicto de interés que otros servicios no jurídicos pudieren ocasionar, constituyéndonos en un aporte trascendental para el desarrollo de las actividades de nuestros clientes.

Comprometemos la participación proactiva, de un equipo multidisciplinario de profesionales, con formación en derecho corporativo, impuestos, contabilidad y auditoría, formados en la prevención de riesgos, con una amplia experiencia en la asesoría, gestión, aplicación de buenas prácticas y el aprovechamiento de beneficios legales y fiscales en las etapas de exploración, implantación y desarrollo de inversiones en los sectores de producción de bienes y prestación de servicios.

Core Values



Excelencia

Nuestro objetivo es ser un referente de calidad en el sector.



Compromiso

Contratamos a los mejores y más brillantes profesionales y nuestra filosofía es invertir en nuestro equipo para asegurar un legado.



Transparencia

Valoramos la comunicación abierta, el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas.



Continuidad

Nuestra firma se construye como un proyecto global. Compartimos los mismos intereses y ofrecemos el máximo nivel de servicio al cliente independientemente del lugar donde éste se encuentre.



Independencia

Nuestra actividad se centra en representar a nuestros clientes de manera objetiva e independiente. Sólo ofrecemos los consejos y soluciones que son más beneficiosos para nuestros clientes.

Definición de despido

En **Argentina**, al igual que en la mayor parte del derecho comparado, se establece la posibilidad de: i) despedir a un trabajador y sin expresar causa, lo cual, lleva al pago de la indemnización correspondiente; y, ii) despedir al trabajador con justa causa, siempre que existan hechos o fundamentos de entidad suficientes para justificar la interrupción del contrato de trabajo sin abonar las indemnizaciones pertinentes. Se advierte, entonces, que la legislación argentina admite el despido intempestivo, sin causa o arbitrario siempre y cuando el empleador abone las indemnizaciones correspondientes.

En **Brasil**, el proceso de despido, también llamado rescisión, pone fin a la relación entre la empresa y el trabajador, generando obligaciones y derechos. La ley dispone como una de las formas de terminación del contrato de trabajo el despido sin justa causa, que es una categoría de despido en la que el trabajador es despedido sin motivo legal. Esta se produce cuando la extinción del contrato se da por voluntad exclusiva del empresario, por lo tanto, la empresa debe pagar la indemnización por despido para mantener el proceso de terminación de acuerdo con las normas laborales.

En **Bolivia**, no existe una definición legal del despido, sin embargo, la doctrina lo define como la rescisión de una relación de trabajo, cuando tiene origen en una decisión unilateral por parte del empleador.

En **Chile**, no existe una definición legal del despido, sin embargo, el Código del Trabajo nombra de manera taxativa las causas legales previstas para que se pueda dar fin al vínculo laboral. En este sentido, el despido puede entenderse como un modo de poner término al vínculo laboral cuando se cumplen los requisitos previstos por ley, de forma y fondo.

En **Colombia** no existe una definición legal del despido, pero que este se ha entendido en su sentido natural y obvio en tanto la ley solamente ha previsto las circunstancias o causales por las cuales se termina el contrato de trabajo. Así, este puede terminarse por las causas legales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), por mutuo acuerdo de las partes o de manera unilateral con o sin justa causa —que corresponde verdaderamente al despido del trabajador—, generando en este último caso para el empleador unas cargas adicionales procedimentales o de naturaleza pecuniaria.

En **Ecuador**, la legislación laboral no define al despido intempestivo. Sin embargo, vía jurisprudencial, este se ha establecido como un medio ilegítimo por el cual el patrono termina, de manera unilateral, la relación laboral con su trabajador; identificándose como un acto violatorio del derecho a la estabilidad laboral conferida en la ley, que provoca, generalmente, una sanción pecuniaria a modo de indemnización; mientras que, en ocasiones particulares, origina la ineficacia del despido como forma de terminar la relación laboral.

En **El Salvador**, el Código de Trabajo no define al despido, sin embargo, regula y establece las causales de despido justificado, en las que el patrono no incurre en responsabilidad; también brinda la conclusión del contrato sin responsabilidad para ambas partes, para la terminación de la vinculación laboral.

En **Guatemala**, el Código de Trabajo no define al despido intempestivo, sin embargo, regula las formas de finalización del contrato de trabajo y determina que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra; o, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

En **Honduras**, las desvinculaciones laborales son de índole justificadas, injustificadas, renuncia o por mutuo acuerdo. La legislación laboral vigente no regula una definición precisa del rompimiento del vínculo laboral, pero sí las obligaciones y prohibiciones que poseen ambas partes (patrono y trabajador) ante dichos escenarios.

En **México**, la rescisión de las relaciones de trabajo se produce por renuncia, mutuo acuerdo, despido justificado o injustificado. El despido justificado es toda aquella desvinculación que se realiza a partir de una de las causales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, dejando al patrón libre de las obligaciones de pago previstas en la ley que corresponderían en caso de un despido injustificado.

En **Nicaragua**, no existe una definición legal del despido. Según el Código del Trabajo, la terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

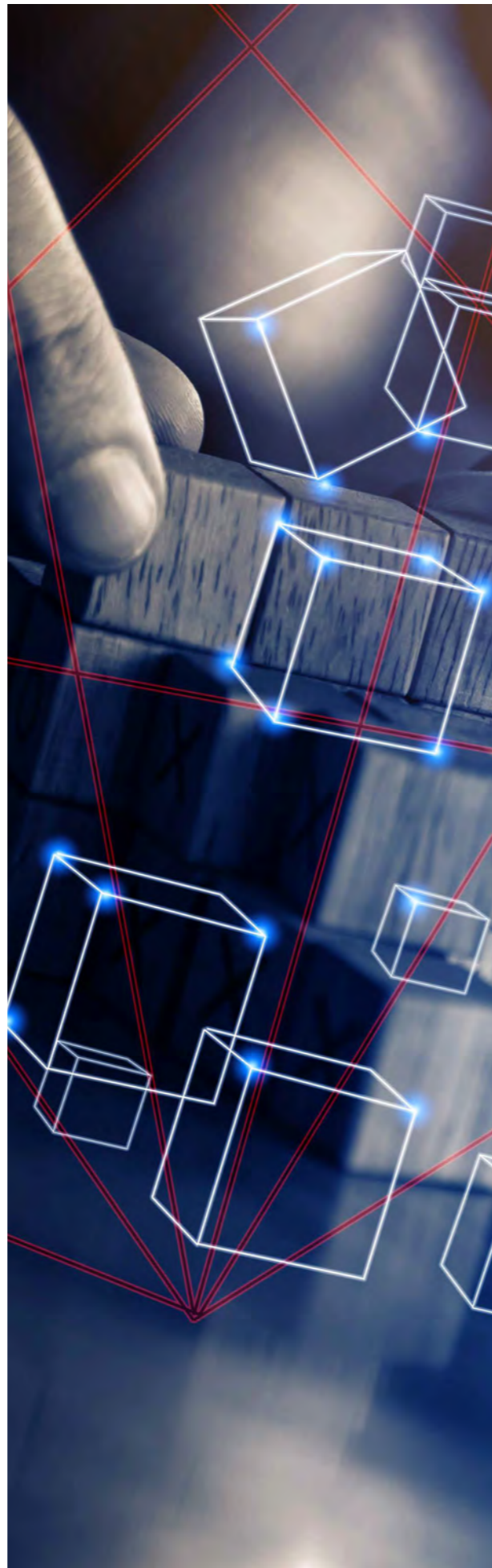
En **Panamá**, no está definido el despido, sin embargo, en la jurisprudencia se podría definir como un acto unilateral en virtud del cual el empleador da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Según el Código de Trabajo, el despido puede ser terminado por una de las partes, que vendría a ser justificado, injustificado y por mutuo acuerdo, en el cual ambas partes están de acuerdo con el despido.

En **Perú**, la legislación califica legalmente al despido como una de las tantas causas de extinción del contrato de trabajo. La jurisprudencia peruana define al despido como una extinción de la relación laboral que se debe a una decisión unilateral del empleador.

En **República Dominicana**, se denomina despido a la terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador alegando que el trabajador ha cometido alguna (o varias) de las faltas graves preestablecidas en el Código de Trabajo. Según el Código de Trabajo, se denomina “desahucio” a la modalidad de terminación de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin alegar causa. Esta modalidad de terminación es el derecho que asiste a cualquiera de las partes de terminar el contrato de trabajo por tiempo indefinido sin alegar causa y que, en caso de ser ejercido por el empleador genera a favor del trabajador el derecho al pago, dentro de los 10 días calendario siguientes a la fecha de terminación, de la indemnización de auxilio de cesantía y del preaviso (o su compensación en caso de no haberse notificado con la antelación que dispone dicho Código). Existen limitaciones a este derecho del empleador que serán desarrolladas en lo posterior de este documento.

En **Uruguay**, se define por doctrina y jurisprudencia al despido como la rescisión o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

En **Venezuela**, la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece, entre las causas de terminación de la relación de trabajo, al despido, al que define como la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. A su vez, lo clasifica como: i) justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley; y, ii) no justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique. Esta ley también establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado y, adicionalmente, señala que los despidos contrarios a esta Ley serán nulos.



Procedimiento

En **Argentina**, se establece que el empleador deberá otorgar un “preaviso” de terminación del contrato de trabajo conjuntamente con la notificación del despido. Este “preaviso” se extiende a: i) 15 días si el trabajador tiene menos de 3 meses de antigüedad; ii) 1 mes si tiene más de 3 meses y menos de 5 años; y, iii) dos meses, si supera los cinco años. Asimismo, la legislación establece la posibilidad de abonar una indemnización sustitutiva del “preaviso” en caso de que el empleador, por el motivo que sea, no quiera otorgarlo. Durante el periodo de preaviso el trabajador goza de 2 horas diarias dentro de su jornada de trabajo destinadas para la búsqueda de un nuevo empleo.

Por último, quienes ocupan funciones gremiales, se encuentran “amparados” por tutelas sindicales y solo pueden ser desvinculados con justa causa y previo procedimiento judicial que se expida sobre su procedencia.

En **Brasil**, el empleador puede rescindir el contrato con el trabajador, excepto en los casos en que el trabajador tenga algún tipo de estabilidad temporal. La estabilidad temporal es el período durante el cual el trabajador tiene garantizado su puesto de trabajo en determinadas situaciones específicas, no pudiendo ser despedido por el empresario, salvo en los supuestos de extinción por causa justificada o fuerza mayor. Algunos tipos de estabilidad previstos en la legislación son la estabilidad provisional de la mujer embarazada y los accidentes de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), al extinguirse el contrato de trabajo, el empresario deberá hacer constar en la Tarjeta de Empleo y Seguridad Social del trabajador, comunicar el despido a los órganos competentes y abonar la indemnización en el plazo legal.

En **Bolivia**, por mandato constitucional, todos los trabajadores gozan de estabilidad laboral por lo que, salvo que el trabajador esté de acuerdo con la terminación de la relación laboral, el empleador debe justificar y motivar la razón del despido a través de un proceso sumario interno o en las instancias correspondientes ante la autoridad laboral.

En **Chile**, el ordenamiento jurídico consagra, de forma general, el sistema de estabilidad relativa en el empleo. La situación de estabilidad significa que el trabajador tiene el derecho a continuar en su labor, sin poder ser despedido por su empleador, salvo que medie una causa justa de terminación de contrato derivado de las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, o que el mismo incurra en alguna falta o hecho, como tal atribuible a su conducta o persona.

Como excepción a este sistema existen casos de libre despido para el caso de los altos directivos, trabajadores de casa particular y del personal de confianza. Por otro lado,

también existe inamovilidad absoluta del trabajador del sector privado en los casos que éste goce de “fuero laboral”; por ejemplo, dirigentes sindicales, a la mujer en caso de maternidad, a quienes se encuentran negociando colectivamente, etc. Los procedimientos que tienen que ser cumplidos por las partes a fin de darle validez formal a la conclusión de la relación laboral varían según sea la causal aplicada para el término de las labores. Sin embargo, en Chile, las formalidades de término del contrato (salvo en el caso de trabajadores con fuero laboral) no anulan el despido, el que surte efectos sin perjuicio de las sanciones que correspondan para la parte que no ha cumplido la exigencia legal. Algunas de las formalidades necesarias son la firma de un finiquito ante un ministro de fe, el aviso o comunicación por escrito dentro de los plazos que prevé la ley y el registro de la terminación laboral.

En **Colombia**, la legislación no establece un procedimiento específico para despedir a un trabajador. Si se trata de un despido con justa causa, para que este tenga efectos, es decir, no genere la obligación de pago de la indemnización, el empleador deberá manifestar a trabajador cuál es la causal de despido (de las consagradas expresamente en la ley) que fundamentan la terminación y darle oportunidad a este para defenderse. Si bien el despido con justa causa en Colombia no tiene por ley un procedimiento definido, vía jurisprudencial y conforme a lo establecido en la ley que deben tenerse en cuenta por lo menos lo siguiente: i) identificar a qué causal corresponde de las establecidas en la ley; ii) verificar que se cuente con las pruebas que demuestren que el trabajador efectivamente incurrió en la causal; iii) garantizar el derecho de defensa al trabajador; iv) revisar lo señalado por el trabajador y las pruebas aportadas; y, v) si finalmente se decide terminar el contrato, se deberá comunicar esto al trabajador -se recomienda que sea por escrito- indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que resultaron en la con-

figuración de la justa causal de despido, la cual debe asimismo señalarse en la carta.

Si el empleador establece en su reglamento interno de trabajo un procedimiento especial que garantice los dos aspectos señalados, deberá llevarse a cabo. Además, es importante tener en cuenta que entre los hechos y el despido debe existir una relación temporal cercana o de inmediatez, de lo contrario, se entenderá que la conducta fue exculpada por el empleador y ya no podrá ser alegada.

Finalmente, existen algunos eventos en los que no es posible terminar el contrato de manera injustificada y en los que debe agotarse la solicitud de permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, pues de lo contrario se considerará que el despido fue ilegal y procede el pago de la indemnización, el reintegro del trabajador y el pago de los salarios y demás prestaciones causadas durante el tiempo entre el despido y el reintegro. Estos casos corresponden a los de trabajadores con alguna discapacidad, las mujeres en estado de embarazo y durante su licencia de maternidad, y los trabajadores con fuero sindical.

En **Ecuador**, no se encuentra establecido en la ley un procedimiento para despedir a un trabajador. Al ser el despido una decisión unilateral del empleador, este puede ejercerla en cualquier momento, siempre que se cumpla con el pago de la indemnización correspondiente.

En **El Salvador**, no existe un procedimiento establecido en el Código de Trabajo para el despido, sin embargo, basta con la notificación por medio del patrono o su representante, para que este pueda ser válido. El despido debe comunicarse por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido.

En **Guatemala**, el Código de Trabajo no regula un procedimiento previo de despido. ▶



Sin embargo, en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se está estableciendo el criterio jurisprudencial de que el empleador debe seguir el procedimiento disciplinario regulado en el Reglamento Interior de Trabajo, previo a despedir al trabajador, para garantizar el derecho de audiencia y de defensa del trabajador. También se está abriendo paso dicho criterio, administrativamente, en la Inspección General de Trabajo. El despido debe comunicarse por escrito al trabajador, indicándole su causa.

En **Honduras**, se encuentra regulado un procedimiento previo para la terminación de un contrato de trabajo por causa justificada, es decir, sin responsabilidad patronal. Para ello, debe existir un procedimiento reglamentario o convencional, el cual se comprende desde las etapas de citación para una audiencia de descargos, evacuación de la audiencia y una notificación de terminación laboral, que indique con precisión la o las faltas cometidas. Cabe mencionar que el patrono puede romper

el vínculo laboral sin dicho procedimiento, siempre y cuando asuma el pago de las indemnizaciones laborales en un 100%.

En **México**, en caso de un despido injustificado, el trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, en una primera instancia, que se le reinstale al trabajo o, en su defecto, que se le indemnice; en caso de no llegar a un acuerdo, se llevará a cabo el proceso judicial correspondiente. Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

En **Nicaragua**, no hay un procedimiento previo legalmente establecido para despedir a un trabajador sin causa justificada; el empleador tiene derecho de rescindir el contrato de ▶

Justificación del despido

En **Argentina**, se admite el despido “arbitrario o injustificado”, el cual se denomina en la legislación como despido sin expresión de causa. El ejercicio de este derecho lleva la obligación de abonar las indemnizaciones al trabajador por la ruptura o finalización de su contrato de trabajo.

En **Brasil**, como se destacó en el punto anterior, con excepción de los casos de estabilidad laboral provisional, el empleador no está obligado a justificar el despido del trabajador, basta notificar al trabajador la terminación del contrato, proceder con el registro en la Tarjeta de Empleo y Seguridad Social, comunicar el despido a los órganos competentes y abonar las indemnizaciones en el plazo legal.

En **Bolivia**, tomando en cuenta que se protege la estabilidad laboral de los trabajadores, debemos mencionar que sólo se podrá despedir a un trabajador con justa causa si incurre en las causales previstas en la norma laboral.

En **Chile**, debe mediar una causa justa de terminación para que se pueda dar fin al vínculo laboral, según las causas enumeradas en la ley. No mediando una de estas, el trabajador puede demandar por despido injustificado, siendo las consecuencias de la acción diversas para cada causal por la que se haya despedido, y dependiendo si han mediado o no sus requisitos de forma y fondo específicos.

