

En el clavo

Escribe : Lic Ricardo Candela Casas

EL DESPIDO LABORAL EN EL PERÚ: RIESGOS Y LÍMITES

Sabia usted que : En el Perú , el despido de trabajadores que laboren 4 o mas horas diarias no es libre. Su procedencia exige demostrar causa justa contemplada en la ley.



Si imputa a un trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios. Si imputa una falta no prevista en la ley . Si hace renunciar a un trabajador. Si fabrica pruebas. En estos casos el despido es llamado fraudulento.

A .- La extinción de la relación laboral

1.- Un contrato de trabajo a “prueba de balas “

Su empresa tiene 400 personas en planilla , ¿ Asistenta Social estaría sujeta a un contrato a plazo fijo (modalidades temporales) ? . Simular una contratación temporal, cumpliendo con la presentación y el pago del mismo ante el Ministerio de trabajo; No garantiza que la relación laboral halla tenido un buen punto de partida, si esto es aplicado a servicios permanentes en su empresa. Un despido puede motivar el “ descubrimiento ” de “anormalidades iniciales “ en la relación laboral.

2.- Sanciones y su nivel : Aquí un esquema de sanciones y niveles

Infracción	Puede generar	derecho a defensa	Constancia de la acción
Faltas leves	Amonestación	No	Verbal o escrita
Faltas	Suspensión	No	Escrita
Faltas graves	Despido	Si	Solo por Causas legales y debe ser escrita

3.- Si desea reducir personal : Si desea reducir personal puede :

3.1.- Pedir la renuncia voluntaria de los trabajadores a cambio de una “compensación graciosa” o “asignación para constitución de empresa “

3.2.- En caso de resistencia inicial de los trabajadores a renunciar voluntariamente, la empresa puede

a.- Iniciar un proceso de cese colectivo, el resultado no da indemnización

Se exige un mínimo de 10 % de trabajadores.

b.- Despedir sin causa. El trabajador por vía judicial iniciaría un proceso de reposición que le tomara 02 años de juicio, sin derecho a pago de remuneraciones devengadas.

Esto si no cobra su liquidación de beneficios sociales inicia el proceso de reposición judicial dentro de 60 días posteriores al despido (¿El despido es el fin de la historia?)

B.- El despido Laboral en el Perú: Análisis legal y casuística

Un breve comentario sobre un tema vigente.

1.- **El despido legal.** Es una resolución del contrato de trabajo unilateralmente por el empleador basado en causas justas contempladas en la ley.

2.¿ **Y que es una causa justa** ?. Son acciones o comportamientos del trabajador que generan una falta a los deberes esenciales a su cargo , de tal intensidad que hace insostenible la continuidad de la relación laboral .

Causas justas de despido	
Capacidad del trabajador	Detrimento de facultad física o mental
	Rendimiento deficiente
	Negativa injustificada de examen medico
Conducta del trabajador	condena penal por delito doloso
	Inhabilitación del trabajador
	Falta grave

3.- Algunas precisiones: Para no equivocarse.

Detrimento de facultad física o mental: No devenida por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Rendimiento deficiente: En comparación con el promedio de trabajadores

Negativa injustificada de examen medico: Previsto por la ley (empresas mineras : pre, permanente y post) .Convenido , pero determinante para la actividad

4.- Conductas típicas catalogadas como falta grave

4.1.- No cumplir obligaciones (buena fe). Reiteración a no cumplir ordenes (pueden ser ordenes distintas, relacionadas con el trabajo), así como paralizaciones intempestivas. La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (de gravedad en casos concretos).

4.2.- Disminución rendimiento, o volumen o calidad de producción, verificadas por MTPE .Deliberada y reiterada. Voluntaria y consciente no impuesta por circunstancias

4.3.- Robo: Consumado o frustrado u uso indebido de bienes o servicios , sin considerar el valor . No es necesario causar perjuicio al empleador, solo se debe tener en cuenta la falta de lealtad y honradez del trabajador

4.4.- información: Uso o entrega a terceros, la .sustracción o utilización indebida. Dar información falsa con intención de causar daño . La Competencia desleal

4.5.- Embriaguez y uso de sustancias estupefacientes : Reiterada concurrencia . No se aplica la reiterancia cuando la naturaleza de la función lo convierte en una grave falta. La negativa del trabajador de someterse a examen origina su reconocimiento tácito.
Ejemplo : Un medico cirujano que se presente ebrio a operar . El Abogado que va a informe oral ebrio

4.6.- Actos de violencia : Extrema violencia (.No se considera un arañeo en el brazo propinar un empujón) Injuria , faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio el empleador , sus representantes o de otros trabajadores. No se incluye provocaciones, fuertes discusiones. Daño intencional a los edificios , instalaciones .

4.7. Abandono del trabajo : Por un periodo consecutivo .La impuntualidad reiterada. A tener en cuenta : La autorización para ingreso al trabajo dentro del periodo de tolerancia establecido en la empresa es de carácter extraordinario , en casos especiales y eventuales , y no puede ser utilizado todos los días y sin limite , pues ello supone una modificación de la hora de ingreso.

5.- Procedimiento de despido por “ causa justa “.

Infracción por	Descargo previo : Carta de pre-aviso	Si no desvirtúa los hechos : carta de despido
Conducta del trabajador	06 días mínimo . Puede ser ampliado	Indicar causa y fecha de cese
Capacidad del trabajador	30 días , corrija su deficiencia	

5.1.- Algunas precisiones: Para no equivocarse

Esta prohibido el despido de un trabajador durante sus vacaciones, incapacitado por enfermedad comprobada . La fecha de cese no puede ser anterior a la fecha de entrega de la carta de despido. No existe obligación legal del empleador a comunicar el despido al Ministerio de Trabajo , sin embargo, resulta aconsejable.

5.2.- Finalmente: El Principio de inmediatez

El cumplimiento de los plazos para el descargo previo , el tiempo del proceso de investigación y la carta de despido ;Forman parte del principio de inmediatez.

El principio de inmediatez no se refiere al hecho que en cuanto se conozca la falta deba aplicarse la sanción correspondiente, pues ello sería “abuso de derecho; por el contrario , este principio consagra la facultad sancionadora del empleador ,la que se establece desde el momento de la investigación hasta su conclusión , para finalmente aplicar la sanción correspondiente .

¿Dudas? Para poder ayudarlo en su labor como responsable del área de recursos humanos, lo invito a comunicarse conmigo a : conrcc@yahoo.es

Fecha : 15 Mayo 2009

Autor : Lic Ricardo Candela Casas

Email : conrcc@yahoo.es

País : Lima – Peru