

Descripción Detallada de la Legislación de Protección al Empleo para Países de América Latina y el Caribe, 2014

BID
OCDE

División de Mercados Laborales
(SCL/LMK)

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-1310

Descripción Detallada de la Legislación de Protección al Empleo para Países de América Latina y el Caribe, 2014

BID
OCDE

agosto 2015

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Descripción detallada de la legislación de protección al empleo para países de América Latina y el Caribe, 2014 / Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1310)

1. Labor contract-Latin America. 2. Labor contract-Caribbean Area. 3. Employees-Dismissal of-Law and legislation-Latin America. 4. Employees-Dismissal of-Law and legislation-Caribbean Area. 5. Severance pay-Law and legislation-Latin America. 6. Severance pay-Law and legislation-Caribbean Area. I. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales. II. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. III. Serie.
IDB-TN-1310

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2015 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN AL EMPLEO PARA PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 2014

NOTA TÉCNICA

BANCO INTER-AMERICANO DE DESARROLLO

**ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO
ECONÓMICO**

Agosto 2015

Resumen

La metodología para el cálculo de indicadores sintéticos sobre Legislación para la Protección al Empleo (EPL, por sus siglas en inglés) fue diseñada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esta metodología EPL mide el grado de protección de la legislación laboral de los países de la OCDE y del G20¹ con el objeto, entre otros, de analizar su impacto en el mercado de trabajo. En este contexto, el Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID) en colaboración con la OCDE replican esta metodología para los países de América Latina y El Caribe (ALC). Este documento presenta una descripción detallada de la legislación de protección al empleo para países de la región vigente al 31 de diciembre de 2013. Brasil fue preparado por la OCDE como parte de la actualización 2013; la información corresponde a 2012. Chile y México fueron elaborados por la OCDE como parte de la actualización del 2013.

Palabras clave

Regulaciones laborales, despido, indemnizaciones, despido colectivo, contratos temporales, agencia de empleo temporal

Códigos JEL

K31, M50, Y10

¹ En forma más reciente incluye algunos países emergentes. Más detalles en OCDE (2013b).

TABLA DE CONTENIDOS

ARGENTINA	3
BAHAMAS	6
BARBADOS	10
BOLIVIA	14
BRASIL*	18
CHILE**	22
COLOMBIA	27
COSTA RICA	31
ECUADOR	36
EL SALVADOR	41
GUATEMALA	45
HONDURAS	49
JAMAICA	53
MÉXICO**	58
NICARAGUA	62
PANAMA	66
PARAGUAY	72
PERU	78
REPUBLICA DOMINICANA	84
URUGUAY	89
VENEZUELA	93

* Brasil fue preparado por la OCDE como parte de la actualización 2013. La información corresponde a 2012.

** Chile y México fueron elaborados por la OCDE como parte de la actualización del 2013.

ARGENTINA

Ítems	Normas vigentes al 11 de Noviembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	Se requiere notificación escrita (artículos 231 y 235 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT). El empleador debe indicar los motivos del despido por escrito cuando el trabajador sea despedido por justa causa. Si el trabajador demanda ante la Justicia, el empleador no podrá modificar la causal de despido consignada en la notificación (artículo 242 LCT). La justa causa es una grave violación del contrato de trabajo (mala conducta u ofensa grave)
2: Demora necesaria previa a la notificación	El plazo comienza a correr a partir del día siguiente de la notificación del preaviso (artículo 233 de LCT). Cálculo (para los indicadores EPL): 1 día
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	a) 15 d: Período de prueba b) 1 m < 5 a c) 2 m > 5 a
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	El monto de la indemnización para los trabajadores despedidos sin justa causa, es equivalente a un salario mensual por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses (Artículo 245 LCT). El monto de la indemnización para trabajadores despedidos por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, es equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 (artículo 247 LCT). Esta indemnización reducida también aplica en los casos de muerte del empleador o del trabajador, quiebra de la empresa (sin culpa del empleador) Cálculo (para los indicadores EPL): promedio de despido sin justa causa y por disminución de trabajo.
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	Los motivos prohibidos para el despido son discriminación por sexo, raza, religión, filiación política, condición social, maternidad, matrimonio representación sindical, durante un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En estos casos, se debe pagar una indemnización adicional. Los empleadores pueden despedir trabajadores sin justa causa, siempre que se respete el preaviso y se pague la indemnización correspondiente (Artículo 245 LCT). El despido se considera injustificado cuando el empleador no puede alegar ni probar una causa justa. Los empleadores también pueden despedir en caso de cese de actividades y de fuerza mayor, En caso de cese de actividades, se debe respetar la regla de "primero en entrar, primero en salir". Cálculos (de indicadores para la EPL): promedio despido sin justa causa (0) y cese de actividades (1).
6: Duración del periodo de prueba (c)	La duración máxima del período de prueba es de 3 meses (artículo 92 bis LCT). Durante este periodo, el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causa y sin pagar indemnización pero con la obligación de dar un preaviso de 15 (quince) días.
7: Compensación tras un despido injustificado (d)	La compensación por despido sin justa causa es equivalente a la indemnización establecida en el artículo 245 del LCT. Se deben pagar compensaciones adicionales en casos de despido relacionados con la maternidad, matrimonio, afiliación sindical, accidente o enfermedad profesional. En la mayoría de los casos, la compensación adicional equivale a 1 año de remuneraciones (más la indemnización por despido general). Cálculo (para indicadores EPL): Compensación menos el promedio de las indemnizaciones por despido (20 – 15): 5 meses.
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	La reincorporación procede para: 1) trabajadores que gozan de fuero sindical, 2) trabajadores que gozan de protección especial (maternidad, accidente o enfermedad profesional, desempeño de cargos electivos). Cálculo (para indicadores EPL): estos casos no se consideran a los efectos de los indicadores de EPL ya que no se relacionan con el despido injustificado sino con la conservación del empleo. Por lo tanto, no existe reincorporación en los términos de EPL.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	2 años (artículo 256 LCT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Los contratos de trabajo a término fijo proceden si el plazo de duración está acordado entre las partes, o si las modalidades de las tareas o de la actividad sean por naturaleza de duración limitada (artículo 90 LCT). Se requiere contrato escrito que establezca su duración. Cálculo (para indicadores EPL): promedio 1 y 2: 1.5
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	No hay límite específico dentro de la duración máxima (5 años). Sin embargo, de conformidad con el artículo 90 LCT, la formalización de CTF en forma sucesiva, convierte al contrato en uno de duración indefinida. Cálculo (para indicadores EPL): contrato inicial más una renovación: 2
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	El plazo máximo de duración es de 5 años (artículo 93 LCT).

13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	<p>El uso de AET está permitido solamente por razones objetivas. La empresa de servicios eventuales solo podrá asignar trabajadores a la empresa usuaria en las siguientes situaciones (Decreto 1694/2006):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ante la ausencia de un trabajador permanente. 2) En caso de licencias o suspensiones. 3) En caso de incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma extraordinaria y ocasional, trabajadores adicionales. 4) Cuando la empresa usuaria necesite organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exhibiciones. 5) Cuando se requiera la ejecución inmediata de un trabajo para evitar accidentes, o para reparar equipos, maquinaria o edificios de la empresa usuaria, solamente si tales actividades no pueden ser realizadas por trabajadores dependientes de la empresa usuaria. 6) Cuando, debido a situaciones temporales y extraordinarias, la empresa usuaria deba realizar tareas ajenas a su giro normal y habitual.
14 ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	<p>No hay restricciones específicas. Sin embargo, su uso está limitado a la duración de la situación temporal y extraordinaria (ver ítem 13). Mediante negociación colectiva se establecen los límites temporales para cada sector o actividad económica.</p>
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	<p>No hay restricciones específicas. Sin embargo, su uso se limita a la duración de la situación temporal y extraordinaria. La extensión temporal se establece mediante negociación colectiva</p>
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	<p>Sí. El establecimiento de una AET requiere autorización administrativa del Ministerio de Trabajo y obligación de presentar informes.</p>
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	<p>Sí. Por ley, aplica el principio de trato igualitario.</p>
18: Definición de despido colectivo (b)	<p>Para los propósitos de la Ley, un despido colectivo ocurre cuando la medida afecta a: 1) más del 15 % de sus trabajadores en empresas con menos de 400 trabajadores; 2) más del 10% en empresas que cuentan entre 400 y 1000 trabajadores; 3) más del 5 % en empresas con más de 1000 trabajadores.</p>
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	<p>Notificación al Ministerio de Trabajo y a la representación sindical.</p>
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	<p>Los plazos dependen de la duración del procedimiento administrativo obligatorio. El empleador debe formular una petición ante el Ministerio de Trabajo. El Ministerio deberá dar traslado a la organización sindical en un plazo de 2 días, fijando una audiencia en un plazo de 5 días para intentar un acuerdo. De no haber acuerdo la autoridad administrativa decidirá si inicia o no un período de negociación entre el empleador y el sindicato por un plazo máximo de 10 días. Si el empleador y el sindicato llegan a un acuerdo, el Ministerio de Trabajo, después de analizar su contenido, puede homologar o rechazar ese acuerdo. Si dentro de los 10 días de presentado, no hay pronunciamiento administrativo, el acuerdo se considera homologado. Si las partes no acuerdan, el procedimiento administrativo culmina.</p>
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	<p>Las empresas con más de 50 trabajadores, deben proponer una oferta indemnizatoria. Es aconsejable proponer un paquete de indemnizaciones Cálculo (para los indicadores EPL): 0.5</p>

BAHAMAS

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Terminación de contrato individual: El despido puede notificarse al trabajador en forma oral o escrita. En éste último caso, la notificación puede enviarse a su dirección actual o a su última residencia conocida, o enviarse por correo a dicha dirección (Sección 30 "Employment Act", en adelante EA)</p> <p>Redundancia por cese de actividad: De acuerdo con el Capítulo 321 "Industrial Relations Act" (en adelante IRA), Anexo 3°, Sección 32 "Code of the Industrial Relations Practice", de ser necesario reducir los puestos de trabajo, el empleador debe consultar al Ministerio de Trabajo y al Sindicato, Cálculos (para los indicadores EPL): Promedio: 0 para la terminación de contrato individual, 2 para redundancia.</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p>Terminación de contrato individual: No hay plazos establecidos. La notificación al trabajador puede ser oral o escrita.</p> <p>Redundancia: Procedimiento de advertencia (Anexo 3°, Sección 32 IRA, convenios colectivos)</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Promedio: 1 día para terminación de contrato individual, 6 días para el procedimiento de advertencia en caso de redundancia.</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>La duración del plazo de preaviso varía:</p> <p>Despido por redundancia: Cuando un trabajador – con 1 año de antigüedad, como mínimo- es despedido por redundancia, el empleador debe respetar los siguientes plazos de preaviso (sección 26 EA):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 s o 2 s de salario básico por falta de preaviso > 12 m b) 1 m o 1 m de salario básico por falta de preaviso para trabajadores que ocupen puestos de supervisores o gerenciales. <p>Despidos por otras causas Cuando el empleador decide terminar un contrato de trabajo, debe otorgar al trabajador, los siguientes plazos de preaviso (sección 29 EA):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1 s o 1 s de salario básico por falta de preaviso > 6 m < 12 m b) 2 s o 2 s de salario básico por falta de preaviso > 12 m c) 1 m o 1 m de salario básico para trabajadores que ocupen puestos de supervisores o gerenciales. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Promedio de supervisores y otros trabajadores (promedio de despidos por redundancia y por otras causas): 9 meses de antigüedad (0 + 0 + 1 s + 1 m)/4: 0.3 m; 4 años de antigüedad (2 s + 1 m + 2 s + 1 m)/4: 0.7 meses; 20 años de antigüedad (2 s + 1 m + 2 s + 1 m)/4: 0.7 meses</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>No corresponde el pago de indemnización en caso de despido por justa causa, es decir cuando el trabajador ha cometido una falta grave de su contrato de trabajo o cuando ha actuado contra los intereses fundamentales del empleador – mala conducta- (sección 31 EA: despido justificado).</p> <p>Redundancia: El empleador que despide a un trabajador, con 1 año de antigüedad o más, debe pagar la siguiente indemnización (Sección 26 EA):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 s (o en proporción a prorrata) por cada año de trabajo, con un límite de 24 semanas. c) 1 m (o en proporción a prorrata) por cada año de trabajo, con un límite de 48 semanas para puestos de supervisores y gerenciales. <p>Motivos personales y otras causas: El empleador que despide a un trabajador, debe pagar la siguiente indemnización (Sección 29 EA):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1 s (o en proporción a prorrata) > 6 m < 12 m. b) 2 s (o en proporción a prorrata) por cada año de trabajo con un límite de 24 s > 12 m c) 1 m (o en proporción a prorrata) por cada año de trabajo, con un límite de 48 s para puestos de supervisores y gerenciales. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Promedio de supervisores y otros empleados (promedio de despidos por redundancia y por motivos personales): 9 meses (0 + 0 + 1 s + 1 m)/4: 0.3 meses; 4 años de antigüedad (8 s + 4 m + 8 s + 4 m)/4: 2.92 meses; 20 años de antigüedad: (24s + 48 s + 24 s + 48 s)/4: 8.30 meses.</p>

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p>Despido justificado: Las Secciones 31 y 32 EA proporcionan una lista de justas causas para despedir, las que se relacionan con la mala conducta del trabajador (robo, fraude, falta de honestidad, insubordinación o insolencia, indecencia, incumplimiento del deber de confidencialidad, negligencia grave, incompetencia, mala conducta agravada). En estos casos el empleador puede despedir sin pagar indemnización y sin necesidad de otorgar plazo de preaviso.</p> <p>Terminación de empleo sin notificación: La Sección 29 EA autoriza al empleador a finalizar un contrato de trabajo sin causa siempre y cuando respete el plazo de preaviso y pague la indemnización por despido correspondiente.</p> <p>Redundancia: La Sección 26 EA autoriza al empleador a despedir al trabajador por motivo de cese de actividad siempre y cuando respete el plazo de preaviso y pague la indemnización por despido correspondiente. Sin embargo es necesario que el empleador intente trasladar o capacitar al trabajador para un cargo diferente, antes de proceder al despido (Anexo N° 3, Sección 31 IRA y convenios colectivos).</p> <p>Despido injustificado: Los artículos 36, 37, 38 y 40 EA proporcionan una lista de las razones en las que el despido se considera injustificado:</p> <p>a) Despido relacionado con la pertenencia a un sindicato: el despido de un trabajador se considera injustificado si la razón principal del mismo es que el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fue, o se le propuso que fuera miembro de un sindicato independiente; • Participó, o se le propuso participar, en las actividades de un sindicato independiente; • No fue miembro de un sindicato (cualquiera o alguno en particular), o rechazó ser o seguir siendo miembro. <p>b) Despido por redundancia: El despido se considera injusto si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La razón por la que un trabajador fue seleccionado para ser despedido, con respecto a otros empleados que ocupan la misma posición, no fue una razón válida, • La selección de los empleados despedidos no respetó los acuerdos y procedimientos relacionados con la reducción de personal por cese de actividad y no hubo una razón válida para justificar que no se respetaran tales acuerdos y procedimientos. <p>c) Despido por motivo de embarazo: El despido se considera injusto si la razón principal del despido es que la trabajadora está embarazada o si el despido está relacionado por algún motivo con el estado de su embarazo.</p> <p>d) Despido relacionado con un bloqueo (lockout), una huelga o cualquier otra acción sindical: el despido se considera injusto cuando a la fecha del despido</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleador estaba llevando a cabo o instituyendo un bloqueo (lockout); o • El empleado estaba participando en alguna acción sindical legítima. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 2: el despido es posible, sin embargo el empleador debe intentar el traslado o capacitación del trabajador para un nuevo puesto, antes de proceder al despido por motivos económicos (Fuente: OCDE).</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>No existe regulación normativa en EA. Algunos convenios colectivos establecen períodos de prueba de 12 meses (Convenio Colectivo College of Bahamas & Union of Tertiary Educators).</p>
<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>Compensación tras un despido injustificado (Sección 42 EA): En caso que el tribunal entienda que los fundamentos de la reclamación por despido injustificado son válidos puede ordenar el <u>reintegro o la reincorporación</u> del trabajador. Si los términos de la orden de reintegro no se cumplen, el Tribunal ordenará una <u>compensación por despido injustificado</u> compuestos por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Beneficio básico: 3 semanas de salario por cada año de trabajo 2) Beneficio compensatorio: Determinado por el Tribunal en función de los beneficios perdidos y los gastos incurridos por el trabajador despedido. <p>La compensación máxima es de 18 meses de salario en general; y de 24 meses de salario para trabajadores en puestos de supervisores y gerenciales (Sección 48 EA).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Fórmula: promedio de trabajadores con puestos de supervisores y los demás (para cada uno, promedio del beneficio mínimo y del beneficio máximo – pago por indemnización del ítem 4): $(13.84 \text{ m} + 21 \text{ m}) / 2 - 8.30 \text{ m} = 9.12 \text{ meses}$.</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>EA autoriza al Tribunal a ordenar el reintegro si encuentra que los motivos del despido son injustificados. Dicha opción aplica para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despido relacionado con la pertenencia a un sindicato • Despido por motivos de redundancia bajo las circunstancias señaladas en el ítem 5 • Despido por motivo de embarazo • Despido relacionado con un bloqueo, huelga u otra acción sindical
<p>9: Periodo máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)</p>	<p>12 meses (Sección 68 (2) IRA).</p>
<p>10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)</p>	<p>De acuerdo con EA, no existe ninguna restricción para la celebración de contratos a término fijo.</p>

11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	Sin límite.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	Sin límite.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No hay normas vigentes.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No hay normas vigentes. Sin límite
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No hay normas vigentes. Sin límite
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No hay normas vigentes.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No hay normas vigentes.
18: Definición de despido colectivo (b)	<p>No existe una definición normativa de despido colectivo. Sin embargo, algunos convenios colectivos contienen disposiciones sobre el número de empleados involucrados y sobre los procedimientos que deben seguirse en caso de despido colectivo. Estos aplican en general al sector público (no se considera a los efectos de EPL).</p> <p>La IRA establece un procedimiento mediante el cual si los despidos por cese de actividad se vuelven necesarios, se debe comunicar este hecho al Ministerio del Trabajo y a los sindicatos para: a) dar aviso a los empleados, b) introducir esquemas voluntarios de cese al trabajo y c) seleccionar a los empleados que deben ser despedidos. Sin embargo, la IRA no establece el número de empleados que deben estar involucrados para considerar que el despido es colectivo.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0 (ya que los convenios colectivos del sector público no se consideran a los efectos de EPL).</p>
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	<p>La IRA exige comunicación al Ministerio del Trabajo y a los sindicatos en los casos reducción de puestos de trabajo por cese de actividad.</p> <p>Cálculos (para los indicadores de la EPL): 0 ya que la situación de redundancia por cese de actividad ya se consideró en el Ítem 1.</p>
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	No hay normas vigentes.
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No hay costos adicionales.

BARBADOS

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	Terminación de contrato individual: Los trabajadores, que cuentan con al menos 1 año de antigüedad, tienen derecho a recibir una comunicación escrita indicando las razones de su despido (Sección 22 y 23 (2) "Employment Rights Act"- en adelante ERA).
2: Demora necesaria previa a la notificación	Notificación oral o escrita. Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día, cuando el despido puede notificarse verbalmente o cuando la notificación puede ser entregada directamente al trabajador.
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Todos los trabajadores: ERA, vigente desde el año 2012, estableció plazos de preaviso para todos los trabajadores. El plazo varía en función de la antigüedad del trabajador y de la forma de pago del salario. Aplican para trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 1 año (ERA, Sección 22):</p> <p>Pago por hora, día o semana (Sección 22 (1)):</p> <ul style="list-style-type: none"> d) 1 s < 2 a e) 2 s > 2 a < 5 a f) 4 s > 5 a < 10 a g) 6 s > 10 a < 15 a h) 10 s > 15 a <p>Pagos quincenales (Sección 22 (2))</p> <ul style="list-style-type: none"> d) 2 s < 5 a e) 4 s > 5 a < 10 a f) 6 s > 10 a < 15 a g) 10 s > 15 a <p>Pagos mensuales (Sección 22 (3)):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1 m, < 10 a b) 1 ½ m > 10 < 15 a c) 2 ½ m > 15 a <p>Redundancia: De acuerdo a las disposiciones del "Severance Payment Act" (SPA), el plazo de preaviso varía en función de la antigüedad y rige para trabajadores con al menos 2 años de antigüedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No menos de 2 s > 2 a < 5 a b) No menos de 4 s > 5 a <p>La sanción de ERA (2012) introdujo una serie de problemas interpretativos respecto de la norma que corresponde aplicar en materia de preaviso (ERA o SPA).</p> <p>Antes del la sanción de ERA, la jurisprudencia entendía que los plazos de preaviso fijados en SPA eran de muy corta duración para aquellos trabajadores con una antigüedad considerable despedidos sin justificación. En estos casos, la posición de la jurisprudencia era que el empleador debía otorgar un preaviso razonable, mayor del previsto en SPA. La Corte Suprema de Justicia (Casos: <i>June Clarke vs. American Life Insurance Company. Apelación Civil N° 33 de 1998</i>; <i>Sandra Agard vs. Caribbean Data Services LTD. Apelación Magistral N° 12 de 2000</i>), entendió que un <u>preaviso de 3 meses era razonable</u>.</p> <p>Respecto de la norma aplicable en materia de preaviso, el Ministerio de Trabajo entiende que son las disposiciones que surgen de ERA. Sin embargo, la decisión final es un tema de resorte de la Corte.</p> <p>Un sector de la doctrina interpreta que, en lo que respecta a la indemnización por despido, el preaviso aplicable es el que surge de SPA (Sección 20) y de la jurisprudencia de la Corte (3 meses).</p> <p>En base a estos antecedentes, para los trabajadores con 20 años de antigüedad se consideró un plazo de preaviso de 3 meses (posición de la jurisprudencia de la Corte).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de despido por motivos personales (pagos mensuales) y por redundancia: 9 meses de antigüedad: 0; 4 años de antigüedad (1 m + 0.46 m)/2: 0.73 meses; 20 años de antigüedad (2 ½ m + 3 m)/2: 2.75 meses</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Tienen derecho a indemnización despido, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 2 años y que sean despedidos por: redundancia, trabajo reducido (cumplidas ciertas condiciones) y desastre natural (Sección 3 (1) SPA). La indemnización por despido asciende a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2.5 semanas de salario básico por cada año trabajado hasta los 10 años • 3 semanas de salario básico por cada año de trabajo superior a los 10 años pero que no exceda los 20 años • 3.5 semanas de salario básico por cada año de trabajo superior a los 20 años pero que no exceda los 33 años. <p>Otros casos: no corresponde el pago de indemnización por despido.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de despidos por redundancia/trabajo reducido/desastre natural y otros casos (no corresponde indemnización por despido) 9 meses de antigüedad: 0; 4 años de antigüedad: 5 s; 20 años de antigüedad: 27.5 s.</p>

5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<p>Despido justificado: Cuando el despido se relaciona con la capacidad o la conducta del trabajador, por redundancia, porque la continuación del empleo sería ilegal o por cualquier otra razón de similar naturaleza (Sección 29 ERA).</p> <p>Despido injustificado: Cuando se despide al trabajador por alguna de las siguientes razones: ausencia como consecuencia de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, por entablar un reclamo contra el empleador, por padecer SIDA o alguna enfermedad mortal, por negarse a cumplir una orden contraria a la ley, por su calidad de representante o miembro de un sindicato, por embarazo o maternidad, raza, color de piel, opinión política, credo y otras razones similares (Sección 30 ERA).</p>
6: Duración del periodo de prueba (c)	No hay disposición legal expresa. Sin embargo, sólo aquellos trabajadores que hayan completado 1 año de servicios pueden hacer reclamaciones por despido injustificado (Sección 27(3) ERA).
7: Compensación por despido injustificado (d)	<p>Compensación tras un despido injustificado: Si el tribunal entiende que los motivos que dieron mérito a un reclamo por despido injustificado fueron probados, ordenará el reintegro o la reincorporación del trabajador despedido (Sección 33 (2) ERA). De no ser posible el cumplimiento de la orden (ya sea porque el trabajador no desea ser reintegrado o por alguna razón que impida cumplir al empleador, el Tribunal ordenará el pago de una <u>compensación por despido injustificado</u>, la que se compone de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Beneficio básico: <ul style="list-style-type: none"> • 5 s < 2 a • 2 ½ s por cada año a partir de 2a hasta 10a • 3 s por año a partir de 10a hasta 20a • 3 ½ s por cada año a partir de 20a y hasta 33a <p>Al beneficio básico se le debe deducir la indemnización por despido abonada por el empleador en virtud del SPA o cualquier otro pago efectuado por el empleador, ya sea de acuerdo con las disposiciones de SPA u otra, siempre que la causa del despido sea la redundancia del puesto (Anexo 5°. ERA)</p> 2) Monto adicional determinado por el Tribunal atendiendo a los beneficios perdidos por el trabajador como consecuencia del despido. 3) Monto Extra si el despido fue por motivos prohibidos (Sección 30 (1) (c) ERA), el Tribunal puede ordenar el pago de un monto extra adicional de hasta 52 semanas de salario. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Fórmula (compensación máxima + compensación promedio)/2 – pago de indemnización por despido promedio: 14,5 m. Explicación: Compensación típica de un trabajador con 20 años de antigüedad y 35 años de edad al inicio de la relación laboral, la tramitación de un proceso judicial demora 6 meses: (máximo: beneficio básico (52.5 s); monto adicional 6 meses de salario (24 s); monto extra (52 s) más el promedio)/2 menos la indemnización por despido promedio (27,5 s).</p>
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	Sí. En caso que el Tribunal entiende que los motivos que dieron mérito al reclamo fueron probados, ordenará el reintegro del trabajador. Si la orden no se puede cumplir (ya sea porque el empleado no desea ser reintegrado o por alguna razón que impide su cumplimiento por parte del empleador), el Tribunal ordenará el pago de una compensación. Dada la reciente vigencia de ERA, no existe jurisprudencia disponible para verificar la frecuencia de casos de reintegro.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	Dentro de los 3 meses siguientes de la terminación del contrato de trabajo o el período adicional que el Tribunal considere razonable si entiende que los 3 meses no son suficientes (Sección 32 (2) ERA).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Sin restricciones.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	Sin límite. La Sección 26 (1) (b) ERA establece que si el CTF no se renueva al finalizar el plazo, el trabajador puede considerarse despedido. Esto implica que los trabajadores con CTF tienen derecho a la protección frente al despido con el consiguiente pago de la indemnización al igual que los trabajadores contratados en forma indefinida (no en lo que respecta al plazo de preaviso).
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	Sin límite.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No hay normas vigentes.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No hay normas vigentes. Sin límite.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No hay normas vigentes. Sin límite.

