

CONSULTA LABORAL:

ESTABILIDAD LABORAL

De acuerdo a lo prescrito en el artículo 14 del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: los contratos de obra cierta, eventuales, ocasionales, de temporada, aprendizaje y los demás que determine la ley; es decir, aquellos contratos que por su naturaleza o tiempo de duración no requieren una estabilidad o permanencia prolongada o indefinida, tal es el caso del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, mediante el cual, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, termina la relación de trabajo.

Así mismo, en nuestro Código del Trabajo, se establece ciertas normas mediante las cuales se pretende precautelar esa estabilidad permanente o indefinida que ampara al trabajador en el evento de una terminación unilateral de parte del empleador como es el caso del despido intempestivo, añadiéndose un gravamen adicional a dichos actos.

Entre esas normas o disposiciones podemos anotar los siguientes casos:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1).

Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Como efecto de la declaratoria de ineficacia, cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. (Art.195.3 CT).

Adicionalmente y como otro efecto del despido ineficaz, si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena privativa de la libertad de uno a tres años establecida

en el Art. 282 del Código Orgánico Integral Penal. por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

Enfermedad no profesional

En este caso, cuando el empleador se niega a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneraciones, independientemente de los otros beneficios que le correspondan (Art.179 CT);

Fuero sindical

El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz.

En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia (Art. 187 CT).

Organización sindical

Salvo los casos del artículo 172 del Código del Trabajo, el empleador no puede despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva (Art. 452 CT).

El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 del Código del Trabajo, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (Art.455 CT).

Caso de discrimen

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art.195.3 CT).

Contratos de obra cierta y destajo

Cuando el trabajo fuere por obra cierta o a destajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, pagará el valor de la parte ejecutada más un tanto por ciento de recargo, que lo fijará la autoridad competente para estos casos. (Art. 188 C.T.)

Contrato de aprendizaje

Cuando el aprendiz se separa del trabajo por causas establecidas en la ley, o porque el empleador o sus familiares, tratan de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres, tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización (Art. 164 CT).

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz con los efectos legales que esta condición determina la ley. (Art. 152 C.T.)

Jubilación patronal proporcional

En el caso del trabajador despedido intempestivamente, que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (Art. 188 C.T.)

Despido injustificado de una persona con discapacidad

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad deberá ser indemnizada de conformidad a lo estipulado en La Ley Orgánica de Discapacidades; esto es, con valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (Art. 51 LOD)