



**COMISION DE ECONOMÍAS
REGIONALES, ECONOMÍA SOCIAL,
MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA
EMPRESA**

**INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO
EN EL MUNDO**

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.-

Sumario:

1-Indemnizaciones Laborales en la República Argentina	2
2-Indemnizaciones Laborales en España	11
3-Indemnizaciones Laborales en México	16
4-Indemnizaciones Laborales en Uruguay	19
5-Indemnizaciones Laborales en EE.UU	21
6- Indemnizaciones Laborales en Chile	26
7- Indemnizaciones Laborales en Bolivia	30
8- Indemnizaciones Laborales en Perú	33
9- Indemnizaciones Laborales en Ecuador	37

La indemnización por despido es una compensación monetaria que la Empresa le hace al empleado, en caso de terminar el contrato laboral injustamente. El monto a recibir depende del salario actual, así como del tiempo que lleva el trabajador trabajando para el mismo empleador.

1- INDEMNIZACION POR DESPIDO EN LA REPUBLICA ARGENTINA.-

La indemnización por despido en la Argentina, está regulada por la Ley N 20.744.-

Una vez iniciado el contrato de trabajo, ninguna de las partes lo puede disolver sin previo aviso.

Esta notificación, denominada “preaviso” debe realizarse por escrito:

- En el caso del trabajador, debe avisar con 10 días de anticipación,

- En el caso del Empleador, debe avisarle al empleado con una antelación de 15 días, si está en periodo de prueba de trabajo, de 30 días cuando se pasó el periodo de prueba, y tiene menos de 5 años de antigüedad, y 60 días si el trabajador cuenta con más de 5 años de antigüedad.

Causas por las que puede finalizar la relación laboral.

-Por mutuo acuerdo: ambas partes deben formalizarlo solo ante autoridad judicial o administrativa competente.

-Por renuncia del trabajador: el trabajador debe formalizarlo mediante telegrama, carta documento o personalmente ante la autoridad administrativa o judicial y enviar el aviso con 10 días de anticipación a la fecha de renuncia.

-Por fallecimiento del trabajador: Los causahabientes (los herederos declarados) del trabajador tiene derecho a una indemnización del 50% de la prevista en caso de inmunicaciones por despido.

-Por incapacidad de manera permanente y definitiva del trabajador.

-Por el fallecimiento del empleador: ante este caso, le corresponde al trabajador una indemnización del 50% de la prevista en el caso de indemnización por despido.

-Por fallecimiento del Empleado en este caso, los causahabientes (los herederos declarados) del trabajador tienen derecho a una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.

-Por abandono de trabajo por parte del trabajador: el empleador debe intimar al trabajador mediante carta documento a presentarse a trabajar en el término de dos días, bajo apercibimiento de considerar la relación extinguida por abandono de trabajo.

-Despido injustificado por causas graves: Maternidad: Art. 178 Ley 20.744

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 179. —Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Art. 182. —Indemnización especial.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

- **Despido con causa justa**

Hay ocasiones en las que es el trabajador puede cometer faltas graves a su trabajo. Hay pérdida de confianza, conductas que afecten la imagen de la empresa o que son agresivas o inapropiadas.

En estos casos, se pierde el derecho a la indemnización y no existe un pago de indemnización.

Sin embargo deberán liquidarte:

- El salario pendiente

- Vacaciones no gozadas
- Salario anual complementario o aguinaldo (conocido también como SAC)
- SAC sobre vacaciones no gozadas
- **Despido sin justa causa**, el empleador deberá pagarle al trabajador una **indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses**, considerando la mejor remuneración del último año (o el tiempo de prestación del servicio si este fuera menor).

Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o

establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Despido Indirecto: Existen ocasiones en que el trabajador se ve obligado a renunciar por incumplimiento de contrato por el empleador.

Es a esto a lo que se conoce como despido indirecto. Se encuentra normado por la Ley de Contrato de Trabajo, en el artículo 246:

Art 246. —Despido indirecto.

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

Importante:

En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo

Art. 247. —Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

-Extinción del contrato por muerte de trabajador o empleador

- Por fallecimiento del trabajador: en este caso, los causahabientes (los herederos declarados) del trabajador tienen derecho a una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- Por el fallecimiento del empleador: ante este caso, le corresponde al trabajador una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.

-Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

El artículo [252 de la LCT](#) regula la resolución del contrato de trabajo por jubilación del trabajador y dice "cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la [ley 24.241](#), el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido, sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

Art. 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.

A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a

esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años de edad.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

(Artículo sustituido por art. 7° de la [Ley N° 27.426](#) B.O. 28/12/2017. Vigencia: el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial)

-Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

Art. 254. —Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización.

Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del

contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 213. —Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Despido por causas económicas

Existe una consideración especial para los empleadores o empresas que deban despedir personal por cuestiones de fuerza mayor.

Según la Ley, si los despidos ocurrieran por cuestiones económicas o disminución del trabajo, de todas maneras, deben indemnizarte por la mitad de dinero que corresponde cuando el despido es por causa injustificada:

Art. 247. —Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

¹ Fuentes: Información Legislativa y Documental, Gobierno de Argentina, Ordenamiento del Régimen de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

2- INDEMINZACIONES LABORALES EN ESPAÑA. -

El Estatuto de los Trabajadores establece diferentes causas para la finalización o extinción de contrato:

- Cuando el despido es improcedente
- Si es un despido objetivo
- Si se trata de despido disciplinario
- Renuncia o baja voluntaria

Despido Improcedente

Despido improcedente es aquel en el cual el trabajador decide impugnar la decisión de despedirlo y la empresa concilia el pago de la indemnización o cuando un juez declara la improcedencia del mismo. El artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando el despido se declara improcedente, la empresa puede optar por tu readmisión o por indemnizarte.