16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No hay normas vigentes.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No hay normas vigentes.
18: Definición de despido colectivo (b)	La Sección 31 (4) ERA, establece procedimientos especiales cuando los despidos afecten al 10% de los trabajadores, como mínimo.
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	La norma exige notificacioens adicionales: 1) <u>Consultas</u> con los trabajadores afectados por los despidos o sus representantes; b) Envío de una <u>Declaración escrita</u> a los trabajadores afectados (o al sindicato) y a la Autoridad del Trabajo (Chief Labour Officer) indicando las razones de los despidos.
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	Las consultas con los trabajadores afectados o sus representantes deben comenzar 6 semanas antes de que se hagan efectivos los despidos y deben finalizar en un plazo razonable (Sección 31 (6)). La declaración escrita también debe entregarse antes de que el despido se haga efectivo. Cálculos (para los indicadores EPL): 42 días (menos Ítems 2 y 3 -para el plazo de preaviso se asume que el trabajador cuenta con 4 años de antigüedad): 12 días.
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	Indemnización por despido: no hay regulaciones especiales para despidos colectivos. La sección 40 ERA establece prioridad en la contratación de trabajadores que fueron despedidos en forma colectiva siempre que estos trabajadores hubieren cumplido con los estándares de desempeño durante su relación de trabajo (sin embargo, la prioridad en la recontractación no se considera en el cálculo de los indicadores EPL).

BOLIVIA

Ítems	Normas vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	No existe procedimiento específico pero las razones del despido deben comunicarse al trabajador en todos los casos, pues no hacerlo, implica reconocer la ausencia de justa causa (Artículos 12 y 16 Ley General del Trabajo LGT). Ver Ítem 3: plazo de preaviso. Cálculo (para los indicadores EPL): 1
2: Plazo requerido para realizar una notificación de despido	Es recomendable la realización de procedimientos internos en los casos de despido con justa causa (Jurisprudencia Sala Social y Administrativa Expediente: 10/2012-S). El despido sin justa causa se considera en los ítems 5, 7 y 8 por tratarse de un despido injustificado. Cálculo (para los indicadores EPL): despido por justa causa: 7 días
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	La LGT (artículo 12) obliga a realizar un preaviso antes de proceder al despido. Este plazo varía según se trate de obreros o empleados. 1) Obreros a) 7d > 1m b) 15d > 6m c) 1m > 1 a 2) Empleados 90d > 3m Si el empleador incumple la obligación de preaviso, el despido se considera "intempestivo", y el trabajador tiene derecho al pago del "desahucio", es decir a la indemnización por falta del preaviso. Para los empleados equivale a 3 meses de salario. Cálculo (para los indicadores EPL): promedio entre obreros y empleados: 9 meses de antigüedad: 52.5 días, 4 años de antigüedad: 60 días; 20 años de antigüedad: 60 días.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<u>Despido por justa causa:</u> No corresponde indemnización (denominada "Indemnización por tiempo de servicios") en caso de despido por "justa causa" que esencialmente corresponde a la mala conducta del trabajador (Artículo 16 LGT y artículo 10 Decreto Supremo N° 28699). <u>Despido sin justa causa:</u> ver ítem 7: Compensación por despido injusto. El trabajador puede optar entre la reincorporación o el pago de indemnización por tiempo de servicios. La indemnización por tiempo de servicios es equivalente a 1 mes de sueldo o salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año (artículo 13 LGT).
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<u>Despido justificado:</u> Artículo 16 LGT establece una lista de causas justas para despedir, las que se relacionan con la conducta del trabajador: 1) perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo, 2) revelación de secretos industriales, 3) omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial, 4) incumplimiento total o parcial del convenio, 5) abuso de confianza o robo. La capacidad del trabajador no se considera una justa causa para el despido. <u>Despido injustificado:</u> cuando se despide sin indicar causa o cuando el trabajador objeta la justa causa alegada por el empleador. El trabajador puede optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo y el pago de los salarios devengados o la indemnización por tiempo de servicios más el pago por falta de preaviso. Ocurrido el despido, empleador y trabajador deben presentar, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, un formulario denominado "Finiquito". El empleador está obligado a pagar, dentro de los siguientes 15 días al despido, las cantidades correspondientes a indemnización (si aplica), más otros beneficios laborales que se adeuden al trabajador. Si el empleador no cumple con esta obligación, se le impone una multa del 30 % (artículo 9 Decreto Supremo 28699).
6: Duración del periodo de prueba (c)	3 meses (artículo 13 GLT).
7: Compensación por despido injustificado (d)	En caso de despido injustificado, (despido sin "justa causa"), es decir cuando el empleador no alega justa causa (artículo 16 LGT), o cuando la justa causa alegada es objetada por el trabajador ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (o ante la Justicia); el trabajador puede optar entre la reincorporación más el pago de los salarios devengados, o por el pago de la indemnización por tiempo de servicios y por falta de preaviso (artículo 10 Decreto Supremo N° 28699). El pago de indemnización por despido injustificado ("sin justa causa") es equivalente a un salario mensual por cada año de servicio, y en proporción por fracción de año (artículo 13 LGT, artículos 9 y 10 Decreto Supremo 28699 del 1° de Mayo de 2006, y artículos 1 y 2 Decreto Supremo N° 110 del 1° de Mayo de 2009). Cálculo (para los indicadores EPL): trabajador con 20 años de antigüedad: (20 meses de salario + pago por la falta de preaviso (3 meses para los empleados) – pago por falta de preaviso señalado en el ítem 3): 20 meses

8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	De acuerdo con la Constitución Boliviana (artículos 48 y 49), los trabajadores gozan de estabilidad laboral. La reincorporación es siempre una opción para el trabajador (artículo 10 Decreto Supremo 28699). En caso de despido injusto, los trabajadores pueden optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo (más los salarios caídos), o la indemnización por tiempo de servicios (más el pago por falta de preaviso), artículos 10 y 11 Decreto Supremo 28699. Si el trabajador opta por la reincorporación, puede solicitar a la Autoridad del Trabajo que emita una orden de reincorporación – siempre que el despido injustificado haya sido probado. Si el empleador no cumple con la orden, se le impondrá una multa. En ese caso, el trabajador puede exigir el cumplimiento del reintegro ante el Tribunal del Trabajo (presentando el documento emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que prueba que el despido fue injusto), artículo 10 III Decreto Supremo N° 28699. La reincorporación también es una opción para ciertas categorías de trabajadores que tienen protección especial, como las mujeres embarazadas o en licencia por maternidad, padres recientes (Decreto Supremo N° 12 de 2009)
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	Los reclamos laborales no prescriben (artículo 48 IV Constitución). La Constitución vigente desde Febrero de 2009 modificó el artículo 120 LGT que establecía un plazo de prescripción de 2 años.
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Los CTF están permitidos cuando la naturaleza del servicio o de las labores es de duración limitada (Resolución Ministerial N° 283/62 del 13 de Junio de 1962). Los CTF están prohibidos para labores propias y permanentes de la empresa (Decreto Ley N° 16.187, artículo 2).
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	Sólo se admite una renovación (Resolución Ministerial N° 283/62 del 13 de Junio de 1962 y Decreto Ley N° 16.187, artículo 2). Cálculo (para los indicadores EPL): 2 (contrato inicial más 1 renovación).
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	Los CTF no deben ser superiores a 1 año. Igual límite rige para la prórroga (Resolución Ministerial N° 283/62 del 13 de Junio de 1962). Cálculo (para los indicadores EPL): 24 meses.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	Las normas refieren a la categoría más amplia de tercerización. El Decreto Supremo N° 521 de 26 de Mayo de 2010, prohíbe el uso de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades para desarrollar tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral (en igual sentido cabe citar la Resolución Ministerial 108 de 2010). Los empleadores que ocupen trabajadores a través de otras empresas, en actividades propias y permanentes del giro del establecimiento, son responsables de todas las obligaciones sociolaborales así como de los aportes a la Seguridad Social. Por otra parte, la norma dispone que las siguientes actividades constituyen infracciones a las leyes sociales: 1) El uso de estas figuras contractuales para encubrir relaciones laborales 2) El reclutamiento y suministro de fuerza de trabajo mediante el uso de las figuras mencionadas para evitar el cumplimiento de la normativa sociolaboral (artículo 2 Decreto Supremo No 521). Estas modalidades solo permiten para actividades que no sean propias ni permanentes del giro del establecimiento laboral (artículo 3 Decreto Supremo N° 521).
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No hay reglamentación específica Las reglas de los CTF aplican a los CTF entre la AET y el trabajador. Si el encargo es a plazo fijo, la duración del encargo y del contrato con la empresa usuaria generalmente coinciden.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No hay reglamentación específica. Sin embargo, las reglas de los CTF aplican al contrato con la empresa usuaria. Las reglas de los CTF aplican para los CTF entre la AET y el trabajador. Aplicando esta regla, se consideró un tiempo límite de 24 meses. Ver ítem 12.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No hay autorización específica ni requerimientos de reportes (diferentes a los que corresponden a todo empleador).
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No hay reglamentación específica. Sin embargo, el Decreto Supremo No 521, artículo 5, establece que los empleados y ex-empleados que desempeñaron tareas propias y permanentes del establecimiento laboral usando las figuras mencionadas en el ítem 13 (tercerización, subcontratación, etc.) pueden solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el cumplimiento de sus derechos laborales y de seguridad social.
18: Definición de despido colectivo (b)	No hay definición normativa de despido colectivo. Sin embargo, existen situaciones que producen la terminación de los contratos de trabajo tales como: cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, clausura por liquidación o muerte del empleador (artículos 14 y 15 de la LGT).

19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	No hay requerimientos adicionales.
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	No hay requerimientos adicionales.
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No hay requerimientos adicionales. La indemnización por tiempo de servicios se reduce a la mitad (artículos 14 y 15 de la LGT).

BRASIL*

	Leyes vigentes al 1° de enero de 2012
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Se requiere notificación oral o escrita en caso de despido por mala conducta.</p> <p>En caso de despido por cualquier otra causa (sin justa causa), no se establece un procedimiento específico pero la notificación debe ser cierta y generalmente es por escrito.</p>
2 Demora necesaria previa a la notificación	<p>Efectuada la notificación, el contrato de trabajo finaliza al expirar el plazo de la respectiva notificación. En caso que el empleador reconsidere su decisión de despedir antes de finalizar el plazo de notificación, el trabajador puede aceptar o rechazar esa decisión. Si el trabajador la acepta o continua trabajando al vencimiento del plazo de notificación, el contrato de trabajo mantendrá su vigencia, como si no se hubiera dado aviso.</p>
3 Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>En caso de despido sin justa causa: Plazo de preaviso de 8 días para trabajadores que reciben remuneración semanal y tienen una antigüedad menor a un año. Plazo de preaviso de al menos 30 días para trabajadores que reciben remuneración mensual o quincenal y tienen una antigüedad mínima de 1 año. Este plazo se incrementa en tres días por cada año de servicios hasta un máximo de 90 días (Ley 12.506 de 13 de octubre de 2011; Consolidación de Leyes de Trabajo, artículo 487).</p> <p>Cálculos (para indicadores EPL): 9 meses de antigüedad: 0,75 meses; 4 años: 1,4 meses; 20 años: 3 meses.</p>
4 Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>No corresponde el pago de indemnización en caso de despido por justa causa, que refiere principalmente a la mala conducta del trabajador. Sin embargo, el empleador debe depositar el 8% del salario mensual del trabajador en una cuenta de ahorro a nombre del empleado en el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), el trabajador puede acceder a la cuenta, entre otras causas, en caso de despido que no se relacione con su mala conducta (despido sin justa causa). Además, en este caso, los trabajadores del sector privado tienen derecho a una indemnización (multa) equivalente al 40% del monto total depositado en su cuenta del FGTS. La indemnización se calcula sobre el monto depositado en la cuenta del FGTS durante la vigencia del contrato de trabajo. Adicionalmente, los empleadores deben pagar por concepto de contribuciones sociales el 10% del total depositado en el FGTS (Decreto 3914 de 11/09/2001). Nótese que estas normas aplican a partir del cuarto mes de antigüedad, dado que los tres primeros meses son de prueba.</p> <p>Cálculo (para indicadores EPL): $40\% \times 8 \times \text{número de meses de trabajo}$.</p>
5 Definición de despido justificado e injustificado (b)	<p>Despido por justa causa: las siguientes situaciones constituyen justa causa para despedir: i) actos deshonestos; ii) conducta inmoral o mal comportamiento; iii) realizar, en forma regular, negocios por cuenta propia o de un tercero, sin consentimiento del empleador, en competencia o detrimento de éste último; iv) condena penal, salvo que la sentencia haya sido suspendida; v) pereza o negligencia; vi) embriaguez habitual o en el puesto de trabajo; vii) divulgación de secretos industriales; viii) indisciplina o insubordinación; ix) abandono del puesto de trabajo; x) agresión física o verbal en el lugar de trabajo contra cualquier persona, excepto que sea en defensa propia o de terceros; xi) agresión física o verbal contra el empleador o su superior, salvo que sea en defensa propia o de terceros; xii) juegos de azar o apuestas recurrentes. También constituye despido por justa causa los actos contra la seguridad nacional, probados en vía administrativa. Sin embargo, los empleadores pueden despedir a los trabajadores sin justa causa siempre que se respete el plazo de preaviso y se pague la indemnización por despido, excepto en casos de discriminación y o en casos de trabajadores que gozan de estabilidad laboral (es decir, mujeres embarazadas, miembros de sindicatos y representantes de los trabajadores en la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA)). En caso de despido de trabajadores contratados antes de 1979 que no han optado por el sistema de FGTS, los tribunales pueden ordenar al empleador pagar la compensación total o reinstalar al trabajador.</p>

6 Duración del periodo de prueba (c)	3 meses
7 Compensación tras un despido injustificado (d)	En caso de despido sin justa causa, que no se relacione con la mala conducta del trabajador, el empleador solo debe respetar el plazo de preaviso y pagar la indemnización. Sin embargo, en caso de despido de trabajadores contratados antes de 1979 que no optaron por el sistema FGTS, si no se ordena la reincorporación, la compensación es pagada enteramente por el empleador.
8 Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	<p>La indemnización, pagada a través del FGTS es generalmente la única opción. Sin embargo, la reincorporación está disponible para trabajadores contratados antes de 1979 que no optaron por el sistema FGTS. En este caso, si no se prueba una ofensa grave del trabajador, éste será reincorporado a su puesto de trabajo, salvo que el Tribunal entienda que ésta no es aconsejable, en cuyo caso ordenará la compensación. Las mismas reglas aplican para aquellas categorías de trabajadores que gozan de estabilidad laboral (es decir, mujeres embarazadas, miembros de sindicatos y representantes de los trabajadores en la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA)). Si el Tribunal de Trabajo entiende que no existen ofensas graves que justifiquen el despido, los trabajadores tienen derecho a ser reincorporados a su puesto de trabajo.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 0.5 dado que la reincorporación aún es posible para trabajadores contratados antes de 1979 que no hayan optado por el sistema de FGTS.</p>
9 Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	El periodo máximo para realizar una reclamación es de 24 meses contados desde la notificación del despido (Constitución, artículo 7 XXIX).
10 Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Contrato de trabajo a término fijo es un contrato en el que su duración se fija de antemano o que depende de la realización de un servicio específico o de la ocurrencia de un evento cuya fecha de terminación se puede prever en forma aproximada. Los contratos a término fijo sólo son válidos si refieren a servicios específicos o de carácter transitorio que justifiquen el establecimiento del plazo fijo, o se trate de actividades transitorias de la empresa o de contratos a prueba (Consolidación de Leyes de Trabajo, artículo 443)
11 Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	Puede ser renovado una vez.
12 Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No puede exceder de dos años.
13 Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	Se admite para el trabajo en zonas urbanas cuando sea de tipo transitorio o estacional para trabajadores regulares y permanentes, o para hacer frente a un aumento extraordinario de trabajo.
14 ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No, si se respeta el límite de tres meses, salvo que el Ministerio de Trabajo y Empleo autorice un plazo mayor.
15 Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	3 meses, salvo que el Ministerio de Trabajo y Empleo autorice un plazo mayor.
16 ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	La Agencia de Empleo Temporal debe ser registrada ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Además, debe cumplir con cualquier requerimiento de información efectuada por el Ministerio.
17 ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	El trabajador de una AET debe recibir igual remuneración que un trabajador de la empresa usuaria que realice la misma tarea. No existe regulación específica sobre igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo, sin embargo la legislación establece una serie de condiciones mínimas para los trabajadores de AET. La jurisprudencia exige igualdad de trato en las condiciones de trabajo, superando lo establecido en la legislación (por ejemplo, en el caso de embarazo)

18 Definición de despido colectivo (b)	<p>No existe disposición legal. Sin embargo, el Tribunal Superior del Trabajo estableció, en una sentencia reciente, que previo a un despido masivo deben existir negociaciones colectivas entre las partes (ver sentencia del Tribunal Superior del Trabajo TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000). Esta posición se ha mantenido en posteriores sentencias (véase por ejemplo la sentencia de la Corte Superior del Trabajo PT-RO-173-02.2011.5.15.0000).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): dado que no existe definición de despido colectivo pero las sentencias judiciales refieren a casos de despidos masivos, se estimó un límite superior a 50.</p>
19 Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	No existe disposición legal. El tema puede ser acordado por negociación colectiva. Sin embargo, en una reciente sentencia, el Tribunal Superior del Trabajo estableció que previo a un despido masivo deben existir negociaciones colectivas entre las partes (véase el ítem 18).
20 Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	No existe disposición legal. El tema puede ser acordado por negociación colectiva. Sin embargo, el Tribunal Superior del Trabajo estableció, en una reciente sentencia, que previo a un despido masivo deben existir negociaciones colectivas entre las partes (véase el ítem 18). No hay información disponible sobre la duración de estas negociaciones.
21 Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No existen disposiciones legales. El tema puede ser acordado por negociación colectiva..

* Brasil fue preparado por la OCDE como parte de la actualización 2013. La información corresponde a 2012.

CHILE**

	Legislación vigente al 1° de enero de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	El despido debe notificarse por escrito. Esta notificación deberá expresar la causa invocada y los hechos en que se funda. La comunicación debe cursarse directamente al trabajador o enviarse por carta certificada a su domicilio. Deberá enviarse copia de la notificación mencionada a la respectiva Inspección del Trabajo dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.
2: Plazo requerido para realizar una notificación de despido	La comunicación debe ser entregada directamente al trabajador o enviada por carta certificada a su domicilio dentro de los 3 días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio 1 día para la notificación verbal y 3 días para la carta certificada.
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	Debe otorgarse al trabajador un preaviso de 30 días o abonarse una indemnización en dinero sustitutiva del preaviso equivalente a un mes de salario. La base de cálculo de la indemnización es equivalente al último salario mensual, sin embargo existe un tope de 90 “unidades de fomento” (a fines del 2012 equivalente a US\$ 4.280 – esta unidad se reajusta en función del índice de precios al consumidor determinado por la autoridad competente del Gobierno de Chile-; a fines del 2012, 1 unidad de fomento era equivalente a US\$ 48), salvo que las partes hubieran estipulado una indemnización convencional.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	La indemnización por años de servicio para los trabajadores -con al menos un año de antigüedad- es equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por año de servicio y fracción superior a seis meses. Sin perjuicio de lo señalado, la indemnización está sujeta a los siguientes límites: a.- La última remuneración mensual, base de cálculo de la indemnización, está topeada en 90 “unidades de fomento” (equivalente a US\$ 4.280 aproximadamente). b.-La indemnización por año de servicio tiene un límite de 330 días (11 años). Sin embargo, este límite no es aplicable para los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981. Estos límites pueden ser modificados por acuerdo de partes. Sin embargo, los aportes del empleador a la cuenta de ahorro especial del trabajador, más los intereses que ésta genere -menos los gastos aplicables- pueden descontarse del monto de la indemnización. En la práctica, representa un descuento del 20% de la indemnización por despido.
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	El Código del Trabajo autoriza al empleador a despedir al trabajador sin que haya mediado culpa por parte de éste último. De acuerdo con la posición sostenida por el empleado, la “terminación sin culpa” puede darse en dos escenarios: (i) por necesidades de la empresa o redundancia del puesto por razones económicas (“necesidades de la empresa”) y (ii) despido por voluntad del empleador (“desahucio escrito del empleador”). El primer caso, es decir el despido basado en necesidades de la empresa o redundancia del puesto de trabajo por razones económicas, aplica para cualquier empleado. Esto no significa que el empleador pueda determinar el despido por su sola voluntad, por el contrario, el despido debe justificarse en motivos económicos o financieros que hagan imposible la continuación del contrato de trabajo. Es más, la jurisprudencia ha adoptado una posición más restrictiva, al exigir que los motivos económicos se basen en situaciones objetivas que no puedan atribuirse a la responsabilidad del empleador y que ésta situación de crisis económica afecte a toda la empresa y no a una sola parte del negocio. En el segundo caso, es decir el despido por voluntad del empleador (desahucio), solo aplica a trabajadores que tengan poder para representar al empleador, como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, así como en el caso de los trabajadores de casa particular. En este caso solo se requiere una notificación escrita indicando la terminación del contrato de trabajo. Esta notificación escrita juega un papel fundamental a la hora de determinar si el despido es injustificado o no. En este aspecto, el empleador se encuentra constreñido por lo establecido en la notificación ya que si el trabajador demanda ante el Juzgado alegando un despido injustificado, el empleador tiene la carga de probar la veracidad de las afirmaciones establecidas en la notificación, no pudiendo alegar motivos diferentes a los establecidos en la carta de notificación.
6: Duración del periodo de prueba (c)	No existe plazo de prueba en la legislación (salvo para los trabajadores domésticos).