En **Colombia**, como se indicó anteriormente, no se establece un procedimiento específico para despedir a un trabajador. Para el caso del despido sin justa causa, este es en general admitido y solo requiere que el empleador pague al trabajador la indemnización que corresponda según el tipo de contrato y que, además, se informe por escrito a la última dirección registrada el estado del pago a la seguridad social de los últimos 3 meses.

En **Ecuador**, al ser el despido una terminación unilateral de la relación de trabajo, este no requiere que el empleador justifique su decisión. Sin embargo, la norma contempla que, en caso de despido, el empleador deberá pagar la indemnización que corresponde.

En **El Salvador**, el despido sin causa justificada se encuentra regulado en el Código de Trabajo, este se da cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido de sus labores, sin causa justificada, las cuales se encuentran plasmadas en la normativa legal vigente.

En **Guatemala**, la ley establece que, en los casos de despido sin causa justificada, el patrono deberá pagarle al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. En consecuencia, en principio, se puede despedir injustificadamente al trabajador, pero se le debe pagar la indemnización.

En **Honduras**, si el motivo de un despido no se encuentra dentro de ninguna de las regulaciones establecidas como despido justificado, este se considera injustificado. Este trae como consecuencia que el empleador sea responsable de los derechos que por ley le corresponde al trabajador.

En **México**, el despido injustificado es la terminación de la relación laboral de un trabajador por decisión exclusiva del patrón y sin tener una causa justificada, es decir, sin que haya sido un acuerdo bilateral de voluntades como sucede en la renuncia y sin motivos dolosos ocasionados por el empleado como ocurre en el despido justificado.

En **Nicaragua**, como se indicó anteriormente, en los casos de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, el empleador tiene derecho a despedir a un trabajador sin causa justificada.

En **Panamá**, cuando el motivo de un despido no se encuentra dentro de ninguna de las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo, puede considerarse como injustificado. Si esto ocurre, es importante tener claro que el trabajador es sujeto de derechos por lo que será necesario asegurarse que el despido cumpla con los procesos que establece la ley.

En **Perú**, solo se admite el despido fundado en causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, relacionada con su conducta o su capacidad, y califica como despido arbitrario por no expresar causa o no poderse demostrar esta causa en juicio.

En **República Dominicana**, en la notificación del desahucio, la cual debe ser por escrito, el empleador no tiene que comunicar al trabajador ninguna causa que justifique la terminación del contrato bajo esta modalidad. Tampoco debe indicar ninguna causa en la comunicación por escrito que debe cursar al Ministerio

de Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a su fecha efectiva.

En **Uruguay**, el empleador no está obligado a justificar o fundamentar el despido. Basta con comunicar al trabajador la finalización de la relación de trabajo, la fecha en la que se producirá la misma y luego pagar la indemnización por despido que legalmente corresponda.

En **Venezuela**, se limita toda forma de despido no justificado, motivo por el cual se prevén los procedimientos previamente indicados, los cuales siempre implican una justa causa de despido, para obtener autorización de las autoridades competentes, ya sea vía judicial o vía administrativa. No obstante, la norma también prevé la posibilidad de proteger el proceso social del trabajo y bajo esta figura, mediante escritos debidamente sustanciadas y apoyados por los sindicatos de trabajadores, se puede obtener por parte de las autoridades competentes autorizaciones para procesos de reestructuración de la nómina de trabajadores, siempre en vistas de proteger los puestos de trabajo de estos.

trabajo por tiempo indeterminado, sin causa justificada, conforme las disposiciones del Código del Trabajo. Si el despido es con causa justa, el empleador debe contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo, y el empleador debe hacer valer su derecho al despido con justa causa dentro de los 30 siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

En **Panamá**, el Código de Trabajo prevé que el empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación del trabajo. Posteriormente, el empleador no podrá alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de esta.

En **Perú**, la ley exige un debido procedimiento privado y formal previo al despido por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador, de manera que se le debe otorgar por escrito un plazo razonable, no menor de seis días naturales, para que pueda defenderse formalmente de los cargos que se le imputa, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Este procedimiento solo se encuentra sujeto a control judicial posterior cuando el trabajador impugna la decisión del empleador mediante la interposición de una demanda.

En **República Dominicana**, cuando el empleador ejerce el desahucio (identificado en este documento como “terminación sin alegar causa de un contrato de trabajo por tiempo indefinido ejercida por el empleador”), debe mediar aviso previo al trabajador de acuerdo con la duración del contrato, según se detalla a continuación:

- Después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6, con un mínimo de 7 días de anticipación;
- Después de un trabajo continuo que exceda de 6 meses y no sea mayor de 1 año, con un mínimo de 14 días de anticipación; o,
- Después de 1 año de trabajo continuo, con un mínimo de 28 días de anticipación.

En **Uruguay**, no hay un procedimiento previo legalmente establecido para despedir a un trabajador. No hay obligación de preaviso ni plazo del mismo. El empleador debe comunicar al trabajador su desvinculación, preferentemente por escrito, pudiéndolo hacer el mismo día de su desvinculación.

En **Venezuela**, en lo que respecta al despido de trabajadores de dirección, al no tener estos trabajadores estabilidad laboral, no se requiere el cumplimiento de procedimiento previo ni preaviso, basta con la notificación que se realice al trabajador para su desvinculación.

Por otra parte, la legislación laboral prevé diversos procedimientos para despedir a un trabajador, dependiendo de la calificación del trabajador. Cuando se trate de trabajadores que se encuentren amparados por estabilidad laboral, es decir aquellos que estén investidos por algún tipo de fuero especial o inamovilidad, el empleador debe acudir antes los Tribunales Laborales para notificar al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, de las causas justificadas por las cuales despidió al trabajador; y, de no hacerlo, se entenderá que el despido fue sin justa causa, aplicando por lo tanto una indemnización por despido. Este procedimiento se realiza con el fin de notificar a la autoridad competente, puesto que en Venezuela se limita toda forma de despido no justificado.



Desde hace más de dos décadas, el ejecutivo nacional, ha venido emitiendo decretos de inamovilidad que ampara a todos los trabajadores con excepción de los trabajadores de dirección, de temporada u ocasionales, motivo por el cual puede inferirse que el procedimiento de estabilidad establecido en la norma, se encuentra prácticamente suspendido, pues al estar amparados todos los trabajadores por inamovilidad, para despedirlos por justa causa, debe seguirse el procedimiento de Calificación de Falta vía administrativa, es decir, ante la Inspectoría del Trabajo que corresponda por Jurisdicción, y esto se traduce en solicitar al Inspector del trabajo, luego de sustanciar el procedimiento y aportar pruebas al proceso, califique la falta cometida por el trabajador y autorice a la empresa a despedirlo sin que le corresponda indemnización alguna, ni tenga derecho a solicitar reenganche.

Indemnización por despido común

El despido según las principales modalidades contractuales

En **Argentina**, predomina como modalidad de contratación la denominada “a tiempo indeterminado”, que contempla un periodo de prueba de 3 meses, durante el cual no se genera derecho a ser indemnizado en caso de despido (pero sí a ser preavisado del mismo). Una vez que se supera esta antigüedad, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado, usando como parámetros para establecer su cuantía, su antigüedad y su mejor remuneración.

En forma complementaria, existen los contratos “transitorios”, como son los de plazo fijo y eventuales. Los contratos eventuales no generan derecho a indemnización al ser finalizados; mientras que, los denominados a plazo fijo, tampoco generan esta derecho, siempre que no se hayan prolongado durante 1 año; si este fuere el caso, deberá abonarse el 50% de las indemnizaciones que hubiesen correspondido en caso de despido sin causa en un contrato a tiempo indeterminado.

En **Brasil**, la modalidad típica de contratación es por tiempo indefinido, es decir, no hay fecha prevista de finalización, y la terminación puede ocurrir en cualquier momento, siempre que exista notificación previa de una de las partes. El contrato de trabajo de duración determinada es el que establece el inicio y el fin

de la relación contractual y sus hipótesis están previstas en la legislación. En caso de terminación anticipada del contrato de trabajo por tiempo determinado a iniciativa del empleador, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido, además de una indemnización, cuyo monto corresponde a la mitad del salario que le correspondería hasta la terminación normal del contrato.

En **Bolivia**, la mayoría de los trabajadores son mensuales o asalariados, es decir, se le reconoce como trabajo efectivo los 30 días del mes y gozan de estabilidad laboral. Asimismo, la regla en las contrataciones laborales es por tiempo indefinido, ya que los contratos a plazo fijo o por obra deben ser bien justificados y motivados, como, por ejemplo, en casos de suplencia por baja de maternidad o licencia especial de enfermedad, proyecto u servicio específico. Bajo la legislación local, cualquiera que fuera el tipo de terminación y cualquiera que fuera el tipo de contratación, el trabajador se beneficiará con el pago de una liquidación de beneficios sociales.

En **Chile**, se persigue la estabilidad del empleo, por lo que la norma intenta que todos los trabajadores puedan lograr un contrato indefinido de trabajo. En este sentido, se permite estipular contratos de plazo fijo, que son aquellos en donde se establece una fecha de inicio y otra de finalización de la relación laboral. Sin embargo, se establece un límite de duración máxima de un año, en caso de que el empleado no cuente con estudios superiores,

mientras que el plazo se extiende a dos años, si el ciudadano posee alguna formación universitaria o técnica. Además, la norma establece que solo es posible aplicar el contrato de trabajo de plazo fijo por dos periodos con la misma compañía. Por lo tanto, todo empleador que renueve en una primera ocasión un contrato a plazo fijo estará obligado a ofrecer un convenio indeterminado o a finalizar la relación laboral una vez cumplido el segundo periodo.

Además de este tipo de contrato, podemos encontrar diversos contratos especiales de trabajo como, por ejemplo, el contrato por obra o faena, el cual se celebra para todo aquel trabajo que consta de una obra específica y se mantiene vigente durante el tiempo que dura el proyecto. El despido en los contratos por tiempo definido sigue las normas generales y por tanto no da cabida a una indemnización especial en caso de que su causal de despido sea el vencimiento del plazo.

En **Colombia**, si bien existen otras modalidades de contrato, las más usadas son la de trabajo a término fijo, en el cual el trabajador

ejecutará cualquier labor que se le encomiende, según lo establecido en el objeto, pero dentro de un lapso determinado que nunca podrá ser superior a 3 años, debiendo estar pactado por escrito y requiriendo un preaviso de no menos de 30 días corrientes para terminar el contrato por la finalización del periodo. También se encuentra el contrato por obra o labor el cual está determinado por la duración de la obra o labor que se pacta, es decir, por el tiempo de duración de una construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada.

Finalmente, y tal vez el contrato con mayor uso en Colombia es el de tiempo indefinido en el cual la duración no está determinada, de modo que puede pactarse expresamente como indefinido o, en caso de que no se acuerde el término, se entenderá que es un contrato a término indefinido. Esta modalidad de contrato no requiere preaviso para su terminación. En todos estas modalidades de contrato, como se explicará en un apartado posterior, está previsto el pago de la indemnización por despido sin justa causa.



En **Ecuador** la modalidad típica de contratación es a plazo indefinido, con un período inicial de 90 días de prueba, dentro del cual el trabajador no goza de la estabilidad laboral, por lo que siendo despedido dentro de este período no da derecho a indemnización. En cambio, el despido de un trabajador luego del período de prueba o cuando no se haya convenido dicha prueba, origina el derecho a percibir una indemnización que se calcula sobre la última remuneración completa del trabajador.

En **El Salvador**, se busca la protección del trabajador, así como su estabilidad laboral, en las modalidades de contratación reguladas por el Código de Trabajo, siendo estas por tiempo indefinido, a plazo fijo, por obra terminada y la modalidad de trabajador interino; y, el despido debe incurrir en las causales anteriormente planteadas para que pueda ser válido. Sin embargo, también se regula el despido ante tempus, que existe cuando en un contrato a plazo definido, el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, en cuyo caso tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, sin que la indemnización pueda exceder de la que le corresponde si hubiese sido contratado por tiempo indefinido.

En **Guatemala**, cuando se trata de contratos por tiempo indeterminado, una vez haya concluido el período de prueba, que puede ser hasta de 60 días, se regula la indemnización por tiempo servido, para los casos de despido injustificado o despido indirecto. En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los

Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

En **Honduras**, el Código del Trabajo establece que, en los casos de terminación de contrato de trabajo por tiempo indefinido, si el mismo no es justificado el patrono, este debe pagar al trabajador la indemnización correspondiente; caso contrario, se cancela al trabajador únicamente el pago de los derechos adquiridos (vacaciones, décimo tercero y décimo cuarto, ya sea completo o proporcional). En los casos de aquellos contratos cuya relación laboral se rija por un tiempo determinado, opera en cierta manera de forma similar, pues si el patrono no justifica, debe pagar los meses restantes del contrato. En los escenarios antes descritos opera también el denominado periodo de prueba, el cual puede ser de hasta 60 días.

En **México**, 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 los siguientes:

- Indemnización constitucional, consistente 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; y,
- Prima de antigüedad.

En **Nicaragua**, la modalidad típica de contratación es por tiempo indeterminado, con un período inicial de 30 días de prueba. Si el trabajador es despedido dentro del período de prueba, sólo tiene derecho a recibir el salario por los días trabajados. Cuando el despido se da después del período de prueba, el trabajador tiene derecho a recibir sus prestaciones sociales tales como vacaciones y décimo tercer mes proporcional, así como una indemnización por antigüedad.

En el caso de los contratos de trabajo por tiempo determinado, a menos que estos sean terminados —ya sea por mutuo acuerdo o por renuncia del trabajador—, este último no tiene derecho a indemnización alguna. Si el despido se da de manera unilateral por parte del empleador, este debe pagar al empleado el plazo restante del contrato.

En **Panamá**, en la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa, el trabajador tendrá derecho a recibir como indemnización una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo, más vacaciones y décimo proporcional. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente. En el contrato definido se le debe pagar vacaciones y décimo proporcional.

En **Perú**, al término del período de prueba legal o convencional, el trabajador del régimen general alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. En el caso de los trabajadores con contratos sujetos a modalidad (plazo o condición; temporales), si el empleador resuelve arbitrariamente el contrato, debe abonar al trabajador una indemnización.

En **República Dominicana**, esta modalidad de terminación aplica a los contratos de trabajo por tiempo indefinido en cuyo caso el empleador debe pagar la indemnización por auxilio de cesantía y la compensación por omisión del preaviso (en este último caso, cuando así corresponda si no se ha otorgado el preaviso dispuesto por ley) dentro de los 10 días calendario siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo. En caso de incumplimiento con el pago dentro del referido plazo, aplicará una penalidad de 1 día de salario ordinario por cada día de retraso sin límite en el tiempo.

En **Uruguay** los trabajadores son, mayormente, jornaleros o mensuales. En el caso del trabajador jornalero, su despido se calculará de acuerdo con la cantidad de jornales efectivamente trabajados en la empresa. En primer término, se deberá calcular el monto del jornal de despido, que será equivalente al monto del jornal bruto del trabajador al egreso, más incidencias de otros rubros salariales (en principio un 20% adicional al valor jornal base). Deberán considerarse también para el cálculo del jornal de despido, las partidas variables que el trabajador pudiere percibir u otras partidas como las horas extras.

En el caso del trabajador mensual, el despido se calculará de acuerdo con la antigüedad del trabajador, contada en años. Para estos trabajadores se deberá determinar la Unidad de Despido, que será el equivalente al salario bruto mensual más incidencias (20%). La Unidad de Despido deberá considerar otras partidas adicionales al salario que el trabajador percibe (por ejemplo, comisiones, bonos, etc.).

En **Venezuela**, dada la inamovilidad laboral que existe en el país, no se permite el despido injustificado (salvo en los casos de trabajadores de dirección). De levantarse la inamovilidad laboral, la normativa prevé la posibilidad del despido injustificado y requiere que cuando se despida a un trabajador bajo contrato a tiempo indeterminado posterior al primer mes de servicio, se pague una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales. En los casos de trabajadores a tiempo determinado, cuyo contrato se termine antes de la fecha de vencimiento del contrato, el trabajador podrá ser acreedor de una indemnización adicional equivalente a los salarios que faltasen para el vencimiento del periodo establecido en el contrato.

Monto y límites de la indemnización por despido común

En **Argentina**, la indemnización por antigüedad se calcula utilizando la mejor remuneración devengada durante los últimos 12 meses y se multiplica por la cantidad de años trabajados o fracción mayor a tres meses. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a 1 sueldo. Habitualmente, suelen adicionarse las indemnizaciones derivadas del no otorgamiento del preaviso e integración de mes.

En **Brasil**, en los casos de terminación sin justa causa, el trabajador tiene derecho a preaviso, saldo salarial, decimotercer salario proporcional, vacaciones atrasadas y proporcionales, más 1/3 de estos valores por vacaciones, además de una multa del 40% sobre el FGTS, que es la sanción por despido sin causa. También tiene derecho a retirar los depósitos del FGTS.

En **Bolivia**, la indemnización común es el equivalente a un salario por año trabajado, sin un máximo. Adicionalmente, existe la figura del quinquenio, que significa que, cada cinco años de trabajo de manera continua, el trabajador puede reclamar una consolidación de este valor por concepto de indemnización.