Si se da el segundo caso, la indemnización a la que tiene derecho el empleado será de 33 días de salario por cada año que hayas trabajado, más la parte proporcional por los meses inferiores a un año. Esto tiene un monto máximo de 24 meses.-

Hasta 12 de febrero de 2012, el tiempo acumulado hasta esa fecha se indemniza con 45 días de salario por año, con un máximo de 42 mensualidades. Para contratos de trabajo posteriores, a esa fecha, por los 33 días por año trabajado que dicta la reforma laboral actual

Despido Objetivo

En este caso, se entiende como un despido que se da por alguna de estas causas:

- Ineptitud descubierta u ocurrida después de la contratación del empleado.
- Por la no adaptación del trabajador a nuevas disposiciones técnicas dentro de la empresa, cuando los cambios sean razonables. (Deben

haber pasado al menos 2 meses desde la puesta en marcha de los cambios).

- Cuando haya inasistencias, aun justificadas, por el 20% del tiempo laboral e 2 meses consecutivos, o 25% en 4 meses continuos.
- Si ocurre por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción dentro de la empresa y se dé en un número menor a un despido colectivo

Para los casos de despido objetivo, el empleador debe comunicarte por escrito la causa del despido, con 15 días de anticipación, durante los cuales tendrás derecho a 6 horas de permiso a la semana para buscar un nuevo empleo.

Luego, debe pagar la indemnización con 20 días de salario por cada año de servicio dentro de la empresa.

Esto más la parte proporcional por años incompletos, hasta por 12 mensualidades.

Despido Disciplinario

En este caso, el trabajador pierde el derecho a la indemnización, así como a salarios de tramitación. Esto, debido a que es el que se da por faltas graves del empleado a sus labores.

Estas pueden ser:

- Faltar o ser impuntual, repetida e injustificadamente en el trabajo.
- La indisciplina o desacato intencional a las normas de la empresa.
- Ofensas verbales y físicas, o acoso de cualquier tipo hacia colegas, superiores y resto del personal de la empresa (o familiares que convivan con ellos).
- Pérdida de confianza.
- Disminuir continuada y sistemáticamente el rendimiento dentro del trabajo

En caso de despido disciplinario, el trabajador únicamente tendrá derecho a la liquidación de contrato. Esto es: Salario pendiente, horas extras o

bonificaciones acumuladas, vacaciones no gozadas, etc. Renuncia o baja voluntaria

Existen algunos casos en los que el trabajador decide renunciar de manera voluntaria a su trabajo.

Renuncia del Trabajador

En caso de que el trabajador decida renunciar a tu trabajo, la Ley establece que como empleado deberá comunicarlo con al menos 15 días de antelación a tu jefe.

Para la renuncia o baja voluntaria, la Ley contempla que el trabajador tendrá derecho a la misma cantidad que la indemnización por despido improcedente, si la renuncia es por cualquiera de las causas siguientes:

- Modificaciones significativas a las condiciones de trabajo, en detrimento de la dignidad del trabajador.
- Falta de pago o retrasos frecuentes en el abono del salario.
- Incumplimiento grave de las obligaciones del empleador (excepto por casos de fuerza mayor).

Además, como empleado tienes derecho a que se pague la suma correspondiente por cualquier salario, comisiones, vacaciones no gozadas u horas extras pendientes de liquidar.

Es importante mencionar que los montos por este concepto no cotizan Seguro Social ni IRPF. Es decir que el cálculo de la indemnización por despido improcedente está libre del descuento. Fuentes: Código Laboral y de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores, Cuestiones Laborales, Cita Previa INEM.-

Protección por Desempleo:

En España existe una ayuda económica que se otorga a las personas que no tienen empleo y lo buscan.

En la terminología oficial española, "Prestación por Desempleo" es la denominación de la prestación de tipo "contributivo", es decir, aquella a la que se tiene derecho si se ha aportado previamente.

Las prestaciones de tipo "Asistencial", son aquellas a las que se tiene derecho en razón de una situación especial de necesidad, tienen diversas denominaciones, la más general de las cuales es "subsidio por desempleo". Actualmente sólo 46 de cada 100 desempleados recibe alguna modalidad de prestación. La duración de esta prestación es igual a la tercera parte del tiempo que el trabajador haya cotizado, siempre que supere el año. Su duración es como mínimo de 4 meses y como máximo de 24, todo ello calculado conforme una escala de intervalos. Se conceden 4 meses de prestación por desempleo con la cotización por contingencias de desempleo mínima de 360 días. A partir de ahí se conceden 2 meses más de prestación por cada 6 meses más cotizados por contingencias por desempleo, hasta el máximo de 24 meses de prestación por 6 años cotizados en los últimos 6 años.

Subsidio Asistencial

Podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las situaciones que más adelante se describen.

Este subsidio consta de una prestación económica y durante la percepción del mismo por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación, tomando como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo vigente en cada momento. En los casos de percepción del subsidio por desempleo cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos:

- Si son menores de cincuenta y dos años y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio tomando como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

- Si son mayores de cincuenta y dos años, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante toda la percepción del subsidio, a que tuvieran derecho, una vez cumplida la edad indicada. No obstante los beneficiarios de los subsidios por desempleo mantienen su derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

La duración y cuantía está en función de la modalidad de subsidio a que se tenga derecho.

- Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva aunque carezcan de responsabilidades familiares.
- Trabajadores españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tengan derecho a la prestación por desempleo.
- Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Liberados de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.
- Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual.
- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.
- Subsidio extraordinario por desempleo.

Fuentes:

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_2_0_1.htm

3- INDEMNIZACION LABORAL EN MEXICO

Tipos de indemnizaciones laborales:

Se rigen por la Ley Federal del Trabajo

• Despidos Justificados: El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo prevé que puede estar justificado por diferentes razones:

- Pérdida de confianza
- Mentir sobre tus competencias profesionales
- Daños materiales de manera intencionada
- Conducta inapropiada en el trabajo
- Negligencia
- Desacato de órdenes
- Faltas injustificadas por más de tres días en un mes
- Entre otras.

Si el despido ocurre por alguna de estas causas, el empleado pierde el derecho a ser indemnizado. En estos casos la empresa solo pagará por los siguientes rubros:

- Vacaciones no gozadas
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Prima de antigüedad

Es necesario mencionar que estos pagos están sujetos a retención de impuestos como el de renta. Esto es debido a que el Servicio de Administración Tributaria (SAT) lo toma como un ingreso.

• Despidos injustificados: La Ley Federal del Trabajo, establece diferentes importes según sea el caso de cada trabajador.

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón 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 términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior”.

“Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley”.

- Trabajo por tiempo determinado menor a un año: Corresponde un salario mensual por la mitad del tiempo trabajado.

- Trabajo por tiempo determinado mayor a un año: Salario de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada año posterior.

- Contratos por tiempo indeterminado: 20 días de salario por cada año.

Además, la empresa debe pagar el valor proporcional de gratificación anual o aguinaldo, prima vacacional y también prima de antigüedad, así como los salarios vencidos. Esto, además de los 3 meses de los que se habla en el artículo 48 de la Ley federal del Trabajo.

Observaciones:

- La gratificación anual o aguinaldo es por 15 días de salario.
- La prima vacacional es, como mínimo, el 25% del sueldo según los días de vacación que correspondan.
- La prima de antigüedad es equivalente a 12 días de salario por cada año. La base de esta prima no puede ser inferior a un salario mínimo ni superior a dos.
- Liquidación por renuncia voluntaria: Corresponde el pago de las prestaciones contempladas en la Ley Federal de Trabajo. En este caso no se paga una indemnización. Sin embargo, el empleador debe pagar el aguinaldo, los días de vacaciones no gozadas según el tiempo y la prima vacacional. También deberá pagar cualquier salario que esté pendiente, la prima de antigüedad en caso de llevar más de 15 años trabajando en la compañía.

Fuentes: Ley Federal del Trabajo, El Financiero, Servicio de Administración Tributaria.

Ley Federal de Trabajo de México:

<https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

4- Indemnizaciones Laborales en Uruguay

Las normas de terminación de contrato están reguladas por diferentes leyes. Una de ellas es el Convenio 158, que en su artículo 4 determina que un contrato no se puede dar por terminado, a menos que haya una justificación que se base en la capacidad o conducta del trabajador o que obedezca a las necesidades de la empresa.

El artículo 7 del Convenio 158, detalla que el contrato no puede terminarse por conducta o rendimiento, sin antes ofrecerte la posibilidad de defenderte contra dichos señalamientos.

Se entiende por “notoria mala conducta”, considerando despedido por causas justificadas o faltas graves, perdiendo el derecho a las indemnizaciones y prestaciones señaladas por la ley, ante las siguientes causas:

- Violación o incumplimiento al contrato de trabajo
- Ausencias injustificadas
- Violencia o malos tratos contra su empleador, representantes o familiares, o contra otros trabajadores
- Actos inmorales
- Pérdida de confianza, robo, hurto, revelación de secretos corporativos
- Daños a la empresa intencionales o por negligencia inexcusable
- Poner en riesgo las instalaciones o la seguridad de las personas
- Ausencias injustificadas o impuntualidad reiterada
- Portar armas no autorizadas
- Presentarse bajo efectos del alcohol o drogas

2- Tipos de Indemnizaciones Laborales

- Despido Justificado: por pago de sus salarios, vacaciones no gozadas y aguinaldo proporcional.

· Por despido injustificado: La ley 10.489 garantiza al trabajador una indemnización por despido para compensar su tiempo de servicios y como un apoyo económico mientras se reincorpora al mundo laboral en otra empresa.

Artículo 4: “Los empleados y obreros del comercio, -aún los no comprendidos en la ley de 13 de Abril de 1934 sobre cierre uniforme- que fueren despedidos, tendrán derecho a una indemnización equivalente al importe de la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo por cada año o fracción de actividad, con límite de tres mensualidades si tuvieren derecho a jubilación y de seis mensualidades como máximo en caso contrario”.

Es decir, se paga 1 mes de salario por año y la parte proporcional por fracciones. El monto máximo es de 6 salarios. Si es por jubilación el límite es de 3 salarios. Además, tiene derecho a un seguro de desempleo y asistencia a desempleados.