<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>En caso de despido injustificado de trabajadores permanentes, el régimen legal establece dos opciones dependiendo de la causa del despido:</p> <p>1.- Si el despido estuvo motivado en las necesidades de la empresa, que no pudieron probarse en juicio, el Tribunal ordenará el pago de una indemnización adicional del 30% más la indemnización por tiempo de servicio.</p> <p>2.- Si no se estableció causa para el despido, o la causa estuvo motivada en razones distintas a las necesidades económicas (por ejemplo, incumplimiento grave del trabajador de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo) y fue injustificado, el empleado tiene derecho al pago de un mes de remuneración por falta de preaviso. Asimismo, tiene derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio, incluyendo una indemnización adicional que varía entre el 50% y el 100% del monto de la indemnización por tiempo de servicio.</p> <p>Existen indemnizaciones más onerosas en caso de despido por razones discriminatorias. Cálculos (para los indicadores EPL): Compensación por 20 años de antigüedad: promedio 65% por 11 meses de indemnización por tiempo de servicios = 7,2 meses.</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>Los trabajadores por tiempo indeterminado que fueren despedidos sin causa durante la licencia por enfermedad, tienen la opción de ser reincorporados a su puesto de trabajo. Esta opción también corresponde para aquellos trabajadores que gocen de protección especial (fuero). También gozan de protección legal frente al despido aquellos trabajadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad frente al empleo (por ejemplo embarazo, licencia por maternidad, representante sindical). Esta protección especial determina que el empleador no pueda despedir a estos trabajadores sin previa autorización judicial, la que deberá fundarse en el incumplimiento del empleado.</p> <p>Adicionalmente, el Procedimiento de Tutela Laboral prohíbe el despido por razones discriminatorias (por ejemplo actividad sindical, condición social, sexo).</p> <p>Como regla general, cuando el Juez declare que el despido es discriminatorio y además lo califique como "grave", el trabajador podrá optar entre la indemnización o la reincorporación. Del mismo modo, en caso de prácticas antisindicales del empleador que hayan determinado el despido de trabajadores que no tienen fuero sindical (por ejemplo representantes sindicales, trabajadores en negociación colectiva), el trabajador puede optar entre la compensación o la reinstalación.</p> <p>En caso de prácticas antisindicales que hayan determinado el despido de trabajadores que gozan de protección especial en virtud de su actividad sindical (por ejemplo representantes sindicales o trabajadores en negociación colectiva) la reinstalación es la única opción.</p> <p>En todas estas situaciones, los trabajadores tienen derecho a reclamar los salarios no percibidos durante el período en que fueron separados en forma injusta de sus puestos de trabajo.</p>
<p>9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)</p>	<p>Los empleados tienen un plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de terminación del contrato de trabajo para reclamar por despido injustificado.</p> <p>Si el reclamo por despido injustificado se entabló ante el Inspector del Trabajo en forma previa al reclamo judicial, al plazo de 60 días hábiles se incrementa por el tiempo que dure el proceso ante la Inspección del Trabajo. Sin embargo, este plazo no puede exceder de 30 días hábiles.</p>
<p>10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)</p>	<p>No existen restricciones.</p>
<p>11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)</p>	<p>La segunda renovación de un contrato de plazo fijo lo transforma en un contrato de duración indefinida.</p>
<p>12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos</p>	<p>La duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año (dos años en caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado). El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Están exceptuados los trabajadores de artes y espectáculos así como los trabajadores que se dedican a la práctica de fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de las dos situaciones mencionadas.</p>

13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	<p>Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de AET en los siguientes casos: (i) para reemplazar trabajadores durante su licencia; (ii) para eventos extraordinarios, tales como exposiciones, conferencias; (iii) para proyectos nuevos o expansión a nuevos mercados; (iv) por el período de inicio de actividad en empresas nuevas; (v) para aumentos ocasionales de trabajo; (vi) para trabajos urgentes, precisos e imposterables que requieran una ejecución inmediata (por ejemplo reparaciones en las instalaciones).</p> <p>El uso de una AET es ilegal en los siguientes casos. Esto implica que la AET no puede poner a disposición trabajadores en la empresa usuaria en las siguientes circunstancias: (i) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la empresa usuaria tales como gerentes, subgerentes; (ii) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; y (iii) para ceder trabajadores a otras AET.</p>
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen restricciones en cuanto a las renovaciones siempre que se respeten los plazos máximos establecidos en el ítem 15. La puesta a disposición del mismo trabajador de una AET en la empresa usuaria se considera ilegal si encubre una relación laboral permanente con la empresa usuaria. En este caso, la empresa usuaria será considerada el verdadero empleador.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	<p>El plazo de puesta a disposición de trabajadores de AET para eventos extraordinarios o para aumentos ocasionales de trabajo es de un máximo de 90 días. En los casos de nuevas empresas o nuevos proyectos el plazo es de 180 días. El plazo para (i) reemplazar trabajadores en licencia y (ii) para trabajos urgentes, precisos e imposterables que requieran una ejecución inmediata, es el necesario para cubrir estas situaciones.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio 3 meses y 6 meses = 4,5 meses</p>
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	<p>No se requiere autorización previa. Sin embargo, las AET solo pueden operar si están inscritas en un registro especial que al efecto lleva la Dirección del Trabajo y deberá constituir una garantía permanente en dinero. Por lo tanto, no pueden operar si no se encuentran inscritas en el registro.</p> <p>Este registro puede ser cancelado por la Dirección del Trabajo, en las siguientes situaciones:</p> <p>a.- Si la AET tiene una participación o relación societaria con la empresa usuaria;</p> <p>b.- Si la AET comete incumplimientos graves y reiterados de la legislación laboral. Esta situación ocurre cuando: (i) existen 3 o más incumplimientos laborales en el plazo de un año (ii) existen incumplimientos graves de la legislación sobre protección del trabajo de menores de edad, maternidad y en materia de remuneraciones.</p> <p>La Dirección del Trabajo tiene iniciativa para comprobar la ocurrencia de estos incumplimientos.</p>
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen exigencias de igualdad de trato.
18: Definición de despido colectivo (b)	No existen requerimientos en la legislación.
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	No existen requerimientos en la legislación.
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	No existen requerimientos en la legislación.
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No existen requerimientos en la legislación.

** Chile elaborado por la OCDE como parte de la actualización del 2013.

COLOMBIA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>No hay un procedimiento específico de notificación en caso de despido por justa causa o sin justa causa (Artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo- en adelante CST) pero, al momento de la extinción, los motivos del despido deben ser comunicados al trabajador (artículo 66 del CST).</p> <p>Sin embargo, en ciertas situaciones especiales de despido por justa causa, relacionadas con la mala conducta o bajo rendimiento del trabajador, debe otorgarse un preaviso de 15 días (Artículo 62 del CST, numerales 9 al 15).</p> <p>Por lo tanto, se debe notificar al trabajador en todos los casos, ya que la falta de ésta implica el reconocimiento de la ausencia de justa causa.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 1</p>
2: Plazo requerido para realizar una notificación de despido	<p>Para todos los trabajadores: no hay demora. La comunicación debe otorgarse en la fecha de terminación del contrato de trabajo.</p> <p>El preaviso en los casos de mala conducta o bajo rendimiento del trabajador son considerados en el Ítem 3.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 1 día</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>En general: No hay plazo de preaviso. La comunicación debe otorgarse en la fecha de terminación (Artículo 66 del CST). Sin embargo, en los siguientes casos, relacionados con la mala conducta o bajo rendimiento del trabajador, se requiere un preaviso no menor a 15 días (Artículo 62, numerales 9 a 15). Estos casos son: a) bajo rendimiento en relación con la capacidad del trabajador; b) el incumplimiento sistemático de las obligaciones legales o convencionales; c) todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa; d) el incumplimiento de las recomendaciones de salud prescritas por los médicos del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes; e) la ineptitud del trabajador para desempeñar la tarea asignada; f) la enfermedad crónica o contagiosa, que no sea de carácter profesional y cuya cura no haya sido posible en un plazo de 180 días.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio 0 días - 15 días, independientemente de la antigüedad) 7.5 días.</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>No hay indemnización en caso de despido por causa justificada ("justa causa"), la que esencialmente corresponde a la mala conducta o bajo rendimiento del trabajador, como se indica en el Ítem 5 (Artículo 62 del CST).</p> <p>La indemnización en caso de despido injustificado ("sin justa causa") varía dependiendo del salario mensual del trabajador (Artículo 64 del CST):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Remuneración inferior a 10 (diez) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV): <ul style="list-style-type: none"> 1) 30 d < 1 a 2) 20 d (además de los 30 d del numeral 1), por cada año adicional y proporcionalmente por fracción de año. b) Remuneración superior a los 10 (diez) (SMMLV) <ul style="list-style-type: none"> 1) 20 d < 1 a 2) 15 d (además de los 20 d del numeral 1), por cada año adicional y proporcionalmente por fracción de año. <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio de despido por justa causa y sin justa causa —en este caso usando los valores más altos-): 9 meses de antigüedad: 0.5 meses; 4 años de antigüedad: 1.5 meses; 20 años de antigüedad: 6.83 meses</p>

5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<p><u>Despido justificado:</u> El Artículo 62 del CST contiene una lista exhaustiva de los motivos de despido por justa causa, que se relacionan con la conducta o capacidad del trabajador. Entre otras: 1) actos deshonestos relacionados con la presentación de certificados falsos para obtener un puesto en la empresa, 2) actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina dirigidas contra el empleador, los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, personal directivo u otros trabajadores, cometidos dentro o fuera del lugar de trabajo, 3) daño causado intencionalmente a los edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y otros bienes pertenecientes a la empresa, 4) revelación de información confidencial o secretos comerciales, 5) bajo rendimiento, 6) incumplimiento sistemático de las obligaciones legales o convencionales, 7) condena penal, a menos que la sentencia haya sido suspendida, 8) todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa, 9) el incumplimiento de las recomendaciones de seguridad y salud prescritas por los médicos o las autoridades para prevenir enfermedades o accidentes, 10) ineptitud del trabajador para desempeñar las tareas asignadas, 11) enfermedad crónica o contagiosa que no sea de carácter profesional y cuya cura no haya sido posible en 180 días</p> <p>En estos casos no se debe pagar indemnización por despido (salvo en el señalado en el punto 11).</p> <p>Sin embargo, el empleador puede despedir sin justa causa siempre y cuando pague la indemnización por despido correspondiente.</p> <p><u>Despido injustificado:</u> cuando no hay justa causa que pueda alegarse y probarse por el empleador, o cuando el trabajador termina el contrato de trabajo debido a la mala conducta del empleador-despido indirecto (Artículo 62 y 64 del CST).</p>
6: Duración del periodo de prueba (c)	2 meses como máximo (Artículo 78 del CST). El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito.
7: Compensación por despido injustificado (d)	<p>En caso de despido injustificado solo corresponde el pago de la indemnización por despido. Sin embargo, si el empleador alegó justa causa y no puede probarla ante la Justicia, será condenado al pago de la indemnización por despido.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (20 años de antigüedad): promedio: 6.83 meses</p>
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	No hay opción de reintegro en caso de despido injustificado.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	3 años (Artículo 488 del CST).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	No existen restricciones en el uso de contratos a término fijo, excepto que deben celebrarse por escrito y tener una duración máxima de 3 años (Artículos 45 y 46 del CST).
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	<p>Sin límite.</p> <p>Los CTF pueden ser renovados indefinidamente (Artículo 46 del CST). En efecto, no hay restricciones en el número de CTF sucesivos. Aunque la duración máxima de los CTF es de 3 años, estos pueden ser renovados indefinidamente.</p>
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	<p>Sin límite.</p> <p>Como se ha mencionado, a pesar de que la duración máxima de CTF es de 3 años, estos pueden ser renovados indefinidamente. Por lo tanto no existe un límite en la duración máxima acumulada de CTF sucesivos.</p>
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	<p>De acuerdo con el artículo 77 de la Ley 50 DE 1990, el uso de AET solo se admite en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para los servicios requeridos de forma ocasional, accidental o transitoria como se indica en el artículo 6 del CST. 2) Para reemplazar a los trabajadores de la empresa usuaria que estén de vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de bienes, los períodos estacionales de cosecha y en la prestación de servicios. <p>La Ley 50 de 1990 prohíbe el uso de AET para reemplazar trabajadores en huelga en la empresa usuaria.</p>

14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	<p>Si.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para los servicios requeridos de forma ocasional, accidental o transitoria: 30 días (artículo 6 del CST) 2) Reemplazos: limitados al periodo para cubrir un evento particular. 3) Incremento en la producción y los servicios: por un plazo de 6 meses renovables por otro periodo de 6 meses. <p>Cálculo (para los indicadores EPL): Si</p>
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	<p>Si</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para los servicios requeridos de forma ocasional, accidental o transitoria: 30 días 2) Para cubrir reemplazos: el tiempo que demande cubrir esa situación particular. 3) Incrementos en la producción y servicios: 6 meses renovables por otro periodo de 6 meses. Total de 12 meses. <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio de 1 mes y 12 meses): 6.5 meses.</p>
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	Autorización, registro y obligaciones de reporte estadístico periódico ante el Ministerio de Trabajo (Artículos 84 y 88 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369).
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	Sí. El Artículo 79 de la Ley 50 de 1990 exige igualdad de trato entre los trabajadores de la empresa usuaria y los trabajadores de la AET en misión en la empresa usuaria.
18: Definición de despido colectivo (b)	<p>El Ministerio de Trabajo considera que existe despido colectivo cuando el mismo afecta (Artículo 67 de la Ley 50 de 1990):</p> <ol style="list-style-type: none"> a) En una empresa que tiene entre 10 y 50 empleados: al 30% de sus trabajadores; b) En una empresa de más de 50 empleados y hasta 100: al 20% de sus trabajadores; c) En una empresa de más de 100 empleados y hasta 200: al 15% de sus trabajadores; d) En una empresa de más de 200 empleados y hasta 500: al 9% de sus trabajadores; e) En una empresa de más de 500 empleados y hasta 1000: al 7% de sus trabajadores; f) En una empresa de más de 1000 empleados: 5% de sus trabajadores.
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	Sí. En caso de despidos colectivos, el empleador debe solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y comunicar por escrito y en forma simultanea sus trabajadores de tal solicitud.
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	<p>Los plazos adicionales refieren a la duración del procedimiento administrativo requerido para obtener la autorización del Ministerio de Trabajo. De acuerdo con el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el Ministerio de trabajo está obligado a emitir su decisión en un plazo de 2 meses.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 2 meses menos el plazo de preaviso previsto en el Ítem 3: 52.5 días.</p>
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	<p>No hay costos adicionales.</p> <p>De acuerdo con el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, no existen otros costos especiales salvo el pago de la indemnización por despido (que aplica para despido injustificado)</p> <p>No obstante, si los activos del empleador son inferiores a mil (1.000) SMMLV, la indemnización puede reducirse al 50%.</p>

COSTA RICA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	Despido individual: Despido sin justa causa, debe enviarse una notificación escrita al trabajador, artículo 28 del Código de Trabajo (en adelante CT). Despido por justa causa (esencialmente mala conducta del trabajador, ver el Ítem 5): es aconsejable enviar una notificación escrita, ya que si el trabajador plantea un reclamo ante la justicia, la notificación escrita constituye prueba de la causa alegada por el empleador, artículo 82 CT. Según el artículo 35 CT, en todos los casos de terminación del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a solicitar un certificado que indique, entre otros, las causas de finalización de la relación de trabajo. Cálculos (para los indicadores EPL): 1
2: Demora necesaria previa a la notificación	Para despido con o sin justa causa: se requiere notificación escrita. Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	Despido por justa causa: es aconsejable enviar una notificación escrita indicando la justa causa del despido (Artículo 82 CT). Sin embargo, no existe un plazo previo establecido por el CT. Despido injustificado: deben otorgarse los siguientes plazos de preaviso (Artículo 28 CT): 7 d > 3 m hasta 6 m 15 d > 6 m hasta 1 a 30 d > 1 a Cálculo (para los indicadores EPL): despido con y sin justa causa: 9 meses de antigüedad: 15 días, 4 años de antigüedad: 30 días, 20 años de antigüedad: 30 días.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	Despido por justa causa: no corresponde indemnización por despido (Artículos 81 y 82 CT). Despido injustificado: La indemnización por despido ("auxilio de cesantía) varía según la antigüedad del trabajador (Artículo 29 CT): > 3 m < 6 m: 7 días de salario 6 m < 1 a: 14 días de salario Desde 1 año de trabajo en adelante, con el importe de días de salario que surgen a continuación: Año 1: 19.5 d Año 2: 20 d por año o fracción superior de 6 meses Año 3: 20.5 d por año o fracción superior de 6 meses Año 4: 21 d por año o fracción superior de 6 meses Año 5: 21.24 d por año o fracción superior de 6 meses Año 6: 21.5 d por año o fracción superior de 6 meses Año 7: 22 d por año o fracción superior de 6 meses Año 8: 22 d por año o fracción superior de 6 meses Año 9: 22 d por año o fracción superior de 6 meses Año 10: 21.5 d por año o fracción superior de 6 meses Año 11: 21 d por año o fracción superior de 6 meses Año 12: 20.5 d por año o fracción superior de 6 meses Año 13 en adelante: 20 d por año o fracción superior de 6 meses Límite: últimos 8 años de la relación laboral. Cálculo (para los indicadores EPL): despido sin justa causa: 9 meses de antigüedad: 14 días; 4 años de antigüedad: 84 días; 20 años de antigüedad: 160 días. (A los efectos de los cálculos: 7 días (1 semana) equivalen a 0,23 meses).

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p>Según el CT de Costa Rica, <u>el empleador puede despedir al trabajador sin justa causa</u>, siempre que respete el plazo de preaviso (artículo 28 CT) y pague la indemnización por despido (auxilio de cesantía) (artículo 29 CT). Por lo tanto, el despido por motivos personales y por razones económicas constituye una alternativa para el empleador.</p> <p><u>Despido justificado ("Despido con justa causa")</u>: El artículo 81 CT establece justas causas para despedir, las cuales se relacionan principalmente con la conducta del trabajador y ,en ciertos casos, con su capacidad letras h y j). Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono; b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores; c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo; e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71; f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren; g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario. h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando; i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72; j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado; k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.</p> <p><u>Despido injustificado ("Despido sin justa causa")</u>: según los artículos 29, 81, 82 y 83 CT, el despido injustificado ocurre cuando el empleador no alega una justa causa para despedir, o no la demuestra en juicio o cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo debido a la mala conducta del empleador (despido indirecto: justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador).</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>El CT no establece en forma expresa un plazo de prueba, excepto para trabajadores domésticos. Sin embargo, surge en forma implícita ya que el trabajador no tiene derecho ni al preaviso (o su pago) ni a la indemnización por despido (auxilio de cesantía) salvo que haya estado trabajando por un plazo de 3 meses (Artículos 28, 80 y 102 CT).</p>
<p>7: Compensación tras un despido injustificado (d)</p>	<p>En caso de despido injustificado (Artículo 29), si el Tribunal (frente al reclamo del trabajador) entiende que no se probó la justa causa para despedir condenará al empleador a pagar: 1) preaviso, 2) indemnización por despido (auxilio de cesantía), 3) salarios caídos desde la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha en que la sentencia condenatoria quede firme (artículo 82 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 20 años de antigüedad: salarios caídos (6 meses de sueldo) más pago por falta de preaviso (30 días de salario).</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>No hay reintegro por despido injustificado (para los fines de EPL).</p> <p>El reintegro únicamente corresponde en caso de discriminación (raza, sexo, religión, edad) (artículo 624 CT), por motivos prohibidos como el embarazo (artículos 94 y 94 bis CT) o motivos sindicales (artículos 367 y 368). Estas situaciones no se consideran reintegro a los efectos de los cálculos de EPL.</p>

9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	El plazo máximo para realizar un reclamo por despido injustificado es 1 año (artículo 602 CT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Los CTF se admiten en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar (artículos 26 y 31 LC).
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	<p><u>Regla general:</u> La duración total del CTF no puede exceder 1 año. Si el trabajador continúa prestando servicios de la misma naturaleza después de su terminación, el contrato se considerará de duración indefinida (artículo 27 CT).</p> <p><u>Caso especial:</u> Para servicios que requieren capacitación técnica especial, la duración del contrato puede alcanzar 5 años (artículo 27 CT).</p> <p>El artículo 27 CT establece que los CTF pueden ser renovados. Sin embargo, no especifica el número máximo de renovaciones y prórrogas.</p> <p>Según la doctrina, únicamente se permiten las renovaciones si el servicio tiene duración limitada. Las renovaciones (como contrato inicial) no se permiten para la prestación de servicios de naturaleza permanente. Por lo tanto, los CTF son la excepción.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): Aunque el CT contempla las renovaciones, ya que los CTF son excepciones, el valor asignado es 2 (contrato inicial más una renovación).</p>
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	<p>Aunque la ley regula el límite para el contrato inicial (1 año/5 años), se entiende que las renovaciones tienen el mismo límite temporal.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de caso general y especial: 72 meses</p>
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No existen disposiciones expresas en el CT sobre las AET, salvo por la definición de "Intermediario" como toda persona que contrata los servicios de otra para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un tercero. En tal caso, ambas empresas serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y de las disposiciones de previsión social (Artículo 3 CT). Sin embargo, la Jurisprudencia (Sentencia Sala Segunda de la Corte N° 830. 1/10/2004 y Sentencia Sala Segunda de la Corte N° 863. 16/06/2010) define las AET (citando la doctrina) como empresas que suministran trabajadores con el objeto de satisfacer una la demanda temporal de trabajo en las empresas usuarias (es decir, atender demandas extraordinarias y temporales del mercado, sustituir un trabajador ausente o cubrir una vacante temporal durante un proceso de selección).
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	<p>No existen disposiciones legales expresas.</p> <p>En tal caso, se presume que las normas para los CTF aplican a los CTF entre la agencia y el trabajador.</p> <p>Si la asignación es de término fijo, usualmente coinciden la duración de la asignación y del contrato.</p>
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	<p>No existen disposiciones legales expresas.</p> <p>Las normas para los CTF aplican a los CTF entre la agencia y el trabajador. Aplicando esta regla y teniendo en cuenta que la jurisprudencia define las AET como aquellas agencias que proporcionan trabajadores para servicios temporales, se consideró un límite temporal de 24 meses/10 años para los CTF. Ver el Ítem 12.</p>
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	No existen disposiciones legales expresas.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen disposiciones legales expresas.
18: Definición de despido colectivo (b)	No existe una definición normativa sobre despido colectivo. Sin embargo, hay algunas situaciones que determinan la finalización de los contratos de trabajo (artículo 85 CT): la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono, que determine el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos.
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	<p>Dado que no existe regulación legal sobre los despidos colectivos, rigen las normas en materia de despido individual: el empleador debe dar preaviso (o pagarlo) y abonar la indemnización por despido (auxilio de cesantía). Por lo tanto, no existen requerimientos adicionales a los que aplican a los despidos individuales.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	<p>No existen demoras adicionales.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	<p>No existen costos adicionales a los que rigen para el despido individual (Artículo 85 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>

ECUADOR

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Según el artículo 169 del Código del Trabajo (CT), el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, entre otros, en los siguientes casos:</p> <p>1) <u>Despido justificado, alegado por el empleador</u>: requiere previa aprobación del Inspector del Trabajo ("visto bueno"). El procedimiento de notificación es el siguiente: El empleador debe presentar una solicitud ante el Inspector del Trabajo. Este último al recibir la solicitud visto bueno, debe notificar al trabajador dentro de las 24 horas. El trabajador dispone de 2 días para contestar. Cumplido este plazo, el Inspector del Trabajo determinará una fecha para realizar una investigación en el lugar de trabajo, cumplida la cual, dictará su resolución otorgando o negando el "visto bueno" (artículos 172, 545 numeral 5, 621, 622 del CT, información del sitio web del Ministerio de Trabajo). A solicitud del empleador, el Inspector del Trabajo podrá disponer la suspensión de la relación laboral, siempre que el empleador consigne el valor de 1 mes de salario. Si el Inspector del Trabajo negare el visto bueno, ésta suma deberá ser entregada al trabajador. Además deberá reintegrarlo a su puesto de trabajo. El caso de incumplimiento del empleador, éste deberá abonar la indemnización correspondiente al "despido intempestivo".</p> <p>2) <u>Justa causa alegada por el trabajador</u>: también requiere visto bueno del Inspector del Trabajo (artículo 173). El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo en caso de incumplimiento del empleador.</p> <p>3) <u>Despido injustificado o "despido intempestivo"</u>: cuando el empleador despide sin justa causa ni notifica en forma previa (artículo 188 CT).</p> <p>4) <u>Desahucio</u>: en caso de que cualquiera de las partes de por terminado el contrato de trabajo sin alegar justa causa. La parte que decida dar por terminado el contrato debe solicitar al Inspector del Trabajo que notifique a la otra parte. Dentro de las 24 horas, el Inspector del Trabajo deberá notificar la terminación del contrato (artículos 184, 545 numeral 5 y 624 del CT). Para los empleadores, el desahucio solo aplica en el caso de trabajadores contratados a plazo fijo. Por lo tanto, esta situación no se considera a los efectos de la metodología EPL.</p> <p><u>Razones económicas</u>: mencionadas en los Ítems 18 y 19.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Solo se considera el despido sin justa causa ("despido intempestivo"): 0.</p> <p>(De acuerdo con la metodología EPL, no se realizan promedios cuando el despido por justa causa se relaciona principalmente con la mala conducta del trabajador).</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p>Las demoras surgen de los procedimientos requeridos para el despido por justa causa ("visto bueno") y para el despido sin justa causa ("despido intempestivo"). El procedimiento de aprobación previa ("vista bueno") para el despido por justa causa, demora aproximadamente 15 días. Sin embargo, de acuerdo con la metodología EPL, dado que el despido por justa causa refiere principalmente a la mala conducta del trabajador, no se realizan promedios.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día, en caso de despido injustificado.</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Motivos personales: En caso de despido justificado e injustificado ("despido intempestivo"): no se establece un plazo de preaviso. Esta notificación se aborda en los Ítems 1 y 2. Sin embargo, el artículo 14 CT establece que ningún trabajador puede ser despedido en caso de haber desempeñado su cargo durante un plazo menor a un año. En la práctica, esto implica un "plazo de preaviso" para los trabajadores con entre 3 y 9 meses de antigüedad.</p> <p>Motivos económicos: En caso de liquidación final del negocio, el artículo 193 establece un plazo de preaviso de 30 días para la terminación de los contratos de trabajo. Ver Ítems 19 y 20.</p>