En **Chile**, el monto de indemnización dependerá de la causal por la cual fue despedido el trabajador y, por excepción, no habrá lugar a indemnización alguna cuando se trate de alguna de las causas de hecho señaladas en el Código del Trabajo, como, por ejemplo, mala conducta del empleado, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas, etc.

En **Colombia**, el pago de la indemnización por despido deberá efectuarse en los casos en que no medie una justa causa para terminar el

contrato o cuando la renuncia del trabajador esté motivada por una justa causa legal que haya sido manifestada por este al momento de la terminación del contrato. El monto de la indemnización se liquidará según el tipo de contrato, el tiempo de permanencia del trabajador en el empleo y el valor de su salario. Para los contratos a término indefinido, se deberá liquidar así:

- Para los trabajadores con un salario inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), la indemnización equivaldrá a 30 días de salario, cuando el tiempo de servicio no sea mayor a un año; y, si el trabajador ha laborado por más de 1 año de manera continua, la indemnización corresponderá a veinte a 30 días de salario por el primer año y 20 días de salario por cada año adicional y proporcionalmente por fracción de año.
- Para los trabajadores que devengan un salario igual o superior a 10 SMLMV, que además tengan un tiempo de servicio no mayor a 1 año, la indemnización será equivalente a 20 días del salario que esté devengando al momento del despido, pero si el trabajador prestó sus servicios por más de 1 año, la indemnización será de 20 días de salario por el primer año y 15 días de salario por cada año adicional de servicio o proporcionalmente por fracción de año.

Por su parte, en los contratos a término fijo la indemnización corresponderá al valor de los salarios por el tiempo que falte para que se termine el contrato. Y, en el caso de los contratos por obra o labor determinada, la indemnización será equivalente a los salarios por el tiempo que se estime que falte para terminar la obra o labor, sin que pueda ser inferior a 15 días.

En **Ecuador**, el trabajador despedido tendrá derecho a recibir de su empleador, una indemnización que se calcula con base en la última remuneración mensual completa que haya percibido, 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.

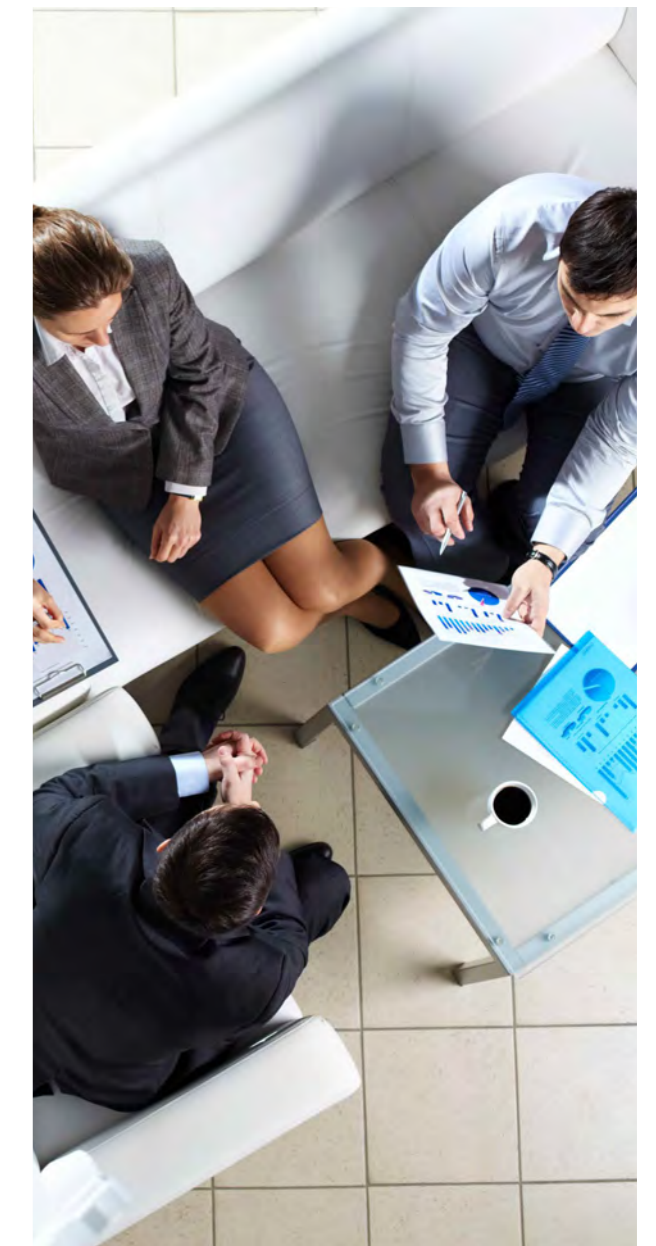
Para el cálculo de esta indemnización se debe tener en consideración: i) la fracción de un año se considerará como año completo; y, ii) se entiende como remuneración el ingreso que perciba ordinariamente el trabajador (en dinero, servicios y especies) en retribución por su trabajo, lo que incluye: comisiones, participaciones en beneficios, retribución y recargos por trabajados que exceden de la jornada normal o que se ejecutan en días no laborales, etc.

Además, en caso de despido, el trabajador tendrá derecho a recibir una bonificación denominada desahucio, equivalente al 25% de la última remuneración, multiplicada por cada año completo de servicio, sin perjuicio de las indemnizaciones especiales que le correspondan y que se mencionan más adelante.

En **El Salvador**, en el Código de Trabajo se encuentra regulado el despido sin causa justificada, en donde se dispone que un trabajador que fuere despedido de sus labores sin causa justificada tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de

quince días. Y, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

En **Guatemala**, el Código de Trabajo regula la Indemnización por Tiempo Servido, estableciendo que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en la ley, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.



En **Honduras**, el Código del Trabajo dispone que en aquellos casos para la indemnización por despido por contrato de tiempo indefinido donde se tiene una terminación por despido injustificado, el trabajador tiene derecho a recibir la indemnización por el despido. Esta indemnización comprende el pago de lo que se le denomina Auxilio de Cesantía (concepto donde el trabajador acumula un mayor importe), Vacaciones, Preaviso, Décimo Tercero y Décimo Cuarto.

En **México**, el despido común es considerado despido injustificado. Los trabajadores tienen derecho a recibir el importe de tres meses de salario, sumado a 20 días de sueldo por cada año que el trabajador haya laborado en la empresa.

En **Nicaragua**, en los casos de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización por el despido sin justa causa o cuando el trabajador renuncia dando 15 días de preaviso al empleador, es el equivalente a:

- Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.
- Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

En **Panamá**, el Código de trabajo determina que para la indemnización por despido de tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, con las siguientes escalas:

- Si su servicio fue menor de 1 año, salario equivalente a 1 semana por cada 3 meses de trabajo.
- De 1 a 2 años, el salario equivalente a 1 semana por cada 2 meses de trabajo.
- De 2 a 5 años de trabajo, el equivalente a 3 meses de salario.
- De 5 a 10 años de trabajo, el equivalente a 4 meses de salario.
- De 5 a 15 años, el equivalente a 5 meses de salario.
- De 15 a 20 años de trabajo, el equivalente a 6 meses de salario.
- De más de 20 años de trabajo, el equivalente a 7 meses de salario.

Esta escala no se aplicará en forma combinada. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará por la siguiente escala con relación al tiempo de servicios:

- Menor de 1 año, el salario equivalente a 1 semana por cada 3 meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a 1 semana de salario.
- De 1 a 2 años, el salario equivalente a 1 semana por cada 2 meses de trabajo.
- De 2 a 10 años, el salario de 3 semanas adicionales por cada año de trabajo.
- Más de 10 años adicionales de servicios, el salario de 1 semana adicional por cada año de trabajo.

En **Perú**, la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, si el contrato de a plazo indeterminado; y, por cada mes dejado de laborar, si el contrato es a plazo; en ambos casos, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda a meses o días.

En **República Dominicana**, en el caso de desahucio (denominado en este documento como “terminación sin alegar causa de un

contrato de trabajo por tiempo indefinido ejercida por el empleador”) además de la compensación de preaviso, cuyo importe hemos descrito en la Sección 2 de este documento, el empleador deberá pagar al trabajador la indemnización por auxilio de cesantía de acuerdo con la siguiente escala:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6, una suma igual a 6 días de salario ordinario;
- b. Después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de 1 año, una suma igual a 13 días de salario ordinario;
- c. Después de un trabajo continuo no menor de 1 año ni mayor de 5, una suma igual a 21 días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado;
- d. Después de un trabajo continuo no menor de 5 años, una suma igual a 23 días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado (aplicándose desde el primer año).

Además, las fracciones de un año que excedan de tres meses se pagarán conforme lo indicado en las letras a. y b. que anteceden. Por su parte, si el contrato de trabajo incluye periodos anteriores a mayo de 1992, el cálculo del auxilio de cesantía correspondiente a dichos años de vigencia del contrato se hará en base a 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado y para el periodo posterior a dicha fecha, con base en lo estipulado en los literales anteriores.

En **Uruguay**, en ambos casos (jornalero y mensual), el monto de la indemnización dependerá de la antigüedad del trabajador en la empresa. En el caso del trabajador jornalero se calculan dos jornales de indemnización cada 25 jornales de trabajados, hasta un máximo de 150 jornales de despido. Por ejemplo, un trabajador con 500 jornales de trabajo en la empresa tendrá una indemnización por despido de 40 jornales de despido.

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. Por ejemplo, un trabajador con antigüedad de 2 años y 9 meses, tiene derecho a una indemnización por despido equivalente a 3 unidades de despido. Un trabajador con una antigüedad de 4 años y 2 meses, tiene derecho a una indemnización de 5 unidades de despido; y, otro trabajador con 8 años de antigüedad, a una indemnización 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.

En **Venezuela**, tal y como se comentó con anterioridad, el trabajador contratado a tiempo indeterminado que sea despedido sin justa causa, luego del primer mes de servicio, tendrá derecho a una indemnización correspondiente al equivalente del monto que le corresponda por prestaciones sociales. Se entiende entonces, que el monto de la indemnización dependerá de la antigüedad del trabajador en la empresa. Las prestaciones sociales en Venezuela pueden calcularse de dos maneras:

- 15 días de salario integral por trimestre, calculados al último salario devengado de cada trimestre; o,
- 30 días por año o fracción superior a 6 meses, calculadas al último salario integral devengado por el trabajador al momento de la finalización de la relación laboral.

Deben realizarse ambos cálculos, y se pagará al trabajador el que le resulte más beneficioso.

Excepciones al pago de la indemnización por despido

Despido del trabajador en período de prueba

En **Argentina**, todos los contratos de trabajo a tiempo indeterminado se presumen a prueba. Este período de prueba se extiende por 3 meses y durante el mismo, el empleador puede finalizar la relación laboral sin estar obligado a abonar indemnización alguna, pero si deberá preavisar esta decisión con quince días de anticipación o abonar la indemnización sustitutiva derivada de su omisión, que es equivalente a 15 quince días de sueldo.

En **Brasil**, un contrato a término determinado es un contrato de trabajo que tiene fechas de inicio y finalización previamente acordadas entre el trabajador y el empleador, y solo será válido cuando se trate de un servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique la preterminación del plazo, tales como ciertas actividades empresariales de carácter transitorio y el contrato de experiencia según lo previsto en la legislación. Según la CLT, el contrato de trabajo por tiempo determinado no puede estipularse por más de 2 años.

Al finalizar el período, si el patrón opta por no contratar al trabajador, deberá informarle la decisión, proceder al alta de la Cartera de Trabajo por Tiempo de Servicio (CTPS) y pagar la indemnización (saldo salarial, 13° salario proporcional, vacaciones proporcionales más 1/3 de este valor, retiro del FGTS - Fondo de Indemnización por Tiempo de Servicio. El trabajador no tiene derecho a preaviso ni a

multa del 40% sobre los depósitos del FGTS).

Además, la legislación brasileña contempla el contrato de experiencia, que es un tipo de contrato por tiempo determinado, cuyo objetivo es verificar si el empleado tiene la aptitud para desempeñar la función para la que fue contratado, el cual no puede exceder de 90 días. Este contrato solo puede prorrogarse una sola vez, so pena de ser considerado un contrato por tiempo indefinido.

En **Bolivia**, los contratos por tiempo indefinido tienen como período de prueba los primeros 3 meses; si el trabajador es desvinculado dentro de este período, no se le debe abonar la indemnización por despido.

En **Chile**, el Código del Trabajo o su normativa laboral no se establece ninguna regulación específica sobre el período de prueba. No obstante, en el caso de los empleados domésticos, se considera que las dos primeras semanas de trabajo cumplen la función de período de prueba. Durante este lapso, el contrato puede ser cancelado a discreción de cualquiera de las partes, siempre que se dé un preaviso con al menos tres días de antelación y se compense al trabajador por el tiempo trabajado.

En **Colombia**, el periodo de prueba es de máximo 2 meses y para los contratos con un término inferior a 1 año, el periodo de prueba no puede exceder la quinta parte del término de duración del contrato; además, su pacto



debe constar por escrito. Durante este periodo el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin lugar al pago de la indemnización, pero vía jurisprudencial se ha establecido que, además, debe aducir una causa objetiva para dar por terminado el contrato, teniendo en cuenta que la finalidad del periodo de prueba es evaluar las aptitudes del trabajador para la labor contratada.

En **Ecuador**, el período de prueba que se puede acordar en el contrato de trabajo indefinido tiene una duración máxima de 90 días calendario. Si el trabajador es desvinculado dentro de este período, no se le debe abonar la indemnización por despido. En el caso de trabajadores domésticos, el período de prueba se reduce hasta 15 días, con los mismos efectos que en el contrato indefinido. No podrá

pactarse más de un período de prueba entre un mismo trabajador y empleador, indistintamente de la modalidad contractual. Excepcionalmente, la legislación permite pactar períodos de prueba en contratos por tiempo definido.

En **El Salvador**, en los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros 30 días serán de prueba; dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Vencidos los 30 días sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación. Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipu-

larse período de prueba en el nuevo contrato. El tiempo de prueba tiene que especificarse, no se podrá asumir por ningún patrono; en caso de no estipularse, se genera derecho a indemnización por despido.

En **Guatemala**, durante el período de prueba, que puede ser hasta de 60 días, la terminación del contrato de trabajo no genera responsabilidad para las partes, es decir, el empleador no debe pagar la indemnización y el trabajador no tiene que dar preaviso. En todo contrato por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

En **Honduras**, el periodo de prueba es de hasta 60 días y cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin justificación y sin responsabilidad para con la otra parte.

En **México**, se determina que no corresponde el pago de indemnización por daños y perjuicios si el despido se produce dentro del periodo de prueba, el cual puede extenderse hasta 6 meses en el caso de trabajadores de confianza y hasta 12 meses en caso de personal de dirección.

En **Nicaragua**, la indemnización por despido solo aplica a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Si el trabajador es despedido en el período de prueba (30 días), no tiene derecho a indemnización.

En **Panamá**, el período de prueba debe constar por escrito en el contrato de trabajo y es hasta por máximo de 3 meses sin responsabilidad alguna.

En **Perú**, solo superado el periodo de prueba legal o convencional, el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. El periodo de prueba legal es de 3 meses, y el convencional de 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de 1 año en el caso de personal de dirección. En caso de despido de un trabajador durante el período de prueba, no hay responsabilidad del empleador.

En **República Dominicana**, no existe el periodo de prueba, no obstante, sí existe un periodo que se ha denominado de “carencia de derechos” correspondiente a los 3 primeros meses del contrato de trabajo por tiempo indefinido, durante los cuales no se genera derecho a pago de auxilio de cesantía ni compensación por omisión del preaviso si el empleador ejerce el derecho al desahucio.

En **Uruguay**, cuando el trabajador es desvinculado en el período de prueba, no se le debe abonar la indemnización por despido. No hay una duración del período de prueba establecida por ley. Se acepta por doctrina y jurisprudencia un período máximo de 90 días (tres meses). Hay sectores de actividad que, mediante sus normas particulares —usualmente convenios colectivos—, establecen una duración específica. Por ejemplo, en el sector de la construcción, 45 jornales de trabajo efectivo y en el sector metalúrgico, 500 horas de trabajo efectivo.

En **Venezuela**, no se contempla como tal el período de prueba, simplemente se establece que los trabajadores comienzan a gozar de estabilidad laboral a partir del primer mes de servicio, motivo por el cual se puede inferir que existe un período de prueba de 29 días. En este sentido, todo trabajador que sea despedido antes del primer mes, no se hace acreedor de indemnización alguna.

Despido por Notoria Mala Conducta, disciplinario, con Justa Causa o Justificado

En **Argentina**, la legislación establece la posibilidad de despedir con justa causa a un trabajador en la medida en la cual la falta cometida, ponderando antigüedad y antecedentes disciplinarios, tenga una entidad suficiente para justificar la extinción del contrato de trabajo sin responsabilidad indemnizatoria. No existe en Argentina un “listado de causales” sino que su razonabilidad deberá analizarse caso por caso.

En **Brasil**, el empleador podrá terminar la relación laboral por Justa Causa cuando el trabajador comete una falta grave, un acto viciado o encuadra su conducta en cualquiera de las causales determinadas en la CLT.