- Renuncia voluntaria: Liquidación de los salarios pendientes, vacaciones no gozadas y aguinaldo proporcional.
- Despido indirecto: Se entiende por “despido indirecto” a obligar a un trabajador a renunciar debido al incumplimiento del contrato por parte del empleador. También puede ser por abusos y malos tratos. En estos casos, otorga al trabajador los mismos beneficios del despido injustificado.
- Embarazo: Dentro de la Ley 11.577 se especifica que una embarazada tiene derecho a ausentarse del trabajo según prescripción médica. Si ese tiempo dura menos de 4 meses se debe pagar los salarios íntegros. Si excede dicho plazo, tiene derecho a medio salario hasta el término de seis meses. Además, el empleo será conservado si retorna en condiciones normales y no puede ser despedida durante este tiempo. De lo contrario, también tendrá derecho a 6 meses de sueldo más la indemnización correspondiente por antigüedad. En caso de despido indirecto o abusivo, deberá recibir también el pago de los salarios pendientes, aguinaldo proporcional y vacaciones no gozadas.

Fuentes: Convenio 158, Ley 10.489, Ley 11.577, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo>

5- Indemnización por Despido en EE.UU.-

Dentro de las condiciones laborales de trabajo que son distintas entre Estados Unidos y Latinoamérica, está la indemnización por despido injustificado. Dada la forma en la que se contrata, que es “a voluntad”, no existe una ley que obligue al empleador a preavisar al trabajador sobre el despido de forma injustificada.

En EEUU se rige por la norma del Common Law de “empleo a voluntad”, típico del derecho anglosajón, por lo que una relación laboral puede terminar por decisión de cualquier de las partes, en cualquier momento, sin motivo alguno, y sin derecho a ninguna indemnización.

Las excepciones por las que se puede dar una indemnización por despido son los casos de discriminación de cualquier tipo o si existe un contrato laboral firmado.

Del mismo modo, el trabajador puede renunciar a su cargo sin preavisar y sin ninguna obligación para con la empresa. Una costumbre es preavisar con dos semanas de anticipación, pero el trabajador puede incluso presentar su renuncia e irse el mismo día a otro empleo.

No existe un pago de cesantía ni tampoco de pago por tiempo de antigüedad.

Existen algunos casos en los que un trabajador puede abrir un caso de demanda por despido injustificado contra su empleador. Esto se da principalmente si el trabajador sospecha que el mismo se ha dado por razones ilegales o debido a una represalia de parte del empleador.

Razones por las que podrías exigir una indemnización:

1. Accidente de trabajo que tiene como consecuencia una lesión física

En Estados Unidos la ley exige trabajar en un ambiente seguro, donde se tomen las medidas pertinentes para proteger la salud e integridad de los trabajadores. Por ello, en caso de un accidente laboral, el empleador debe proporcionar dinero y atención médica al trabajador si sufre una lesión grave que lo deja inválido. El pago puede ser de 2/3 del salario mientras esté de baja.

Existen casos de empleadores que se aprovechan del desconocimiento de las leyes por parte del trabajador y tras un accidente donde hay una lesión, los despiden sin brindar el servicio de compensación ni los cuidados médicos pertinentes. Este de tipo de despido es ilegal y se considera injustificado.

Otro caso se da cuando, después de una baja temporal por accidente, el empleador le informa que fue despedido.

También, si el empleador queda inhabilitado para el cargo que desempeña, pero en lugar de reubicarlo, se le despide.

En este caso, el trabajador podría obtener una pensión vitalicia o en un único pago por invalidez permanente.

2. Emergencias familiares o ausencia por enfermedad

Si un trabajador necesita ausentarse debido a cosas como un duelo familiar o emergencia médica de un miembro de su familia, el empleador no puede despedirlo. De hacerlo, se considera que es injustificado.

Lo mismo aplica si no puede presentarse a trabajar por sufrir una enfermedad y estar de baja o licencia por ello.

3. Cumplimiento de deberes ciudadanos

Un empleador no puede despedir a un trabajador por tomar tiempo para ejercer el sufragio cuando hay elecciones. Tampoco podrá hacerlo si la persona ha sido llamada para servir como jurado en un caso legal.

4. Embarazo y permisos por control prenatal

Cuando una mujer se encuentra en estado de embarazo, requiere atención a citas médicas regulares. Si el empleador decide despedirla por este motivo, también se considera un despido injusto.

5. Discriminación de cualquier tipo

Es cuando la terminación de la relación laboral se da por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual, origen, discapacidad o cualquier otro tipo de discriminación hacia una minoría. Esta causa de despido es muy grave, pues la discriminación es muy mal vista y daña el nombre de las empresas. Si un despido en el trabajo obedece a esta razón y es

demostrado, el empleador puede hacerse acreedor de severas sanciones. Además, deberá indemnizar al trabajador.

6. Represalias laborales de un superior

Esto se da cuando un trabajador exige el pago por horas extras no compensadas y el empleador decide despedirlo. También, cuando se ha demandado el tiempo de descanso o de comida al que se tiene derecho.

Lo mismo aplica para casos de acoso sexual. Si un trabajador denuncia un caso de acoso comprobado, tiene derecho a una indemnización de parte de la empresa.

7. Trabajo riesgoso o si el trabajador renuncia por causa justa

Existen casos en los que las condiciones de trabajo representan un riesgo para su integridad o en los que existen causas que legitiman una renuncia. Por ejemplo, si existe una modificación de las condiciones de contratación inicial sin acuerdo mutuo con el trabajador.

También, si se traslada al trabajador a otra sucursal o agencia, la cual perjudica al trabajador o le dificulta su llegada.