<p>4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)</p>	<p><u>Despido por justa causa:</u> se relaciona principalmente con la mala conducta del trabajador (su falta de capacidad es justa causa para el despido, únicamente en caso de que el empleador demuestre que la ineptitud del trabajador es manifiesta). No corresponde el pago de indemnización por despido.</p> <p><u>Despido sin justa causa:</u> En caso de despido injustificado o “despido intempestivo”, el empleador debe pagar la <u>indemnización por despido</u>, dependiendo de la antigüedad del trabajador (artículo 188 CT) y la <u>bonificación por desahucio</u>:</p> <p>Indemnización por despido (artículo 188 CT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • < 3 a: 3 m • > 3 a: 1 m de salario por cada año de trabajo, con un límite de 25 m. Las fracciones de año se consideran como un año completo para realizar los cálculos. <p>Bonificación por desahucio: asciende al 25% de la última remuneración mensual por año de servicio (artículos 188 y 185 CT).</p> <p>Cuando el empleador despide por justa causa, si se le niega la autorización previa o visto bueno, además del pago de la indemnización por despido y de la bonificación por desahucio, el empleado deberá recibir el depósito de 1 mes de salario. Éste último pago solo corresponde cuando el empleador haya solicitado la suspensión del trabajador durante el procedimiento de autorización o “visto bueno”.</p> <p><u>Motivos económicos:</u> En caso de liquidación definitiva del negocio que con lleva la terminación de los contratos de trabajo, el empleador está obligado a pagar la indemnización por despido injustificado (despido intempestivo), más bonificación por desahucio (artículos 193, 185 y 188 del CT). Ver los Ítems 18 a 21, requisitos adicionales para los despidos colectivos.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): despido injustificado: 9 meses de antigüedad en el empleo: 3 meses; 4 años de antigüedad: 5 meses; 20 años de antigüedad: 25 meses. (Para realizar los cálculos se consideró la indemnización por despido y la bonificación por desahucio). De acuerdo con la metodología EPL, dado que el despido por justa causa refiere principalmente a la mala conducta del trabajador, no se realizan promedios entre las distintas situaciones).</p>
<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido por justa causa:</u> Los artículos 172 y 310 del CT (entre otros) establecen una enumeración de las causas justas para despedir, las que se relacionan principalmente con la mala conducta del trabajador o su ineptitud manifiesta. En estos casos, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previa autorización o “visto bueno” del Inspector del Trabajo (artículos 172 y 183 del CT): 1) Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3) Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4) Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5) Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6) Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones con el Seguro Social. 7) Por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones médicas (artículo 172), 8) Revelación de secretos o divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador, 9) Presentación de certificados falsos que hayan inducido al empleador a celebrar el contrato (artículo 310: artesanos).</p> <p><u>Despido sin causa justificada:</u> denominado “despido intempestivo”: en casos en los cuales el empleador despide al trabajador sin justa causa y sin la notificación de preaviso (artículo 188 CT) o cuando el empleado decide dar por terminado el contrato de trabajo, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador (artículo 173 CT).</p> <p>En conclusión, los empleadores pueden despedir a sus trabajadores sin justa causa, siempre y cuando asuman el pago de la indemnización por despido y de la bonificación por desahucio.</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>El periodo de prueba tiene una duración máxima de 90 días (artículo 15 CT).</p>
<p>7: Compensación tras un despido injustificado (d)</p>	<p>En caso de despido injustificado, el empleador debe abonar la indemnización por despido y la bonificación por desahucio. Si el trabajador realiza una reclamación ante la Justicia, recibirá las compensaciones mencionadas. Por lo tanto, no existe compensación adicional en caso de despido injustificado.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0 meses.</p>

8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	<p>A pesar de que los trabajadores gozan de estabilidad laboral durante el primer año de trabajo (artículo 14 CT), no se considerada como reincorporación (dado que el empleador tiene la opción de esperar al vencimiento del plazo señalado).</p> <p>En caso que el Inspector del Trabajo niegue la solicitud de autorización previa ("visto bueno") en un despido por justa causa, expedirá una orden de reincorporación. Sin embargo, la sanción para el empleador que incumple la orden es el pago de la indemnización por despido injustificado o "despido intempestivo, artículo 622 CT, entre otras. De acuerdo con la metodología EPL, esta situación no se considera, dado que el empleador puede evitar la reincorporación mediante el pago de la indemnización por despido.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0.</p>
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	<p>El plazo de prescripción de la acción para reclamar por despido injustificado es de 3 años (artículo 635 CT).</p>
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	<p>Los CTF pueden clasificarse en (artículo 11 CT): 1) Contratos por tiempo fijo para actividades permanentes limitados a un plazo mínimo de 1 año y máximo de 2 años (artículos 11c, 14 y 184). 2) Contratos por temporada para trabajos cíclicos o periódicos, que se repiten todas las temporadas (artículo 11c y 17). Sin embargo, no califica como contrato a término fijo, ya que el trabajador puede reclamar la indemnización por despido si no es contratado para la siguiente temporada. 3) Contratos eventuales para: a) reemplazar a trabajadores ausentes por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad, b) atender una mayor demanda de producción o servicios, con un plazo límite de 6 meses en un periodo de 1 año (artículo 17 CT). 4) Contratos ocasionales para atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador y cuya duración no puede exceder de 30 días en un plazo de 1 año (artículo 17 CT), 5) Contratos por obra cierta y por tarea que por su naturaleza sea de duración limitada (artículo 16 CT).</p> <p>Por lo tanto, los CTF se permiten para: a) actividades permanentes con un límite de 2 años, b) razones objetivas o materiales para la realización de una obra o tarea que en sí misma es de duración limitada, c) necesidades especiales del empleador.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 3</p>
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	<p>La duración de los CTF no puede exceder 2 años. No se permiten las renovaciones (artículo 184 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 1 (contrato inicial)</p>
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	<p>24 meses (artículo 184 del CT).</p>
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	<p>El artículo 327 de la Constitución y Decreto Legislativo N° 8 de 2008 establece que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores debe ser bilateral y directa. Estas normas prohíben toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales del empleador, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de los trabajadores, en forma individual o colectiva. El incumplimiento de las obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral serán ser penalizados y sancionados de conformidad con la ley.</p> <p>El Decreto Legislativo N° 8 solo permite la prestación de servicios complementarios por parte de empresas autorizadas por el Ministerio de Trabajo cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de vigilancia, seguridad, mensajería, limpieza, ajenas a las actividades propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.</p> <p>Según la metodología EPL, esta modalidad no encuadra en la definición de AET.</p>
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	<p>El uso de AET es ilegal (Artículo 327 de la Constitución, Decreto Legislativo N°8)</p>
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	<p>El uso de AET es ilegal (artículo 327 de la Constitución, Decreto Legislativo N°8)</p>
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	<p>El uso de AET es ilegal (artículo 327 de la Constitución, Decreto Legislativo N°8)</p>
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	<p>El uso de AET es ilegal (artículo 327 de la Constitución, Decreto Legislativo N°8)</p>

<p>18: Definición de despido colectivo (b)</p>	<p>No existe una definición normativa de despido colectivo por razones económicas. Sin embargo, la liquidación definitiva del negocio, produce la terminación de los contratos de trabajo (artículo 193 CT). En tal caso, el empleador deberá abonar la indemnización por despido (artículo 188 CT), el bono por desahucio (artículo 185) y seguir los procedimientos descritos en el Ítem 20.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de liquidación definitiva del negocio (4) y otros tipos de cese de actividad que puede ser tratados como despidos individuales intempestivos (0): 2</p>
<p>19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)</p>	<p>No existen requisitos de notificación adicionales.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
<p>20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)</p>	<p>En caso de despidos colectivos como consecuencia de la liquidación final del negocio, el empleador deberá notificar a los trabajadores con 30 días de anticipación (artículo 193 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): (promedio entre liquidación final del negocio (30 días) y despido intempestivo (1 día)) menos 1 día del Ítem 2 ("despido intempestivo"): 14.5 días.</p>
<p>21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)</p>	<p>No existen costos adicionales a los que rigen para el despido individual (pago de indemnización por despido más "bono por desahucio").</p> <p>Según el artículo 193, el empleador está obligado a recontratar a los trabajadores si la empresa retoma sus actividades en un plazo de 1 año (no se tiene en cuenta para los cálculos de EPL).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): no existen restricciones adicionales: 0</p>

EL SALVADOR

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	No hay formalidad especial. El empleador debe notificar el despido personalmente o por medio de su representante (artículo 55 del Código de Trabajo – en adelante CT). El despido que fuere comunicado por persona diferente al empleador o a sus representantes no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el empleador o por sus representantes. En caso de ser solicitado por el trabajador, el empleador debe presentar un certificado que mencione las causales de terminación del contrato. Razones económicas: incluidas en los Ítems 18 y 19. Cálculos (para los indicadores EPL): 1
2: Demora necesaria previa a la notificación	No existen demoras. El trabajador debe ser notificado. Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	No existe plazo de preaviso en caso de despido.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	No corresponde el pago de indemnización en caso de despido por justa causa, que corresponde esencialmente a la mala conducta del trabajador (la falta de confianza como justa causa de despido solo aplica para trabajadores que ocupan cargos de dirección y supervisión). <u>Cese de actividad por razones económicas:</u> También terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas: a) Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o por la reducción definitiva de las labores, motivados por la incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente. b) Por clausura del negocio motivada por agotamiento de la materia explotada por la industria extractiva, y autorizada por sentencia del Juez de Trabajo competente. Los restantes despidos por causas económicas que no encuadren dentro de estas categorías, serán considerados “despidos de hecho”, y generarán indemnización. <u>Despido injustificado:</u> La indemnización es equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del salario básico de 15 días (artículo 58 CT). Corresponde esta misma indemnización en caso de terminación del contrato de trabajo por incumplimiento del empleador, artículo 53 del CT (despido de hecho). Cálculos (para los indicadores EPL): según la metodología EPL: se debe hacer el siguiente cálculo: Promedio: 1) Trabajadores comunes - se toma la indemnización por despido injustificado y 2) Trabajadores con cargo de dirección y supervisión (ver Ítem 5, numeral 3). Para éstos últimos trabajadores se debe hacer un promedio entre la indemnización por causas económicas (injustificadas) y la indemnización por razones personales (en éste último caso se debe hacer otro promedio entre despido por justa causa y despido sin justa causa): 9 meses de antigüedad: 19,69 días; 4 años de antigüedad: 3.5 meses; 20 años de antigüedad: 17.5 meses.

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido por justa causa:</u> El artículo 50 del CT establece que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa. Estas refieren principalmente a la mala conducta del trabajador y para ciertos trabajadores a la pérdida de confianza. Son justas causas para despedir, las siguientes: 1) por haber engañado al trabajador al patrono al celebrar el contrato mediante la presentación de recomendaciones o certificados laborales falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de que el trabajador complete 30 días de trabajo 2) negligencia reiterada del trabajador, 3) por la <u>pérdida de la confianza</u> del empleado, cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el empleador estableciere para justificar la pérdida de confianza. La Corte Suprema de Justicia –Sala Civil, Sentencia N° 436-2002 de 13/08/2002 señala que el empleador debe presentar prueba irrefutable para convencer al juez que procede el despido por falta de confianza; 4) por revelar el trabajador secretos de la empresa o asuntos administrativos que puedan causar perjuicios al empleador; 5) por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa, o fuera de ésta, cuando se encontrare desempeñando sus laborales, 6) por cometer el trabajador actos irrespetuosos en contra el empleador, o contra sus familiares, siempre que no haya precedido provocación por parte de éstos, 7) por cometer el trabajador actos que generen una grave alteración de las actividades de la empresa; 8) por poner el trabajador (de manera intencional o por negligencia) en riesgo la seguridad de las personas o la de sus compañeros de trabajo, 9) por dañar deliberadamente las instalaciones, la maquinaria, las herramientas, los implementos de trabajo, los bienes o las mercancías, 10) por faltar a su trabajo sin justificación durante dos días laborales consecutivos, o durante un total de tres días en un mismo mes; 11) por no presentarse a realizar sus labores en la fecha convenida o si, a pesar de presentarse, luego de haber sido puesto en libertad, la falta hubiera sido cometida contra el empleador u otras personas relacionadas con él, 12) por grave incumplimiento de las disposiciones del contrato de trabajo, 13) por desobedecer las órdenes del empleador (o de sus representantes), 13) por consumir alcohol u otras drogas durante sus horas laborales, o trabajar bajo el efecto de éstas, 14) por violar las obligaciones dispuestas en el Art. 24 CT.</p> <p>En estos casos, no corresponde el pago de indemnización por despido. Tampoco corresponde el pago de indemnización en caso de despidos motivados en razones económicas, previa aprobación del Juez: 1) cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o la reducción definitiva de las labores, motivados por la incoasteabilidad de los negocios y 2) por clausura del negocio derivada del agotamiento de la materia explotada por la industria extractiva (artículo 49 CT).</p> <p>Sin embargo, el empleador puede despedir sin justa causa mediando el pago de la indemnización por despido (tanto por razones personales como económicas).</p> <p><u>Despido sin justa causa:</u> Según el Artículo 55 del CT, el despido injustificado se da cuando el empleador no prueba la justa causa o cuando el trabajador finaliza el contrato por incumplimiento del empleador, artículo 53 del CL (despido de hecho).</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>El periodo de prueba es de 30 días como máximo (artículo 28 CT).</p>
<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>En caso de despido injustificado, si el trabajador demanda ante la justicia, el empleador deberá abonar, además de la indemnización por despido, los salarios caídos desde la fecha de la demanda hasta la fecha de la sentencia, con un límite de 35 días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días (artículo 420 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): (20 meses – 17.5 meses) más 55 días= 4.5 meses.</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>No hay reintegro en caso de despido injustificado.</p> <p>Sin embargo, existen ciertas categorías de trabajadores que gozan de protección especial: las mujeres embarazadas o en estado de gravidez (artículo 113 del CT), los representantes sindicales (artículo 214 y 248 CT). Estos trabajadores no pueden ser despedidos durante ciertos plazos. Además debe seguirse un procedimiento especial.</p>
<p>9: Periodo máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)</p>	<p>El plazo para reclamar por despido injustificado es de 60 días (artículo 610 CT).</p>
<p>10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)</p>	<p>Solo se permite por razones objetivas. El CT permite el uso de CTF para tareas que por su naturaleza sean de duración limitada, para realizar labores transitorias o temporales, o para sustituir a un empleado cuyo contrato de trabajo esté suspendido temporalmente (artículos 25 a 27 CT).</p>
<p>11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)</p>	<p>No existen limitaciones legales. Sin embargo, los CTF son la excepción, y como tal las renovaciones sucesivas pueden considerarse como un único contrato de duración indefinida.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): estimación de 2(contrato inicial más 1 prórroga).</p>

12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen limitaciones a texto expreso.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No existen disposiciones legales.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen disposiciones legales. De acuerdo con la metodología EPL, las reglas de los CTF aplican para los contratos celebrados entre la agencia y los trabajadores.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen disposiciones legales. Las disposiciones legales relacionadas con los CTF aplican a los CTF entre la agencia y el trabajador.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No existen disposiciones legales.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen disposiciones legales.
18: Definición de despido colectivo (b)	No existe una definición normativa de despido colectivo por razones económicas. La jurisprudencia por su parte, lo define como el cese de por lo menos dos trabajadores (Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia 30/06/2000, N° 420-2000) Los empleadores pueden despedir a sus trabajadores siempre que paguen la indemnización por despido correspondiente. Sin embargo, en ciertas situaciones, el empleador no debe abonar la indemnización por despido, previa autorización judicial: a) cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o reducción definitiva de las labores, motivados por la incosteabilidad de los negocios y b) por clausura del negocio motivada por agotamiento de la materia prima explotada por la industria extractiva (artículo 49 CT). Cálculos (para los indicadores EPL): dado que las normas sobre despidos individuales pueden aplicarse, no existen restricciones adicionales,: 0
Ítem 19 Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	Se requiere autorización judicial previa en las situaciones señaladas en los literales a) y b) del Ítem 18, en cuyo caso, no corresponda el pago de indemnización por despido. Para los restantes casos de despido colectivo, no se requieren procedimientos de notificación adicionales (salvo el pago de la indemnización por despido). Cálculos (para los indicadores EPL): dado que las normas sobre despidos individuales pueden aplicarse, no existen restricciones adicionales: 0
Ítem 20 Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	En las situaciones referidas en el Ítem 18 el proceso de autorización judicial insume cierto plazo. En caso de cierre definitivo, total o parcial de la empresa, la incosteabilidad deberá haber durado como mínimo 3 meses o un período mayor que el Juez estime razonable. Cálculos (para los indicadores EPL): dado que las normas sobre despidos individuales pueden aplicarse, no existen restricciones adicionales : 0
Ítem 21 Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No existen costos adicionales (sino menores en los casos descritos en el Ítem 18 previa autorización judicial). Cálculos (para los indicadores EPL): dado que las normas sobre despidos individuales pueden aplicarse, no existen restricciones adicionales: 0

GUATEMALA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Terminación de contrato individual: el Código de Trabajo (en adelante CT) distingue entre despido por justa causa (artículo 77 del CT) y despido sin justa causa (artículo 82 del CT).</p> <p><u>Despido por justa causa</u>: notificación escrita al empleado indicando la causa del despido (artículo 78 del CT).</p> <p><u>Despido sin justa causa</u>: no se señalan procedimientos específicos de notificación en el CT (artículo 82 del CT).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (solo se considera el despido sin causa justa): 0</p>
2: Plazo requerido para realizar una notificación de despido	<p><u>Despido por justa causa</u>: una notificación escrita indicando la causa de despido (artículo 78 del CT)</p> <p><u>Despido sin justa causa</u>: no hay disposición legal para los procedimientos de notificación o demoras previas a su inicio.</p> <p>Cálculo: (para los indicadores de la EPL): 1 día</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>No hay plazos de preaviso.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 0</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Despido por justa causa: No hay indemnización por despido (artículo 77 del CT).</p> <p>Despido sin justa causa: La indemnización por despido equivale a 1 mes de salario por cada año de trabajo o proporcionalmente por fracción de año (artículo 82 del CT). La misma indemnización aplica para el despido indirecto (artículo 79 del CT).</p> <p>Cálculo: (para los indicadores EPL): despido sin justa causa: 9 meses de antigüedad: 0.75 meses; 4 años de antigüedad: 4 meses; 20 años de antigüedad: 20 meses</p>

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido justificado</u> (despido por justa causa): El artículo 77 del CT establece las causas justas de despido, las que se relacionan principalmente con la conducta del trabajador: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores. b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo. d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo. e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63. f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes. g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores. h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono. i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado. j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.</p> <p><u>Despido injustificado</u>: De acuerdo con el artículo 82 del CT un despido injustificado ocurre cuando no hay justa causa para despedir. El contrato también finaliza como consecuencia de la mala conducta del empleador (despido indirecto, causales del artículo 79 del CT).</p> <p>De acuerdo con el CT de Guatemala, el empleador siempre puede despedir al trabajador sin causa justificada abonando la indemnización por despido (indemnización por tiempo servido, artículo 82 del CT). Por lo tanto, es posible despedir por razones personales y cese de actividades.</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>El periodo de prueba es de dos meses (artículo 81 del CT).</p>
<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>El trabajador goza del derecho de emplazar al empleador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido. Si el empleador no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador, además de la indemnización por despido, los salarios que el trabajador dejó de percibir desde el momento del despido hasta el pago de la indemnización con un límite de 12 meses (artículo 78 del CT).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (20 años de antigüedad, 6 meses de duración del proceso judicial): 6 meses.</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>No hay reincorporación del trabajador en caso de despido injustificado. Sin embargo, existen ciertas categorías de trabajadores que tienen una protección especial: mujeres embarazadas o madres recientes (artículo 151 del CT), miembros de un sindicato (artículo 209 del CT), despido durante un conflicto colectivo (artículo 380 del CT) o durante un paro que sea declarado ilegal (artículo 251). Estos trabajadores no pueden ser despedidos durante ciertos periodos de tiempo o sin seguir un procedimiento especial.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 0.5 (despido durante un conflicto colectivo)</p>
<p>9: Periodo máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)</p>	<p>El periodo de tiempo máximo para entablar una reclamación por despido injustificado es de 30 días (artículo 260 CT).</p>

10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	De acuerdo con el artículo 25 del CT los contratos de trabajo pueden ser: a) De duración indefinida: cuando no se especifica fecha para su terminación; b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando la naturaleza de la tarea es en sí misma de duración limitada; c) Por obra determinada: cuando los servicios se ajustan a la obra realizada. El artículo 26 del CT establece que todo contrato de trabajo debe considerarse celebrado por tiempo indefinido, salvo estipulación expresa en contrario. Los CTF no se permiten para actividades permanentes. Por lo tanto, los CTF son la excepción y solo se permiten para los servicios accidentales o temporales. Cálculo (para los indicadores EPL): 0
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	No hay disposición expresa en el CT. Los CTF son la excepción, artículo 26. Por lo tanto, las renovaciones adicionales pueden ser consideradas contrato indefinido. Cálculo (para los indicadores EPL): 2 (contrato inicial más 1 renovación).
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No hay regulación expresa en el CT.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No hay regulación general para las AET, sin embargo, el artículo 5 del CT define la figura de "intermediario" como la persona que contrata en nombre propio uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un tercero (llamada "patrono"). Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con los trabajadores, en cuanto refiera a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente CT, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos y capitales propios. Las agencias de este tipo operan en Guatemala y su régimen está reglamentado por los acuerdos comerciales celebrados entre las partes (AET y la firma usuaria). Cálculo (para los indicadores EPL): 4
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	Sin reglamentación jurídica. Las restricciones y renovaciones dependen de lo que las partes hayan acordado (contratos comerciales entre la AET-Firma Usuaria). Según la metodología EPL, las normas de los CTF aplican para la AET y la Firma Usuaria.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	La duración depende de los contratos comerciales celebrados entre las partes.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No hay regulación legal.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No hay regulación legal. El principio de salario igualitario rige para los trabajadores que desarrollan tareas para un mismo empleador (artículo 102 de la Constitución y 89 del CT), pero no es el caso a estudio.
18: Definición de despido colectivo (b)	No hay definición legal de despido colectivo por razones económicas y no hay límites establecidos. Sin embargo, hay ciertas situaciones que determinan la extinción de los contratos de trabajo: 1) caso fortuito o de fuerza mayor, 2) procedimientos de quiebra o liquidación, 3) incapacidad o muerte del empleador (artículo 85 literal b del CT). En estos casos, la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (en caso de conflicto entre las partes), debe cuantificar, discrecionalmente, el valor de la indemnización por despido, que no puede exceder de 2 días de salario o ser superior a 4 meses de salario por trabajador. A pesar de lo anterior, el empleador puede despedir sin causa justificada pagando la indemnización correspondiente (artículo 82 del CT).
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	A pesar de que el artículo 85 literal c) requiere la participación de la Inspección General de Trabajo (o Tribunal de Trabajo y Previsión Social –en caso de conflicto–), dado que se pueden seguir los procedimientos estándar para despido por causa justificada, no hay requisitos de notificación adicionales. Cálculo (para los indicadores EPL): 0 (se pueden seguir los procedimientos para despidos individuales).
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	Dado que se pueden seguir los procedimientos estándar para el despido individual, no hay plazos adicionales. Cálculo (para los indicadores de la EPL): 0
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	Dado que se pueden seguir los procedimientos estándar para el despido individual, no hay otros costos especiales. Cálculo (para los indicadores EPL): 0

HONDURAS

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	El empleador debe notificar por escrito al trabajador, indicando la causa de terminación del contrato de trabajo. Posteriormente, no podrá alegar motivos diferentes a los mencionados en la notificación, artículo 117 del Código del Trabajo (en adelante CT).
2: Demora necesaria previa a la notificación	Debe enviarse una notificación escrita al trabajador. El periodo de preaviso comienza desde el día siguiente al de la notificación respectiva (artículo 119 CT). Cálculo (para los indicadores EPL): 1 día de entrega de la notificación al trabajador más 1 día de retraso para el inicio del cómputo del plazo: 2 días
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	El plazo de preaviso varía según la antigüedad del trabajador (artículo 116 CT): a) 24 horas, si el empleado prestó servicios durante por lo menos 3 m. b) $1\text{ s} > 3\text{ m} < 6\text{ m}$. c) $2\text{ s} > 6\text{ a} < 1\text{ a}$. d) $1\text{ m} > 1\text{ a} < 2\text{ a}$. e) $2\text{ m} > 2\text{ a}$.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<u>Despido por justa causa:</u> No corresponde el pago de indemnización en caso de despido por justa causa, la cual se relaciona con la conducta o capacidad del trabajador, artículo 112 CT. <u>Despido injustificado:</u> Cuando el empleador no alega justa causa o cuando frente al emplazamiento del trabajador, la justa causa alegada no puede ser probada ante los Tribunales del Trabajo. El contrato de trabajo también termina por incumplimiento del empleador, despido indirecto (artículos 114 y 120 CT). En estos casos, el empleador debe abonar la indemnización por despido (denominada "Auxilio de cesantía"), si el trabajador no solicita su reintegro: a) 10 d de salario $> 3\text{ m} < 6\text{ m}$. b) 20 d de salario $> 6\text{ m} < 1\text{ a}$. c) Después de un trabajo continuo mayor de 1 año, 1 salario mensual por año, y proporcionalmente según las fracciones de año, con un límite de 25 salarios mensuales. La indemnización por despido injustificado se analiza en el Ítem 7. Cálculo (para los indicadores EPL): 0 (según metodología de la OCDE estos resultados se incluyen como compensación en el Ítem 7).
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<u>Despido justificado:</u> El artículo 112 del CT incluye una lista de justas causas para despedir, las que se relacionan con la capacidad o conducta del trabajador: 1) engaño del trabajador mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud, 2) actos de violencia, injurias, malos tratos, o grave indisciplina en el lugar de trabajo o fuera de él, contra del empleador, sus familiares, el personal directivo o los compañeros de trabajo, 3) daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materia prima, herramientas y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, 4) actos inmorales o delictuosos comprobados, 5) divulgación de secretos comerciales 6) condena por crimen o simple delito, 7) ausencias injustificadas durante dos días laborales consecutivos, o durante tres días en el plazo de un mes, 8) negativa manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o de seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, 9) la inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato, 10) el descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros, 11) violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales o cualquier falta grave de conducta. Adicionalmente, el artículo 111 del CT establece causas de terminación por razones de naturaleza económica que, en ciertos casos, se consideran despido justificado. Sin embargo, estas razones refieren a caso fortuito o fuerza mayor, insolvencia o quiebra, suspensión de actividades por más de 120 días por falta de materia prima, exceso de producción, falta de fondos y falta de rentabilidad. En los casos de despido por justa causa no corresponde el pago de indemnización por despido (Auxilio de Cesantía). <u>Despido injustificado:</u> Según el artículo 120 del CT, el despido injustificado ocurre cuando el empleador no alega justa causa o cuando la justa causa alegada no puede probarse en juicio, artículo 113. También o cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo como consecuencia de faltas graves del empleador - despido indirecto (Artículo 114 CT). Motivos personales y razones económicas: El CT es muy estricto en la causal de despido por ineficiencia o inhabilidad del trabajador, ya que requiere que ésta sea manifiesta. Adicionalmente, el cese de actividad no es causa justa para el despido de un solo trabajador. Cálculos (para los indicadores EPL): 2.5