Para que el empleador aplique la justa causa debe respetar algunos principios establecidos en la ley como el Principio de Proporcionalidad, de modo que la sanción aplicada debe ser proporcional al hecho cometido por el trabajador y el Principio de non bis in idem, es decir, que el trabajador no puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. En estos casos, el trabajador sólo tendrá derecho a recibir el saldo de salario, vacaciones atrasadas más un 1/3 del valor de las vacaciones.

En **Bolivia**, en las contrataciones por tiempo indefinido, la indemnización se consolida luego de los 90 días de trabajo. En caso de despido forzoso justificado por causal establecida en la ley, el trabajador pierde el beneficio de indemnización. La ley establece causales de despido que responden a omisión o mala conducta por parte del trabajador.

En **Chile**, según la normativa laboral, la sanción más grave que puede imponer un empleador se trata del despido sin derecho a indemnización. Ello solamente es posible cuando se configuran aquellas situaciones que describe el Código del Trabajo. Entre estas conductas encontramos la falta de probidad, el acoso sexual y laboral, negociaciones incompatibles, injurias, no concurrencia a sus labores, entre otras. Para que se configure alguna de estas conductas es importante que el trabajador las haya cometido en el marco de sus funciones. A su vez, esta sanción debe ser más o menos coetánea con el hecho reprochado.

En **Colombia**, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, las señaladas en la ley. Si se está frente a cualquiera de estas causales no habrá lugar al pago de la indemnización, siempre que a la terminación del contrato el empleador señale expresamente cuál es la justa causal y se siga el procedimiento ya señalado en la Sección 2.

En **Ecuador**, existe el procedimiento administrativo denominado “visto bueno”, que se sustancia ante un funcionario del Ministerio del Trabajo (Inspector), por medio del cual el empleador o el trabajador solicitan la autorización o visto bueno, para dar por terminada la relación laboral. Esta solicitud se basa en una serie de causales previstas en la ley, específicas para cada una de las partes de la relación de trabajo. Al ser un mecanismo de terminación de la relación de trabajo previsto en la ley, tampoco genera la indemnización por despido en caso de que sea favorable para el empleador.

En **El Salvador**, el Código de Trabajo menciona las causales de despido sin responsabilidad al patrono, las cuales son específicas y, si el trabajador incurre en alguna de esas causales, el patrono o en su caso, algún repre-

sentante patronal, libremente puede despedirlo sin responsabilidad. En caso de disconformidad por parte del trabajador, se tienen que comprobar las pruebas pertinentes para el despido sin responsabilidad al patrono, ante un Juzgado de lo Laboral.

En **Guatemala**, el Código de trabajo contempla las causas justas por las cuales el empleador puede despedir al trabajador sin pago de Indemnización. Si el empleador no prueba la causa o causas justas de despido ante la autoridad judicial de trabajo, debe pagar además de la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales. Además, es entendido que, siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

En **Honduras**, el Código de Trabajo regula las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo conservando el goce de los derechos adquiridos como son vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto y reserva laboral. Lo anterior es aplicable para aquellas situaciones también consideradas como “faltas graves”, dentro de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) de las empresas.

En **México**, 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. Esto implican que la empresa no está obligada a pagar una indemnización al trabajador, sin embargo, el trabajador tiene derecho a recibir el finiquito, que se integra de la siguiente manera: i) los días trabajados y no pagados a la fecha en que termina la relación laboral; ii) la parte proporcional de aguinaldo; iii) la parte proporcional de vacaciones; iv) la parte proporcional de la prima vacacional; y, v) la prima de antigüedad.

En **Nicaragua**, el Código de Trabajo establece las causales para el despido por causa justa, dentro de las que se encuentra las faltas graves de probidad, y violaciones a las obligaciones que le impongan al trabajador el Contrato Individual de Trabajo o el Reglamento Interno de la empresa. Si procede el despido por causa justa, el trabajador pierde el derecho a la indemnización por antigüedad.

En **Panamá**, el Código de Trabajo contempla las justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, como son la conducta inmoral del empleador durante el trabajo, injuria, calumnia, vías de hecho o mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares, así como el engaño y la alteración unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empleador, entre otras.

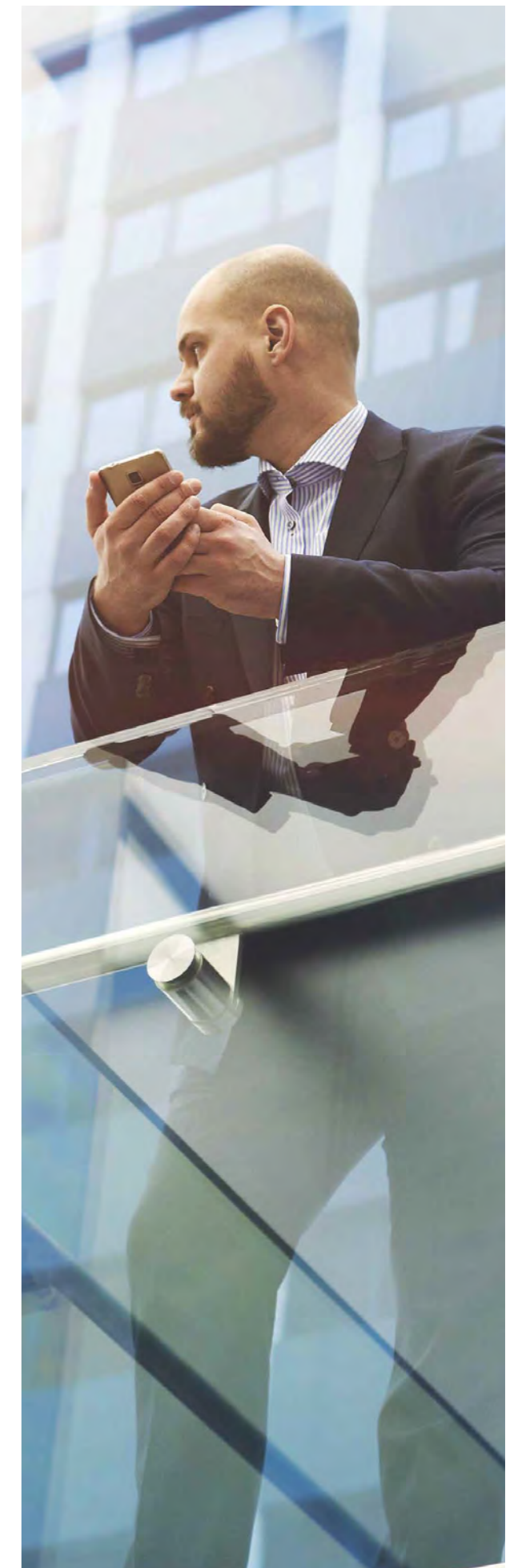
En **Perú**, son consideradas como causas justas de despido, relacionadas a la conducta del trabajador, las infracciones de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, debidamente tipificadas en la ley. En caso de despido justificado, se sigue el procedimiento privado y formal detallado en la Sección 2.

En **República Dominicana**, el despido debe ser comunicado al empleado y al Departamento de Trabajo dentro de las 48 horas siguientes, con indicación de la causa. El derecho a despedir caduca a los 15 días de haberse originado la causa (o de que el empleador haya conocido de su existencia). En caso de reclamo por el trabajador ante los tribunales laborales, y cuando el empleador no ha podido probar la falta grave del trabajador, logrando el trabajador que declaren el despido como injustificado, el trabajador tendría el derecho al pago de la indemnización por auxilio de cesantía y la compensación por omisión del preaviso que corresponden en caso de desahucio, así como una suma igual a los salarios que habría

recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, con un límite de 6 meses de salario.

En **Uruguay**, la notoria mala conducta es la única causal que exonera a un empleador del pago de la indemnización por despido que legalmente pudiese corresponder al trabajador desvinculado. No ha sido definida legalmente, sino por doctrina y, especialmente, jurisprudencia. Implica una conducta de extrema gravedad por parte del trabajador (p. ej. un robo o una agresión física) 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 por parte del trabajador, el empleador tendrá la carga de la prueba de demostrar la existencia de notoria mala conducta.

En **Venezuela**, la legislación laboral establece las causas justificadas de despido por medio de las cuales el patrono puede denunciar penalmente al trabajador, además de iniciar el procedimiento de Calificación de Falta ante la Inspectoría del Trabajo. Este procedimiento debe interponerse dentro de los 30 días siguientes a la falta cometida por el trabajador, para que el Inspector, luego de evaluar los alegatos y pruebas aportadas al proceso por las partes, califique la falta cometida por el trabajador y autorice el despido justificado del mismo. Para sustanciar este procedimiento, el trabajador debe estar activo laborando en la empresa, por lo que, si se trata de una situación extremadamente grave que amerite su salida inmediata del trabajo, el patrono podrá separar al trabajador del cargo, solicitando de manera inmediata al Inspector, una medida cautelar de separación de cargo mientras se decide la Calificación de Falta.





Trabajador contratado por plazo

En **Argentina**, la legislación establece al contrato de tiempo determinado como aquel que tiene fecha cierta de inicio y finalización, exigiéndose la existencia de una causa que justifique la utilización de esta modalidad como, por ejemplo, cubrir licencias por vacaciones. Esta modalidad presenta las siguientes características:

- Puede extenderse hasta 5 años.
- Si la duración no alcanzó el año, puede ser finalizado sin responsabilidad indemnizatoria. Si superó el año, deberá abonarse el 50% de las indemnizaciones por despido incausado.
- Si el contrato de trabajo es finalizado antes del vencimiento del plazo estipulado, deberán abonarse todos los salarios pendientes de pago además de las indemnizaciones por despido calculadas al 100% de las previstas para la terminación de los contratos a tiempo indeterminado.

En **Brasil**, un contrato a término fijo es un contrato de trabajo que tiene fechas de inicio y finalización previamente acordadas entre el trabajador y el empleador. Según la legislación, el contrato de trabajo por tiempo determinado no puede estipularse por más de 2 años y si este contrato, tácita o expresamente, se prorroga más de una vez, entrará en vigor sin determinar el plazo. Si el contrato se prorroga más allá de los 2 años o si, poco después del período máximo de 2 años y antes de los 6 meses de carencia, se vuelve a contratar al trabajador, el contrato se convierte automáticamente en un contrato por tiempo indefinido. Si el empleador quiere volver a contratar al mismo trabajador, cuyo contrato por tiempo determinado finalizó dentro del límite máximo de 2 años, deberá esperar el intervalo de 6 meses entre este y el nuevo contrato por tiempo determinado. Para no verse obligado a esperar el plazo de 6 meses, el empleador podrá contratar al trabajador mediante un contrato a término indefinido.

En los contratos que tengan un plazo determinado, el empleador que, sin justa causa, despida al trabajador, estará obligado a pagarle,

en concepto de indemnización, la mitad de las remuneraciones a la que estaría obligado hasta el término del contrato.

En **Bolivia**, en los contratos a plazo fijo, en caso de que el empleador despida al trabajador antes del vencimiento del plazo, se deberá cancelar todas las remuneraciones pendientes hasta el cumplimiento del plazo pactado. Además, se deben pagar beneficios sociales, que incluyen el tiempo de servicios, aguinaldo, sueldos devengados, prima y, en caso de que exista la relación más de un año, se deberán pagar vacaciones.

En **Chile**, se permite estipular contratos de plazo fijo, es decir, aquel que establece claramente una fecha de inicio y otra de finalización de la relación laboral. Sin embargo, se establece un límite de duración máxima de un año, en caso de que el empleado no cuente con estudios superiores, mientras que el plazo se extiende a dos años si el ciudadano posee alguna formación universitaria o técnica. Además, la norma establece que solo es posible aplicar el contrato de trabajo de plazo fijo por dos periodos con la misma compañía. Por lo tanto, todo empleador que renueve en una primera ocasión un contrato a plazo fijo estará obligado a ofrecer un convenio indeterminado o a finalizar la relación laboral una vez cumplido el segundo periodo. Con el vencimiento del plazo no existe indemnización especial puesto que la ley intuye que se trata de la forma natural de terminación del acuerdo laboral de estas características.

En **Colombia**, el contrato a término fijo puede terminarse por la finalización del plazo pactado sin que haya lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, siempre que se dé preaviso por escrito al trabajador con mínimo 30 días de anticipación a la fecha de terminación del término del contrato, pues, de no hacer el preaviso o hacerlo por un término menor al indicado, se entenderá que el contra-

to se ha prorrogado por un plazo igual al inicialmente pactado y si se termina el contrato en estas condiciones, sin una justa causa, se deberá pagar la indemnización.

En los casos de las trabajadoras en embarazo con contrato a término fijo, debe realizarse igualmente el preaviso dentro del término legal exigido, sin embargo, el contrato no puede ser terminado hasta que la trabajadora termine su licencia de maternidad, siempre que se haya hecho el preaviso, pues de lo contrario el contrato se habrá renovado por un periodo igual.

En **Ecuador** los contratos de trabajo para realizar actividades permanentes deben contemplar un plazo indefinido. Cuando se trata de servicios especiales o no permanentes, la ley laboral admite plazos definidos, en los que ocasionalmente se prevé el pago de indemnizaciones.

En **El Salvador**, en el contrato con tiempo determinado, en el cual el trabajador presta un servicio al patrono y se ajusta a un periodo bajo su subordinación, el trabajador no goza del derecho de estabilidad en el trabajo, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para alguna de ellas.

En **Guatemala**, la regla general es que el contrato de trabajo se reputa por tiempo indeterminado. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. Por consiguiente, excepcionalmente se pueden celebrar contratos a plazo fijo y para obra determinada; y, si terminan sin causa justa por decisión de una de las partes, la

responsable de la terminación del contrato le debe pagar a la otra, daños y perjuicios.

En **Honduras**, en este tipo de contratos el empleador que lo haga terminar sin justa causa, previo al vencimiento del contrato, deberá pagar al trabajador, en forma de indemnización, los meses restantes de salario por el tiempo que le faltaba para que el contrato venciera según lo establecido desde el inicio.

En **México**, si el empleador pone término al contrato antes del vencimiento del plazo convenido, estaría incumpliendo con una de sus obligaciones, por lo que el trabajador tendría la posibilidad de demandarle el pago, es decir, el pago de la remuneración que le correspondería hasta el vencimiento del plazo.

En **Nicaragua**, cuando el contrato de trabajo fuere por tiempo determinado, el empleador que lo haga terminar de manera unilateral, antes del vencimiento del plazo quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

En **Panamá**, cuando el contrato de trabajo fuere por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

En **Perú**, los contratos son, por regla general, a plazo indeterminado y, por excepción, de naturaleza temporal. Culminado el plazo del contrato, no cabe el derecho a una indemnización.

En **República Dominicana**, la terminación

unilateral por parte del empleador de un contrato por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado por la vía del despido alegando falta grave del trabajador, generará a favor de este el derecho a recibir los siguientes pagos si el empleador no demuestra la justa causa, a saber:

- La mayor suma entre el total de salarios pendientes hasta el vencimiento del término o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en caso de desahucio (entiéndase, indemnización de auxilio de cesantía y compensación por omisión del preaviso a los cuales nos hemos referido más arriba), a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor; y
- Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, dictada en última instancia, la cual no excederá de los salarios correspondientes a 6 meses.

En **Uruguay** el plazo de un contrato de trabajo puede estar definido o puede ser indefinido. Estará dado por una suplencia, una zafra, una temporada, una obra determinada, etc. Culminado el plazo del contrato, no se debe abonar indemnización por despido al trabajador. Si culminado el plazo, el trabajador permanece en la empresa, se transforma en permanente y adquiere el derecho al cobro de la indemnización por despido. Si la empresa finaliza el contrato antes del vencimiento del plazo acordado, el trabajador podrá reclamar la rescisión anticipada, debiendo el empleador abonar los jornales o meses que faltan para completar el plazo. Esto no es “automático”, sino que el trabajador reclamará judicialmente esta rescisión anticipada y será objeto de un proceso judicial laboral.

En **Venezuela**, cuando un trabajador es con-

tratado por tiempo determinado y fuese despedido sin justa causa o el trabajador se desvincule por una de las causales de retiro justificado, antes de la finalización del período de tiempo para el cual fue contratado, debe pagarse una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta el vencimiento del término, además de la indemnización por despido injustificado. De igual forma, los trabajadores contratados por obra o por tiempo determinado están amparados por estabilidad laboral, por lo cual, cuando se despida por justa causa a un trabajador contratado por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término de contrato, deberá participarle al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuál o cuáles fueron las causas justificadas para despedir a el trabajador dentro de los 5 días hábiles siguientes al mismo; de no hacerlo, se tendrá el despido como injustificado y le corresponden las indemnizaciones indicadas con anterioridad.

Excepciones adicionales al pago de indemnización por despido

En adición a los casos anteriormente, a continuación, existen las siguientes excepciones al pago de la indemnización por despido:

En **Perú**, los trabajadores contratados a tiempo parcial que laboren menos de cuatro horas diarias en promedio para un mismo empleador, no se encuentran dentro del alcance de la protección contra el despido arbitrario. Adicionalmente, la jurisprudencia laboral ha excluido del alcance de dicha protección, a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, cuando se les retira la confianza.

En **Uruguay**, cuando el trabajador jornalero no laboró 100 jornales y es despedido, no corresponde abonar indemnización por despido.