O si el empleador viola leyes estatales o federales o si incumple las condiciones de contrato y despide al trabajador por exigir el cumplimiento del mismo.

Indemnización

Un despido por las causas anteriores puede implicar graves sanciones, incluyendo penalidades estatutarias o el pago por daños y perjuicios al trabajador.

También, podría incluir pagos por los salarios caídos, servicios médicos no recibidos, honorarios por gastos de representación, gastos en los que incurra el trabajador (como viáticos), prestaciones relativas al seguro social, entre otros.

Entre los arreglos que se pueden acordar, también se puede solicitar el restablecimiento del cargo, ya sea con el sueldo y condiciones que se tenían o con las adaptaciones razonablemente necesarias. Esto puede incluir la promoción a un cargo superior, si se ha denegado injustamente.

Además, en caso de que exista un despido injustificado, tienes derecho a que se te liquiden vacaciones, caja de ahorro, utilidades, etc.

Causas que justifican un despido sin posibilidad de indemnización

Es importante saber que hay casos que legitiman el despido de un trabajador, a saber:

1. Incompetencia demostrada

Si el trabajador no puede realizar sus labores de forma competente y se le han dado suficientes oportunidades para mejorar.

2. Ausencias injustificadas

O llegar tarde repetidamente sin una justificación. Cuando esto ocurre de manera reiterada, el empleador puede despedir al trabajador. Las ausencias solo se justifican por situaciones de salud o emergencia familiar.

3. Violencia física

Golpes, gritos o abuso verbal hacia un compañero o superior. Esto es motivo de despido inmediato.

4. Drogas o alcohol

Presentarse a trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o estupefacientes puede ser motivo de despido. Sobre todo, si con ello se ve afectada la actividad productiva y el normal desarrollo del trabajo.

Si los efectos son causados por medicamentos prescritos, el trabajador debe indicarlo a su empleador para que se tomen otras medidas.

5. Actos inmorales o violación a las normas de la empresa

Toda empresa cuenta con un código o normas de cumplimiento y de ética para los empleados. Los trabajadores deben tener claras dichas normas. Si están claramente establecidas y el empleado las incumple, es motivo suficiente para despedirlo.

Especialmente, si se trata de casos de acoso o discriminación, o de actos inmorales dentro de la empresa.

También, si se revelan secretos corporativos o información sensible acerca de la empresa.

6. Actos ilegales dentro del recinto de trabajo

El robo, extracción de artículos del trabajo sin autorización, malversación de fondos, sabotaje, daños intencionados al inmueble, instrumentos de trabajo, etc. son motivo de despido inmediato y sin ninguna posibilidad de indemnización.

7. Falsificación de información

Presentar información falsa en el currículum en cuanto título, conocimientos, empleos anteriores, referencias falsas o falsedad de documentos es motivo indiscutible de despido.

Fuentes:

<https://finduslaw.com/occupational-safety-health-act-osha-29-us-code-chapter-15>

<https://finduslaw.com/employee-retirement-income-security-act-erisa-29-us-code-chapter-18>

<https://finduslaw.com/fair-labor-standards-act-flsa-29-us-code-chapter-8>

6 - Indemnizaciones Laborales en Chile

Entre los derechos más importantes de los trabajadores se destaca el pago de la indemnización por despido en Chile, y en qué casos existe el derecho a recibirla. La indemnización se calcula con base en tu remuneración mensual y el tiempo que lleves trabajando en una empresa.

Calculo de la indemnización por despido injustificado.

Respecto a la liquidación del finiquito y la indemnización por despido en Chile, las normativas se encuentran en el Código de Trabajo.

El Código establece que, para terminar un contrato debido a necesidades de la empresa, como cambios en la economía, condiciones de mercado o bajas en la productividad, el empleador debe avisar con 30 días de anticipación.

Caso contrario, deberá pagar el equivalente a un mes de sueldo. A esto se le conoce como indemnización sustitutiva.

Pero además de eso, tendrá derecho a una indemnización por años de servicio, siempre y cuando tengas más de un año de estar trabajando para la empresa.

“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración...” (Art. 163).

Resumen

Quiere decir que se deben abonar 30 días de salario por año de servicio, a menos que el contrato indique una cantidad de dinero distinta, pero esta debe ser mayor.

También corresponden 30 días de salario por fracciones superiores a 6 meses.

Cabe señalar que, como parte de finiquito, como se llama en el país vecino, el empleado tendrá derecho a la liquidación de los feriados y días de vacaciones no gozadas que tenga pendientes.

Pérdida del derecho a la indemnización

La indemnización es un derecho de los trabajadores, pero tiene sus condiciones y también se puede perder.

Existen ocasiones en las que el despido se da a causa de faltas graves cometidas por el trabajador. En dichos casos, el empleador puede terminar tu contrato sin responsabilidad de indemnizar.

Causales

- Falta de probidad
- Acoso de cualquier tipo contra colegas o superiores
- Agresiones físicas o verbales contra cualquier miembro de la empresa
- Conducta inmoral que afecte a la empresa
- Faltas injustificadas o abandono del trabajo sin una razón justa
- Acciones temerarias que afecten la seguridad
- Daños materiales intencionales a los bienes de la empresa

En general, incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador. Todo se encuentra contemplado a detalle en el artículo 160 del Código de Trabajo.

Renuncia voluntaria y auto despido

En Chile, no existe una indemnización en caso que el trabajador decida renunciar voluntariamente a tu trabajo.