6: Duración del periodo de prueba (c)	El periodo de prueba no puede exceder de 60 días (artículo 49 CT) y debe pactarse por escrito (artículo 50 CT).
7: Compensación tras un despido injustificado (d)	El artículo 112 CT establece causas justas para despedir. Sin embargo, frente al reclamo del trabajador, si el empleador no prueba la justa causa, el trabajador tiene derecho a recibir la indemnización por despido injustificado (ver Ítem 4) más los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo hasta que la sentencia judicial quede firme (salarios caídos). Cálculos (para los indicadores EPL): pago de indemnización por despido (20 meses) más salarios caídos (6 meses): 26 meses.
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	Según el artículo 113 del CT, el trabajador puede solicitar el reintegro si el empleador no prueba en juicio la justa causa alegada (Artículo 112). En tal caso, el trabajador puede optar entre solicitar el pago de la indemnización por despido injustificado (más salarios caídos), o el reintegro a su puesto de trabajo. Si el juez ordena la reinstalación, no corresponde la indemnización por despido, pero sí los salarios caídos.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	La acción para reclamar por despido injustificado prescribe a los 2 meses (60 días) contados desde la terminación del contrato de trabajo (artículo 864 CT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	El artículo 46 CT, permite la celebración de CTF: a) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia que determina la terminación del contrato b) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente el precio del servicio, desde que se inician las laborales hasta su terminación, tomando en cuenta el resultado del trabajo. El contrato de obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la obra o hasta la total prestación del servicio. El Artículo 47 establece que los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen el carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Los contratos relativos a trabajos de naturaleza permanente o continua se consideran celebrados por tiempo indefinido, a pesar de que se hayan pactado como CTF.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	El artículo 48 del CT establece que la duración máxima de un CTF es de un 1 año en general; o de 5 años para servicios que requieran preparación técnica especial. No obstante, CTF es susceptible de prórroga. La ley no especifica un número máximo de renovaciones. Dado que los CTF son la excepción, se entiende que las renovaciones o prórrogas se admiten si subsisten las causas objetivas para su uso, artículo 48 CT.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen regulaciones especiales sobre la duración máxima acumulada de contratos sucesivos. Dado que los CTF son la excepción, se estableció un límite de una prórroga. Regla general: 1 año contrato inicial más 1 año prórroga: total 2 años Trabajadores especializados: 5 años contrato inicial más 5 años de prórroga. Total 10 años. Cálculos (para los indicadores EPL): Promedio $(10+2)/2=6$ años.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No existen disposiciones legales hasta la fecha. (Se están estudiando diferentes propuestas presentadas por los siguientes actores: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social –STSS-, trabajadores, agencias). No obstante, el artículo 7 CT define la figura de los intermediarios, contratistas y Agencias Privadas de Empleo (APE). La definición de APE no concuerda con el concepto de AET considerado por la metodología EPL. En efecto, mientras que las APE ofrecen servicios que se limitan a vincular la oferta y demanda de empleo, las AET son empleadores profesionales, que suministran trabajadores, en forma temporal a una tercera empresa. Sin embargo, la definición de Intermediario y Contratista (Artículo 7 CT) se asemeja a la definición de la OCDE. En estos casos, el CT determina que las empresas (patronos) son solidariamente responsables de las obligaciones laborales legales o contractuales de sus trabajadores.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen disposiciones legales. Según la metodología OCDE, las normas dispuestas para los CTF aplican a los contratos entre la agencia y el trabajador. Si las labores son de término fijo, debe coincidir la duración de la asignación y de los contratos.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen disposiciones legales.
16 ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	No existen disposiciones legales.

17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen disposiciones legales.
18: Definición de despido colectivo (b)	No existen definiciones normativas sobre el despido colectivo por razones económicas. Sin embargo, el CT permite la suspensión de los contratos de trabajo por razones económicas. Si la suspensión supera los 120 días, el empleador puede proceder a la terminación de los contratos de trabajo, siempre que se siga un procedimiento especial (artículo 111, literal h) numerales 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 100). Esta situación aplica a la falta de materia prima, el exceso de producción, falta de rentabilidad, falta de fondos e imposibilidad de conseguirlos.
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	Las disposiciones legales refieren a la suspensión de actividades. El artículo 102 del CT establece que si el empleador va a suspender sus laborales, debe dar aviso a los trabajadores afectados, con treinta (30) días de anticipación a la interrupción de los trabajos y adjuntar una copia de esta notificación a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. La suspensión de los contratos por razones económicas debe contar con la autorización de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social: Artículo 101 CT. Cálculos (para los indicadores EPL): 1
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	Es obligatorio enviar una notificación previa de 30 días a los trabajadores afectados por la suspensión. El empleador debe enviar una copia de esta notificación a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. La suspensión debe ser autorizada según el Art. 101 CT. Cálculos (para los indicadores EPL): 30 días
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No existen costos especiales adicionales. No obstante, puede suceder que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social niegue la autorización. Cálculos (para los indicadores EPL): 0.5

JAMAICA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	El despido debe notificarse por escrito, salvo que se realice en presencia de un testigo con credibilidad (Sección 3, Sub-sección 1 "The Employment Termination and Redundancy Payments Act", en adelante, ETRPA). Si el trabajador es despedido por redundancia (ver definición ítem 4), el empleador deberá enviarle una comunicación escrita indicando la forma de cálculo de la indemnización por despido.
2: Demora necesaria previa a la notificación	No existen demoras. Debe entregarse una notificación escrita al trabajador. Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día, cuando la notificación se puede entregar directamente al trabajador.
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	El plazo de preaviso para trabajadores que han desempeñado tareas durante 4 semanas o más, es: i) No menor de 2 s < 5 a j) No menor de 4 s > 5 a < 10 a k) No menor de 6 s > 10 a < 15 a l) No menor de 8 s > 15 a < 20 a m) No menor de 12 s para un trabajador que desempeñó tareas por 20 años o más Se admite el pago por falta de preaviso (Pay in lieu of notice). (Sección 3, Sub-sección 1 ETRPA)
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	Regla general: no hay indemnización por despido. La indemnización por despido solo corresponde para trabajadores con 104 semanas de antigüedad (2 años) que sean despedidos por redundancia ("Redundancy"). A los efectos de la ETRPA , se entiende que el despido se produjo por redundancia, si éste puede atribuirse en todo o en parte: a) Al hecho que el empleador ha dejado de ejercer la actividad para la cual el trabajador fue contratado o ha dejado de ejercer dicha actividad en el lugar en que el trabajador fue contratado. b) Al hecho de que los requerimientos del negocio han disminuido o cesado para las tareas específicas que realizaba el trabajador. c) Al hecho de que el trabajador haya sufrido lesiones a causa de un accidente de trabajo o haya contraído una enfermedad profesional. Un trabajador por temporada que haya prestado servicios durante dos o más temporadas consecutivas, se considera despedido por redundancia si se dan las circunstancias mencionadas en los literales a), b) o c), o si el trabajador no es contratado para las temporadas subsecuentes. La indemnización por despido equivale a: 2 semanas de salarios por año, para los primeros diez años de trabajo; 3 semanas de salario por año, desde el décimo año de trabajo en adelante. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de redundancia y regla general (no hay indemnización): 9 meses de antigüedad: 0; 4 años de antigüedad: 4 semanas; 20 años de antigüedad: 25 semanas.

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido justificado:</u> a) Redundancia: cuando se respeta el plazo de preaviso y se paga la indemnización (Sección 3 ETRPA). b) Por motivos personales (pérdida de confianza). El Tribunal de Apelaciones sostuvo que, dado que la empresa abonó un monto razonable por falta de preaviso, no estaba obligada a probar la pérdida de confianza en el trabajador (Apelación Civil ante el Magistrado Residente N° 17/2011. Caso <i>Rosmond Johnson c/ Restaurants of Jamaica Limited</i>).</p> <p><u>Despido injustificado:</u> No existe una definición de despido injustificado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en Jamaica, existen dos organismos que tienen competencia para resolver reclamaciones relacionados con el despido: 1) <u>Poder Judicial</u> (Magistrado Residente, Corte de Apelaciones, Corte Suprema) tiene competencia para resolver reclamos por despido ilícito ("Wrongful dismissal") y condenar al pago de los daños causados (el despido ilícito refiere al: incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador, incumplimiento de los procedimientos internos previos a la terminación del contrato, incumplimiento de las causas taxativas para despedir incluidas en el contrato de trabajo, generalmente basadas en la jurisprudencia ("common law"); 2) <u>Tribunal de Disputas Industriales</u> ("Industrial Dispute Tribunal", en adelante, IDT) tiene competencia para resolver reclamos por despido injustificado ("Unfair or unjustifiable dismissal"). Desde el año 2010, en virtud de la modificación de "Labour Relations and Industrial Disputes Act" (en adelante LRIDA), no es necesario que el reclamo sea planteado por el sindicato como consecuencia de un conflicto colectivo, sino que cualquier trabajador que haya sido despedido en forma injustificada puede reclamar ante el IDT. En consecuencia, a partir de esta modificación, el IDT es el único Tribunal con competencia para resolver reclamos por despido injustificado y ordenar la reinstalación del trabajador. (La competencia del Poder Judicial queda circunscripta a los reclamos por despidos ilegales –"wrongful dismissal" – con la limitación adicional que solo puede condenar al pago de los daños causados, es decir, no tiene competencia para ordenar el reintegro del trabajador).</p> <p>La Sección 12, Subsección 5 de la LRIDA, fija la compensación por despido injustificado. Según la jurisprudencia y las disposiciones legales, el despido injustificado incluye, entre otros, el despido por motivos de raza, sexo, lugar de nacimiento, opiniones políticas, color o religión (Constitución de Jamaica, artículo 24), el despido que viola las disposiciones de un convenio colectivo; el despido motivado en el incumplimiento de contrato de trabajo, que no puede ser probado en juicio por el empleador (Corte Suprema de Justicia, Apelación Civil N° 71&72/2010), el despido como consecuencia de las denuncias efectuadas por el trabajador contra el empleador ("whistleblowing") ("Protected Disclosures Act, 2011" Sección 16) y en general cuando el despido no se basa en causas razonables. En una Sentencia de la Suprema Corte del año 1985 (Caso: <i>West Indies Yeasts Company Limited</i>) ésta establece que se deben adoptar medidas condenatorias si se entiende que el despido no se basa en motivos justos, equitativos y razonables" (<i>citado en el caso Grand Lido Negril vs Grand Lido Negril Staff Association, TDI 10/95</i>), que excluye el despido arbitrario.</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>No existen disposiciones expresas sobre la duración del período de prueba. Este depende de lo acordado por las partes en el contrato de trabajo. La Sección 3, Subsección 4 ETRPA, establece que si el contrato de trabajo incluye un período de prueba, cualquiera de las partes puede rescindirlo dentro de este plazo sin necesidad de preaviso. Si el plazo de prueba supera los 90 días, la rescisión debe efectuarse dentro de los primeros 90 días.</p> <p>De los convenios colectivos revisados, surgen plazos de prueba que oscilan entre 3 y 6 meses.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de plazo mínimo y máximo acordado en los convenios colectivos $(3+6)/2=4.5$ meses.</p>
<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>Según la LRIDA, en caso despido injustificado, el IDT ordena el reintegro del trabajador. Si éste no quiere ser reincorporado, el IDT va a condenar al empleador a pagar una compensación. Para determinar el monto de la compensación, el IDT considera los beneficios que el trabajador habría percibido de haber continuado la relación laboral.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): estimación de 6 meses de duración de un proceso judicial: 6 meses</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>El IDT es órgano competente para ordenar el reintegro en caso de despido injustificado. De la jurisprudencia revisada surge que es usual que éste ordene el reintegro.</p> <p>El Poder Judicial (después de la modificación de la LRIDA del año 2010) carece de competencia para ordenar el reintegro. Con anterioridad a esta modificación, era poco usual que el Poder Judicial ordenara el reintegro, práctica que se basaba en el principio de "no forzar a las partes a permanecer vinculadas en un contrato de trabajo, si ésta no era su voluntad".</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 2 (Casos del IDT – no se considera el Poder Judicial)</p>

9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	6 meses contados desde el despido.
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	No existen restricciones.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	No existen límites.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen límites.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	“The Employment Agencies Regulation Act” (en adelante, EARA) establece las reglas y obligaciones de las “Agencias de Empleo”. Estas agencias se ocupan de procurar empleo a los postulantes, dentro o fuera de Jamaica (Sección 2 y 3). Las disposiciones de la EARA refieren, en principio, a las entidades cuya actividad consiste en vincular la oferta y demanda de empleo, no resulta claro si alcanza también a las entidades que se dedican a la provisión de empleo temporal (AET). No existen limitaciones respecto de los sectores en los cuales pueden operar.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen normas ni límites.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen normas ni límites.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	El establecimiento de una Agencia de Empleo (en los términos del EARA) requiere autorización y obligaciones de reporte. Sin embargo, no resulta claro si estas disposiciones alcanzan también a las empresas que se dedican a la provisión de empleo temporal (AET). Cálculos (para los indicadores EPL): 1.5
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen normas.
18: Definición de despido colectivo (b)	La ley no define el despido colectivo ni establece procedimientos específicos. Sin embargo, en caso de conflictos colectivos que involucren despidos, es aconsejable realizar comunicaciones y consultas con los trabajadores, aunque no es obligatorio. El IDT podría entender que el empleador no actuó con la debida diligencia, si éste no intentó un acuerdo a través del procedimiento de conciliación y consulta de buena fe. Cálculos (para los indicadores EPL): La mitad del valor, dado que el procedimiento es aconsejable pero no necesariamente obligatorio: 2
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	No existen disposiciones específicas. Sin embargo, algunos convenios colectivos exigen consultas con los sindicatos en caso de despidos por redundancia de puestos de trabajo por cese de actividad. En general en los casos de conflictos colectivos, es aconsejable realizar comunicaciones y consultas con los trabajadores, aunque no es obligatorio. Cálculos (para los indicadores EPL): La mitad del valor, dado que el procedimiento es aconsejable pero no necesariamente obligatorio (los convenios colectivos a nivel de empresa no se tienen en cuenta en la metodología EPL): 0.5
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	No existen disposiciones específicas. En general en los casos de conflictos colectivos, es aconsejable realizar comunicaciones y consultas con los trabajadores, aunque no es obligatorio. Estos procedimientos de buena fe determinan ciertas demoras (al menos algunas horas).
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	No existen normas específicas.

MÉXICO**

	Legislación vigente al 1° de enero de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	El empleador que despiden un trabajador debe notificarlo por escrito indicando claramente la conducta o conductas que motivan su despido y la fecha o fechas en que fueron cometidas. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes. La Junta debe notificar al trabajador (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo – LFT)
2: Plazo requerido para realizar una notificación de despido	La notificación debe ser comunicada al trabajador.
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	Trabajadores: No hay plazo de preaviso.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	El despido es justificado si el trabajador durante la relación de trabajo incurre en faltas de probidad u honradez, entre otros. Los trabajadores despedidos tendrán derecho a una prima de antigüedad de 12 días por año de servicio. En caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, la indemnización por despido será equivalente a 1 mes de salario y 12 días por cada año de servicios (artículo 54 LFT). Sin embargo, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios, inclusive si renuncian voluntariamente a su empleo, siempre que hayan cumplido al menos quince años de servicios (artículo 162 LFT). Cálculos (para los indicadores EPL): indemnización por despido menos prima de antigüedad por renuncia.
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	Justificado: el despido es justificado cuando el empleador demuestra la falta de integridad del trabajador o la realización de actos perjudiciales para los intereses de la empresa (tales como negligencia, imprudencia, desobediencia). El despido también es justificado en caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Injustificado: En los restantes casos, incluso cuando no se respetan los procedimientos de notificación, el despido es considerado, en general, injustificado.
6: Duración del periodo de prueba (c)	La LFT regula el período de prueba de la siguiente forma: Artículo 39A: En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El período de prueba podrá extenderse hasta 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Al término del período de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, el empleador, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad. Cálculo (para los indicadores EPL): promedio de las 2 situaciones: 3,5 meses
7: Compensación por despido injustificado (d)	En caso de despido sin justa causa, la compensación es equivalente a 3 meses de salario más 20 días por cada año de trabajo. Corresponde además el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido. Cálculo (para los indicadores EPL): Compensación por 20 años de antigüedad (todos los trabajadores): 15 meses (compensación más salarios caídos menos prima por antigüedad menos indemnización por despido mencionada en el ítem 4).
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	El trabajador puede solicitar que se le reinstale a su puesto de trabajo, pero el empleador quedará eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año; fue contratado para trabajos eventuales o cuando el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el empleador. Cálculo (para los indicadores EPL): promedio de los dos casos

9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	De acuerdo con lo establecido en el artículo 518 LFT, la prescripción para reclamar por despido injustificado es de dos meses. La prescripción corre a partir del día siguiente de la fecha de terminación de la relación de trabajo.
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Puede celebrarse únicamente por razones objetivas (sustituir a un trabajador, incremento temporal del trabajo, tarea que por su naturaleza sea de plazo fijo, etc.), con la excepción a ciertos trabajos. La extensión del uso de contratos a término, requiere consulta con los delegados sindicales.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	No existen límites específicos, depende de lo acordado por las partes.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen límites específicos, depende de lo acordado entre las partes. Si el CTF es para desarrollar un trabajo que por su naturaleza es de duración determinada, el contrato se extenderá hasta la realización de la tarea.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	LFT regula las AET en los artículos 15-A, 15-B, 15-C and 15-D. La puesta disposición de trabajadores de AET no podrá comprender tareas iguales a las que se realizan en la empresa usuaria. Adicionalmente, los trabajos permanentes de la usuaria y las tareas de los trabajadores de AET en la empresa usuaria deben ser diferentes. Es más, el trabajo de las AET deberá justificarse por su carácter especializado. No se permite el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen límites ni en los contratos ni en las asignaciones.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen límites ni en los contratos ni en las asignaciones.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No existen requerimientos.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	El artículo 14 LFT establece responsabilidades para las empresas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores. Los trabajadores tendrán el derecho de prestar servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.
18: Definición de despido colectivo (b)	La LFT no define el despido colectivo, pero contempla situaciones que determinan la terminación colectiva de los contratos de trabajo, en caso de cierre del establecimiento o empresa o en caso de reducción permanente de la producción, por razones económicas (Capítulo VIII, LFT).
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	Notificación a los representantes de los trabajadores: Es obligatorio informar y consultar a las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores. Notificación a las autoridades públicas: Notificación a la Junta de Conciliación y Arbitraje si no hubo acuerdo con el sindicato.
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	Tipo de negociación requerida: Negociación con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones y procedimientos de despido. Si las partes no llegan a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá acordar los términos de los despidos. El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda y dentro de 15 días hábiles se citará a una audiencia de conciliación o al concluir las investigaciones (artículo 893 LFT).
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	Tipo de negociación requerida: Negociación con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones y procedimientos de despido. Si las partes no llegan a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá acordar los términos de los despidos. Criterio de selección: generalmente basado en la antigüedad. Indemnización por despido: 3 meses más la prima por antigüedad (artículo 436 LFT)

** México elaborado por la OCDE como parte de la actualización del 2013.

NICARAGUA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Despido individual: El Código del Trabajo (en adelante CT) realiza una distinción entre: despido justificado (Artículo 48 CT) y despido injustificado (Artículo 45 CT).</p> <p><u>Despido por justa causa</u>: el empleador debe contar con la autorización previa al Inspector del Trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador (Artículo 48 CT).</p> <p><u>Despido sin justa causa</u>: no existe un procedimiento específico mencionado en el CT (Artículo 45 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): (según metodología OCDE, solo se considera el despido sin justa causa, ya que los motivos personales referidos a la capacidad del trabajador no son justa causa de despido): 0</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p><u>Despido justificado</u>: el empleador debe hacer valer el derecho de despedir por justa causa dentro de los 30 días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho (artículo 48 CT). Este es un plazo definido que tiene el empleador para alegar justa causa. Existen demoras relacionadas con el procedimiento de autorización previa ante el Inspector del Trabajo.</p> <p><u>Despido injustificado</u>: no existen disposiciones legales para el procedimiento de notificación, ni demoras involucradas.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>No hay plazo de preaviso.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Despido por justa causa: No corresponde el pago de indemnización por despido (artículo 48 CT).</p> <p>Despido injustificado: El monto de la indemnización varía según la antigüedad del trabajador (artículo 45 CT):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) $\leq 3a$: 1m de salario por cada año de trabajo b) 4a en adelante: 20 días de salario por cada año de trabajo con un límite de 5 salarios mensuales. <p>En ningún caso la indemnización por despido puede ser inferior a un mes de salario. Las fracciones de año se liquidan proporcionalmente.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): despido sin causa justificada: 9 meses de antigüedad: 1 mes; 4 años de antigüedad: 3,66 meses; 20 años de antigüedad: 5 meses</p>
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<p><u>Despido por justa causa</u>: El Artículo 48 CT contempla las causales de despido por justa causa, las que se relacionan con la mala conducta del trabajador: a) falta grave de probidad, b) falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo, c) expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa, d) cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.</p> <p><u>Despido injustificado</u>: Según el Artículo 45 CT, el despido injustificado ocurre cuando no se alega justa causa.</p> <p>Según el CT de Nicaragua, el empleador puede despedir al trabajador mediando el pago la indemnización por despido (indemnización por antigüedad) (Artículo 45 CT). Por lo tanto, es posible despedir por razones personales y por motivos económicos.</p>
6: Duración del periodo de prueba (c)	<p>El periodo de prueba no puede exceder 30 días (artículo 28 CT).</p>
7: Compensación por despido injustificado (d)	<p>En caso de despido basado en las situaciones mencionadas en el Artículo 46 CT – ver Ítem 8-, el trabajador tendrá acción para demandar el reintegro a su puesto de trabajo. Si el Juez del Trabajo entiende que es procedente el reclamo del trabajador, debe ordenar el reintegro más el pago de los salarios dejados de percibir. El empleador que no cumpla con la resolución judicial, deberá pagar al trabajador una indemnización por despido doble.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 20 años de antigüedad del empleado: salarios caídos (6 meses) más 10 meses de salario (indemnización por despido doble) menos indemnización por despido injustificado: 5 meses (Ítem 4) = 11 meses.</p>

8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	<p>Según el Artículo 46 CT, cuando la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el CT y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para solicitar su reintegro ante el Juez del Trabajo. Si éste último entiende que la demanda del trabajador ha sido probada, ordenará el reintegro más el pago de los salarios caídos. Sin embargo, el empleador puede no cumplir con la orden, pagando una indemnización por despido doble.</p> <p>El reintegro no rige para los trabajadores de confianza.</p> <p>Según la metodología EPL, si el empleador puede evitar el reintegro mediante el pago de una indemnización, se entiende que no hay reintegro. Lo mismo sucede respecto de aquéllos trabajadores despedidos por motivos prohibidos (embarazo, ser miembro de un sindicato, etc.)</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	<p>La acción para reclamar por despido injustificado prescribe en 1 año (Artículo 257 CT). Sin embargo, el derecho para reclamar el reintegro del artículo 46 CT prescribe en 1 mes (art. 260 CT)</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de los dos casos: $(12+1)/2 = 6.5$ meses</p>
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	<p>El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, excepto: a) cuando las partes convengan en un plazo, b) para la realización de una obra o servicio de duración limitada, c) cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos (Artículos 25 y 26 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 2</p>
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	<p>El CT estipula que el CTF puede renovarse dos veces (Artículo 27 CT). Vencido el plazo de su segunda prórroga, la relación laboral se considera por tiempo indefinido.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 3 (contrato inicial más 2 prórrogas).</p>
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen limitaciones legales en el CT.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No existen disposiciones legales. Sin embargo, el Congreso está considerando un anteproyecto de ley desde el 2009. Este proyecto contiene disposiciones relacionadas con la tercerización, la subcontratación y la intermediación de trabajadores. Su objetivo es proteger a los trabajadores contratados bajo estas modalidades.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen disposiciones legales hasta la fecha. Sin embargo, el Congreso está considerando un proyecto de ley en la materia.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen disposiciones legales. Sin embargo, el Congreso está considerando un proyecto de ley en la materia.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	No existen disposiciones legales. Sin embargo, el Congreso está considerando un proyecto de ley en la materia.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen disposiciones legales.