Categorías especiales de despido

Despido indirecto

En **Argentina**, se establece la posibilidad de que el trabajador se coloque en situación de despido (despido indirecto) ante incumplimientos de su empleador con las normas emanadas del contrato de trabajo, de la Ley de Contrato de Trabajo, de la Convención Colectiva y/o cualquier otra norma que le resulte de aplicación. En estos casos, podrá reclamar judicialmente el pago de las mismas indemnizaciones que las previstas para los despidos incausados más las multas correspondientes por obligarlo a litigar ante los tribunales del trabajo.

En **Brasil**, se denomina extinción indirecta, el derecho del trabajador a solicitar judicialmente el despido indirecto cuando el empleador o sus agentes (jefes, gerentes, entre otros) cometen faltas graves contra el empleado, o encuadran su conducta en una de las causales previstas en la ley. Pueden considerarse faltas graves el trato por parte del empleador o de sus superiores jerárquicos con excesivo rigor o incluso la mora en el pago de los salarios y la inobservancia y cumplimiento de las obligaciones legales. En este caso, el trabajador tiene derecho a las mismas prestaciones laborales debidas en caso de despido sin justa causa.

Mientras se tramita el despido indirecto ante la autoridad judicial, el trabajador podrá: i) suspender la prestación de los servicios o rescindir el contrato, cuando deba cumplir obligaciones legales incompatibles para las

cuales fue contratado; y, ii) en caso de muerte del patrón constituido como empresa unipersonal, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo.

En **Bolivia**, se considera despido indirecto a las reducciones de salario, cambio de puesto de trabajo a uno inferior, o cualquier otro cambio que modifique las condiciones laborales inicialmente pactadas y, en caso de aceptación del trabajador, se debe cancelar los beneficios sociales como un despido forzoso justificado por decisión unilateral del empleador. Asimismo, la normativa boliviana prohíbe el despido indirecto a través de mobbing laboral o acoso laboral.

En **Chile**, el despido indirecto se trata de una acción que el legislador le otorga al trabajador para que este sea el que toma la iniciativa de terminar la relación laboral. Esta infracción que comete el empleador requerirá imputación de causa y relato de hechos. Para esto, el trabajador deberá redactar una carta, indicando que pone término a la relación, que indique en que causal se funda, y relate los hechos que la justifican. Esta causal de término laboral tiene similares efectos de indemnización que un despido por parte del empleador, es decir, deberá incluirse la indemnización sustitutiva del aviso previo, el pago por las vacaciones proporcionales, la indemnización por años de servicio, si procede, y, todo lo que el empleador deba por prestaciones laborales. Sin embargo, en esta causal va a existir un recargo a la indemnización base desde un 50% hasta

un 80%, dependiendo de la causal invocada.

En **Colombia**, como en otros países de Latinoamérica, el despido indirecto corresponde a la renuncia del trabajador por causas imputables al empleador. Estas causas están determinadas por la ley y deben ser alegadas por el trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral. En estos casos habrá lugar al pago de la indemnización por despido injustificado.

En **Ecuador** la jurisprudencia ha definido al despido intempestivo indirecto como toda situación en la que, por un acto u omisión del empleador, el trabajador se ve impedido de continuar ejerciendo las labores para las cuales fue contratado. En caso de que se configure el despido indirecto, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por despido común.

En **El Salvador**, el despido indirecto es considerado cualquier hecho depresivo o vejatorio por parte del patrono hacia el trabajador, que incluya reducción de salario, traslado a un puesto de menor categoría o lo destine al desempeño de una naturaleza distinta a lo convenido en el contrato. En cualquier caso, el juez valorará si es vejatorio el hecho alegado y condenará al patrono a pagar una indemnización.

En **Guatemala**, el despido indirecto se contempla en el Código de Trabajo, así, son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte. Si el empleador no demuestra ante el Juez de Trabajo que el motivo del despido indirecto es imputable al trabajador, le debe pagar a este, indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

En **Honduras**, el despido indirecto implica que el patrono realice actos de detrimento que disminuyan y violenten los derechos constitucionales e individuales de los trabajadores.

Para los casos de despidos injustificados, siempre y cuando se prueben ante el tribunal, el patrono puede ser obligado al pago de los derechos adquiridos y prestaciones laborales en concepto de indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador o, al reintegro a su puesto de trabajo en igual o mejores condiciones más los salarios dejados de percibir, a petición del trabajador.

En **Nicaragua**, el despido indirecto no está regulado, sin embargo, si se violentan los derechos del trabajador, este puede recurrir ante las instancias correspondientes a reclamar lo que estime a bien.

En **Panamá**, el despido indirecto puede ocurrir en las alteraciones de las condiciones de trabajo, como, por ejemplo, abandono del trabajo, la movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas, entre otras. Dicho esto, dependiendo de la situación se debe pagar la indemnización.

En **Perú**, los actos de hostilidad del empleador tipificados en la ley son equiparables al despido (denominado despido indirecto), en cuyo caso el trabajador debe previamente emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, y, en su defecto, puede accionar para que cese la hostilidad y la imposición al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta. El trabajador también puede optar por la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización por despido (equivalente al despido arbitrario).

En **República Dominicana**, se denomina dimisión a la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador



alegando falta grave el empleador. Regularmente, los trabajadores proceden a demandar ante los tribunales laborales que declaren la terminación del contrato por dimisión justificada y, en caso de obtener una sentencia favorable, tendrían derecho al pago de las indemnizaciones que corresponden cuando el empleador no ha podido probar la falta grave del trabajador en casos de despido por falta grave.

En **Uruguay**, al igual que en **México**, el despido indirecto implica un incumplimiento grave del empleador que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo (por ejemplo, cambios de horarios permanentes). Hay una decisión del trabajador de no continuar con la relación de trabajo. Reclamado judicialmente el despido indirecto, su monto es el equivalente al de la indemnización por despido común.

En **Venezuela**, se considerará despido indirecto a las acciones cometidas por el empleador que reducen o desmejoran las condiciones o beneficios del trabajador. En los casos que un tribunal acuerde que existió un despido indirecto, el trabajador tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Despido abusivo o por discriminación

En **Argentina**, se encuentran prohibidos los despidos “discriminatorios”. Esto implica que el trabajador involucrado que pueda probar que su terminación obedece a esta causal puede solicitar una indemnización adicional a las tarifadas en la Ley de Contrato de Trabajo (en concepto de daño moral) o bien solicitar directamente su reincorporación más el pago de todos los salarios dejados de percibir, que implicó todo el tiempo que demoró en resolverse su situación.

En **Brasil**, el despido discriminatorio ocurre cuando la relación laboral se termina por razones de sexo, origen, raza, color, estado civil, situación familiar, edad o cualquier otra razón que viole el trato igualitario entre los trabajadores. Por vulnerar el Principio de Igualdad, el Valor Social del Trabajo y la Dignidad de la Persona Humana, el despido se considera nulo, además de ser susceptible de las indemnizaciones que puedan exigirse en un juicio laboral. El despido discriminatorio, además, está prohibido por la Constitución Federal.

Los Tribunales de Brasil entienden que la renuncia discriminatoria, por tratarse de una presunción relativa, puede ser revocada mediante prueba en contrario en juicio. Así, si

la empresa niega que el despido se debió a discriminación, señalando conjuntamente otra razón lícita para la práctica del hecho, le corresponde a ella la prueba de tales alegaciones. En caso de reconocimiento del acto discriminatorio, además de la indemnización por daño moral, el trabajador podrá optar entre la reincorporación al puesto de trabajo y la percepción de la retribución correspondiente al período de baja (entre el despido y la reincorporación), o la correspondiente indemnización del doble del monto de la compensación por el período de ausencia de trabajo.

En **Bolivia**, no se puede realizar un despido discriminatorio, esto, con base en el Principio Proteccionista de la Ley General del Trabajo y la Ley Contra el Racismo y Toda Clase de Discriminación. En caso de que se compruebe este tipo de despido, el trabajador podrá solicitar la reincorporación a la empresa.

En **Chile**, la norma del Código del Trabajo señala que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido, un despido discriminatorio es aquel basado exclusivamente en las motivaciones de un acto de discriminación, por ejemplo, por motivos de raza, edad, estado civil, sindicación o sexo, caso en el cual, de no presentarse esos factores u opciones, el trabajador hubiera continuado prestando sus

servicios normalmente. La indemnización que se puede obtener de dicho despido será ponderada por el tribunal según el daño realizado, ya que la normativa laboral no incluye una forma expresa de calcularse.

En **Colombia**, no se encuentran causales taxativas relacionadas con el despido abusivo o por discriminación, sin embargo, la Constitución Política prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de la raza, edad, sexo, afiliación política, etc., y la ley laboral prohíbe a los empleadores cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad, por lo que podría configurarse por esta vía, una causal de para terminar unilateralmente el trabajador el contrato de trabajo, con derecho a la indemnización por despido sin justa causa. Además, el trabajador podría solicitar ante un juez laboral indemnizaciones de otro tipo por daño moral o psicológico, si a ello hubiera lugar.

En **Ecuador** está previsto que el despido por causa de discriminación sea debido a la condición de adulto mayor o por orientación sexual, entre otros, da derecho a una indemnización especial equivalente al valor de un año de la remuneración mensual.

En concordancia, cuanto a las formas de discriminación, la Constitución de la República del Ecuador establece que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

En **El Salvador**, existe un principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación. Consiste en que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, incluyendo el acceso a la formación profesional. También dentro de las prohibiciones al patrono, se encuentra prohibido realizar actos discriminatorios a los empleados, ya sea cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión u opinión pública.

En **Guatemala**, el conocido como despido abusivo no tiene una sanción o penalización especial de tipo económico, como ocurre en algunos países latinoamericanos. Al ocurrir un despido injustificado o indirecto, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización por Tiempo Servido, equivalente a un mes por año de servicio.

En **Honduras**, como tal, no existe la figura que regule los casos de despido a causa de discriminación, no obstante, se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica. La Constitución de la República respalda dichos escenarios y termina de consolidarse con los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos con el país.

En **México**, 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.

En **Nicaragua**, no está previsto el despido por discriminación. En consecuencia, no existe una indemnización especial para este tipo de despidos.

En **Panamá**, la Constitución Política dispone que no habrá fueros o privilegios, ni discrimina-

ción por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. Además, por ley, se prohíbe la discriminación laboral y se debe pagar sus indemnizaciones como despido justificado con sus derechos mínimos exigidos por el Código de Trabajo, por lo cual no hay indemnización especial por este tipo de despido.

En **Perú**, se considera como despido nulo a aquel cuyo motivo afecta derechos fundamentales reconocidos en la Constitución tales como la discriminación por cualquier índole y otorga el derecho al trabajador a ser repuesto en su empleo (tutela restitutoria), salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida para el despido arbitrario (tutela resarcitoria) y, adicionalmente, se le concede el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **República Dominicana**, no existe la figura del despido abusivo en el Código de Trabajo. Ha correspondido a la jurisprudencia establecer criterios o definir escenarios que pueden calificarse como un ejercicio abusivo del derecho al desahucio, normalmente en casos de mobbing o acoso laboral, o en los cuales han mediado decisiones, actuaciones o medidas del empleador que pudieran calificarse como discriminatorias, en cuyo caso resultaría necesario enmarcarlas dentro de algunas de las faltas graves estipuladas por el Código de Trabajo.

En **Uruguay** el despido abusivo es antijurídico por su forma, motivo o finalidad. Por ejemplo, el despido de un trabajador motivado en su opción sexual o raza. No está regulado por norma alguna, pero la jurisprudencia lo ha valuado en el doble o el triple de la indemnización por despido común.

En **Venezuela**, rige el principio de no discriminación en el trabajo, por lo que se busca prote-

ger a toda persona contra la discriminación. Específicamente, la LOTTT establece la prohibición de toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales.

Asimismo, la Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) contempla sanciones al patrono por motivo de acoso laboral, pero nada se establece en relación con indemnizaciones especiales cuando se efectúe un despido abusivo, por lo que serán pagadas las indemnizaciones correspondientes como si se tratara de un despido injustificado. En estos supuestos, cabrían acciones civiles por daños y perjuicios.



Despido por enfermedad

En **Argentina**, en principio, se encuentran prohibidos los despidos por enfermedad. Dependiendo de la antigüedad y la existencia de cargas de familia, la licencia por este motivo puede extenderse 3, 6 o 12 meses. Sin embargo, una vez finalizada la licencia, si de la enfermedad se desprende la existencia de una incapacidad definitiva, pueden darse los siguientes supuestos:

- **Incapacidad definitiva y total:** El empleador debe abonar el 100% de las indemnizaciones por despido incausado.
- **Incapacidad definitiva y parcial sin posibilidad de otorgar tareas adecuadas:** El empleador puede desvincular al trabajador abonando el 50% de las indemnizaciones previstas por despido incausado.
- **Incapacidad definitiva y parcial con posibilidad de otorgar tareas adecuadas:** El empleador debe reubicar al trabajador, de lo contrario, deberá abonar el 100% de las indemnizaciones previstas para los supuestos de despido sin causa. En este caso, podría existir además la posibilidad de un despido “discriminatorio”, lo cual, implica las consecuencias que hemos tratado en la Sección 6.2.

En **Brasil**, la empresa puede despedir a un empleado enfermo siempre que la enfermedad no sea de origen laboral o el trabajador no esté amparado por certificado médico o licencia del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Si la enfermedad está relacionada con el trabajo —una enfermedad causada por el trabajo, o cuando el trabajo empeora una enfermedad que el trabajador ya tenía—, el trabajador tendrá una especie de estabilidad provisional, donde la empresa no puede despedirlo. Además, como se señaló la Sección anterior, debe observarse que el despido

del trabajador por razón de una enfermedad podría ser considerado discriminatorio.

Además, los Tribunales brasileños han considerado que, cuando el trabajador tiene una enfermedad grave que puede generar algún tipo de perjuicio (como SIDA y lepra), se presume el despido discriminatorio. Por tanto, en estas ocasiones, la empresa deberá acreditar que no despidió al trabajador de forma discriminatoria, por razón de su enfermedad.

En **Bolivia**, la normativa vigente prohíbe las desvinculaciones cuando un trabajador se encuentre con una enfermedad grave tal como cáncer. Por otro lado, en caso de que el trabajador se encuentre en baja médica, el trabajador no podrá ser despedido de la empresa. En caso de despido, el trabajador podrá elegir entre la reincorporación a su lugar de trabajo o el pago de una indemnización como un despido indirecto (Sección 6.1.), adicional a los beneficios sociales que correspondan.

En **Chile**, durante una licencia médica, un trabajador o trabajadora no tiene prohibido ser despedido, sin embargo, hay ciertas causales que impedirían la terminación de la relación laboral en este caso concreto, tales como el desahucio o las necesidades de la empresa. Si un trabajador es despedido al regresar de una licencia médica, no hay prohibición en sí misma, pero hay que tener en cuenta que esto solo es posible si el motivo del despido no es el uso de la licencia médica. Si se utiliza la licencia médica o su enfermedad/accidente como fundamento para el despido, entonces estamos ante un caso de discriminación por motivos de salud, lo cual está prohibido por la legislación nacional.

En **Colombia**, por vía jurisprudencial, se ha extendido a otros casos, la protección especial para los trabajadores con alguna discapacidad o enfermedad que le impide desarrollar normalmente sus labores (que se desarrolla en

líneas posteriores), siempre que se logre establecer que:

- El trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
- La condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido; y,
- Existía una justificación objetiva y suficiente para la desvinculación, de manera que fuera claro que la misma no tenía origen en una discriminación. En caso de que estas circunstancias estén acreditadas, el trabajador tendrá derecho a la protección especial que implica el pago de la indemnización, así como el posible reintegro, en caso de que lo solicite.

En **Ecuador** existe prohibición legal de despido durante el tiempo en que el trabajador padeciere una enfermedad no profesional que no le permita ejecutar sus labores, siempre que esta no exceda de un año, sin embargo, no se establece taxativamente una indemnización especial en caso de este despido. Una vez superada la enfermedad no profesional, es obligación del trabajador reincorporarse a sus labores dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y se encuentra apto para ejecutar sus labores, en este caso, si el empleador se negare a recibirlo respetando las condiciones con las que contaba antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarlo con un valor equivalente a 6 meses de la remuneración que percibía, sin perjuicio de la indemnización por despido común.

En **El Salvador**, el patrono no puede ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo en caso de que el trabajador posea una enfermedad, dependiendo de su categoría, sin embargo, puede suspender el contrato

de trabajo, en el evento de que se pueda colocar a los demás trabajadores en peligro en cuanto a su salud.

En **Guatemala**, el patrono no puede ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa durante la vigencia de la enfermedad del trabajador, toda vez que la misma es causa de suspensión del contrato de trabajo. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley; y, con justa causa, omitiendo este aviso. La indemnización que el empleador debe pagar en caso de que despidiera sin causa justa al trabajador es el equivalente a un mes de salario por año desde que inició su relación laboral.

En **Honduras**, la legislación dispone que aquellas personas con enfermedades debidamente dictaminadas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social no pueden ser separadas de su relación laboral, pues estas tienen una especie de fuero, por tanto, la ley establece un tiempo máximo de hasta 1 año de incapacidad. Pasado este año en que el trabajador estuviere incapacitado, el patrono puede dar por terminada la relación laboral. El código de trabajo brinda un periodo de incapacidad de 6 meses, pero la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), brinda 1 año, por lo cual se opta por la norma más beneficiosa. Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar sus labores se consideran como una causa de suspensión de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes.