Esto, debido a que se presume que el trabajador lo hace porque obtiene una mejor oportunidad laboral, o porque no tiene problema para vivir sin tu trabajo actual.

En caso de renuncia voluntaria, deberá avisarlo a su empleador con 30 días de anticipación.

Si tiene derecho a la liquidación de pagos pendientes, vacaciones no disfrutadas, prima de servicios y cesantías.

Sin embargo, pueden existir casos en los que el trabajador se vea obligado a retirarse de su trabajo con motivos causados por el empleador.

Comúnmente, se le conoce como auto despido y a estos casos sí les corresponde una indemnización por años de trabajo y un recargo dependiendo de la causa.

Esto se encuentra detallado en el artículo 171 del Código:

“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

Las causales a las que se refieren los numerales listados son:

1. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, como: a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas en contra de cualquier trabajador; d) Injurias; e) Conducta inmoral, y f) Conductas de acoso laboral.
2. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la salud.

3. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Tal como hemos señalado, en estos casos, no solo le corresponde una indemnización por años de servicio según su remuneración mensual, sino que esta puede incrementarse desde un 50% hasta un 80%.

Para ello, puede acudir a un juzgado e interponer la denuncia para establecer tu caso.

Lo anterior es una forma de proteger al trabajador contra presiones y acoso que lo obliguen a renunciar a su trabajo sin recibir una remuneración.

Conclusiones

La indemnización por despido en Chile es un derecho que tienen los trabajadores, cuando este es injustificado.

Ya sea por renuncia voluntaria o que la empresa despedida al trabajador, el empleador deberá dejar por escrito el acuerdo de la terminación de la relación laboral a través de un finiquito.

En el mismo, debe constar la cancelación de dinero que la empresa adeude y debe ser entregado y pagado dentro de los siguientes 10 días hábiles posteriores al despido.

Fuentes: Biblioteca Nacional del Congreso Nacional de Chile, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Código del Trabajo

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

7 - Indemnizaciones Laborales en Bolivia.-

Dentro de las leyes que protegen a los trabajadores, una de las más consultadas es cómo se calcula la indemnización por tiempo de servicios en Bolivia.

Esto se refiere a los casos en los que el contrato de trabajo se da por terminado por motivos ajenos al trabajador.

La indemnización por tiempo de servicios en Bolivia consiste en una compensación económica para el trabajador despedido, en retribución por el tiempo que ha prestado sus servicios a la empresa.

Normativa de la Ley General del Trabajo. Artículo 13:

“Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnización por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviese más de ocho años de servicio, se percibirá la indicada indemnización, aunque se retirare voluntariamente”.

Es decir que le corresponde al trabajador un mes por cada año, o la parte proporcional, si el tiempo es menor.

Para adquirir este derecho, hay un tiempo mínimo que debe haber cumplido de antigüedad el trabajador. El tiempo mínimo es de 3 meses, o lo que es lo mismo, 90 días.

Lo anterior se encuentra dentro del Decreto Supremo No. 110.

“Artículo 2°.- II. La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la trabajadora o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo”.

Además, aclara que la base del cálculo para el pago de la indemnización por tiempo de servicios se hace promediando los últimos 3 sueldos mensuales.

Preaviso y desahucio

La Ley también señala que cuando se da una terminación de contrato, el empleador o patrono está obligado a avisarte con algún tiempo de anticipación.

Este depende del tipo de trabajo que se realice:

“Art. 12.- El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realiza obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas:

1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y después de un año;

2) Tratándose de contratos con empleados, con 30 días de anticipación por el empleado, y con 90 por el patrono, después de 3 meses de trabajo interrumpido. La parte que omitiese el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos”.

Si el trabajador no fue preavisado con tiempo, entonces debe el trabajador pagarle el denominado desahucio, que son los salarios equivalentes a dicho tiempo.

Renuncia voluntaria

El pago de desahucio de parte del empleador, no aplica en caso de renuncia.

Si el trabajador decide retirarse voluntariamente de la empresa, el preaviso es de 1 mes.

Es importante destacar que, según la Ley, preavisar es obligatorio también para el trabajador, ya que, de lo contrario, pueden descontar del pago los 30 días que dicta la ley a la hora de la liquidación.

Además, vale la pena recalcar lo expresado en el artículo 13 de la Ley: Si llevas menos de 8 años de servicio, la renuncia voluntaria no te da derecho a cobrar la indemnización. Únicamente podrás hacerlo, si has pasado de dicha antigüedad.

Pérdida del derecho al desahucio y a la indemnización por tiempo de servicios, por despido justificado.

La Ley General del Trabajo señala que existen algunos casos en los que el trabajador pierde el derecho a recibir los pagos correspondientes.

Esto se aplica tanto a la indemnización por tiempo de servicios como al desahucio por falta de preaviso, cuando el despido es justificado.

- Perjuicio material intencional a los bienes de la empresa.
- Revelación de secretos industriales, comerciales, etc.
- Acciones que afecten la seguridad o higiene del establecimiento.
- Faltas injustificadas por más de 3 días.
- Incumplimiento del contrato.
- Pérdida de confianza por robo o hurto

Conclusión

El cálculo de la indemnización por tiempo de servicios en Bolivia es un procedimiento por el cual se debe tener en cuenta el salario y el tiempo trabajado y es un cálculo simple de realizar.

Fuentes: Ley General del Trabajo, Decreto No. 110

<https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf>

8 - Indemnizaciones Laborales en Perú:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) establece las normas para calcular la indemnización por despido arbitrario en Perú.

