



DERECHO LABORAL

Preguntas frecuentes que todo empleador debe saber

1. Cómo puedo despedir un empleado sin pagar indemnización?

Lo más importante para un despido sin pagar indemnización, es el control preventivo que debe realizar el empleador. Sancionar al empleado en tiempo oportuno, preparar las pruebas que permitan demostrar y acreditar fehacientemente la situación –incumplimiento- cometido por el empleado y aplicar la sanción que corresponda, permitirán, llegado el momento oportuno, aplicar un despido con causa sin pagar indemnización.

2. Recibí un telegrama / intimación de un empleado, ¿qué debo hacer?

La repuesta debe realizarla un abogado empresarial o abogado de empresa, ya que aquello que se responda sellará el destino del reclamo y/o juicio laboral futuro. El empleador tiene dos días para responder el telegrama o intimación laboral recepcionada. La falta o ausencia de respuesta genera una presunción en contra del empleador o de la empresa.

3. El empleado no viene a trabajar y no justifica su ausencia qué puedo hacer?

La ausencia o falta al trabajo, debe ser sancionada. A cada incumplimiento corresponde una sanción, por lo tanto, empleado que faltó a sus tareas debe ser sancionado, salvo que presente un justificativo documentado y fehaciente (ej. certificado médico). Pero además de la justificación, el empleado debe avisar, debe darle a su empleador un aviso previo de su ausencia, salvo circunstancias excepcionales que debe, además, justificar.

4. El empleado no cumple con sus tareas, ¿cómo debo sancionarlo?

Las obligaciones del empleado son cumplir con las tareas, en la forma y tiempo que le imparta su empleador. Es un derecho del empleador, determinar la forma y modalidad en que se cumplirán las tareas del trabajador. El incumplimiento por parte del empleado, debe ser sancionado. Esa sanción debe ser lo más contemporánea o cercana posible al incumplimiento y debe guardar relación, esto es, dependiendo el grado o incumplimiento cometido, será la sanción que deba aplicarse (ej. desde un llamado de atención a la suspensión del contrato de trabajo).

5. ¿Si un empleado llegar tarde, puedo sancionar las llegadas tarde?

La llegada tarde o llegadas tardías al trabajo, son un incumplimiento, y por lo tanto deben ser sancionadas. No existe norma legal alguna que obligue al empleador a tener tolerancia en las llegadas tarde, por lo que el más mínimo lapso de tiempo que el empleado ingrese tarde a su empleo, queda pasible de ser sancionado. Ante cada llegada tardía, corresponde una sanción, que puede llegar hasta la sanción máxima, que es el despido con justa causa.

6. ¿Delegado Gremial, puedo aplicarle sanción y despedirlo?

El delegado gremial no puede ser sancionado ni despedido en forma directa, sea un despido sin causa, un despido directo, o una sanción justificada. Para poder sancionarlo o despedirlo se debe requerir una autorización judicial, es decir, se debe peticionar ante un Juez Laboral, que

autorice al despido o la sanción al delegado. Una vez sustanciado este procedimiento y luego de obtenida la indicada autorización, recién allí se podrá aplicar una sanción o concretar un despido.

7. Recibí una demanda judicial del empleado, ¿cómo responder y plantear una defensa legal?

Al recibir una demanda judicial laboral del empleado, comienza a correr un plazo o término legal para dar respuesta. La falta de respuesta importa caer en rebeldía, que genera un reconocimiento presuntivo de los hechos invocados por el empleado. Debe por lo tanto estar defendido por un estudio jurídico empresarial o abogado de empleador. Preparar una estrategia desde el inicio mismo, saber qué testigos y pruebas se podrán contar para fundamentar la estrategia será en definitiva el resultado del juicio laboral

8. Tengo un empleado sin registrar, ¿qué riesgos corre la Empresa frente a un despido o juicio laboral?

Diferentes leyes sancionan, gravan y aumentan el costo de las indemnizaciones laborales ante la existencia de una relación laboral no registrada. Este agravamiento de multas laborales pretende evitar la ausencia de registración del trabajo. En definitiva, se corre el riesgo de afrontar indemnizaciones que llegan hasta quintuplicarse de su monto original, además de multas y sanciones de carácter impositivo y tributario.

9. Cómo puedo ganar un juicio laboral?

Los juicios laborales o juicios del trabajo, se ganan antes que estos empiecen. Esto significa que un asesoramiento o consultoría laboral preventiva permite saber de ante mano las posibilidades concretas de afrontar un reclamo y su resultado. Si el empleador llevó adelante todos los pasos legales correctos, aplicando las sanciones correspondientes, respondiendo las misivas recibidas, contando con elementos documentales necesarios, analizando la situación en perspectiva con el ámbito laboral, con los demás empleados, con la situación económica de la empresa, entre otras variables, se podrá tener la certeza o el grado de contingencia de un juicio laboral.