En **México**, existe una prohibición legal de despido durante el tiempo en que el trabajador padezca una enfermedad común o profesional que no le permita ejecutar sus labores. En caso de despido, la legislación mexicana no contempla una indemnización especial por

este concepto, sin embargo, el trabajador podrá reclamar el pago de los valores correspondientes al despido injustificado, detallados en la Sección 4.2 de este documento.

En **Nicaragua**, existe una prohibición legal de despido durante el tiempo en que el trabajador padeciere una enfermedad común o profesional que no le permita ejecutar sus labores. Conforme el Código del Trabajo, hay una suspensión individual del contrato de trabajo por:

- Incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de 12 meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente; y,
- Enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de 26 semanas, prorrogables por 26 semanas más.

Si transcurridos estos plazos el trabajador no se presenta a sus labores y no justifica su ausencia, puede ser despedido. Es importante señalar que no existe una indemnización especial en estos casos.

En **Panamá**, desde diciembre de 2005, se adoptaron normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, brindándoles un fuero con derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico. Esta norma exige que el empleador mantenga los contratos de trabajo existentes al momento en que se detecta el padecimiento de alguna de las enfermedades antes descritas, sin embargo, la relación laboral se podrá dar por terminada, cuando así se le compruebe algunas de las causales justificadas previstas en el Código

del Trabajo. Se debe pagar indemnización en caso de que no se cumpla con el fuero y el trabajador no sea despedido por causa justa.

En **Perú**, no existe indemnización especial por el despido de un trabajador que adolece de enfermedad, sin embargo, la invalidez absoluta permanente declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral, sin que esto sea considerado como un despido.

En **República Dominicana**, en este caso aplicarían iguales comentarios a aquellos esbozados en la Sección 6.2 sobre “Despido abusivo o por discriminación”.

En **Uruguay**, si el despido de un trabajador se produce durante el amparo de este al seguro por enfermedad o no es reintegrado a su finalización o es despedido dentro de los 30 días posteriores a su reintegro, se le deberá abonar el doble de la indemnización por despido que

legalmente corresponda. El empleador se exceptúa de abonar esta indemnización en caso de que el despido no esté vinculado a la enfermedad del trabajador (pagará la indemnización común) o se haya configurado la notoria mala conducta (no se paga indemnización alguna).

En **Venezuela**, los casos de enfermedad común que incapacite al trabajador para la prestación del servicio por un período de tiempo que no exceda de los 12 meses, son considerados supuestos de suspensión de la relación de trabajo, y entre los efectos que trae consigo esta suspensión, se encuentra la prohibición de despido, traslado o desmejora. Otro de los efectos de la suspensión de la relación de trabajo es que durante el tiempo que dure la misma, el trabajador no está obligado a prestar servicios y el patrono no está obligado a pagar el salario. Si transcurrido los 12 meses, la enfermedad común continúa incapacitando al trabajador para el ejercicio de sus funciones, se extinguirá la relación laboral de pleno derecho.



Despido de trabajador amparado al seguro por accidentes de trabajo o enfermedad profesional

En **Argentina**, no existe impedimento en la Ley de Contrato de Trabajo para despedir a un trabajador que goza de una licencia por accidente de trabajo o enfermedad profesional abonando las indemnizaciones por despido incausado. En este caso, la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) cumple con las obligaciones a su cargo, tanto en especie (prestaciones médicas) como en dinero (licencias e indemnizaciones). Sin embargo, debe tenerse presente que, si el despido es calificado como “discriminatorio” por motivo de la enfermedad o accidente el trabajador, podría solicitar su reincorporación con base en la nulidad del despido así calificado o una indemnización adicional en concepto de reparación de daño moral.

En **Brasil**, el período de estabilidad representa un tiempo determinado en el que los trabajadores que se encuadran en categorías especiales y que se rigen por la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT) no pueden ser despedidos sin justa causa, como una forma de seguro y apoyo económico a los profesionales que se encuentran en situaciones que escapan a la normalidad.

Toda enfermedad que los trabajadores adquieren como consecuencia de su actividad profesional se clasifica como enfermedad profesional. La enfermedad puede estar directa o indirectamente relacionada con su actividad. Las enfermedades profesionales se clasifican como accidentes de trabajo. Así, el empleado tiene estabilidad por 12 meses después del alta médica. Es decir, tras recuperarse de la enfermedad, no puede ser despedido hasta dentro de un año. El trabajador que

sufrió un accidente de trabajo —algún tipo de lesión, temporal o permanente, durante o como consecuencia de su trabajo— tiene garantizado, por un período de 12 meses, el mantenimiento de su contrato de trabajo en la empresa, después de la terminación de los beneficios de pensión.

Si la empresa despide al trabajador que se encuentra en período de estabilidad, deberá pagar una indemnización al trabajador despedido, que corresponde al 100% del salario adeudado hasta el final del período de estabilidad.

En **Bolivia**, no se puede desvincular a una persona que cuente con licencia por baja médica independiente de si la razón del accidente o enfermedad es profesional o común. En este sentido, la terminación laboral no procede y el trabajador podrá solicitar la reincorporación ante las autoridades laborales.

En **El Salvador** no se puede despedir a una persona que cuenta con incapacidad médica, calificada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o por un hospital independiente. En caso de despido, dependiendo de la categoría de la enfermedad, el patrono deberá pagarle un porcentaje del salario básico del empleado.

En **Guatemala**, son causales de despido indirecto las siguientes: i) cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate; y, ii) cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones

legales establezcan. Si el empleador no prueba que la terminación del contrato es imputable al trabajador, le debe pagar la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

En **Honduras**, aquellos padecimientos que los trabajadores contraigan producto del trabajo que desempeñan se clasifican como enfermedad profesional y estas se reconocerán únicamente cuando las mismas sean dictaminadas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, por lo tanto, el patrono está obligado al pago del salario durante el tiempo que dure la incapacidad del trabajador y a la indemnización que corresponda según el caso.

En **México**, de la misma forma que por enfermedad, no se puede desvincular de su trabajo a un trabajador con incapacidad por enfermedad o accidente, independiente si la razón del accidente o enfermedad es profesional o común. En caso de despido, la legislación mexicana no contempla una indemnización especial por este concepto, sin embargo, el trabajador podrá reclamar el pago de los valores correspondientes al despido injustificado, detallados en la Sección 4.2 de este documento.

En **Nicaragua**, se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo. No existe una indemnización especial por el despido de trabajadores que hayan sufrido un riesgo profesional, siempre que el despido se haga conforme a la ley.

En **Panamá**, el Código de Trabajo contiene un título denominado Riesgos Profesionales en el que se incluye a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un empleador. Si sucede un acto de fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como con-

secuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de sus actividades laborales, esto sería una causa justificada que faculta al empleador dar por terminada la relación de trabajo. El despido tiene que ser por causa justa y pagarle todos sus derechos.

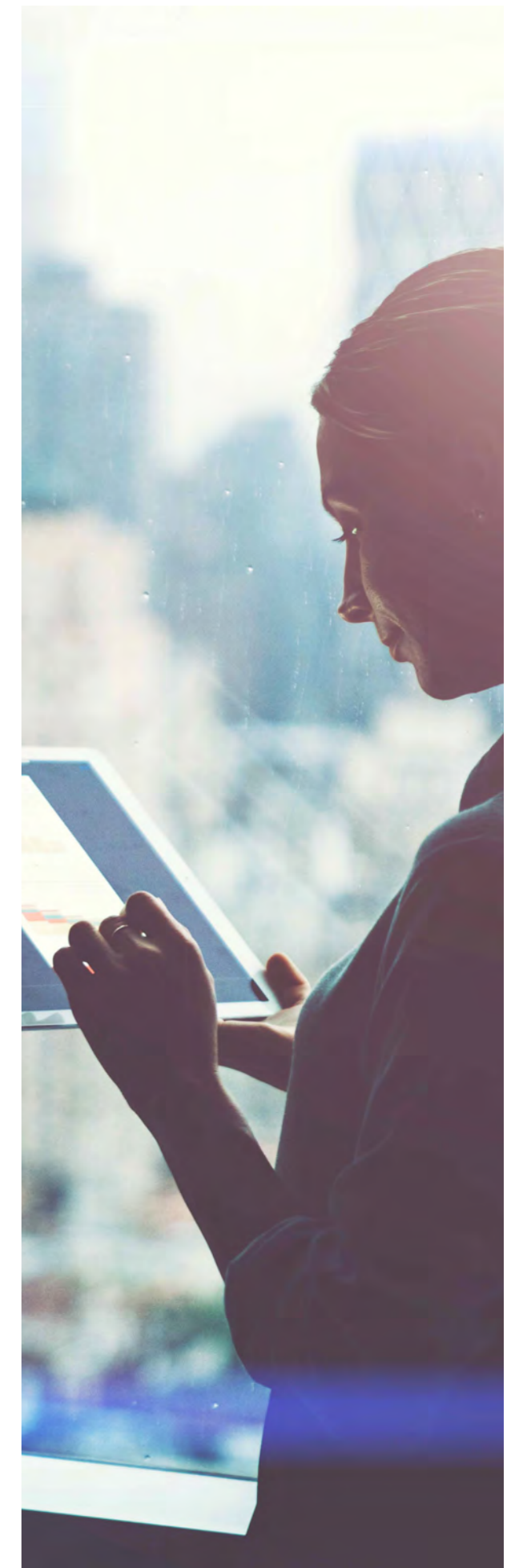
En **República Dominicana**, en este caso aplicarían iguales comentarios a aquellos esbozados en la Sección 6.2 sobre “Despido abusivo o por discriminación”.

En **Uruguay** en el caso de que el despido se produzca durante el amparo al seguro, la jurisprudencia ha sido unánime en sostener que corresponde el despido triple. Si la empresa no reincorpora al trabajador en las condiciones y plazo que establece la ley, deberá abonarle una indemnización especial por despido equivalente al triple de la que legalmente le pudiere corresponder. La ley establece, luego del reintegro del trabajador, un período de estabilidad de 180 días (calendario o corridos). La jurisprudencia ha entendido que, si se despide al trabajador dentro de los 180 días posteriores a su reintegro, la empresa deberá abonar la indemnización por despido común que corresponda al operario más los jornales caídos hasta completar el plazo de estabilidad, salvo notoria mala conducta o causa grave superviniente. Si ha existido una “causa grave superviniente” el empleador sólo deberá abonar la indemnización por despido común. Si se ha configurado notoria mala conducta, no se deberá abonar indemnización alguna.

En **Venezuela**, como se expresa anteriormente, los casos de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador para la prestación del servicio por un período de tiempo que no exceda de los 12 meses, son considerados supuestos de suspensión de la relación de trabajo. Entre los efectos de esta suspensión, se encuentra la prohibición de despido, traslado o desmejora. Otro de los efectos de la suspensión es que durante el

tiempo que dure la misma, el trabajador no está obligado a prestar servicios y el patrono no está obligado a pagar el salario. Por otra parte, en la LOPCYMAT, que es la Ley adjetiva de condiciones y medio ambiente de trabajo, se establece que es considerada una infracción muy grave por parte del patrono el despedir, trasladar o desmejorar a los trabajadores que ejerzan los derechos consagrados en dicha ley, pudiendo acarrear multas por cada trabajador expuesto de 76 a 100 UT.

En **Chile, Colombia, Ecuador y Perú** no se prevé una indemnización especial por este tipo de despido.



Despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz

En **Argentina**, el despido de una trabajadora durante los 7 meses y medio antes o después de la fecha de parto, dará lugar a una indemnización especial de 12 remuneraciones. El empleador podrá abstenerse de realizar este pago adicional si acredita que el despido obedece a otra causal que justifique su procedencia. Existe la posibilidad de que un despido en este contexto sea calificado de “discriminatorio” y por ende nulo, lo que implicaría la posibilidad de reinstalación de la afectada en su puesto de trabajo.

En **Brasil**, la legislación garantiza la estabilidad de la trabajadora embarazada, a partir de la confirmación del embarazo, incluso en el caso de contratos a prueba, de experiencia y de duración determinada. También determina que el período de licencia por maternidad para las trabajadoras embarazadas es de 120 días, sin perjuicio del empleo y salario. Por medio de precedentes jurisprudenciales, además, se ha reconocido que:

- El desconocimiento del estado de embarazo por parte del empleador no excluye el derecho al pago de la indemnización resultante de la estabilidad;
- La garantía de empleo para mujeres embarazadas solo autoriza la reinserción, si el despido se produce durante el período de estabilidad, caso contrario, la garantía se restringe a los salarios y demás derechos correspondientes al período de estabilidad; y,
- La trabajadora embarazada tiene derecho a la estabilidad provisional incluso en el caso de ingreso por contrato a plazo determinado.

Así, si la confirmación del embarazo se produ-

jere durante el preaviso (indemnizado o trabajador) o si la trabajadora ha confirmado (después del despido) que la concepción del embarazo se produjo antes del despido, tendrá derecho a la estabilidad, tal como lo exige la Ley. Asimismo, el empleador puede ser obligado a reintegrar o indemnizar a la trabajadora que, en el curso del contrato de trabajo por tiempo determinado, confirme el embarazo, toda vez que el precedente jurisprudencial también asegura el precepto de estabilidad previsto en la Constitución Federal.

En **Bolivia**, los padres y madres progenitores gozan de estabilidad laboral especial desde el período de gestación hasta que el menor cumpla un año. Por norma, los empleadores no podrán despedir a los padres durante este período; si lo hacen, los trabajadores tendrán derecho al reintegro. Alternativamente, si los trabajadores aceptan el despido, el empleador deberá pagar una indemnización por el tiempo restante hasta que el niño cumpla un año.

En **Chile**, la mujer embarazada goza de un período pre y post natal, el cual se trata de un derecho de toda trabajadora a un descanso de maternidad que comienza 6 semanas antes del parto hasta 12 semanas posteriores a este, por regla general. A su vez, las mujeres tienen el derecho de fuero maternal, el que consiste en la imposibilidad del empleador de despedirla o poner fin a la relación laboral (sin autorización judicial previa), por un período que inicia desde la concepción hasta que el niño o niña cumpla un año y 84 días de edad; en caso de despido, la trabajadora siempre deberá ser reintegrada. En caso de autodespido, que se configura bajo ciertas causales previstas en la ley que van en detrimento del trabajador, sí existiría recargo, que puede ir del 30% al 100% de la indemnización total.

En **Colombia**, la ley laboral concede a la mujer una licencia de maternidad que corresponde a un descanso remunerado que debe conceder

el empleador (no obstante su pago es asumido por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliada la trabajadora) y es actualmente de 18 semanas (1 semana con anterioridad a la fecha de parto y 17 semanas posparto). Durante el período de embarazo y de la licencia de maternidad, la trabajadora solo podrá ser despedida con autorización del Ministerio del Trabajo e invocando una justa causal de despido. De no cumplirse con esto, el empleador tendrá que pagar de manera adicional a las indemnizaciones y prestaciones que correspondan, una indemnización equivalente a 60 días de trabajo, además, la trabajadora tendrá derecho a que la reintegren a su puesto de trabajo. Esta protección está prevista también para los casos en los que la pareja o cónyuge del trabajador se encuentre en embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

En **Ecuador**, por mandato constitucional, las mujeres en estado de gestación gozan de protección especial hasta que termine su período de lactancia (12 semanas desde el parto y 15 meses por lactancia), dentro del cual el despido podrá ser declarado ineficaz, mediante un trámite judicial, dando derecho a la trabajadora a:

- Reintegrarse a su puesto de trabajo, considerándose que su relación laboral no fue interrumpida, ordenándose además el pago de las remuneraciones que dejó de percibir más un 10% de recargo; o,
- No continuar con la relación laboral, en cuyo caso será acreedor a una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que percibía, además de la indemnización por despido intempestivo.

También se considerará despido ineficaz al despido de la madre o el padre luego del uso de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que otorga a los progenitores un

permiso no remunerado de hasta 15 meses, luego de la licencia por maternidad (12 semanas desde el parto) o paternidad (15 días desde el nacimiento de un hijo).

En **El Salvador**, se regula el fuero de protección de mujer embarazada, que comienza desde el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso postnatal. El despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo, pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado. Dicha licencia le genera una prestación anticipada equivalente al 75% del salario básico.

En **Guatemala**, de conformidad con el Código de trabajo, es prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, sin previa autorización otorgada por juez de trabajo competente, a solicitud del empleador. En caso de despido sin la referida autorización judicial, el empleador debe reinstalar a la trabajadora y pagarle los salarios dejados de percibir hasta su efectiva reinstalación.

En **Honduras**, la legislación brinda a las mujeres un fuero de maternidad. Esto es regulado por la Constitución de la República, el Código de Trabajo y los Convenios con la OIT. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto, y sin la autorización correspondiente. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de 60 días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere

lugar de acuerdo con el contrato de trabajo; y, además, al pago de las 10 semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado.

En **México**, es considerado despido injustificado despedir a una trabajadora en gravidez o con licencia de maternidad. En caso de despido, la legislación mexicana no contempla una indemnización especial por este concepto, sin embargo, el trabajador podrá reclamar el pago de los valores correspondientes al despido injustificado, detallados en la Sección 4.2 de este documento.

En **Nicaragua**, conforme lo prescrito por el Código del Trabajo, la trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo. Si se procede al despido sin justa causa, la trabajadora puede demandar su reintegro en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro. Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al 100% de la misma.