Si bien es una situación por la que nadie querría pasar, es importante que te informes de cuáles son tus derechos y qué procede en caso de un despido arbitrario.

En este artículo vamos a ver cómo se calcula la indemnización por despido arbitrario en Perú, con algunos ejemplos fáciles.

Además de saber qué hacer en caso de despido arbitrario, veremos qué pasa si eres tú quien renuncia, o cuando el despido sí es justificado. En qué casos aplica y qué dinero te corresponde.

Indemnización por despido arbitrario en Perú, por contrato indefinido

Para comenzar, veamos lo que dice el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR para el caso de que el despido haya sido injustificado.

“Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”.

¿Qué quiere decir?

Que, si te despiden injustamente, te corresponde un mes y medio de sueldo por año, pero el límite es de 12 sueldos.

Los conceptos que se toman en cuenta como ingreso para el cálculo son:

- Remuneración básica
- Asignación familiar
- Alimentación principal

Compensación por tiempo de servicios (CST)

Además de la indemnización por despido, al terminar tu contrato tienes derecho a la compensación por tiempo de servicios, también conocida como CST.

Esta funciona como un “seguro por desempleo” y es un tipo de beneficio que las empresas otorgan a sus trabajadores para que en, caso de un despido, puedan disponer de dinero temporalmente.

Despido arbitrario en contratos por tiempo determinado

Para el caso de que tu contrato sea por un tiempo definido, ante un despido injustificado de tu empleador, también tienes derecho a una indemnización.

El pago es siempre de 1.5 veces tu sueldo mensual. Pero en este caso, por el tiempo que te falta para finalizar el contrato. Siempre con un límite de hasta 12 sueldos.

Lo anterior se encuentra contemplado dentro del artículo 175 de la Ley General del Trabajo:

“Aplicación a contratos de duración determinada.

Las disposiciones del presente subcapítulo son aplicables a la terminación de los contratos de trabajo de duración determinada, con excepción de lo referente al monto de la indemnización por despido. Este es igual a una remuneración y media ordinaria mensual del período dejado de trabajar por la resolución anticipada e injustificada del contrato, con un máximo de doce (12) remuneraciones ordinarias mensuales”.

Despido con causa justa

Dentro de la ley se contempla que existen algunas causas legítimas por las cuales tu empleador quiera poner fin a la relación laboral.

Algunas son:

- La disminución de tu facultad física o mental o ineptitud sobrevenida para realizar tus tareas (siempre y cuando no te asignen tareas distintas a las habituales).
- Un rendimiento deficiente en comparación con el trabajador promedio.

- La negativa del trabajador a someterse a un examen médico previamente establecido de ley y que sea determinante para la relación de trabajo.
- También si se niega a cumplir normas profilácticas, curativas o de higiene.

Razones de gravedad que también cita la Ley:

Las faltas graves, como incumplimiento de obligaciones, reiteradas faltas al horario de trabajo, el desacato a las órdenes o normas de la empresa, la disminución reiterada del rendimiento.

Otros motivos son el robo, la divulgación de información reservada, el uso no autorizado de documentos de la empresa, suministrar información falsa al empleador.

Asimismo, presentarse al trabajo bajo efectos del alcohol o de drogas. También los actos de violencia verbal o física, el acoso sexual y los daños intencionales o negligentes a los bienes de la empresa.

Por último, desde luego, está el haber cometido un crimen o la inhabilitación del trabajador por parte de una autoridad judicial.

El trabajador que es despedido, podrá apelar a un juicio el cual solicitará la indemnización correspondiente o ser restablecido en su cargo de trabajo.

Pero si se prueba que la causa de despido fue justa, únicamente tendrá derecho a la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Renuncia voluntaria

Puede suceder la eventualidad de que seas tú quien quiera renunciar. Para estos casos, únicamente deberán pagarte el salario pendiente, vacaciones proporcionales, gratificaciones pendientes proporcionales y, por supuesto, tienes derecho a la CST.

Si decides renunciar, lo que debes hacer es dar un preaviso de 30 días a tu empleador mediante una carta de renuncia.

Lo anterior, de acuerdo con el artículo 18 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Conclusiones

Como ves, la indemnización por despido arbitrario en Perú representa una importante compensación para el trabajador.

Es por ello que los motivos de despido justificado obedecen únicamente a incumplimiento de tu parte como trabajador.

Por lo mismo, es importante que cumplas con tu trabajo de la mejor forma y que te mantengas al tanto de tus derechos laborales. De este modo se garantiza que, en caso de despido, puedas obtener la indemnización correspondiente.

Recuerda además que a todo trabajador le corresponde el pago del CST, independientemente de la causa del despido. No así, la indemnización en caso de despido arbitrario.

Ley General del Trabajo. Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Pymex Perú.

Fuente: Código del Trabajo de Perú: <https://www.gob.pe/mtpe>

9 - Indemnizaciones Laborales en Ecuador:

Entre las razones de terminación de contrato en Ecuador podemos encontrar el despido intempestivo o injustificado, la renuncia voluntaria o el despido con causa justa.

Hoy veremos cómo se paga la indemnización por despido intempestivo en Ecuador, con ejemplos sencillos.

También, qué pagos aplican por renuncia y por despido justificado.

El pago de la indemnización por despido intempestivo en Ecuador se encuentra normado por el Código del Trabajo, el cual contempla las indemnizaciones en su artículo 188:

“El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración”.