18: Definición de despido colectivo (b)	<p>No existe definición normativa de despido colectivo por razones económicas, ni un número de trabajadores involucrados. Sin embargo, el CT obliga al empleador, que cese en forma definitiva su industria, servicio o comercio por motivos económicos solicite la aprobación previa del Ministerio de Trabajo (artículo 41 letra d) CT). En este caso el empleador está obligado a pagar la parte proporcional de las vacaciones y el decimotercer mes (artículo 42 CT). Este procedimiento de autorización previa es obligatorio en caso de cierre definitivo del establecimiento por motivos económicos. Para los restantes casos de despidos colectivos que no obedezcan a razones económicas, los procedimientos estándar de despido individual pueden aplicarse. Adicionalmente, existen ciertas situaciones que determinan la suspensión de los contratos de trabajo, que puede afectar a una parte o la totalidad de los trabajadores (artículo 38 CT): a) falta de materia prima, b) cierre de la empresa ordenado por la autoridad competente por motivos preventivos o correctivos de higiene y seguridad, c) cierre temporal de la empresa por razones económicas o técnicas, d) caso fortuito o de fuerza mayor. Toda suspensión deberá ser autorizada por el Ministerio de Trabajo. A pesar de que esto no aplica para los cierres permanentes, si el empleador reanuda sus actividades corre el riesgo de ser acusado de violar el artículo 38 CT. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de cierres permanentes por razones económicas (4) y procedimientos estándar para el despido individual (0): 2.</p>
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	<p>Artículo 41 letra d) requiere autorización del Ministerio de Trabajo para despidos colectivos por cierre definitivo del establecimiento por razones económicas. Para despidos colectivos motivados en otras causas, se aplica el procedimiento estándar de despido injustificado. Por lo tanto, no existen requerimientos adicionales de notificación. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio cierre permanente por razones económicas (1) y procedimientos estándar para el despido individual (0): 0.5</p>
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	<p>En caso de cierre permanente de un establecimiento, el procedimiento de autorización previa del Ministerio de Trabajo insume ciertos días. Cálculos (para los indicadores EPL): pueden presentarse algunas demoras en el caso del cierre permanente del establecimiento: <25</p>
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	<p>No existen otros costos adicionales. Sin embargo, debe considerarse que el Ministerio de Trabajo puede negarse a otorgar la autorización. Cálculos (para los indicadores EPL): 0.5</p>

PANAMA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de Diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador, indicando la fecha y causa del despido. Posteriormente no podrá alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación (artículo 214 del Código de Trabajo – en adelante, CT).</p> <p>Cuando el despido tuviese como causa razones económicas, el empleador debe solicitar autorización previa a la Autoridad Administrativa de Trabajo, ya sea que el despido sea individual o colectivo (artículos 213, Letra C, 215 y 216 CT). El empleador debe probar las razones económicas que justifican el despido ante la Autoridad Administrativa del Trabajo. El despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados, se considera injustificados. Sin embargo, si al vencimiento del plazo de 60 días, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado. Cuando el despido obedezca a motivos personales del trabajador, entre otras, su conducta o capacidad (Artículo 213, Letras A y B), es facultativo del el empleador solicitar la autorización previa (artículo 217).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio: 1 por motivos personales y 3 por motivos económicos): 2</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p>El preaviso debe enviarse por escrito al trabajador indicando la fecha y la causa del despido (Artículo 214 CT). Para los casos de despidos basados en razones económicas (ya sea despido individual o colectivo), existe un procedimiento específico establecido en el CT que el empleador tiene que cumplir: obligación de solicitar la autorización previa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y demostrar la justa causa que alega. La autoridad debe notificar al trabajador o a los trabajadores, concediéndoles un plazo máximo de 3 días para presentar pruebas. La autoridad debe analizar las pruebas presentadas en un plazo razonable y tomar una decisión, concediendo o negando la autorización previa. Las partes pueden apelar la decisión (Artículo 216 CT). Es importante señalar que si la autoridad no se pronuncia en un plazo de 60 días calendario, el empleador puede proceder al despido (Artículo 215 CT).</p> <p>Para casos de despido por motivos personales (Artículo 213, Letras A y B), el empleador puede optar por solicitar la autorización previa; sin embargo, este procedimiento no es obligatorio.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio de 1 día para despido por motivos personales, y 60 días para despidos por motivos económicos –período máximo que tiene la Autoridad Administrativa de Trabajo-) 30.5 días</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Regla general: las normas no establecen en forma expresa un plazo de preaviso. Excepción: se requiere un preaviso de 30 días para proceder al despido de ciertas categorías de trabajadores (artículos 211 y 212 CT); ver Ítem 5. El empleador puede despedir a estos trabajadores, dando un preaviso de 30 días y pagando la indemnización: 1) Los trabajadores con menos de 2 años de antigüedad, 2) Trabajadores domésticos, 3) Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales, o manufactureras, 4) Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional, 5) Aprendices, 6) Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancía al por menor y empresas con cinco trabajadores o menos, salvo en el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio regla general y excepción –solo en caso de trabajadores con menos de 2 años de antigüedad, 0 para otros casos): 9 meses de antigüedad: 0.5; 4 años de antigüedad: 0 meses; 20 años de antigüedad: 0 meses.</p>

<p>4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)</p>	<p><u>Despido por justa causa:</u> no corresponde el pago de indemnización por despido (artículos 212, 213 A-B). El despido relacionado con causas de naturaleza económica obliga al empleador a pagar una compensación equivalente a la indemnización por despido injustificado (artículos 213 C, 215 y 225).</p> <p><u>Despido injustificado:</u> el artículo 225 CT establece que el monto de la indemnización es equivalente a:</p> <p>3.4 s de salario por cada año trabajado en los primeros 10 años 1 s de salario por año de trabajo > 10 años</p> <p><u>Despido por causas económicas:</u> corresponde el pago de la indemnización por despido injustificado (ya sea por justa causa o sin justa causa -si el empleador no solicita la autorización previa).</p> <p><u>Despido por razones personales:</u> el empleador no debe pagar indemnización por despido si prueba justa causa. En caso contrario, si debe pagarla.</p> <p>Es importante señalar que la legislación de Panamá obliga a los empleadores a constituir un Fondo de Cesantía para cubrir, entre otros, el pago de la indemnización por despido injustificado, artículo 229 CT. Para el establecimiento del fondo, el empleador debe depositar o registrar trimestralmente la cuota parte relativa a la "prima por antigüedad" y el 5% de la cuota parte mensual de la indemnización por despido injustificado.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 0 meses según metodología EPL. Ver Ítem 7</p>
<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido justificado:</u> para el despido de un trabajador contratado por tiempo indefinido, el empleador debe alegar y probar justa causa (artículo 211 CT). Las causas justificadas para el despido (Artículo 213 CT) se relacionan con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La conducta del trabajador (Letra A, "Naturaleza disciplinaria") 2) La inhabilidad o ineficiencia del trabajador (Letra B, "Naturaleza no imputable"). Los numerales 1 y 4 se relacionan con la capacidad del trabajador (inhabilidad originaria o ineficiencia manifiesta, discapacidad mental o física, o pérdida de la idoneidad para el ejercicio de la profesión). El CT es muy estricto en la causal de ineptitud del trabajador, ya que exige ineficiencia manifiesta. 3) Razones económicas (Letra C, "Naturaleza económica") relacionadas con una evidente disminución de la actividad (ver el Ítem 18). <p><u>Exención del requisito de justa causa:</u> Existen ciertas categorías de trabajadores que se excluyen de la exigencia de justa causa para despedir. En estos casos, el empleador puede despedir sin necesidad de alegar justa causa, siempre y cuando respete el plazo de preaviso y pague la indemnización por despido injustificado. Esta situación aplica a: 1) Los trabajadores con menos de 2 años de antigüedad, 2) Trabajadores domésticos, 3) Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales, o manufactureras, 4) Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional, 5) Aprendices, 6) Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancía al por menor y empresas con cinco trabajadores o menos, salvo en el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.</p> <p><u>Despido injustificado:</u> se da en las siguientes situaciones: 1) Cuando el empleador no puede probar la justa causa ante las juntas de conciliación y decisión o ante los tribunales de Trabajo, en caso de solicitud del trabajador (Artículo 218). 2) Cuando el empleador no solicita la autorización previa para despedir por razones económicas (Artículos 215 y 225). Despido indirecto: Corresponde señalar que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral por las causas enumeradas en el artículo 223 CT, que corresponden principalmente a la mala conducta del empleador.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 2 (según metodología EPL, dado que el CT exige que la ineptitud sea manifiesta, el mal desempeño no puede considerarse una causa justa para el despido).</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>Únicamente puede estipularse un período de prueba cuando la prestación del servicio exija cierta habilidad o destreza especial. El plazo máximo es de 3 meses (Artículo 78 CT).</p> <p>No hay previsión expresa sobre el plazo de prueba para otros trabajadores.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio 3 meses para trabajos que requieren cierto tipo de habilidades o destrezas, 0 para los demás): 1.5 meses.</p>

<p>7: Compensación por despido injustificado (d)</p>	<p>Según el artículo 218 CT, si en el proceso, el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo, emitirán una orden de reintegro o de pago de indemnización por despido injustificado, según la solicitud del trabajador: 1) Si el trabajador solicita la indemnización por despido injustificado, la autoridad ordenará su pago (artículo 225) más el pago de los salarios caídos. 2) Si el trabajador solicita el reintegro, el empleador tiene la opción de pagar la indemnización en lugar de proceder al reintegro. Para los trabajadores que fueron contratados con posterioridad a la promulgación de la Ley 44 de 12.08.1995, además de la indemnización por despido injustificado, deberá abonar un recargo adicional del 25% (únicamente si el empleador no realiza depósitos al Fondo de Cesantía) y el pago de los salarios caídos. Para los trabajadores que ya pertenecían a la entrada en vigencia de la Ley 44 de 12.08.1995, el recargo es del 50% más el pago de los salarios caídos (cf. Artículo 34 de la misma ley). Cálculo (para los indicadores EPL): promedio con y sin una orden judicial de reintegro (asumiendo que un proceso judicial tarda 6 meses, y que el trabajador tiene 20 años de antigüedad (fue contratado el 30 de Abril de 1994): 6 meses + (1/2)*50% de la indemnización por despido (44 semanas).</p>
<p>8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)</p>	<p>Si el empleador no prueba la justa causa durante el juicio, el trabajador puede solicitar su reintegro o la indemnización por despido injustificado (artículo 218 CT). No obstante la orden de reintegro, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, pagando la indemnización por despido injustificado, el recargo del 25% o 50% (según el caso) y los salarios caídos (artículo 219 CT). De acuerdo con la metodología EPL, cuando un empleador puede evitar el reintegro pagando la indemnización, el valor debe ser 0. Cálculo (para los indicadores EPL): 0</p>
<p>9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)</p>	<p>Existen dos plazos diferentes de prescripción: (artículo 221 CT) 1) 60 días para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado. 2) 1 año si el reclamo refiere únicamente a la indemnización por despido injustificado. Cálculo (para los indicadores EPL) Promedio: 7 meses</p>
<p>10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)</p>	<p>Los CTF solamente podrán pactarse en los siguientes casos (artículo 75 CT): a) Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación b) Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones, o por cualquier otro impedimento temporal; y c) En otros casos previstos por el CT.</p>
<p>11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)</p>	<p>Los CTF deben celebrarse por escrito. <u>Norma general:</u> La duración total del CTF no puede ser superior a 1 año (artículo 74). Si el empleado continúa prestando servicios después de la fecha de terminación será considerado como un contrato a duración indefinida (Artículo 77). La cesión de contratos no está permitida. <u>Servicios que requieren preparación técnica especial:</u> el plazo del contrato podrá estipularse hasta por un máximo de 3 años. No obstante si la preparación técnica fuese costeadada por el empleador, se permiten hasta 2 prórrogas (artículo 74). <u>Nuevas empresas o actividades:</u> es posible celebrar CTF sucesivos durante un plazo máximo de 2 años, únicamente en caso de que las labores o servicios se realicen para una nueva empresa o actividad (Artículos 74 y 77 A). En el año 2009, el Gobierno de Panamá aprobó dos Decretos Ejecutivos para proteger a los trabajadores que se contraten en forma temporal en nuevas actividades o empresas. El Decreto Ejecutivo N° 19 de 2009 precisa el alcance del artículo 77 A CT, -que permite que los empleadores celebren CTF sucesivos por un plazo de 2 años para “nuevas empresas” y “nuevas actividades”, excluyéndolas de la limitación que establece el artículo 77-. El Decreto obliga al empleador a presentar pruebas objetivas que demuestren la aplicación del artículo 77 A al momento de registrar un contrato ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). En los casos de nueva actividad, los empleadores deben incluir en cada contrato una cláusula con la descripción de la nueva actividad; adicionalmente, deben establecer que si la justificación del uso del contrato temporal no es confirmada, se entenderá que el contrato es de duración indefinida desde el momento de su celebración. Por su parte, el Decreto Ejecutivo N° 24 de 2009 obliga al MITRADEL a mejorar la supervisión de estos contratos, incluyendo inspecciones focalizadas en empresas que emplean trabajadores temporales y un muestreo aleatorio de los CTF registrados. Cálculo (para los indicadores EPL): el promedio (norma general (1) y promedio de las situaciones especiales), asumiendo un valor de 2 para nuevas actividades: $(1 + (3+2)/2)/2 = 1.75$ años</p>

12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	<p><u>Norma general:</u> 1 año.</p> <p>Servicios que requieren capacitación técnica específica: 3 años.</p> <p>Nuevas empresas o actividades: 2 años.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): promedio (norma general y promedio situaciones especiales): $(1 + (3+2)/2)2$: 1.75 años</p>
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	<p>El CT prohíbe los arreglos, contratos y combinaciones mediante las cuales una empresa proporcione a otra, los trabajadores que necesite para su funcionamiento (artículo 94 CT). Sin embargo, previa autorización del MITRADEL, se permite el funcionamiento de empresas que se dediquen a proporcionar a sus propios trabajadores para que presten servicios temporales por períodos que no excedan de 2 meses, y cumpliendo con las siguientes reglas: 1) Los trabajadores tienen derecho a recibir un monto equivalente al salario mínimo más alto correspondiente al distrito respectivo. 2) Ambas empresas serán solidariamente responsables del pago de los beneficios laborales del trabajador, 3) Los actos de la empresa usuaria en perjuicio del trabajador se reputarán como actos propios del empleador. El Decreto Ejecutivo N° 17 de 2009 establece ciertos mecanismos diseñados para proteger a los trabajadores contra el uso indebido de este tipo de relaciones y de la subcontratación en general, incluyendo inspecciones focalizadas con el que se de cumplimiento a los Artículos 94 y 95 CT.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 2</p>
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen regulaciones específicas relacionadas con el número permitido de renovaciones o prórrogas. El artículo 95 CT establece periodos máximos de 2 meses.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	2 meses.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	Se requiere autorización previa (Artículo 95 CT, Decreto Ejecutivo N° 17 de 2009).
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	Aunque el principio de igualdad de trato no surge en forma expresa, éste deriva de las disposiciones del artículo 95 CT, en materia de salarios.
18: Definición de despido colectivo (b)	<p>No existe una definición legal expresa de despido colectivo. No obstante, el artículo 213 CT establece causales económicas que determinan despidos individuales o colectivos. Son causas económicas para la terminación de los contratos de trabajo: 1) el concurso o quiebra del empleador 2) la clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva, 3) La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato debidas a crisis económicas graves o incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o por la revocación de una concesión administrativa o cancelación de pedidos u órdenes de compra, o por cualquier razón análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): no existen disposiciones adicionales para el despido colectivo, aplican las mismas normas sobre despido individual.</p>
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	<p>No existen requisitos adicionales de notificación; el mismo procedimiento aplica para los despidos individuales y colectivos por razones económicas (artículos 213 y 215 CT).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): no existen requisitos adicionales de notificación: 0</p>
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	No existen demoras adicionales. Aplican las mismas normas de los despidos individuales.
21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)	Los costos son los del despido individual por razones económicas. No existen costos adicionales.

PARAGUAY

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	El despido debe notificarse por escrito al trabajador (artículos 87 y 88 del Código del Trabajo– en adelante, CT).
2: Demora necesaria previa a la notificación	La notificación debe ser entregada por escrito al empleado. Cálculo (para los indicadores EPL): 1 día
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	El preaviso varía según la antigüedad del trabajador (artículo 87 CT). a) 30 d < 1 a b) 45 d > 1 y < 5 a c) 60 d > 5 y < 10 a d) 90 d > 10 a
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p><u>Despido por justa causa:</u> el empleador no debe abonar la indemnización por despido. La justa se relaciona principalmente con la mala conducta del trabajador o a su mal desempeño (artículos 81 y 82 CT). Sin embargo, si la justa causa alegada por el empleador no puede probarse en juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización por despido más los salarios caídos desde que la fecha en que presentó su reclamación judicial hasta que la sentencia quede firme. En cambio, si el empleador despide al trabajador sin alegar justa causa, únicamente debe pagar la indemnización por despido.</p> <p><u>Despido injustificado:</u> la indemnización es equivalente a 15 salarios diarios para cada año de servicios o fracción superior a seis meses. El despido injustificado ocurre cuando el empleador despide al trabajador sin alegar justa causa. También corresponde el pago de indemnización cuando el trabajador finaliza el contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 84 CT que corresponden principalmente a la mala conducta del empleador – despido indirecto- (artículos 91 y 84 CT).</p> <p><u>Estabilidad laboral:</u> El trabajador que haya cumplido 10 años de servicios ininterrumpidos con el mismo empleador adquiere estabilidad laboral. En este caso, el empleador sólo podrá despedir al trabajador por justa causa. Si la justa causa alegada no puede probarse en juicio, el trabajador puede optar entre el reintegro a su puesto de trabajo o entre una compensación equivalente al doble de la indemnización por despido injustificado (artículos 94 y 97 CT).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): (promedios de despidos con y sin justa causa): 9 meses de antigüedad: 0.25 meses; 4 años de antigüedad: 1 mes; 20 años de antigüedad: 0 meses (según la metodología EPL de la OCDE esta compensación se considera en el Ítem 7).</p>

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido justificado:</u> El Artículo 81 CT incluye una lista taxativa de las justas causas para despedir, las que se relacionan con la mala conducta o bajo rendimiento del empleado. Son causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes: a) El engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados o referencias personales falsas sobre su capacidad, conducta moral o actitudes profesionales; b) Hurto, robo u otro de delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión; c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores; d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo; e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato; f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo; g) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar del trabajo; h) La revelación de secretos industriales o asuntos de carácter reservado; i) Los actos imprudentes o inexcusables que pongan en riesgo la seguridad de la empresa o de las personas que allí trabajan; j) La concurrencia al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga o portando armas peligrosas; k) condena del trabajador a una pena privativa de libertad; l) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores; m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin; n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. ñ) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja; o) Participar en una huelga declarada ilegal por la autoridad competente; p) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada; q) El abandono del trabajo de parte del trabajador; r) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo; u) Comprobación en el trabajador de enfermedad infecto contagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y v) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno.</p> <p>El empleador que despidiera al trabajador por justa causa no incurre en responsabilidad ni asume obligación de indemnizar.</p> <p>Sin embargo, el empleador puede despedir a sus trabajadores sin justificar una razón (despido sin justa causa) siempre y cuando se respeten los plazos de preaviso y se pague la indemnización por despido (excepto en el caso de trabajadores con 10 años de antigüedad o más).</p> <p><u>Motivos económicos:</u> En caso de cierre de la empresa, si el empleador reinicia sus actividades antes de 1 año, está obligado a reintegrar a los trabajadores. El incumplimiento determina el pago de la indemnización por despido injustificado. En caso de suspensión del contrato de trabajo debido a: 1) escasez de materia prima, 2) exceso de producción en relación con las necesidades del mercado, 3) falta de rentabilidad de la compañía, cumplidos 90 días, el trabajador tiene la opción de esperar a la reactivación de la empresa o reclamar indemnización por despido injustificado.</p> <p><u>Despido injustificado:</u> cuando el empleador no puede probar, durante el juicio, la justa causa de despido, debe abonar la indemnización por despido injustificado. También corresponde su pago cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo debido a mala conducta del empleador: despido indirecto (artículos 91 y 84 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de los trabajadores: a) Con menos de 10 años de antigüedad: 0 (ya que el empleador puede despedir sin justa causa si paga la indemnización correspondiente) – y b) Con 10 años de antigüedad o más: 2</p>
---	---

6: Duración del periodo de prueba (c)	<p>Según el artículo 58 del CT, el periodo de prueba es:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 30 días para el personal del servicio doméstico o trabajadores no calificados. b) 60 días para trabajadores calificados o para aprendices. c) Tratándose de trabajadores altamente especializados, las partes podrán convenir un período de prueba distinto del anterior. No es una práctica común en Paraguay. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Para los trabajadores altamente especializados se presume un período de prueba de 6 meses. Promedio de las 3 situaciones: 3 meses.</p>
7: Compensación tras un despido injustificado (d)	<p>Según la metodología EPL en este ítem se considera la situación de un trabajador con 20 años de antigüedad. Dado que el trabajador goza de estabilidad laboral, solo puede ser despedido por justa causa (artículo 94 CT). Si el empleador no prueba la justa causa en juicio, el trabajador que opta por percibir la compensación (en lugar del reintegro), tiene derecho a una indemnización por despido doble y al pago de 3 meses de salario por falta de preaviso (artículo 96 CT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 3 meses de salario por falta de preaviso más indemnización por despido doble -si el trabajador decide no optar por el reintegro- (3 meses más 20 meses): 23 meses</p>
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	<p>El trabajador que haya cumplido 10 años de servicios ininterrumpidos con el mismo empleador adquiere estabilidad laboral. En tal caso, el empleador sólo podrá despedir por justa causa. Si no logra probar en juicio la justa causa alegada, queda a opción del trabajador el reintegro a su puesto de trabajo y los salarios caídos o percibir una compensación equivalente al doble de la indemnización por despido injustificado y por falta de preaviso (artículos 94, 96 y 97 CT).</p> <p>El reintegro también corresponde para ciertos miembros del sindicato que gozan de estabilidad sindical (Artículo 318 CT). En tal caso, solo pueden ser despidos por justa causa probada en juicio.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Trabajadores con menos de 10 años de antigüedad: sin opción de reintegro, Trabajadores con 10 años de antigüedad o más: opción de reintegro: Promedio entre 0 y 3: 1.5</p>
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	60 días (Artículo 400 CT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	<p>Los CTF solo pueden celebrarse para tareas de carácter temporal o accidental (artículo 49 CT). El contrato para obra o servicios determinados se admite por el tiempo de duración de la obra o de la prestación del servicio.</p> <p>Los contratos relativos a laborales de carácter permanente se consideran de duración indefinida, aunque en ellos se exprese término de duración (Artículo 50 CT). Por lo tanto, el CTF es la excepción.</p>
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	El FTC no puede exceder 1 año para los obreros ni 5 años para los empleados. Sin embargo, puede ser renovado (Artículo 49 CT).
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	Sin limitación.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No existen disposiciones legales.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No existen disposiciones legales. Las reglas para CTF aplican al contrato entre la agencia y el trabajador.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen disposiciones legales. Según la metodología EPL, las reglas para CTF aplican al CTF entre la agencia y el trabajador.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	No existen disposiciones legales.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No existen disposiciones legales.

