

**Baker
McKenzie.**

UNA VISIÓN GLOBAL DE LAS EXTINCIONES CONTRACTUALES

Laura García Bodas
Lois Caeiro Ares

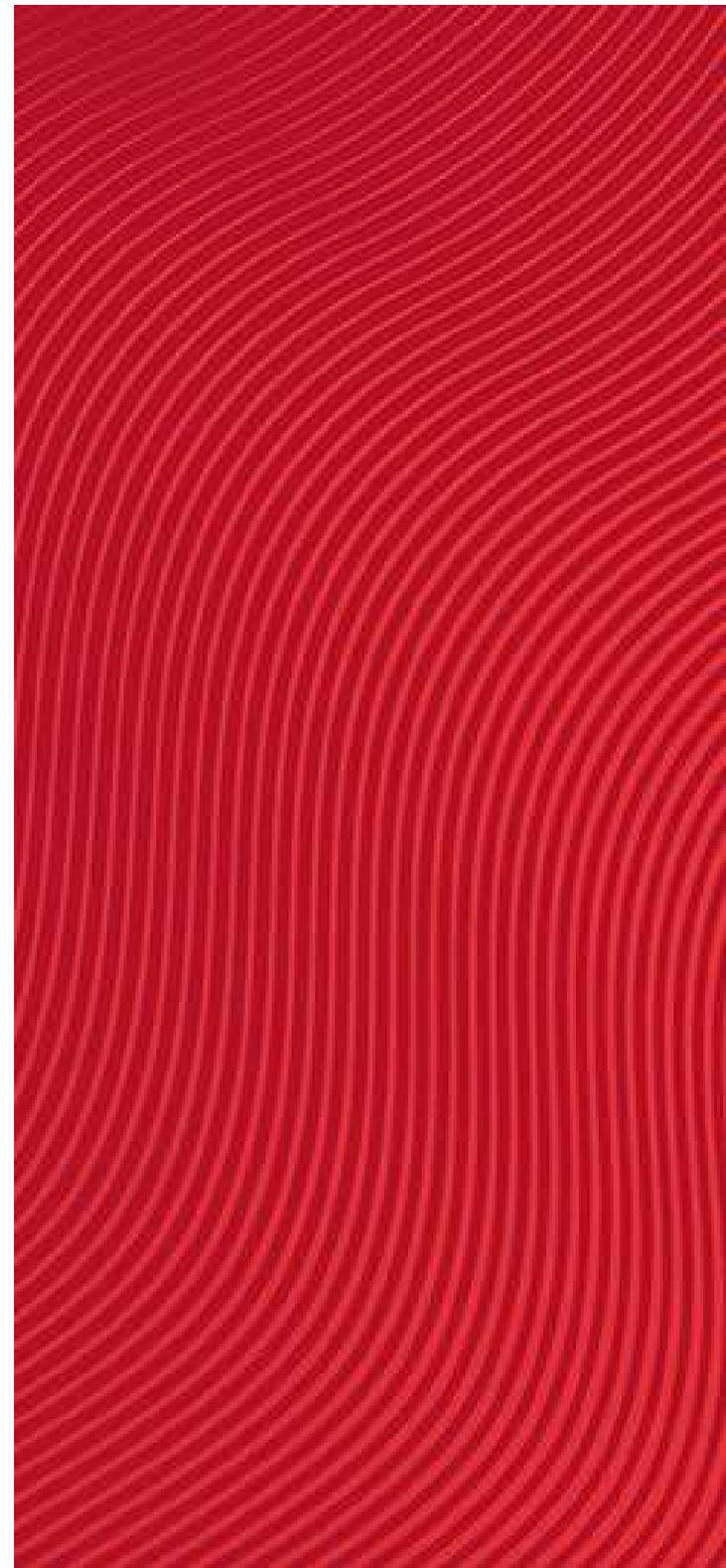


Agenda

01 America

02 Europa

03 Oriente Medio y Asia



America



México



Despido “con causa” o justificado:

- La legislación laboral mexicana se basa en el principio de estabilidad en el empleo. Las causas están listadas en la ley. Un “*redundancy*” (despido objetivo) no se considera “causa” a estos efectos.
- Causas: actos deshonestos, actos violentos, actos inmorales, acoso, desobediencia, etc. (causas disciplinarias).
- Carta de despido con explicación pormenorizada de causas y de la fecha de extinción. Se entrega en mano al empleado o se comunica a la Corte de Trabajo 5 días antes de los efectos de la terminación (la CT sólo comunica, no analiza). El incumplimiento de esta formalidad: presunción despido injustificado con todas sus consecuencias.
- La carga de la prueba la tiene el empresario. **Recomendación**: acuerdo de terminación.
- Indemnización: **X** – sólo salarios y beneficios devengados.
- Terminaciones en periodo de prueba sin indemnización.