Estos cálculos se realizan sobre el monto de tu sueldo actual.

Esto quiere decir que si, por ejemplo, llevas solo un año laborando, igual te corresponderá una indemnización equivalente a tu salario de 3 meses.

Recuerda que el límite es de 25 meses de remuneración. Esto significa, menos de 25 años laborando.

Pero, además, la ley indica que, al terminar la relación laboral, deberán pagarte una **indemnización por desahucio**.

El desahucio:

Es un aviso por escrito donde haces constar tu voluntad de dar por terminada la relación laboral. Puedes hacerlo mediante una carta o por correo electrónico, 15 días antes de que termines tus labores.

El pago a recibir es del 25% de tu salario mensual por cada año de servicios.

Para calcular la indemnización por desahucio, deberías multiplicar tu salario actual por 0.25 y luego por los años prestados, tomando en cuenta lo dicho sobre las fracciones.

Otro detalle es que, si tienes más de veinte años y menos de veinticinco trabajando de forma ininterrumpida, tienes derecho también a la parte proporcional de la jubilación patronal.

Tu empleador debe hacer constar el despido por escrito. De no ser así, el despido queda sin efecto y deberás ser restituido a tu cargo actual.

Un punto importante a mencionar es que tu jefe no puede cambiarte de cargo sin tu consentimiento, aún si se mantiene tu salario actual:

“Efectos del cambio de ocupación: Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría...” (Art. 192. Código del Trabajo).

Obviamente, de ser el caso, te corresponde la indemnización por despido intempestivo correspondiente a tu antigüedad. Pero deberás hacer el reclamo dentro de los 60 días siguientes al cambio.

La única excepción contemplada por la ley es el caso de los bomberos, quienes deberán prestar sus servicios en cualquiera de sus dependencias, dependiendo de su profesión.

Además de todo lo anterior, tu empleador debe pagarte los días de vacaciones no gozadas. También, el décimo tercero y décimo cuarto correspondientes.

A los cálculos realizados, deberás descontarles al final el aporte al IESS y préstamos pendientes.

Despido justificado

Existen ocasiones en las que el despido del trabajador obedece a causas completamente justificadas.

El Código establece cuáles son dichas justificantes:

1. Cuando faltas repetida e injustificadamente a tu horario de trabajo o si abandonas el puesto por más de 3 días consecutivos sin aviso.
2. Por indisciplina o desacatos graves a las normas de la empresa.
3. Pérdida de confianza o conducta inmoral.
4. Por faltar el respeto a tus superiores, sus familiares o a sus representantes.
5. Por ineptitud manifiesta para una labor a la cual estabas comprometido, es decir, si haces mal el trabajo que te toca y es a propósito. O si dañas intencionalmente los bienes de la empresa.
6. Si denuncias injustamente a tu empleador.
7. Desacato de medidas de seguridad, prevención o higiene, o por desatender dictámenes médicos sin una justificación.

Para estos casos, solo deberán pagarte el desahucio, más las liquidaciones correspondientes a vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto. Y por supuesto, también los días trabajados pendientes de pago.

Renuncia voluntaria

Existe la posibilidad de que tú, como trabajador, seas quien decide poner fin a la relación laboral.

Puede deberse a que tienes una mejor oportunidad de empleo o a otros planes (estudios, boda, viaje, etc.) que no te permitirán continuar con el mismo.

Para el caso, también te corresponderá el pago de desahucio. Asimismo te corresponde el pago por vacaciones no gozadas, décimo tercero y décimo cuarto sueldo.

*Si estás buscando empleo o quieres cambiar de trabajo, puedes ver aquí algunos consejos para mejorar tu currículum.

Muy importante:

Según el Código, debes avisar a tu empleador con los 15 días de anticipación que dice el desahucio. De lo contrario, tú le deberás una indemnización por 15 días de sueldo.

Esto está detallado en el artículo 190 del Código del Trabajo:

“El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración”.

Obviamente, te lo descontarían del pago. Para evitarlo, en caso de renuncia, asegúrate de que tu aviso de desahucio conste al empleador 15 días antes de tu retiro.

Por otro lado, existen casos en los que la renuncia puede obedecer a motivos laborales provocados por el empleador.

Según el artículo 173, estos pueden ser:

1. Injurias graves de parte de tu empleador, familia o representantes legales*
2. Disminución o falta de pago, impuntualidad en los abonos.
3. Cuando se te pide desempeñar funciones que no fueron convenidas en tu contrato (salvo casos de urgencia, pero siempre dentro de lo convenido en los contratos)

Si llegara a presentarse uno de estos casos que te obliguen a renunciar, podrás recibir la misma indemnización por despido intempestivo y desahucio también.

*En caso de que las injurias sean discriminatorias, la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 del Código. La misma equivale a un año de remuneraciones de acuerdo con tu salario actual, además de las respectivas por despido intempestivo.

Recuerda que tanto en el caso del despido como en el de la renuncia, deberás restar al final los descuentos del IESS y préstamos.

Conclusiones

El desahucio es un derecho que siempre tienes como trabajador en caso de la terminación de contrato. Así también, el pago de remuneraciones pendientes y beneficios no gozados.

La indemnización es una forma de aliviar al trabajador la situación de un despido sin que exista una causa justificada. El Código es muy específico ante cuáles son las causas que realmente justifican un despido.

Fuente: Código del Trabajo de Ecuador: <http://www.trabajo.gob.ec/>