<p>18: Definición de despido colectivo (b)</p>	<p>No existe una definición estatutaria del despido colectivo por razones económicas ni un número específico de trabajadores involucrados. Sin embargo, existen algunas situaciones que producen la terminación de los contratos de trabajo (artículos 78 a 80 CT):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cierre de la empresa o la reducción final de la actividad. En estos casos, se requiere previa comunicación a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores, antes de dictar la resolución respectiva. b) Agotamiento de la materia prima objeto de la industria extractiva c) Caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten permanentemente la continuación de los contratos de trabajo (salvo que la empresa estuviese asegurada contra este riesgo). Ver el ítem 21. d) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa. <p>Cálculo (para los indicadores EPL): promedio de 4 para el cierre de la empresa/reducción final de la actividad; 0 para los restantes casos): 2</p>
<p>19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)</p>	<p>Para el cierre de la empresa o la reducción final de la actividad, se requiere un procedimiento administrativo que incluye una comunicación a la Autoridad Administrativa del Trabajo y la participación sumaria de los trabajadores, antes de adoptar resolución final (artículo 78 Literal h). Si el empleador omite este procedimiento, debe abonar la indemnización por despido (artículo 80 del CT). Cálculo (para los indicadores EPL): (promedio de 1 para el cierre de la empresa o reducción final de actividades, 0 para otros casos): 0.5</p>
<p>20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)</p>	<p>En caso de cierre de la empresa o reducción final de las actividades, la comunicación a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la participación sumaria de los trabajadores y la decisión final, insumen ciertos plazos. La Ley 4986/2013 dispone, en términos generales, que la duración de los procedimientos de cierre de una empresa no puede exceder de 30 días, después de presentar los documentos requeridos. Cálculos (para los indicadores EPL): (promedio de 30 días para el cierre de la empresa/ reducción final y 0 para los otros casos) = 15 días.</p>
<p>21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)</p>	<p>En caso de cierre de la empresa o reducción final de las actividades, no hay obligación de abonar la indemnización por despido, (excepto a los trabajadores que gozan de estabilidad laboral que reciben indemnización doble -artículo 99 CT-). Sin embargo, si el empleador no cumple con el procedimiento mencionado en los ítems 18 y 19, debe pagar a los trabajadores la indemnización por despido común (como menciona el ítem 19). Si el empleador reinicia sus actividades en el plazo de 1 año, debe admitir a sus trabajadores (o en su defecto abonarles la indemnización por despido (artículo 80 CT)).</p> <p>En situaciones de caso fortuito o de fuerza mayor, si el seguro cubre los riesgos, la empresa debe reiniciar sus actividades. Si el empleador decide no hacerlo, debe pagar la siguiente indemnización a sus trabajadores: a) Después del periodo de prueba hasta 5 años de antigüedad: 1 salario mensual; b) >5 a 10 años de antigüedad: 2 salarios mensuales; c) > 10 años de antigüedad: 3 meses. Esta indemnización también aplica para procedimientos de liquidación y por agotamiento de la materia prima objeto de la industria extractiva (artículos 79 y 80 CT).</p> <p>No hay costos adicionales.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0 (dado que el caso fortuito o la fuerza mayor y la recontractación de trabajadores no se tienen en cuenta en la metodología de EPL)</p>

PERU

Items	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	En caso de despido por justa causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador, se debe notificar por escrito (artículos 31 y 32 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, LPCL). La carta de notificación debe especificar la causa del despido y la fecha del cese. El trabajador tiene derecho a presentar su defensa por escrito de los cargos formulados por el empleador. Una vez entregada la notificación, el empleador no podrá invocar una causa distinta de la imputada en la carta de notificación. El despido también puede ser sin justa causa (despido arbitrario), artículo 34 LPCL. Sin embargo, no obstante lo dispuesto por la ley, el Tribunal Constitucional ha interpretado que el despido sin causa (artículo 34 LPCL) otorga al trabajador el derecho a reclamar su reincorporación, siguiendo un procedimiento especial (ver el Ítem 5).
2: Demora necesaria previa a la notificación	La notificación escrita debe ser enviada directamente al trabajador. Si el trabajador se niega a recibirla, le será remitida por intermedio de un notario o del juez (artículo 32 LPCL). El trabajador tiene un plazo de: a) 6 días para presentar su defensa escrita contra los cargos alegados por el empleador, en caso de despido por mala conducta; b) 30 días si el despido está relacionado con la capacidad del trabajador, con el objeto de que el trabajador demuestra su capacidad. El plazo de 6 días aplica en caso de que exista culpa, por lo tanto no se considera a los efectos de los indicadores EPL. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de despido por causa justa relacionados con la capacidad o el bajo rendimiento (30 días más 1 día para la carta de notificación) y despido arbitrario (1 día para la carta de notificación): 16 días
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	Los procedimientos de preaviso en caso de despido por mala conducta del trabajador o falta de capacidad se mencionaron en el Ítem 2 (6 días en caso de mala conducta, 30 días en caso de falta de capacidad). En caso de despido sin justa causa, no existen disposiciones legales referidas al plazo de preaviso.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	El despido por justa causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, no da lugar a indemnización por despido (artículo 34 LPCL). La indemnización por despido arbitrario es equivalente a <u>1.5 salarios mensuales por cada año completo de servicio con un máximo de 12 salarios mensuales</u> . Las fracciones de año se pagan en proporción a los meses (1/12) y días (1/30) trabajados para el empleador (artículos 34 y 38 LPCL). En Perú existe un régimen especial en materia de despido (Ver el Ítem 5). De conformidad con este régimen, la opción entre la indemnización por despido o el reintegro va a depender de la forma en que el empleador haya despedido al trabajador, de la opción que éste último adopte, y del procedimiento elegido por el trabajador (Justicia Laboral o Acción de Amparo). De acuerdo con el régimen señalado en el Ítem 5, a los efectos de los cálculos de EPL, la indemnización por despido se incluyó en el Ítem 7 (compensación por despido injustificado) y en el Ítem 8 (reincorporación). En consecuencia, el monto de la indemnización por despido en este Ítem 4 se fijó en 0, a pesar de que la relación laboral puede terminar con el pago de la indemnización por despido. <u>Compensación adicional:</u> de acuerdo con el artículo 21 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), el trabajador tiene derecho a recibir una compensación especial al terminar la relación laboral, independientemente de la causa o motivo del cese. Este pago, denominado " <u>Compensación por Tiempo de Servicio</u> ", es equivalente a un salario mensual promedio por año de servicio. Cada semestre, el empleador debe depositar el monto correspondiente en el Banco elegido por el trabajador. Dado que se asemeja a un beneficio de seguridad social y no representa para el empleador una carga adicional al momento del despido, esta compensación no se considera a los efectos de los cálculos EPL. Cálculos (para los indicadores EPL): 0 (dado que monto de la indemnización por despido se considera en los Ítems 7 y 8).

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido por causa justa</u>: los artículos 22 a 28 LPCL establecen las causas justas para despedir. Estas se relacionan con la conducta o con la capacidad del trabajador. En estos casos, el empleador no debe pagar la indemnización por despido.</p> <p><u>Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador</u> (art. 23 LPCL): detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; 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.</p> <p><u>Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador</u> (art. 24 LPCL): condena penal por un delito doloso (por sentencia condenatoria firme); inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más; comisión de falta grave de conducta de acuerdo a lo definido por el art 25 LPCL: infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Son faltas graves: a) incumplimiento de las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento del principio de buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes recibidas por el trabajador relacionadas con las labores; la reiterada paralización de labores, cuando la autoridad competente lo determine; la inobservancia de las normas internas o de las regulaciones sobre seguridad e higiene industrial; b) disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción; c) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos; d) el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; e) la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad; f) actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta de respeto, verbal o escrita, en agravio del empleador o de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo; g) daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa, o que estén bajo su posesión; h) abandono de trabajo por más de tres días consecutivos; ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendario, o más de 15 días durante un periodo de 180 días, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; la impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones temporales.</p> <p>Régimen aplicable al despido injustificado y a otros tipos de despido: En Perú existen dos regímenes paralelos en lo que respecta al despido:</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>Despidos regulados por la legislación laboral</u>: LPCL y Decreto Supremo N° 001-96-TR, que definen las siguientes clases de despido: <ol style="list-style-type: none"> <u>Despido por causa justa</u> (artículos 22 a 28, 31 a 34 LPCL) relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, como se mencionó anteriormente. <u>Despido arbitrario</u> (artículos 34 y 38 LPCL) que tiene lugar cuando: 1) el empleador no alega justa causa. En este caso, el empleador debe abonar la indemnización por despido dentro de las 48 horas siguientes; 2) el empleador no puede probar en juicio la justa causa alegada. En este caso, el trabajador debe reclamar ante la justicia laboral, el pago de la indemnización por despido arbitrario.
---	--

	<p>c) Despido nulo (Artículos 29, 34, 40 a 42 LPCL, Ley N° 26626 y Ley N° 27050): que tiene lugar cuando el despido está relacionado con las siguientes causales: a) afiliación a un sindicato o participación en las actividades sindicales, b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión política o idioma, e) el embarazo o reciente alumbramiento, f) el despido de un trabajador portador del virus VIH sida, g) el despido de un trabajador con discapacidad. En este caso, de acuerdo con las disposiciones legales, el trabajador puede reclamar el reintegro ante la justicia laboral, además del pago de los salarios caídos.</p> <p>d) Despido indirecto (Artículos 30, 35 y 38 LPCL): que tiene lugar cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo, debido a la mala conducta del empleador. En este caso, el trabajador podrá demandar ante Justicia ya sea el cese de los actos de hostilidad del empleador o el pago de la indemnización por despido arbitrario (en forma optativa).</p> <p>2. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional (Casos emblemáticos: Telefónica del Perú- Expediente N° 1124-2001-AA/TC, Eusebio Llanos Huasco-Expediente N° 97 6-2001-AA/TC y Cesar Antonio Baylón-Expediente N° 206-2005-PA/TC). El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha jugado un papel preponderante en materia de despido mediante la incorporación de una serie de supuestos adicionales al marco legal. La nota característica de estas clases de despido es el hecho que deben plantearse por un procedimiento especial denominado “Acción de Amparo” en la vía constitucional ante el TC y no ante los jueces laborales ordinarios, siendo su efecto fundamental la reincorporación del trabajador. Si el trabajador reclama ante la justicia laboral (salvo en el caso de despido nulo que admite el reintegro), obtendrá el pago de la indemnización por despido (no el reintegro).</p> <p>a) Despido incausado: cuando el empleador despide sin expresión de causa.</p> <p>e) Despido fraudulento: cuando el empleador plantea una causa fraudulenta o .</p> <p>b) despide al trabajador de forma desleal, abusiva o perversa.</p> <p>c) Despido en violación de derechos fundamentales: cuando el empleador despide al trabajador violando derechos fundamentales de jerarquía constitucional - distintos de aquellos previstos a texto expreso por el artículo 29 LPCL-, incluyendo el derecho al trabajo. (Sin embargo, es poco probable que la redundancia del puesto sea considerada una violación del derecho al trabajo).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 2</p>
6: Duración del periodo de prueba (c)	<p>Según el artículo 10 LPCL, el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, las partes pueden pactar un término mayor cuando las labores requieran de un período de capacitación o adaptación, o que por la naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. Esta extensión no podrá exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seis meses en total en el caso de trabajadores calificados o de confianza, - un año en total en el caso de personal de dirección. <p>Cálculos (para los indicadores EPL): (promediar entre la primera situación y el promedio de las últimas dos situaciones): $(3 + (6+12)/2) / 2 = 6$ meses.</p>
7: Compensación por despido injustificado (d)	<p>Ver Ítems 4 y 5. En caso de despido injustificado (arbitrario y otros), el trabajador puede optar, como compensación, por el pago de la indemnización por despido arbitrario. La indemnización por despido arbitrario es equivalente a 1.5 salarios mensuales por cada año completo de servicio con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan en proporción con los meses (1/12) y días (1/30) trabajados para el empleador, según corresponda (artículos 34 y 38 LPCL).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): (trabajador con 20 años de antigüedad): 12 meses.</p>
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	<p>Ver el Ítem 5. Corresponde el reintegro en caso de: 1) despido nulo (ante la Justicia Laboral), 2) despido sin causa, 3) despido fraudulento y 4) despido en violación de los derechos constitucionales. En estos últimos 3 casos, sólo si el trabajador reclama el reintegro ante el TC.</p> <p>En caso de reincorporación como consecuencia de la nulidad del despido, los trabajadores tienen derecho al pago de los salarios dejados de percibir –salarios caídos- (artículo 40 LPCL para el despido nulo). Para los restantes casos de despido, si bien la reincorporación debe solicitarse ante TC, este último no tiene competencia para ordenar el pago de los salarios caídos. Hasta la fecha, los trabajadores han reclamado el pago de los salarios caídos ante la justicia civil. Sin embargo, está a estudio del Congreso un proyecto de ley (Proyecto de Ley N° 2581-2013) que modifica e incorpora estos despidos al artículo 40 LPCL a los efectos de que los trabajadores puedan solicitar el pago de los salarios caídos ante la justicia laboral.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 2</p>

9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	El plazo para accionar judicialmente por despido nulo, despido arbitrario y despido indirecto (hostilidad del empleador) caduca a los 30 días de producido el hecho (artículo 36 LPCL). De conformidad con la Ley N° 27.321, las acciones por derechos derivados de la relación laboral (diferentes de los señalados) prescriben a los 4 años.
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Según los artículos 53 y 57 LPCL, los CTF pueden celebrarse por: a) razones objetivas, b) lanzamiento de una nueva actividad. En efecto, los artículos 53 a 71 LPCL establecen las razones válidas para el uso de CTF, dividiéndolas en las siguientes 3 categorías: 1) <u>Razones temporales</u> (artículo 54 LPCL): * comienzo o lanzamiento de una nueva actividad (duración máxima: 3 años) * necesidades del mercado por aumento de la demanda (duración máxima: 5 años) * reconversión empresarial en respuesta a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades de la empresa y en general, toda variación de carácter tecnológico (duración máxima: 2 años) 2) <u>Razones accidentales</u> (artículo 55 LPCL): * necesidades transitorias distintas de la actividad normal (duración máxima: 6 meses en un año) * suplantar un trabajador ausente (máximo 5 años) * contratos de emergencia para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor (máximo: 5 años) 3) <u>Razones específicas de obra o servicio</u> (artículo 56 LPCL): * realización de una obra o servicio específico (máximo 5 años) * contratos de servicios intermitentes (máximo 5 años) * contratos por temporada (máximo 5 años)
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	Sin límites. Se permiten las renovaciones con la duración máxima establecida en el ítem 10 para cada contrato (ver artículo 74 LPCL). Pueden celebrarse en forma sucesiva diversos contratos bajo distintas modalidades, siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	5 años. Como menciona el ítem 10, los CTF se dividen en 3 grandes categorías. Para cada categoría, se especifica un periodo máximo según la modalidad. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de los periodos máximos entre categorías: $((3+5+2)/3)+((0.5+5+5)/3)+5)/3 = 3.94$ años o 47.33 meses
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	Según el artículo 3 de la Ley 27.626, el uso de AET -que involucra a trabajadores que desarrollan labores en la empresa usuaria- sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa. La empresa usuaria no podrá contratar a trabajadores de la AET para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga o cuando haya tenido por objeto vulnerar derechos colectivos.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No hay disposiciones expresas. Las renovaciones no están previstas expresamente en la ley. No obstante, dado que los contratos AET únicamente se permiten para la prestación de servicios temporales, complementarios o altamente especializados, puede interpretarse que las renovaciones se admiten para estos casos excepcionales.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	La duración depende de los supuestos extraordinarios en que se admite el uso de contratos con AET. Según la LPCL, la duración máxima acumulada de los CTF es de 5 años. El destaque de trabajadores (o asignación) se utiliza para atender situaciones excepcionales de la misma naturaleza, por lo que se puede entender que el plazo de 5 años resultaría aplicable.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	Según los artículos 14 y 18 de la Ley 27.626 y los artículos 7 a 10 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, el establecimiento de una AET requiere autorización y registro. Además el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo exige la presentación de informes cada tres meses. http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=826&tip=9#
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	La norma exige igualdad de trato entre los trabajadores destacados de la AET y los trabajadores de la empresa usuaria (artículo 7 de la Ley 27.626).
18: Definición de despido colectivo (b)	Según la LPCL, la extinción de los contratos de trabajo (despido colectivo) por razones económicas, tecnológicas y estructurales procederá en aquellos casos en que comprenda a un número no menor al 10% de los trabajadores.

<p>19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)</p>	<p>Según la LPCL, el empleador está obligado a seguir el siguiente procedimiento, cuando los despidos colectivos por razones económicas, tecnológicas y estructurales afecten por lo menos al 10% de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El empleador notificará al sindicato, o a los representantes de los trabajadores, y le presentará información pertinente indicando los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite se dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal (suspensión temporal de las labores, la disminución de turnos, días u horas de trabajo). c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causal de despidos por razones económicas, tecnológicas o estructurales acompañada de una pericia de parte que acredite su procedencia. Una vez que los trabajadores haya revisado la pericia enviada por la Autoridad Administrativa de Trabajo (48 horas de presentada); los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes. d) La Autoridad Administrativa de Trabajo, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, que deberán llevarse a cabo dentro de los 3 días siguientes. e) En caso que no haya acuerdo, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá dictar resolución dentro de los 5 días siguientes. f) Sin embargo, las partes pueden apelar la resolución en un plazo de 3 días. El recurso deberá ser resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo de 5 días. <p>La Ley de Fomento al Empleo y el Decreto Supremo N° 001-96-TR, artículos 62 a 74, establece un procedimiento especial ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en caso de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor. Este procedimiento es muy similar al requerido en caso de despido colectivo por razones económicas, tecnológicas y estructurales. El empleador debe notificar al sindicato o los representantes de los trabajadores y presentar una pericia que justifique el cierre de la empresa. De la pericia presentada se dará conocimiento al sindicato o a los representantes de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá convocar una reunión con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo. Si no hay acuerdo, las partes pueden someter la divergencia a arbitraje. En caso contrario, la Autoridad Administrativa de Trabajo dictará resolución final, la que puede ser apelada por las partes.</p>
<p>20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)</p>	<p>Las demoras adicionales son las requeridas para la tramitación del procedimiento administrativo por cese colectivo. Cálculos (para los indicadores EPL): aproximadamente 44 días (60 días menos 16 días- ítem 2)</p>
<p>21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)</p>	<p>No existen costos adicionales. Del artículo 52 se desprende que en caso de cese por causas objetivas (razones económicas, tecnológicas y estructurales; caso fortuito o fuerza mayor), el empleador no está obligado a abonar la indemnización por despido. Sin embargo, los trabajadores tienen derechos preferenciales para ser reincorporados por el empleador si este último decide contratar, directamente o por medio de terceros, nuevos trabajadores para ocupar puestos similares, en un plazo de un año después del despido colectivo. En caso de incumplimiento, el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de la indemnización por despido. Según la metodología EPL, la recontractación no se tiene para el cálculo de los índices. Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>

REPUBLICA DOMINICANA

Ítems	Normas vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Terminación de contrato individual: El Código de Trabajo (en adelante CT) distingue entre: 1) Despido (artículo 87 del CT) y 2) Desahucio (artículo 75 CT). 1) Despido: se define como la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. Se considera justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa (artículo 88 del CT). En el caso contrario, se considera injustificado (artículo 87 CT). 2) Desahucio: se define como la terminación del contrato laboral – por cualquiera de las partes – sin alegar causa. Para los propósitos de este trabajo, también se denominará como despido sin causa justificada.</p> <p><u>Despido por justa causa:</u> El empleador debe notificar al trabajador, y en las 48 horas siguientes al despido, debe enviar una notificación escrita al Departamento de Trabajo (o a la autoridad local correspondiente) y al trabajador indicando la causa del despido (artículo 91 CT). La notificación es un tema crucial: si el empleador no cumple con este procedimiento, el despido se considera sin justa causa (artículo 93 del CT, Corte Suprema de Justicia N° 24 de 1999).</p> <p><u>Despido sin causa justificada o Desahucio:</u> Es necesario notificar por escrito al trabajador y dentro de las 48 horas siguientes enviar un comunicado escrito al Departamento de Trabajo (o a la autoridad local correspondiente) (artículo 77 CT). Cálculo (para los indicadores EPL): 2</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p>Despido por justa causa: el derecho del empleador a despedir por justa causa caduca a los 15 días contados desde la fecha de conocimiento de la falta cometida por el trabajador (artículo 90 CT). Se trata de un plazo de caducidad durante el cual el empleador puede alegar justa causa de despido. Para la Corte Suprema de Justicia, si el plazo de caduca, el despido se considera injustificado (Corte Suprema de Justicia N° 12 de 2000 y N° 2 de 2001).</p> <p>Para los despidos con o sin justa causa: Se requiere enviar una notificación escrita al Departamento de Trabajo.</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 2 Días (notificación por escrito al trabajador y a la autoridad laboral).</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Despido por justa causa: No hay preaviso. Sin embargo, si la corte considera que la justa causa del despido no puede probarse, ordenará el pago por falta de preaviso (entre otros pagos).</p> <p>Despido sin causa justificada: rigen los siguientes plazos de preaviso (artículo 76 CT):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 7 d > 3 m hasta 6 m b) 14 d > 6 m hasta 1 a c) 28 d > 1 a <p>Cálculo (para los indicadores EPL): despido sin causa justificada: 9 meses de antigüedad: 14 días, 4 años de antigüedad: 28 días, 20 años de antigüedad: 28 días.</p>
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	<p>Despido por justa causa: no corresponde indemnización por despido (artículos 87 y 88 CT).</p> <p>Despido sin causa justificada o Desahucio: La indemnización por despido (“auxilio de cesantía”) varía según la antigüedad del trabajador (artículo 80 del CT):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) > 3 m < 6 m: 6 días de salario b) 6 m < 1y: 13 días de salario c) 1 a < 5 a: 21 días de salario por año de servicio d) > 5 a: 23 días de salario por año de servicio <p>Cálculo (para los indicadores EPL): despido sin causa justificada: 9 meses de antigüedad: 13 días; 4 años de antigüedad: 84 días; 20 años de antigüedad: 460 días</p>

<p>5: Definición de despido justificado e injustificado (b)</p>	<p><u>Despido justificado:</u> El artículo 88 del CT establece las justas causas de despido, las que se relacionan principalmente con la mala conducta. La ineficiencia y la falta de capacidades (numeral 2) como justa causa, deja de tener efecto a partir de los 3 meses de prestar servicios. Justas causas: 1) Por haber el trabajador inducido a error al empleador mediante la presentación de recomendaciones o certificaciones falsas cuando se celebró el contrato. 2) Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de ser válida cuando el trabajador ha prestado servicios por más de tres meses. 3) Por incurrir durante sus labores en falta de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia. 4) Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja. 5) Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo. 6) Por ocasionar, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo. 7) Por ocasionar los perjuicios graves mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio. 8) Por cometer actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo. 9) Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa. 10) Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren. 11) Por inasistencia a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58. 12) Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa. 13) Por salir durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haber manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo. 14) Por desobedecer al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado. 15) Por negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades. 16) Por violar cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o., 2o., 5o., y 6o. del artículo 45. 17) Por violar cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3 y 4 del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo lo haya amonestado. 18) Por haber sido condenado a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable. 19) Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.</p> <p><u>Despido injustificado o sin causa justificada:</u> De acuerdo con el artículo 87 del CT, un despido es injustificado cuando el empleador no prueba la existencia de justa causa. En este caso el empleador está obligado a pagar: preaviso, indemnización por despido (auxilio de cesantía) más salarios caídos desde la presentación de la demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, con un límite de 6 meses de salarios (artículo 95).</p> <p>Sin embargo, de acuerdo al CT Dominicano, el empleador puede despedir al trabajador sin justa causa (Desahucio) siempre y cuando se respeten los plazos de preaviso y el pago de indemnización por despido (auxilio de cesantía) (artículos 75 y 76 del CT). Por ende, el despido por motivos personales o por cese de actividad es siempre una alternativa para el empleador.</p>
<p>6: Duración del periodo de prueba (c)</p>	<p>El CT no establece en forma expresa un plazo de prueba. Sin embargo, el plazo surge en forma implícita ya que el trabajador no tiene derecho al preaviso (o su pago) ni a la indemnización por despido a menos que haya prestado servicios por un período mínimo de 3 meses (artículos 76 y 80 CT). Además, la ineficiencia y la incapacidad del trabajador dejan de ser justas causas de despido pasados los 3 meses de antigüedad (artículo 88/2).</p>
<p>7: Compensación tras un despido injustificado (d)</p>	<p>En caso de un despido injustificado (artículo 87), el Tribunal condenará al empleador a que pague al trabajador las sumas que correspondan: 1) al plazo de preaviso, 2) a la indemnización por despido (auxilio de cesantía), 3) los salarios caídos desde la fecha de la demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva (con un límite de 6 meses de salario).</p> <p>Cálculo (para los indicadores EPL): 20 años de antigüedad, 6 meses de salario caídos.</p>

8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	No hay opción de reincorporación en caso de despido injustificado. La reincorporación solo corresponde para ciertas categorías de trabajadores que gozan de una protección especial como las mujeres embarazadas o los empleados sindicalizados (fuero sindical). Estos casos no se consideran a los efectos de los indicadores de EPL.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	El tiempo máximo para hacer una reclamación por despido injustificado es de 2 meses (artículo 702 del CT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	Los CTF solo pueden celebrarse en las siguientes situaciones (artículos 31 y 33 del CT): a) para un servicio o una obra determina que por su naturaleza es de duración limitada, b) para sustituir a un trabajador en licencia, en vacaciones, o con algún impedimento temporal; y c) Si conviene a los intereses del trabajador. Cálculo (para los indicadores EPL): 1 (ya que pueden celebrarse CTF si convienen a los intereses del trabajador).
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	El CT no establece una duración máxima de los CTF. Sin embargo, si el trabajador continua prestando servicios luego de la fecha de terminación, se considera que el contrato es de duración indefinida desde la fecha inicial de su celebración (artículos 31, 34, 35 y 73). Cálculo (para los indicadores EPL): 1 por el contrato inicial. (La renovación transforma el CTF en un contrato de duración indefinida)
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No hay límites establecidos por la ley. Sin embargo la duración de los CTF se limita al término de las tareas que se deben realizar.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	No hay disposiciones legales.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	No hay disposiciones legales. Las reglas de los CTF aplican también a los CTF entre las agencias y los trabajadores. Si las asignaciones son de término fijo, la duración de las asignaciones y de los contratos generalmente coinciden.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	Sin disposiciones legales. Las reglas de los CTF aplican también a los CTF entre las agencias y los trabajadores.
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar informes periódicos?	No hay disposiciones legales.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	No hay disposiciones legales.
18: Definición de despido colectivo (b)	No existe una definición legal de los despidos colectivos por razones económicas. Sin embargo existen ciertas situaciones que determinan la finalización de los contratos de trabajo (artículo 82 numerales 4 y 5: a) agotamiento de la materia prima objeto de la industria extractiva, b) quiebra de la empresa que implique el cese total de la explotación del negocio, c) el cierre de la empresa o reducción definitiva de su personal, d) imposibilidad de financiar los costos del negocio y cualquier situación similar. Requiere aprobación previa del Departamento de Trabajo (el artículo 82 CT remite al artículo 56 del CT- procedimiento para la suspensión de los contratos de trabajo-). Por otro lado, el artículo 24 del Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo establece que en el caso que una empresa necesite reducir su personal, el empleador debe realizar un aviso previo al Departamento de Trabajo, que se encargará de verificar el cumplimiento con los artículos 141 y 142 del CT (reglas prioritarias relacionadas a los despidos).
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el ítem 1) (g)	De acuerdo con el numeral 5 del artículo 82 del CT es necesario que el empleador siga el procedimiento descrito en el artículo 56 del CT (suspensión de los contratos de trabajo). El empleador debe comunicar la causa de la terminación al Departamento de Trabajo, para su aprobación. Cálculo (para los indicadores EPL): : 0 (ya que no existen requisitos de notificación adicionales a los que rigen para los despidos individuales).
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el ítem 2) (h)	De acuerdo con el artículo 56, el Departamento de Trabajo debe analizar la causa de terminación y emitir una resolución en un periodo máximo de 15 días. Cálculo (para los indicadores EPL): 15 días (menos ítem 2 e ítem 3): 0

21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)

El artículo 82 establece que en caso de terminación de los contratos de trabajo por las causas descritas en el ítem 18, el empleador debe abonar una "asistencia económica" cuyo monto alcanza a: a) 5 días de salario si el empleado trabajó más de 3 meses pero menos de 6 meses; b) 10 días de salario si el empleado trabajó entre 6 meses y un año; c) 15 días de salario por cada año de servicio si el trabajador trabajó más de un año.

