

21

Esto es lo que debes saber sobre los despidos arbitrarios

Debido a que muchas personas no tienen claridad sobre el tema, conversamos con abogada laboralista del Estudio Aguirre Asesores, la Dra. Alejandra Cano.



Se reconoce como un despido arbitrario la desvinculación laboral que se produce cuando NO existe una causa justa. (Getty)



**JIMENA
HERNÁNDEZ**
27/09/2017
15:48h

En algún momento de nuestra vida laboral hemos sido despedidos y esta experiencia nos ha causado frustración. En muchos casos por la razón de la desvinculación laboral no es justa y por eso hasta un **despido arbitrario**, pero realmente sabemos qué es eso.

Debido a que muchas personas no tienen claridad sobre el tema, conversamos con abogada laboralista del Estudio Aguirre Abogados & Asesores, la Dra. **Alejandra Cano**.

¿Qué califica como un despido arbitrario? De acuerdo a lo establecido en el marco laboral vigente se reconoce como un despido arbitrario a la desvinculación laboral que se produce cuando NO existe una causa justa.

¿Qué es una causa justa? El reglamento del Decreto Legislativo 772 establece que una causa justa para el despido de un trabajador debe estar sustentada en los siguientes factores: la **capacidad** y la **conducta** del colaborador, señala:

Son causas justas de despido relacionadas con la **capacidad**:

- El detrimento de la facultad física o mental o ineptitud en sus tareas

- Rendimiento deficiente
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes previamente convenidos o establecidos por ley.

Las causas justas de despido relacionadas con la **conducta** del

- **Cometer una falta grave en la empresa:** Incumplimiento reiterado resistencia a las órdenes relacionadas con las labores de bienes o servicios del empleador, uso o entrega a terceros reservada del empleador, entre otros.
- Tener una condena penal por delito doloso
- Haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoinhabilitación administrativa.

¿Te pueden despedir sin aviso alguno? No, la abogada comenta que para el despido se debe seguir un procedimiento contrario sería un **despido arbitrario**.

¿Cuál es el procedimiento?

Si hay una causa justa para el despido, se debe seguir un procedimiento para la desvinculación laboral:

- Realizar una amonestación verbal: Esto es lo que se llama atención
- Enviar una amonestación escrita: Lo que se conoce como misiva. Esta misiva escrita se da cuando el trabajador persiste en resistirse a corregirla.
- Suspensión sin goce de haber: En caso la conducta continúe por esta sanción en vista del incumplimiento del trabajador.

La **abogada** comenta que en este procedimiento se debe “cumplir el principio de gradualidad bastante importante con relación a la proporcionalidad con la que el empleador puede sancionar un incumplimiento del trabajador puesto a que se podría interpretar que si como empleado no amonestado, estoy olvidando la infracción que ha cometido encontramos ante un derecho laboral muy proteccionista de siempre tendrá una ventaja”.

Si me despidieron de forma arbitraria, ¿cuánto me corresponde indemnización? Esta cifra puede variar dependiendo del tipo de contrato que tenga el trabajador.

- **Contrato a plazo indeterminado:** Un sueldo y medio por cada año de servicios con un tope de 12 remuneraciones
- **Contrato a plazo fijo:** Sueldo y medio por cada mes de vigencia que se cumpla el contrato.

¿Crees que has sido despedido arbitrariamente? En ese caso se debe acudir a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la misma que está rep...

Ministerio del Trabajo y por **Sunafil**, entidades que velan por
de los derechos laborales y **brindan asesoría gratuita**.