



CÁMARA DE SENADORES
SECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL

XLIXª Legislatura
Cuarto Período

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Carpeta 1166/2023

Distribuido: **1921/2023**

12 de diciembre de 2023

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS
CAUSALES EN EL SECTOR PRIVADO

-Proyecto de ley con exposición de motivos presentado por los señores Senadores Oscar Andrade y José Nunes

PROYECTO DE LEY - RÉGIMEN INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La normativa laboral en Uruguay es pionera en el mundo en cuanto al establecimiento de disposiciones tuitivas de los trabajadores, siendo uno de los países fundadores de O.I.T. que más convenios tiene ratificados.

A partir del año 2005 se registró una importante reforma en sentido protector, que abarcó tanto el derecho colectivo (ley de libertades sindicales, leyes de negociación colectiva en el sector público y privado), el derecho individual (leyes de tercerizaciones, limitación de la jornada del sector doméstico y rural, etc.), como las normas procesales (procedimiento laboral especial).

Sin embargo, ha quedado pendiente la modificación de las normas sobre despido, que además de ser fragmentarias, no establecen obligación para el empleador de exponer la causa del cese unilateral.

En nuestro país, la legislación original que preveía el instituto del despido se encontraba en el código de Comercio y estaba prevista para los dependientes de este sector. De tal manera, que previo a cesar un vínculo laboral, había que practicar un preaviso.

Este paradigma, por supuesto injusto, fue sustituido por las leyes de despido dictadas originalmente en el año 1944 durante la presidencia de Juan José Amézaga. En esta legislación, el despido aparece como un acto voluntario del empleador. En otras palabras: en nuestro país, con las excepciones que se dirán, en principio, el despido es un acto voluntario del empleador que no requiere de causa alguna.

Esto, a lo largo del tiempo, ha planteado innumerables problemas en tanto, que, en muchas oportunidades, los empleadores han utilizado el instituto con un fin espurio. En consecuencia, en la medida que fue transcurriendo el tiempo, se fueron creando diversas excepciones a esa facultad inmotivada de despedir.

A vía de ejemplo, actualmente existen 16 formas de despidos especialmente protegidos, como puede ser el despido de la trabajadora grávida, el del trabajador enfermo, trabajador accidentado o que sufre una enfermedad profesional, dirigente o militante sindical, etc.

En todos estos casos, al momento de despedir a un trabajador, el empleador debe de respetar un mínimo de estabilidad en el empleo del primero, inclusive en ese período, con una prohibición de realizar esa acción. Si el empleador violenta ese límite o "corset" jurídico, la Ley dispone un incremento sustancial en la indemnización por despido a abonar. A vía de ejemplo, en el caso de la trabajadora grávida despedida durante el embarazo o luego de determinado plazo de que ha dado a luz, el empleador que opte por el despido está obligado a pagarle la indemnización legal más el equivalente a 6 meses

adicionales. Criterios similares se ven para otras situaciones, como puede ser el despido de un trabajador accidentado o dentro de determinado término desde el cual haya sido reintegrado, en el caso de un trabajador víctima de acoso sexual, etc.

Por otra parte, para las situaciones de uso abusivo de la facultad de despedir, la doctrina y la jurisprudencia han creado la figura del denominado “despido abusivo”, la cual se encuentra basada en las elaboraciones de los autores franceses Camerlynck y Lyon-Caen, acudiendo al art. 1321 de nuestro Código Civil para fundar este instituto. En estos casos, la decisión siempre será adoptada mediante un fallo judicial, a diferencia de lo ocurre con el resto de los despidos tasados especialmente.

Se cuenta con una norma internacional específica sobre la culminación de la relación laboral, el Convenio Internacional de Trabajo No.158, que aún no ha sido ratificado por nuestro país.

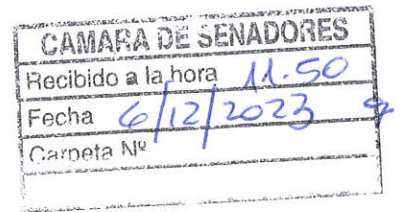
Sin perjuicio de abogar la ratificación de la norma internacional antes referida, se hace imperioso ajustar la normativa sobre despido a efectos de indicar alguna regulación que limite el poder omnímoto del empleador.

En el proyecto de Ley que se presenta se establece la obligatoriedad para la parte empleadora de notificar por escrito al trabajador o trabajadora el despido y la causa del mismo, con una mínima antelación, con consecuencias gravosas en caso de incumplimiento de estos preceptos (indemnización doble). Esto sin perjuicio de mantener las normas vigentes en cuanto a los despidos especiales que disponen, ya la reinstalación (en caso de despido antisindical), ya una indemnización superior a la tarifada.

Se toman algunas normas de derecho comparado, como por ejemplo el Estatuto de Trabajadores de España, algunos elementos del Convenio Internacional No.158 antes referido y la Recomendación No.166 de O.I.T.


JOSE NUNES


OSCAR ANDRADE



PROYECTO DE LEY

Art.1º. (Ámbito subjetivo de aplicación): La presente ley se aplicará a todos los trabajadores del sector privado

Art.2º. (Causa justificada): Los trabajadores no podrán ser despedidos sin causa justificada.

Se considerarán causas justificadas aquellas derivadas de la capacidad o conducta del trabajador, de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

Art.3º. (Pago de la indemnización por despido): El empleador deberá, en caso de despido, abonar la indemnización dispuesta en las leyes correspondientes dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores al cese, excepto en la situación prevista en el artículo 4º. de la presente ley.

Art. 4º. (Notoria mala conducta): Todo trabajador que fuera despedido por notoria mala conducta no tendrá derecho a indemnización por despido. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de la notoria mala conducta. En este caso no será de aplicación el preaviso previsto en el artículo 6º. de la presente ley.

Art. 5º. (Forma del despido): El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo constar y describiendo de manera detallada los hechos y motivos que dan lugar al mismo, y la fecha a partir de que tendrá efectos.

Art.6º. (Pre-aviso): El empleador deberá dar aviso de la ruptura de la relación laboral con una antelación no menor a quince días a la fecha prevista de efectivización del cese.

Dicho aviso deberá comunicarse por un medio fehaciente (telegrama colacionado, correo electrónico, etc.)

Desde la fecha del aviso y hasta la efectiva configuración del despido, el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. En ese lapso también el empleador podrá disponer que el trabajador no concurra a su lugar de trabajo, debiendo abonar la totalidad de los salarios correspondientes a esos días.


Art.7º. (Incumplimiento del empleador): En caso de omitirse la notificación del motivo o la causa del despido, o incumplirse las formalidades del mismo, el empleador deberá abonar una indemnización equivalente al doble de la que dispongan las leyes correspondientes, en cada caso.

Art.8º. (Reinstalación, Indemnizaciones especiales, procedimientos más beneficiosos para el trabajador): Lo dispuesto en esta ley es sin perjuicio de la normativa vigente ante despidos ocurridos en situaciones previstas en normas especiales (antisindical, trabajador enfermo, trabajador en situación de accidente de trabajo o enfermedad profesional, trabajadora grávida, etc.), así como de procedimientos disciplinarios específicos más beneficiosos para el trabajador dispuestos por Consejos de Salarios o convenios colectivos.

Art. 9º. (Alcance): La presente ley se aplicará a las relaciones de trabajo vigentes al momento de su aprobación y a las que se originen posteriormente.

Art. 10º. (Naturaleza de la norma): La presente ley es de orden público.


JOSÉ NUNES


OSCAR ANDRADE