Cálculo (para los indicadores EPL): 0 (dado que los costos para el empleador en caso de despidos colectivos -numerales 4 y 5 del artículo 82- son menores a los correspondientes al despido individual).

URUGUAY

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	No hay un procedimiento de notificación fijado por la ley. Sin embargo, aunque no es obligatorio, se recomienda consultar al sindicato o representante de los trabajadores, siendo una práctica común en Uruguay. Cálculos (para los indicadores EPL): 1.5
2: Demora necesaria previa a la notificación	No existen demoras involucradas. Notificación verbal. Cálculos (para los indicadores EPL): 1 día para la notificación verbal.
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	No hay plazos de preaviso establecidos en la legislación.
4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)	Despido por motivos personales y cese de actividad Los empleadores que despidan a sus trabajadores, si bien no están obligados a especificar la causa o motivo del despido, deben pagar la indemnización correspondiente. El monto de la indemnización por despido asciende a la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo por cada año o fracción de actividad, con un límite de 6 mensualidades (Ley N° 10.489, Ley N° 12.597). Si el despido tiene como causa la notoria mala conducta del trabajador, no corresponde el pago de la indemnización. En caso que el trabajador demande ante la justicia laboral, el empleador tiene la carga de probar la notoria mala conducta. Si no la prueba, el juez ordenará el pago de la indemnización por despido común. Cálculos (para los indicadores EPL): 9 meses: 1; 4 años: 4 meses; 20 años: 6 meses
5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<u>Despido:</u> en términos generales, el empleador está facultado para despedir sin expresión de causa en tanto pague la indemnización por despido correspondiente. Además, no existe obligación de preaviso. <u>Despido injustificado:</u> En Uruguay no existe una definición legal de despido injustificado. La doctrina y la jurisprudencia (aunque no son fuentes de derecho en Uruguay) han creado la figura del “despido abusivo” para aquellos casos en que existe un ejercicio abusivo de la facultad de despedir por parte del empleador (por ejemplo, despido que atente contra la dignidad del trabajador, despido como consecuencia de testificar contra el empleador en un juicio laboral). En estos casos, además de la indemnización por despido común, el empleador, que obtuvo una sentencia desfavorable, está obligado a pagar los daños y perjuicios causados (que se estiman entre 1 y 3 veces el valor de la indemnización por despido común). Esta compensación adicional se considera en el Ítem 7. <u>Despidos especiales para ciertas categorías de trabajadores:</u> Ciertas categorías de trabajadores gozan de una protección especial frente al despido (maternidad, enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, acoso sexual). Esta protección especial implica que, en caso de despido, el empleador debe abonar una indemnización especial, cuyo monto es superior a la indemnización por despido común. Sin embargo, el despido puede materializarse en tanto el empleador pague esta indemnización especial. <ul style="list-style-type: none">• Enfermedad común: El empleador que despidan a un trabajador durante su licencia médica o dentro de los 30 días siguientes a su reintegro, debe abonar una indemnización por despido doble.• Enfermedad profesional o accidente de trabajo: El empleador que despidan a un trabajador durante su ausencia por enfermedad profesional o accidente de trabajo o no lo reintegre a su puesto de trabajo una vez dada el alta, debe abonar una indemnización por despido triple. Si bien en principio se interpretó que esta indemnización especial también correspondía en caso de no respetarse el plazo de estabilidad de 180 días posteriores al reintegro, a la fecha la jurisprudencia entiende que corresponde el pago de los salarios caídos y la indemnización por despido común.• Embarazo o licencia por maternidad: El empleador que despidan a una trabajadora en estado de gravidez o que haya sido madre reciente, debe abonar una indemnización adicional equivalente a 6 meses de sueldo.• Acoso sexual: El trabajador que haya sido víctima de acoso sexual puede dar por terminado el contrato de trabajo y reclamar la indemnización por despido común más seis meses de salario.
6: Duración del periodo de prueba (c)	No existen disposiciones legales en Uruguay. En general se estipula en los contratos de trabajo un periodo de prueba de 3 meses. La jurisprudencia acepta la validez de esta práctica.

7: Compensación por despido injustificado (d)	Compensación por el despido injusto (abusivo): En caso de despido, si el Juez o Tribunal del Trabajo entiende probado el abuso o ilicitud del despido, ordenará el pago de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, cuyo monto se ha tarifado entre 1 y 3 veces el importe de la indemnización por despido común. Cálculos (para los indicadores EPL): para trabajadores con 20 años de antigüedad, el Tribunal puede ordenar el pago de 2 veces la indemnización por despido: 12 meses (además de la indemnización por despido común). En efecto, este trabajador recibe en Uruguay 18 meses de indemnización (6 por despido común y 12 por despido abusivo).
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	La opción de reincorporación aplica únicamente para los trabajadores despedidos por motivos sindicales, ser miembro del sindicato o participar en actividades sindicales (Ley 17.940). El empleador no puede sustituir la orden de reintegro por medio del pago de una compensación. Han sido pocos los casos en que los Jueces han ordenado el reintegro. Cálculos (para los indicadores EPL): 0.5
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	1 año (Ley 18.091).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	No existen disposiciones legales expresas. Sin embargo, la doctrina y jurisprudencia admiten los CTF por razones objetivas o materiales es decir cuando las tareas sean por su naturaleza de duración limitada.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	No existen disposiciones legales expresas. Sin embargo, la jurisprudencia entiende que la sucesión de CTF se interpreta como un único contrato de duración indefinida.
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	No existen disposiciones legales expresas. Sin embargo, en algunos sectores la práctica común es la celebración de CTF por un plazo máximo de 6 meses; por lo tanto, si se entiende que una renovación puede ser aceptada por la jurisprudencia, la duración máxima acumulada sería de 12 meses.
13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)	Las AET únicamente pueden prestar servicios temporales y excepcionales.
14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)	La ley no se pronuncia. Sin embargo, la doctrina laboral y la jurisprudencia entienden que, dado que la actividad legítima de las AET se circunscribe a la provisión de servicios temporales u ocasionales, las renovaciones deben ser la excepción.
15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)	No existen disposiciones legales. Si bien no existen límites legales expresas, los servicios deben ser de naturaleza temporal (cf. Ítem 13)
16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?	Sí. El establecimiento de una AET requiere autorización y el suministro de información estadística.
17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?	Rige el principio de igualdad de trato en materia de beneficios laborales (remuneraciones y cualquier otra prestación salarial, sea en dinero o en especie en los términos establecidos por el artículo 5, Ley N° 18.099).
18: Definición de despido colectivo (b)	No existe definición legal de despido colectivo. Sin embargo, es aconsejable efectuar notificaciones adicionales. Plantear planes de compensación o pagos especiales se ha vuelto una práctica común. Cálculos (para los indicadores EPL): promedio de 0 y 4 = 2
19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)	No existen disposiciones legales expresas. Sin embargo, la notificación al sindicato y al Ministerio de Trabajo (DINATRA), es aconsejable y una práctica común. Cálculos (para los indicadores EPL): 0.5 (aunque es aconsejable notificar al Ministerio de Trabajo, no es obligatorio. La notificación al sindicato ya se mencionó en el Ítem 1).
20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)	No existe un procedimiento especial en caso de despidos colectivos. Sin embargo, dado que es aconsejable comunicar la decisión al sindicato y al Ministerio de Trabajo (DINATRA), deben computarse plazos adicionales. Cálculos (para los indicadores EPL): 15 días menos 1 día para la notificación verbal (Ítem 2): 14

21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)

No existen disposiciones legales que obliguen al empleador a realizar pagos adicionales a la indemnización por despido ni a ofrecer compensaciones sociales. Sin embargo, es común ofrecer a los trabajadores indemnizaciones adicionales, "outplacement" o cursos de capacitación laboral. Cálculos (para los indicadores EPL): 1, dado que estas prácticas buscan mitigar los efectos adversos de la adopción de medidas sindicales (como huelgas, ocupación de los lugares de trabajo).

VENEZUELA

Ítems	Leyes vigentes al 31 de diciembre de 2013
1: Procedimiento de notificación en caso de despido individual de un trabajador contratado por tiempo indefinido	<p>Los artículos 85 y 86 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras – Decreto N° 8.938 de 30 de abril de 2012 (LOTTT), garantiza la estabilidad laboral. Sólo se admite el despido por justa causa. El artículo 89 LOTT establece que cuando el empleador despidiera a uno o más trabajadores deberá notificar al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los 5 días hábiles siguientes. Si el empleador omite esta notificación, se entenderá que el despido fue sin justa causa.</p> <p><u>Es necesario destacar</u> que en Venezuela, el régimen en materia de despido ha venido siendo modificado regularmente por Decretos Presidenciales con similar contenido, aprobados desde el año 2002, con una vigencia anual. Para el año 2013, el Decreto Presidencial N° 9.322 del 27 de diciembre de 2012, estableció “inamovilidad laboral” a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público, entre el 1º de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, excluyendo a los trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad, a los que ejerzan cargos de dirección y a los trabajadores por temporada u ocasionales. En consecuencia, los trabajadores amparados por la inamovilidad, no pueden despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa (artículo 79 LOTT) calificada previamente por el Inspector del Trabajo, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 422 LOTT (ver Ítem 2).</p> <p>En virtud del decreto mencionado, el despido sin justa causa es inadmisibles, excepto para los trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad, empleados que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores por temporada u ocasionales.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 3 para todos los trabajadores, salvo aquellas categorías de trabajadores excluidos de la inamovilidad. Para éstos últimos, una notificación verbal es suficiente. .</p>
2: Demora necesaria previa a la notificación	<p>Las demoras son aquellas requeridas para obtener la previa aprobación del Inspector del Trabajo (Decreto Presidencial N° 9.322 y artículo 422 LOTT). Debe seguirse, a grandes rasgos, el siguiente procedimiento; el empleador que pretenda despedir a un trabajador por causa justificada, debe solicitar autorización al Inspector del Trabajo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador cometió la falta alegada para justificar el despido. Dentro de los 3 días siguientes de la solicitud, el Inspector notificará al trabajador para que comparezca a una audiencia que se celebrará a los 2 días siguientes de la notificación. En esta audiencia, el Inspector del Trabajo oír las razones y alegatos que haga el trabajador, y exhortará a las partes a la conciliación. De no lograrse la conciliación, se abrirá una etapa probatoria de 8 días hábiles. Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán 2 días hábiles para presentar sus conclusiones. Finalizada la cual, el Inspector del Trabajo deberá dictar resolución en un plazo máximo de 10 días.</p> <p>Por lo tanto, si el empleador pretende despedir a un trabajador protegido por el decreto de inamovilidad laboral, debe seguir el procedimiento señalado, durante el cual, el trabajador no podrá ser despedido hasta que el Inspector del Trabajo lo autorice.</p> <p>No se admite el despido sin justa causa en virtud de lo dispuesto por el decreto de inamovilidad laboral (salvo para las categorías de trabajadores ya señaladas).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 25 días</p>
3: Plazo de preaviso según la antigüedad del trabajador (a)	<p>La LOTT no establece un plazo de preaviso para el despido por justa causa, salvo la sustanciación del procedimiento señalado en los Ítems 1 y 2.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>

<p>4: Indemnización por despido según la antigüedad del trabajador (a)</p>	<p><u>Despido por justa causa:</u> No corresponde el pago de indemnización por despido. La justa causa se relaciona con la mala conducta del trabajador (artículo 79 LOTTT). La falta de capacidad no es una justa causa para despedir.</p> <p><u>Despido sin justa causa:</u> No es posible en virtud de lo dispuesto por el decreto de inamovilidad laboral (excepto para los trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad, los que ejercen cargos de dirección y los trabajadores por temporada u ocasionales).</p> <p><u>Prestaciones sociales por terminación de la relación laboral, independientemente de la causa:</u> De acuerdo con el artículo 142 LOTTT, los trabajadores tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cese de la relación laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> El empleador depositará a cada trabajador por concepto de garantía de las prestaciones sociales, el equivalente a 15 días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el empleador depositará a cada trabajador 2 días de salario por cada año, acumulativos hasta 30 días de salario. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a 30 días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario. El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a) y b), y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c). Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador por concepto de prestaciones sociales será de 5 días de salario por mes trabajado o fracción. <p><u>Terminación de la relación de trabajo por despido:</u> De acuerdo con el artículo 92 LOTTT, en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador manifestare su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el empleador deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales. Sin embargo, si durante el procedimiento, el trabajador acepta una indemnización doble ("doblete"), el procedimiento se dará por terminado, siempre que el empleador pague además los salarios caídos.</p> <p><u>Trabajadores no amparados por el decreto de inamovilidad laboral:</u> la indemnización por despido va a ser equivalente a: 9 meses de antigüedad: > literal a) o 30 días (literal c); 4 años de antigüedad: > literal a) y b) o 120 días (literal c); 20 años de antigüedad: > literal a) y b) o 600 días (literal c).</p> <p><u>Sin embargo,</u> las reglas mencionadas no aplican a los trabajadores amparados por el decreto de inamovilidad laboral (todos los trabajadores excepto las categorías excluidas). De conformidad con el decreto mencionado, los trabajadores solo pueden ser despedidos por justa causa, previa aprobación del Inspector del Trabajo. El incumplimiento determina, la reinstalación del trabajador.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 0</p>
--	---

5: Definición de despido justificado e injustificado (b)	<p><u>Despido por justa causa</u>: el artículo 79 contiene una lista de las justas causas para despedir, las que se relacionan con la mala conducta del trabajador. La falta de capacidad no es una justa causa. Son causas justas: 1) Falta de probidad o conducta inmoral. 2) Vías de hecho, salvo en legítima defensa. 3) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella. 4) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral. 5) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo. 6) Inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días hábiles en el período de un mes. 7) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos manufacturados. 8) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento. 9) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo. 10) Abandono del trabajo.) Acoso laboral o acoso sexual.</p> <p><u>Despido injustificado</u>: cuando se despide al trabajador sin que éste haya incurrido en causa legal que lo justifique (artículo 77 LOTTT) o cuando el empleador incumple las obligaciones del contrato de trabajo (despido indirecto, artículo 80 LOTTT).</p> <p>Por lo tanto, como consecuencia del decreto de inamovilidad laboral, el empleador no puede despedir al trabajador por una causa diferente a las establecidas como justas causas (artículo 79 LOTTT). Éstas se relacionan con la mala conducta del trabajador. La redundancia del cargo por razones económicas no es una justa causa de despido.</p>
6: Duración del periodo de prueba (c)	<p>LOTTT no establece un período de prueba (excepto para trabajadores que fueron ascendidos a una categoría superior, artículo 80 LOTTT).</p> <p>Se puede interpretar que es de 1 mes, dado que el decreto de inamovilidad laboral no rige para trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad (artículo 5 Decreto Presidencial N° 9.322). Sin embargo, las prestaciones sociales por finalización del contrato de trabajo rigen inclusive desde el primer mes de trabajo (artículo 142 LOTTT).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 1 mes</p>
7: Compensación por despido injustificado (d)	<p>De acuerdo con el artículo 92 LOTTT, en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o en los casos de <u>despido sin razones que lo justifiquen</u>, si el trabajador manifestara su voluntad de no interponer el procedimiento de reintegro (reenganche), el empleador deberá abonarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales. Por el contrario, si durante el procedimiento, el trabajador recibe voluntariamente una <u>indemnización doble</u> (una por concepto de prestaciones sociales, otra como consecuencia del despido injustificado) el procedimiento se dará por terminado, siempre que el empleador pague además los salarios caídos.</p> <p><u>Sin embargo</u>, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto N° 9322, el trabajador despedido sin justa causa, puede denunciar el hecho dentro de los 30 días ante el Inspector Trabajo y solicitar el reenganche, el pago de los salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): Trabajador con 20 años de antigüedad: 40 meses más 6 meses de salarios caídos.</p>
8: Opción de reincorporación en caso de despido injustificado (b)	De conformidad con el Decreto Presidencial N° 9.322, los trabajadores del sector privado y del público gozan inamovilidad laboral (excepto los trabajadores excluidos). La reincorporación es siempre una opción para el trabajador.
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado (e)	10 años (artículo 51 LOTTT).
10: Casos válidos para el uso de Contratos a Término Fijo (CTF)	De acuerdo con el artículo 64 LOTTT, los CTF solo pueden celebrarse: a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio. b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador. c) Cuando se trate de trabajadores de nacionalidad venezolana que prestan servicios en el exterior.
11: Número máximo de CTF sucesivos (contrato inicial mas renovaciones y/o prórrogas)	EL CTF solo puede ser objeto de una prórroga (artículo 62 LOTTT). Cálculos (para los indicadores EPL): 2 (contrato inicial más 1 prórroga).
12: Duración máxima acumulada de CTF sucesivos	La duración de los CTF no podrá exceder de 1 año. Igual límite aplica para la prórroga (artículo 62 LOTTT). Cálculos (para los indicadores EPL): 24 meses

<p>13: Tipos de trabajo para los cuales es legal el uso de agencias de trabajo temporal (AET)</p>	<p>De acuerdo con el artículo 47 LOTTT, se entiende por “Tercerización”, la simulación o fraude cometido por el empleador, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda al los empleadores en caso de simulación o fraude laboral.</p> <p>Por su parte, el artículo 48 LOTTT prohíbe la tercerización. Por lo tanto, no se permitirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante. 2) La contratación de trabajadores a través de intermediarios para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante. 3) Las entidades de trabajo creadas por el empleador para evadir las obligaciones con los trabajadores. 4) Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil. 5) Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral. <p>En los casos anteriores, los patronos cumplirán con las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores tercerizados (LOTTT otorga 3 años para que las empresas se adapten a estas nuevas normas). Estos trabajadores gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.</p> <p>Estas disposiciones permiten concluir que la contratación de trabajadores a través de intermediarios puede ser considera una simulación cuyo objeto es evadir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.</p>
<p>14: ¿Existen restricciones para el número de renovaciones y/o prórrogas de los contratos con AET? (f)</p>	<p>Los contratos AET están prohibidos por ley.</p>
<p>15: Duración máxima acumulada de los contratos AET (f)</p>	<p>Los contratos EAT están prohibidos por ley.</p>
<p>16: ¿El establecimiento de una AET requiere autorización u obligación de presentar reportes periódicos?</p>	<p>El uso de una AET es ilegal</p>
<p>17: ¿Las normas garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores permantes y los trabajadores de la agencia que desarrollan tareas en la empresa usuaria?</p>	<p>El uso de una AET es ilegal</p>
<p>18: Definición de despido colectivo (b)</p>	<p>De acuerdo con el artículo 95 LOTTT, el despido se considerará masivo cuando:</p> <p>a) afecte a un número igual o mayor al 10% de los trabajadores de una entidad de trabajo que tenga más de 100 trabajadores o b) al 20% de una entidad de trabajo que tenga más de 50 trabajadores o c) 10 trabajadores de una entidad de trabajo que tenga menos de 50 dentro de un lapso de 3 meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico. Sin embargo, el Ministerio del Poder popular con competencia en trabajo y seguridad social podrá suspender los despidos masivos, mediante resolución especial.</p> <p>Por su parte, el artículo 148 LOTTT, establece que cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir en el proceso con el objeto de proteger el trabajo. Durante el proceso, instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, el sindicato y el empleador. Los trabajadores quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso.</p> <p>Las reglas mencionadas no aplican para los trabajadores amparados por el decreto de inamovilidad laboral, quienes solo pueden ser despedidos por justa causa previa aprobación del Inspector del Trabajo. Sin embargo, el artículo 3 de este decreto no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre empleadores y trabajadores para lograr la reducción de personal o la modificación de las condiciones de trabajo, mediante el procedimiento de negociación colectiva.</p>

<p>19: Requisitos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (en comparación con el Ítem 1) (g)</p>	<p>La LOTTT de fecha 30 de abril de 2012, deroga la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de fecha 19 de junio de 1997. A pesar de que el 30 de abril de 2013, la LOTTT fue reglamentada en forma parcial, estas normas refieren a las condiciones de trabajo. No hay reglamentación sobre despido masivo o reducción de personal. Por lo tanto no hay información disponible sobre requisitos de notificación y procedimientos especiales para despido colectivos.</p> <p>Según fuera señalado, el decreto de inamovilidad laboral, prohíbe los despidos (en general; entre ellos los colectivos) ya que ésta norma garantiza estabilidad laboral a los trabajadores amparados por sus disposiciones. Sin embargo, el artículo 3 de este decreto no excluye la posibilidad de convenios entre empleadores y trabajadores para lograr la reducción de personal o la modificación de las condiciones de trabajo, mediante el procedimiento de negociación colectiva.</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 1</p>
<p>20: Plazos adicionales requeridos para realizar una notificación (en comparación con el Ítem 2) (h)</p>	<p>No hay información disponible. El decreto de inamovilidad laboral, prohíbe los despidos al garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores amparados por sus disposiciones. A pesar de lo señalado, el artículo 3 del decreto mencionado, no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre empleadores y trabajadores para lograr la reducción de personal o la modificación de condiciones de trabajo, mediante el procedimiento de negociación colectiva</p>
<p>21: Otros costos especiales para los empleadores en caso de despido colectivo (i)</p>	<p>No hay información disponible. Los despidos colectivos están prohibidos en virtud de lo dispuesto por el decreto de inamovilidad laboral. Sin embargo, según ya fuera señalado, el artículo 3 del Decreto N° 9.233 permite que empleadores y trabajadores, fijen por convenio colectivo, las condiciones para la reducción de personal o la modificación de las condiciones de trabajo. Dado que las normas no permiten el despido, los trabajadores cuentan con una ventaja a la hora de negociar, por lo que es probable que los convenios incluyan pagos adicionales para los trabajadores que cesen como consecuencia de la reducción de personal (por ejemplo indemnización por despido especial).</p> <p>Cálculos (para los indicadores EPL): 1</p>

Convenciones: d:días; s: semanas; m:meses; a:años. Por ejemplo “1m <3 a” significa que “se requiere 1 mes de notificación o indemnización por despido cuando la duración de la relación de trabajo es inferior a 3 años”.

Notas:

- Tres períodos de antigüedad (9 meses, 4 años, 20 años). Es el caso de un trabajador permanente (con contrato de trabajo sin plazo) con antigüedad superior al período de prueba, que haya sido despedido por motivos personales o por redundancia del puesto por razones económicas, pero sin culpa (de ser necesario, para calcular los puntajes de los indicadores OCDE EPL, asumir que el trabajador tenía 35 años al inicio de la relación laboral). Realizar promedios en caso que apliquen situaciones diferentes - por ejemplo obrero y empleado; despidos por motivos personales y por redundancia del puesto de trabajo por razones económicas-
- Base también sus respuestas en la jurisprudencia, si la práctica judicial tiende a ser más (o menos) restrictiva que lo que especifica la legislación.
- Período inicial en el cual los contratos de trabajo no están totalmente amparados por las disposiciones de protección al empleo y generalmente no se pueden hacer reclamaciones por despido injustificado.
- Típica compensación por 20 años de antigüedad, incluyendo el pago de los salarios caídos y otras compensaciones (por ejemplo por ingresos futuros perdidos si no hay reincorporación o daños psicológicos), pero excluyendo el pago ordinario de la indemnización por despido. De ser relevante, para calcular los puntajes de los indicadores OCDE EPL, asumir que el trabajador tenía 35 años al inicio de la relación laboral y que un proceso judicial demora en promedio seis meses. Base también su respuesta en la jurisprudencia.
- Plazo máximo posterior a la notificación de despido, en el cual se puede reclamar por despido injustificado ante la justicia.
- Reporte tanto las regulaciones sobre el número y la duración del contrato(s) entre la agencia de empleo temporal y el trabajador, como las regulaciones sobre el número y duración de la asignación(es) con la empresa usuaria.
- Requerimientos de notificación a los comités de empresa (o representantes de los trabajadores), y a las autoridades gubernamentales como las oficinas públicas de empleo. Sólo los requerimientos de notificación adicionales a los exigidos para un despido individual por redundancia se cuentan en los indicadores OCDE EPL (cf. Ítem 1)
- Demoras y plazos de notificación adicionales en caso de despido colectivo (solo las demoras adicionales a las exigidas para despidos individuales –reportadas en los Ítems 2 y 3 – cuentan para los indicadores OCDE EPL)
- Refiere a la existencia de costos adicionales a la indemnización por despido y si los planes de compensación (que detallan las medidas de reinserción laboral, formación profesional, recolocación, etc.) son obligatorios o una práctica común.