



TERMINACIÓN INDIVIDUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

EL DESPIDO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿QUÈ SE ENTIENDE POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL?

- Es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral cesando definitivamente los derechos y obligaciones a cargo del empleador y el trabajador.

FORMAS DE EXTINCIÓN

UNILATERAL DEL CONTRATO

Renuncia, Despido

Bilateral es:

Mutuo Disenso, Terminación del plazo convenido, de la obra o condición resolutoria

Ley:

Fallecimiento, Invalidez absoluta permanente, Cese Colectivo, Jubilación

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR?

- Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares, es decir la producción del trabajador se encuentra por debajo del promedio de los demás trabajadores.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, es decir la simple negativa injustificada del trabajador a someterse a dichos exámenes constituye casusa justa de despido.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR?

- a. La comisión de falta grave.
- b. La condena penal por delito doloso.
- c. La inhabilitación del trabajador.

DESPIDO LABORAL POR FALTA GRAVE

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes que emanan del contrato de trabajo, dando lugar al despido justificado cuando está debidamente comprobada.

Son causales de falta grave:

- El incumplimiento de las obligaciones laborales que revista gravedad, como es el caso de la reiterada paralización intempestiva del trabajo.
- La disminución deliberada en el rendimiento de las labores.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
- Los actos de violencia.

DESPIDO LABORAL POR:

- La grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, personal jerárquico o de otros trabajadores.
- El daño intencional a los bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.
- El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendarios o más de 15 en 180 días calendarios.
- La impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas o suspensiones por dicho motivo.
- El Hostigamiento Sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

¿CÓMO SE MATERIALIZA EL DESPIDO POR LA COMISIÓN DE DELITO DOLOSO?

- Se produce al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del mismo antes de contratar al trabajador.

Artículos 24º inciso b. y 27º LPCL, D.S. Nº 003-97-TR

Despido por inhabilitación del trabajador:

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

Artículos 24º inciso c. y 28º LPCL, D.S. Nº 003-97-TR

El despido es un acto unilateral y potestativo del empleador

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

El trabajador despedido en forma justificada sólo tiene derecho al pago de su CTS, remuneración vacacional pendiente y/o del récord trunco vacacional, gratificaciones en forma proporcional, a la expedición del certificado de trabajo correspondiente y al pago proporcional de las remuneraciones periódicas.

Procedimiento del despido justificado:

Trámite previo: preaviso

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse, por escrito, de los cargos que se le formulan salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Estos plazos podrán ser ampliados por el empleador cuando exista causa justificada para ello.

Comunicación del despido:

El empleador podrá despedir al trabajador después de realizado el descargo o una vez concluido el plazo de 6 ó 30 días, o la ampliación del mismo, de ser el caso, sin que el trabajador haya presentado el descargo.

El despido deberá ser comunicado por escrito (observando el principio de inmediatez) al trabajador, mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

DESPIDO ILEGAL

Es el despido que va en contra de las disposiciones previstas en la LPCL:

- 1.- Despido Arbitrario
- 2.- Despido Nulo
- 3.- Despido Indirecto
- 4.- Despido Inconstitucional

DESPIDO ARBITRARIO

Se presenta cuando, el despido, no se funda en las causales antes mencionadas o cuando la causal invocada no se puede probar en juicio.

Se genera el derecho del trabajador de exigir una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones.

Cabe señalar que el trabajador afectado con la precitada medida tiene un plazo de 30 días hábiles de producido el despido a efectos de plantear su reclamo en la vía judicial.

Esto último también resulta aplicable para los casos de Hostilización y Despido Nulo, que se describen seguidamente.

DESPIDO NULO

Es aquel que vulnera los derechos constitucionales o fundamentales del trabajador expresamente indicados en el artículo 29° de la LPCL

En este tipo de despido el trabajador puede ir a la vía judicial, si la demanda es declarada fundada será repuesto a su centro de trabajo (salvo que opte por la indemnización).

Es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o participar en el, ser candidato a representante de los trabajadores, presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, el embarazo (durante el periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto), por ser una persona con VIH o tuberculosis.

DESPIDO INDIRECTO

Es aquél sustentado en los denominados actos de hostilidad previstas en el artículo 30° de la LPCL.

El trabajador tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en vía judicial, previo emplazamiento escrito a su empleador otorgándole un plazo no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

Son actos de hostilidad equiparables al despido la falta de pago de la remuneración (salvo fuerza mayor o caso fortuito), la reducción inmotivada de la remuneración o categoría, el traslado a lugar distinto de aquel en el que se presta habitualmente los servicios (para ocasionarle perjuicio), la inobservancia de medidas de SST que puedan poner en riesgo vida y salud, acto de violencia o faltamiento grave de palabra (trabajador o familia), los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, discapacidad, los actos contra la moral o afecten dignidad del trabajador, negativa injustificada de otorgar licencia por adopción (Ley N° 27409), la negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

DESPIDO INCONSTITUCIONAL

Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el caso telefónica (acción de amparo) que inaplicó el segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL, el cual indicaba que para el caso del despido arbitrario cabía, como única reparación, la indemnización.

En la sentencia Llanos Huasco el TC estableció su propia clasificación:

- Despido Incausado.
- Despido Nulo.
- Despido Fraudulento.

DESPIDO INCAUSADO

- Es aquél despido, verbal o escrito, en el cual no se expresa causa derivada de la conducta o labor del trabajador que lo justifique.
- Tiene como efecto la reposición en el centro de trabajo.

DESPIDO NULO

Se despide al trabajador vulnerando sus derechos fundamentales:

- Ser afiliado a un sindicato, madre gestante, discriminación, trabajador discapacitado o portador de VIH
- El despido nulo tiene como efecto la reposición en el centro de trabajo.

DESPIDO FRAUDULENTO

- Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, cómo sucede cuando se imputa al trabajador los hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente vulnerando el principio de tipicidad o se extingue la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