En **Panamá**, existe un fuero de maternidad, mediante la cual la madre trabajadora no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales. En caso del despido, este debe ser justificado, de lo contrario, podría invocarse un proceso contencioso administrativo y llegar hasta el reintegro. Se debe pagar indemnización en caso de que el despido no sea justificado.

En **Perú**, es considerado nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido

se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Esta reclamación otorga el derecho al trabajador a la tutela restitutoria y alternativamente resarcitoria, y accesoriamente, se le concede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **República Dominicana**, la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora embarazada y durante la licencia de maternidad está prohibido. En caso de que se trate de un desahucio (denominado en este documento como “terminación sin alegar causa de un contrato de trabajo por tiempo indefinido ejercida por el empleador”) se considerará nulo y deberá reintegrarse a la trabajadora. Cuando se trate de un despido (por falta grave) de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto, deberá someterse previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que verifiquen si la causa es el hecho del embarazo o es consecuencia del parto. Si se procede con el despido por falta grave de una trabajadora embarazada, el empleador deberá pagar además de la indemnización de auxilio de cesantía, de la compensación por omisión del preaviso y de los demás beneficios antes descritos en este documento, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario.

En **Uruguay** la trabajadora goza de una protección especial desde el momento en el que el embarazo es conocido, durante la totalidad del desarrollo del mismo, mientras dure la licencia por maternidad y luego de su reintegro. La normativa no define la duración de este plazo de estabilidad, pero la jurisprudencia es unánime en afirmar que es de 6 meses. Exis-



ten discrepancias en cuanto al momento en que se comienza a computar este plazo, pero mayoritariamente se entiende que es desde el reintegro de la trabajadora (la posición minoritaria sostiene que se computa desde el parto).

Si la empresa despide a la trabajadora luego de conocer su embarazo, durante su licencia maternal o no la reintegra a la finalización de esta o si la despide dentro de los 6 meses posteriores a su reintegro, deberá abonar a la trabajadora la indemnización por despido común que corresponda más seis meses de sueldo.

Finalmente, debe señalarse que la jurisprudencia establece que, incluso en el caso de los contratos a prueba, producido el despido dentro del plazo contractual, igualmente el empleador debe abonar la indemnización especial.

En **Venezuela**, las trabajadoras en estado de gravidez gozan de inamovilidad laboral desde el inicio del embarazo, hasta 2 años después del parto; en este sentido, no podrán ser despedidas, trasladadas, ni desmejoradas sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, por lo que todo despido injustificado se considerará nulo y no surtirá ningún efecto.

Despido de delegado o afiliado a un sindicato

En **Argentina**, los trabajadores que desempeñan actividad gremial gozan de la llamada tutela sindical. Es decir, no pueden ser desvinculados sin justa causa y, de hecho, aun cuando existiere la misma, previo al despido deberá iniciarse un desafuero judicial donde se debatirá si la causal invocada existió y si tiene entidad para justificar el levantamiento de la tutela gremial y admitir el despido sin causa de trabajador en cuestión.

En **Brasil**, los Integrantes de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) son elegidos por los colegas de la empresa, con el objetivo de verificar y prevenir accidentes y tareas propias del trabajo. Los miembros elegidos por los empleados, titulares y suplentes, para componer el CIPA, tienen estabilidad laboral desde la inscripción de su candidatura hasta 1 año después de la terminación de su mandato. Los titulares de la representación de los trabajadores en el CIPA no pueden ser objeto de despido arbitrario, entendido como tal, aquel que no se funde en causas disciplinarias, técnicas o económicas.

En el caso de un dirigente sindical, esta cate-

goría es definida por la CLT, donde se prohíbe el despido del trabajador, previa inscripción de su candidatura a un cargo de dirección sindical y en caso de elección, esta se mantiene un año después de finalizada la misma.

En **Bolivia**, los directivos y miembros del sindicato gozan de fuero sindical durante su gestión y 1 año posterior, salvo causal grave. En caso de despido, al gozar estos trabajadores de fuero sindical, el empleador deberá reintegrarlos a su lugar de trabajo.

En **Chile**, los directores de las organizaciones sindicales, quienes concurren a la formación de un sindicato, candidatos a directores sindicales, delegados sindicales y delegados del personal, gozan de fuero laboral. La ley establece el fuero laboral como una forma especial de protección para los trabajadores que se encuentran en un estado de vulnerabilidad. Esto implica que no podrán ser despedidos sin previa autorización judicial y solo en las causas contempladas en la ley. En este sentido, contarán con derecho a reintegro con una indemnización por los días no trabajados con un recargo de hasta el 100% del total.

En **Colombia**, la ley laboral protege la estabilidad en el empleo de algunos de los trabajadores sindicalizados denominada “fuero sindical”, en virtud del cual estos no pueden ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la empresa o a un lugar distinto sin una justa causa previamente autorizada por el juez laboral. Por lo que el despido a estos trabajadores da lugar a las indemnizaciones respectivas y, además, al reintegro a su puesto de trabajo, con derecho al pago de los salarios y demás prestaciones que no le fueron pagadas durante el retiro del cargo.

En **Ecuador**, existe prohibición legal para el empleador de despedir a sus trabajadores 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. Esta prohibición se extiende a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. En caso de que el empleador despida a uno de sus trabajadores, deberá indemnizarlo con una suma equivalente al sueldo o salario de un año. En caso de despido de dirigentes sindicales de asociaciones de trabajadores legalmente constituidas se aplicarán las mismas reglas de ineficacia del despido previstas para las mujeres en estado de embarazo o asociados a su condición de gestación o maternidad, descritas en la Sección 6.5.

En **El Salvador**, para el despido de estos trabajadores, sin importar el tipo de sindicato al que fueran miembros, se necesitará autorización judicial, para que pueda ser válido.

En **Guatemala**, el Código de Trabajo reconoce el fuero sindical, para los miembros del comité ejecutivo de un sindicato y/o para los trabajadores de un sindicato en formación, quienes gozan de inamovilidad, los cuales solamente pueden ser despedidos con autorización judicial. Estos trabajadores no podrán ser despedidos sin que el empleador pruebe la justa causa del despido. Si el trabajador o trabajadores son despedidos sin autorización judicial deben ser reinstalados y se les debe pagar los salarios dejados de percibir hasta su efectiva reinstalación.

En **Honduras**, la legislación laboral regula un fuero sindical al trabajador directivo sindicalizado; este no podrá ser despedido sin previa autorización del poder judicial, por justa causa y luego de la evacuación de un juicio sumario. En caso de que el patrono realizará el despido a este tipo de trabajador, las consecuencias que conllevaría sería el pago de las indemnizaciones correspondientes, además de otras sanciones.

En **México**, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo con un trabajador activo en el sindicato siempre y cuando de aviso al mismo previamente. En caso de despido, la legislación mexicana no contempla una indemnización especial por este concepto, sin embargo, el trabajador podrá reclamar el pago de los valores correspondientes al despido injustificado, detallados en la Sección 4.2 de este documento.

En **Nicaragua**, la legislación laboral reconoce el fuero sindical y este es definido como el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. El trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro. Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al 100% de la misma.

En **Panamá**, dentro del Código de Trabajo está estipulado el fuero sindical, mediante el cual estos trabajadores no podrán ser despedidos, sin previa autorización de los tribunales de trabajo y fundado en una justa causa prevista por la ley. En caso de despido se debe pagar indemnización y es competencia de los Juzgados Seccionales de trabajo resolver el reintegro.

En **Perú**, es nulo el despido que tenga por

motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, o ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, y en cuyo caso se reconoce al trabajador la tutela restitutoria y alternativamente resarcitoria, y accesoriamente, se le concede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **República Dominicana**, este despido está prohibido tanto si fuere sin alegar falta del trabajador o en caso de que hubiese alguna falta. En el último escenario se requerirá de la autorización de la Corte de Trabajo para que levante el fuero sindical si el empleador demuestra que la falta cometida por el directivo del sindicato obedece a incumplimiento de su gestión, función o actividad sindical, en cuyo caso se podrá despedir por falta grave conforme el procedimiento descrito para los demás casos de terminación por falta grave.

El Código de Trabajo dispone que gozan del fuero sindical: i) Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte; ii) Los trabajadores miembros del consejo directivo de un sindicato, hasta un número de cinco, si la empresa emplea no cuenta con más de doscientos trabajadores; hasta un número de ocho, si la empresa emplea cuenta con más de doscientos trabajadores, pero menos de cuatrocientos; y, hasta un número de diez, si la empresa emplea cuenta con más de cuatrocientos trabajadores; iii) Los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres; y, iv) Los suplentes, en las circunstancias previstas para los titulares.

La duración del fuero sindical se extiende como sigue: i) Para los miembros de un sindicato en formación, hasta tres meses después de su registro; ii) Para los miembros del consejo directivo y para los representantes de los

trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta ocho meses después de haber cesado en sus funciones; iii) Cuando el trabajador titular es reemplazado por otro en el ejercicio de sus funciones sindicales, pierde la protección del fuero sindical; y, iv) El sindicato o sus promotores deben comunicar por escrito al empleador, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones el propósito de constituir un nuevo sindicato, así como la designación o elección efectuada; la duración del fuero sindical comienza con dicha notificación.

En **Uruguay**, 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 y el empleador deberá abonar los jornales o sueldos caídos desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro efectivo. El empleador deberá probar la existencia de “causa razonable” para el despido.

En **Venezuela**, los trabajadores amparados por fuero sindical no pueden ser despedidos, trasladados, ni desmejorados sin justa causa que califique previamente el Inspector del Trabajo, motivo por el cual todo despido injustificado se considerará nulo y no generará efecto alguno.

Despido de trabajador con discapacidad

En **Argentina**, no existe una figura especial de protección para los trabajadores con discapacidad, quedando en subsidio la posibilidad de aplicar las normas contra los despidos discriminatorios que hemos analizado precedentemente.

En **Brasil**, el empleado PCD (persona con discapacidad) no tiene derecho legal a la estabilidad. Lo que pasa es que tienen una reserva de vacantes en las empresas, pero no la garantía de no ser despedidos sin justa causa.

En **Bolivia**, las personas con discapacidad y los padres y tutores de una persona con discapacidad gozan de estabilidad laboral especial indefinida y su inclusión es obligatoria en el 2% del total de la planilla laboral. En caso de despido, el empleador deberá reincorporar al trabajador.

En **Chile**, no se prevé una indemnización especial por este tipo de despido.

En **Colombia** la legislación establece una protección especial para los trabajadores con alguna discapacidad que se considera que debe corresponder a, por lo menos, el 15% de pérdida de la capacidad laboral (PCL), debien-

do en estos casos solicitarse permiso al Ministerio del Trabajo para su despido, sin lo cual el despido será ineficaz y dará lugar al pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

En **Ecuador** se entiende por persona con discapacidad aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al 30% de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad competente.

La ley determina que, en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tenga a su cargo una persona con discapacidad, estas deberán ser indemnizadas con un valor equivalente a 18 meses de la mejor remuneración (sueldo más los valores recibidos por trabajo extraordinario, suplementario, comisiones, etc.) percibida durante la relación laboral con el empleador, adicional de la indemnización que corresponde por despido intempestivo.

En **El Salvador**, se encuentra regulada la obligación de los patronos de la contratación de personas con discapacidad, sin embargo, en caso de despido, seguirá el procedimiento normal.

En **Guatemala**, tanto los trabajadores con discapacidad como quienes no lo son, si son despedidos sin causa justa o en forma indirecta, tienen derecho a las mismas indemnizaciones reguladas en el Código de Trabajo.

En **Honduras** aquellas personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que los trabajadores sin discapacidad. El cuerpo legal vigente denominado Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapaci-

dad, brinda derechos y protege a esta clase de trabajadores.

En **México**, no existe tratamiento especial con los trabajadores con discapacidad, de tal forma que aplica lo explicado, bajo la figura de renuncia, despido justificado e injustificado.

En **Nicaragua**, al igual que en Honduras, las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que los trabajadores sin discapacidad. A un trabajador con discapacidad, se le puede despedir sin justa causa.

En **Panamá**, el fuero por discapacidad se fundamenta en el principio de no discriminación. Por lo tanto, todo despido de persona con discapacidad debe ser por causa justa y motivada. De ser despedido injustificadamente, a causa del fuero, el trabajador puede solicitar el reintegro y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir desde el día de su suspensión o despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro, debiendo ocupar el mismo cargo, salvo que acepte uno de iguales condiciones.

En **Perú**, es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por discapacidad o de cualquier otra índole, en cuyo caso se reconoce al trabajador la tutela restitutoria y alternativamente resarcitoria, y accesoriamente, se le concede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **República Dominicana**, en este caso aplicarían iguales comentarios a aquellos esbozados en la Sección 6.2 sobre “Despido abusivo o por discriminación”, si se probara que el despido se debió a esta condición del trabajador y se pudiera enmarcar entre las faltas graves que establece el Código de Trabajo. Por otro lado, si se trata de un trabajador que ha quedado inhabilitado física o mentalmente para el desempeño de los servi-





cios que se obligó a prestar, o cuando por enfermedad o cualquier otra condición se haya visto impedido de asistir a sus labores por un periodo total de 1 año desde el día de su primera inasistencia, el trabajador tendrá derecho a una asistencia económica consistente en: i) 5 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6; ii) 10 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de 1 año; y, iii) 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado después de 1 año de trabajo continuo.

En **Uruguay**, esta indemnización equivale a la común que legalmente corresponda, más 6 meses de sueldo. Si el empleador prueba la existencia de causa razonable relacionada con la conducta del trabajador o necesidades de la empresa, pagará el despido común.

En **Venezuela**, se limita toda forma de despido injustificado, motivo por el cual si se desea despedir a una persona con discapacidad debe ser por justa causa que debe ser alegada y probada ante la Inspectoría del Trabajo que corresponda por cada jurisdicción. En caso de ser un despido injustificado y el trabajador no insistiera en la restitución a su puesto de trabajo, el empleador deberá pagarle una indemnización equivalente a lo que le corresponda por concepto de prestaciones sociales, puesto que no se prevé una indemnización específica para el despido de personas con discapacidad.

Despido de trabajador víctima de acoso sexual o de testigo en investigación

En **Argentina**, no existe norma específica que regule este asunto. Queda al amparo de las normas contra el despido discriminatorio y/o abusivo que podría configurarse, pudiendo el trabajador solicitar su reincorporación o una suma adicional a las de despido sin causa por concepto de daño moral.

En **Brasil**, si bien los procesos penales derivados del acoso sexual son competencia de los Tribunales Comunes, la práctica también tiene repercusiones en el Derecho Laboral. Por ejemplo, en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales o la práctica de actos lesivos contra el honor y la buena reputación, la víctima puede obtener la Extinción Indirecta del contrato de trabajo, motivada por falta grave del empleador, y tendrá derecho a extinguir la relación laboral y a percibir todas las cuotas adeudadas en el despido injustificado (preaviso, vacaciones y decimotercer salario proporcional, FGTS con multa del 40%, etc.).

En **Colombia**, la legislación considera ineficaz el despido de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley, cuando ocurra dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, siempre que la

autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Es preciso señalar que la legislación sobre acoso laboral incluye las conductas de acoso sexual.

En **El Salvador**, no procede este tipo de indemnización por despido. Sin embargo, caracterizado el daño y configurado el acoso sexual, la víctima tiene derecho a una indemnización para reparar el daño. En este caso, la competencia corresponde al Tribunal de Trabajo, ya que la solicitud se origina en la relación de trabajo.

En **México**, está prohibido el despido de víctimas de acoso sexual o testigos de investigación. En caso de despido, la legislación mexicana no contempla una indemnización especial por este concepto, sin embargo, el trabajador podrá reclamar el pago de los valores correspondientes al despido injustificado, detallados en la Sección 4.2 de este documento.

En **Perú**, si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el trabajador víctima de acoso sexual puede optar entre accionar: i) el cese de la hostilidad; o, ii) el pago de una indemnización por despido arbitrario; dando por terminado el contrato de trabajo. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador omite iniciar la investigación o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, el trabajador perjudicado también puede optar por los remedios antes señalados.

Además, se considera nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la parti-

cipación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima, en cuyos casos, se concede al trabajador la tutela restitutoria y alternativamente resarcitoria, y accesorariamente, se le concede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **República Dominicana**, en este caso aplicarían iguales comentarios a aquellos esbozados en la Sección 6.2 sobre “Despido abusivo o por discriminación”, si se demuestra que la causa de la terminación fueron las condiciones del trabajador señaladas en esa Sección.

En **Uruguay**, el trabajador víctima de acoso sexual podrá optar por reclamar por daño moral a su empleador siendo la indemnización mínima de seis mensualidades o el trabajador puede optar por considerarse indirectamente despedido y reclamar la indemnización común más seis mensualidades. Deberá probar los actos de acoso sexual. Si se despide al trabajador en un plazo de 180 días desde la denuncia de las conductas de acoso, se deberá abonar una indemnización equivalente a la común más 6 meses de sueldo. La notoria mala conducta exime al empleador del pago de la indemnización por despido común y especial.

En **Venezuela**, el acoso sexual es considerado una causa justificada de retiro del trabajador, motivo por el cual, de ponerse fin a la relación laboral por esta causa, el trabajador tendrá derecho a recibir además de sus prestaciones sociales, la indemnización por despido injustificado que equivale a dichas prestaciones.

En **Bolivia, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.

Despido del trabajador que denuncia falta o diferencias de aportes ante el órgano previsional

En **Argentina**, en caso de que el empleador no inscriba o realice una inscripción defectuosa de la información del trabajador, como, por ejemplo, en cuanto a la fecha de ingreso o última remuneración percibida, el trabajador tendrá derecho a recibir el doble de las indemnizaciones que hubieren correspondido como consecuencia del despido.

En **Guatemala**, la falta de pago de las contribuciones al Régimen de Seguridad Social, por responsabilidad del empleador, puede dar lugar a que el trabajador se pueda dar por despedido en forma indirecta, debiendo el empleador, si no prueba que la terminación del contrato es imputable al trabajador, pagarle a la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

En **Perú**, es nulo el despido que, en general, tenga por motivo la presentación de una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure una falta grave de injuria contra el empleador, su representante o personal jerárquico o de otros trabajadores. Dicha protección reconoce al trabajador la tutela restitutoria y alternativamente resarcitoria, y accesorariamente, se le concede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

En **Uruguay**, si el despido se produce como consecuencia de la denuncia por parte del trabajador de la falta o diferencia de aportes ante el órgano previsional por parte de su empleador, corresponderá una indemnización equivalente al triple de la común, más allá de las multas que la administración podrá impo-

ner a la empresa. Esta indemnización es única y no se acumula con la común. Si el despido se produce dentro de los 180 días posteriores a la realización de la denuncia por parte del trabajador, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el mismo ha sido consecuencia de la denuncia. La notoria mala conducta del trabajador exime al empleador de este pago, no así de efectuar el pago de los aportes faltantes, así como de las multas aplicadas en virtud de la omisión constatada.

En **Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.



Despido de trabajador víctima de violencia de género

En **República Dominicana**, en este caso aplicarían iguales comentarios a aquellos esbozados en la Sección 6.2 sobre “Despido abusivo o por discriminación”, si se aportaran las pruebas de que la terminación se basó en esta condición y que se pueda enmarcar en alguna de las faltas graves que expresamente enumera el Código de Trabajo.

En **Uruguay**, si el despido se produce dentro de los 6 meses posteriores a la adopción de medidas cautelares contra el agresor, corresponderá al empleador abonar una indemnización especial equivalente a la común más 6 meses de sueldo. La notoria mala conducta del trabajador exime al empleador de este pago.

En **Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.

Despido por cambio de ocupación

En **Argentina**, la ocupación del trabajador no puede ser modificada unilateralmente por el empleador. Si esto ocurriera, el trabajador podrá colocarse en situación de despido y reclamar las indemnizaciones previstas para el despido incausado.

En **Chile**, en caso de cambio de ocupación se configura un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, por tanto, da paso para que se configure una

causal idónea de que el trabajador solicite un despido indirecto.

En **Ecuador**, las labores que desempeña un trabajador convenidas en el contrato solo podrán ser modificadas con su consentimiento. El que el empleador exija al trabajador, sin su consentimiento, que ejecute una labor distinta de la convenida, faculta al trabajador a solicitar la terminación del contrato de trabajo y el reclamo de la indemnización por despido, dentro de sesenta días desde el cambio de ocupación.

En **Guatemala**, el cambio permanente de ocupaciones en perjuicio del trabajador puede dar lugar a que este se pueda dar por despedido en forma indirecta. En caso el empleador no pruebe que la terminación del contrato es imputable al trabajador, le debe pagar a este la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

En **México**, al igual que en Argentina, las condiciones laborales del trabajador no pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador. Si esto ocurriera, el trabajador podrá colocarse en situación de despido y reclamar las indemnizaciones previstas para el despido injustificado.

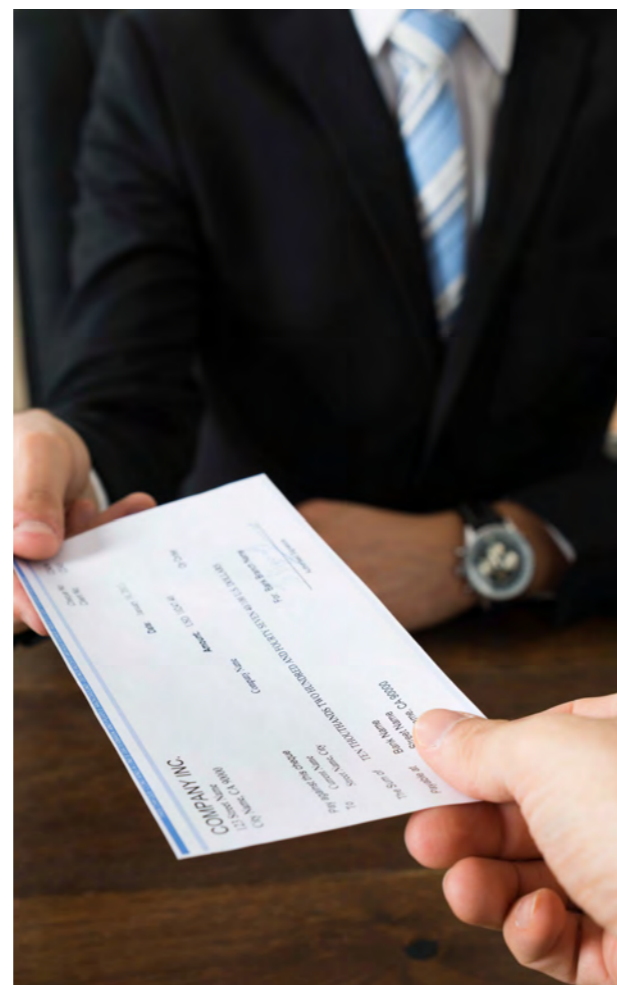
En **Perú**, la reducción de categoría y de la remuneración son considerados como un acto de hostilidad del empleador equiparables al despido (despido indirecto detallado Sección 6.1) y da lugar a la indemnización por despido arbitrario.

En **República Dominicana**, si no se ha convenido en el contrato que el empleador goza de dicha facultad, entonces quedaría facultado el trabajador a terminar el contrato de trabajo por la vía de la dimisión, cuyas características, requisitos y procedimiento han sido descritos en la Sección 6.1 de “Despido Indirecto”.

En **Uruguay**, el cambio de las tareas encomendadas al trabajador deberá surgir de un acuerdo de partes, caso contrario, el trabajador podrá considerar que ha existido un incumplimiento grave de las obligaciones asumidas inicialmente por el empleador y considerarse indirectamente despedido (Sección 6.1.).

En **Venezuela**, la modificación de las condiciones laborales, de forma intempestiva, que perjudiquen de alguna forma al trabajador, es considerada como despido indirecto, y en consecuencia puede el trabajador retirarse justificadamente, haciéndose acreedor de una indemnización equivalente a lo que le correspondería por concepto de prestaciones sociales.

En **Brasil, Bolivia, Colombia, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.



Despido por liquidación de negocio

En **Argentina**, si el cierre del negocio se da por causas económicas no imputables al empleador y/o por fuerza mayor, previo cumplimiento de los eventuales procedimientos ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, podrán producirse las desvinculaciones pagando a los trabajadores el 50% de lo que hubiese correspondido por despido incausado. Si no se presenta ninguna de las causales mencionadas, corresponde abonar el 100% de las indemnizaciones previstas para los despidos sin expresión de causa.

En **Chile**, el liquidador deberá comunicar al trabajador el término de la relación laboral, personalmente o por carta certificada, adjuntando un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación. El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las 3 últimas remuneraciones mensuales devengadas. Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado con un tope de 11 meses de remuneración. No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

En **Colombia**, la liquidación o cierre definitivo de la empresa o establecimiento es una causal de terminación del contrato de trabajo, para lo cual el empleador debe solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización respectiva e infor-

mar a los trabajadores sobre este hecho. Cuando se obtenga la autorización, el empleador estará obligado a pagar a los trabajadores la indemnización que le habría correspondido al trabajador si hubiese sido despedido sin justa causa. En los casos en los que el emperador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a 1.000 SMLMV, la indemnización será del 50% de la que hubiera correspondido.

En **Ecuador**, el evento de que el empleador liquide definitivamente su negocio, la ley obliga a que los trabajadores sean notificados al respecto con un mes de anticipación y que se deba pagar la indemnización por despido intempestivo además de la bonificación por desahucio.

En **El Salvador**, se regula la conclusión de contrato de trabajo, sin responsabilidad de ambas partes, a causa del cierre definitivo total o parcial de la empresa, o la reducción definitiva de los trabajadores. Para la conclusión de los contratos se requerirá resolución previa del juez.

En **México**, en caso de liquidación de la empresa, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario, así como una prima de antigüedad. Si se trata de una reducción de personal, deberá existir una preferencia a los trabajadores que llevan más tiempo laborando. Si la empresa llega a reanudar actividades, tendrá la obligación de ofrecer los puestos a los trabajadores.

En **Nicaragua**, el empleador debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al cierre definitivo de la empresa. Se deben pagar a los trabajadores las prestaciones sociales (décimo tercer mes y vacaciones proporcionales) y la indemnización por antigüedad.



En **Perú**, la disolución y liquidación del negocio supone una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Seguido el procedimiento establecido en la ley y puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores afectados no tendrán derecho a una indemnización contra el despido arbitrario.

En **República Dominicana**, el Código de Trabajo dispone que cuando la muerte del empleador o su incapacidad física o mental tenga como consecuencia la terminación del negocio, los trabajadores tendrán derecho al pago de una asistencia económica equivalente a: i) 5 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6; ii) 10 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de 1 año; y, iii) 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado después de 1 año de trabajo continuo. Dicha asistencia económica también se pagará a los trabajadores, luego de que el empleador haya obtenido la autorización del Departamento de Trabajo en caso de cesación de la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incosteabilidad de la misma u otra causa análoga.

Por otro lado, bajo las causales previstas en la ley, se podrá iniciar la solicitud de reestructuración del empleador (que pudiera concluir con su liquidación judicial), ya sea a solicitud del empleador (deudor) o cualquiera de sus acreedores. En caso de liquidación del empleador, el crédito de los trabajadores debe ser sometido para verificación del liquidador o apoderar directamente al tribunal. La sentencia que pronuncie la liquidación decidirá sobre la terminación de los contratos de trabajo conforme dispone el Código de Trabajo, gozando dichos créditos de los privilegios consagrados por el referido Código y serán pagados en virtud de ordenanza del tribunal en el plazo de 10 días del pronunciamiento de la sentencia de apertura de la liquidación judicial si se dispone de los fondos necesarios. En caso negativo, se liquidarán de forma parcial al monto existente y proporcional sus acreencias con los primeros ingresos de fondos que se reciban, hasta completar el saldo total.

En **Brasil, Bolivia, Guatemala, Honduras, Panamá, Uruguay y Venezuela** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.

Despido en contrato de temporada

En **Argentina**, la legislación regula a los contratos de temporada para aquellas actividades “cíclicas” que se desarrollan en fechas específicas del año calendario en forma reiterativa. En estos casos, si el trabajador no es llamado para el comienzo de la nueva temporada se produce su despido sin causa, debiendo abonarse las indemnizaciones previstas para los despidos incausados.

En **Ecuador**, son contratos de temporada aquellos que se han venido celebrando entre un empleador y un trabajador, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, con ocasión de la naturaleza discontinua de sus labores. En esta modalidad contractual, el trabajador tiene derecho a ser llamado a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

En **El Salvador**, estos contratos se entienden celebrados a plazo. La finalidad es la ejecución de una obra determinada; al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En **Guatemala**, no está regulado este tipo de contratos. En temporada alta se contrata al trabajador a plazo fijo y, al vencimiento de este, se configura la terminación de dicho contrato por vencimiento del plazo, por lo cual no se genera responsabilidad para el empleador.

En **Panamá**, se menciona el trabajo por temporada como aquel que se ejecuta en una determinada época todos los años en ciertas ramas de la actividad, formando parte del giro normal y uniforme de las actividades del empleador, y constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido. Se reconoce el régimen de estabilidad para los efectos de la

temporada cuando se hubieren trabajado dos temporadas completas consecutivas. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de esta como sus derechos adquiridos.

En **Perú**, bajo el contrato de temporada, si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá igual derecho a ser contratado en las temporadas siguientes. Para el efecto, el trabajador deberá ponerse a disposición del empleador dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada, en caso de no hacerlo, este derecho caducará.

En **República Dominicana**, los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, solo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a una asistencia económica consistente en: i) 5 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6; ii) 10 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de 1 año; y iii) 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado después de 1 año de trabajo continuo.

En **Venezuela**, desde el año 2012, se eliminó de la legislación la definición de trabajador temporero u ocasional que estaba prevista anteriormente, sin embargo, no fue eliminada la figura jurídica como tal, puesto que se prevé en la LOTTT la existencia de los trabajadores agrícolas y trabajadores del deporte profesional, que vienen a ser trabajadores temporeros. En este sentido, se aplica a este tipo de trabajadores la figura del contrato por tiempo determinado, por lo que la consecuencia del

despido sin justa causa sería una indemnización equivalente a los salarios que percibiría el trabajador llegado el término del contrato y una indemnización prevista la ley.

En **Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Honduras, México, Nicaragua** y **Uruguay** no se prevé indemnización especial por este tipo de despido.



Categorías adicionales

Además de las categorías desarrolladas anteriormente, a continuación, existen las siguientes categorías adicionales de despido:

En **Ecuador**, cuando se celebre un contrato en equipo, en el que todos los trabajadores del equipo gozan de los mismos derechos y obligaciones, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo, bajo pena de que se considere como despido intempestivo de todo el grupo y se deba indemnizar a todos los integrantes con el valor correspondiente.

Así también, en Ecuador, los trabajadores que cumplan 25 años de servicios con un mismo empleador tendrán derecho a recibir una pensión vitalicia denominada "jubilación patronal". La naturaleza de esta pensión es recompensar al trabajador por todos los años de servicio que han brindado a su empleador y asimismo

contribuir un sustento económico que les permita al trabajador cubrir sus necesidades básicas después de su vida laboral activa. En el caso de que sea despedido un trabajador que hubiere cumplido 20 años y menos de 25 años de labores, este tendrá derecho a la parte proporcional de la referida jubilación patronal.

En **Perú**, en cuanto a la jubilación, se aplica una figura similar a Ecuador, que no es equiparable al despido. Según la normativa, la jubilación es obligatoria para el trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación en el sistema de pensiones público o privado, si es que el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.



El Equipo de Andersen LATAM

Argentina



Lisandro Labombarda
Asociado
lisandro.labombarda@ar.andersen.com
Andersen en Argentina
Firma Miembro de Andersen Global
ar.Andersen.com



Bolivia



Andere Indacochea
Socia
andere@indacochea.com
Indacochea y Asociados
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.indacochea.com



Brasil



Helena Riccio
Asociada
helena.riccio@lotti.com.br
Lotti e Araújo
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.lotti.com.br



Chile



Santiago Romero
Asociado
santiago@chirgwin.cl
Chirgwin
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.chirgwin.cl



Colombia



Bibiana Buitrago
Socia
bibiana.buitrago@jhrcorp.co
Jiménez Higueta Rodríguez & Asociados
Firma Miembro de Andersen Global
www.jhrcorp.co



Ecuador



Pablo Guevara
Socio
pablo.guevara@ec.Andersen.com
Andersen en Ecuador
Firma Miembro de Andersen Global
ec.Andersen.com



El Salvador



Martín Guzmán
Encargado Jurídico
mguzman@central-law.com
Central Law
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Guatemala



Verónica González
Asociada
vgonzalez@central-law.com
Central Law
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Honduras



Mario Acevedo
Abogado Senior
macevedo@central-law.com
Central Law
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



México



Alfredo Pérez
Encargado Laboral
alfredo.perez@mx.andersen.com
Andersen en México
Firma Miembro de Andersen Global
mx.Andersen.com



Nicaragua



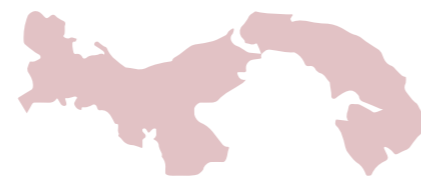
Maricarmen Espinosa
Socia
mdemolina@central-law.com
Central Law
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Panamá



Aldemara Jaén
Asociada
ajaenarias@central-law.com
Central Law
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Perú



Alejandro Del Castillo
Asociado
adelcastillo@piconasociados.com
Picón & Asociados
Firma Miembro de Andersen Global
www.piconasociados.com



República Dominicana



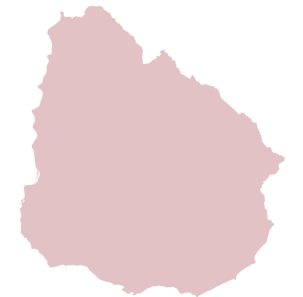
Ysabel Andrickson
Abogada Senior
i.andrickson@phlaw.com
Pellerano & Herrera
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.phlaw.com



Uruguay



Alfredo Susena
Socio
alfredo.susena@uy.andersen.com
Andersen en Uruguay
Firma Miembro de Andersen Global
uy.Andersen.com



Venezuela



John Tucker
Socio
jtucker@lega.law
Lega Abogados
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.lega.law





ANDERSEN®