Despido “sin causa” o injustificado:

- El empleado puede solicitar la reincorporación o la indemnización (en ambos casos con salarios dejados de percibir). La indemnización:
 - + 3 meses de salario integrado
 - + 20 días de salario integrado por cada año de servicios prestado
 - + Prima de antigüedad = 12 días de salario por cada año de servicio (el salario diario está topado)
 - + *Liquidación (vacaciones, partes proporcionales de beneficios devengados, etc.).*
 - + *Salarios dejados de percibir con un tope de 12 meses.*
- Indemnización específica para las terminaciones de contratos temporales generalmente más alta que para los indefinidos.



Dimisión (no hay preaviso) y terminación por mutuo acuerdo. Posibles - sin especialidades.

Empleados especialmente protegidos: empleados de baja médica (prohibición) y situaciones de discriminación personal (embarazo, religión, sindicalización, etc.). Posible derecho a indemnizaciones adicionales por discriminación.



Despido colectivo: sólo para casos muy concretos listados por ley (discapacidad o muerte del empleador, dificultades económicas, insolvencia, etc.). Necesita autorización de la Corte de Trabajo. **Mismas indem.** que el despido sin causa sin la de 20 días.

Brasil



Despido con causa:

- **Indemnización:** **X** – sólo salarios y beneficios devengados.
- **Causas:** incumplimientos o malos comportamientos, competencia, imputación definitiva, abuso de drogas o alcohol, desvelar secretos, desobedecer, abandono del trabajo, daños, pérdida de licencia de coche, etc. (**causas disciplinarias**).
- El “*redundancy*” (despido objetivo) ni el “*performance*” (mal rendimiento) es causa a estos efectos.
- Comunicación escrita sin preaviso; el empleador debe considerar (i) la inmediatez de la causa, (ii) la proporcionalidad, (iii) la causalidad y (iv) la prohibición de duplicar castigos.

Despido sin causa o “*constructive dismissal*”:

- Preaviso para el despido sin causa: escrito de 30 días por el 1º año + 3 adicionales por cada adicional de servicio (max 90 días). Puede pagarse en sustitución.
- “*Constructive dismissal*”: el empleado puede demandar para que se declare; causas: asignación de tareas distintas, inmorales o ilegales, tratamiento inhumano o sin respeto, falta de respeto de derechos laborales, abuso físico o psíquico o daños, etc.
- Indemnización:
 - + *Salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas, parte proporcional de la paga 13 y cualquier otro pago o beneficio pendiente.*
 - + El empleado accede al saldo del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (pagos mensuales del 8% del salario bruto) y el empleador paga al empleado un 50% adicional (40% para el empleado) sobre el balance del Fondo.

Dimisión: 30 días de preaviso.

Terminación por mutuo acuerdo: el empleado tendría derecho a 15 días de preaviso, la mitad del balance del FGTS (más el 20% adicional pagado por el empleador) y los salarios/vacaciones devengados.



Empleados especialmente protegidos contra el despido sin causa (“estabilidad o seguridad Laboral”) – potencial nulidad: representantes sindicales (hasta 1 año tras su cese), mujeres embarazadas (hasta 5 meses tras el parto), empleados que sufrieron accidentes de trabajo (hasta 1 año después), empleados durante los dos años previos al retiro, etc.



Programa de Terminación Voluntaria (no hay despidos colectivos como tal): para reducir costes a través del despido; se negocian con los sindicatos; son voluntarios para los empleados; se ofrecen buenos paquetes de extinción; se prohíbe la represalia por no unirse al programa.

Estados Unidos



Empleo “at-will”:

- El empleador puede terminar la relación en cualquier momento y por cualquier causa (eliminación de posición, performance, etc.).
- **Protección:** la causa no puede ser contraria a la ley (raza, color, sexo, embarazo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, información genética, edad si la persona tiene al menos 40 años, “retaliation”, etc.).
- **Preaviso:** sólo si se pacta en el contrato.
- **Indemnización:** no hay obligación legal → pero se pueden pactar en el contrato o en el marco de un acuerdo de extinción a cambio de una renuncia de acciones (requisitos formales para la renuncia de acciones en escenarios de discriminación por edad – no hay posibilidad de renuncia a futuro, deben listarse los D°S, periodo potencial de rescisión de la renuncia de acciones, etc.).
- **Procedimiento:** ningún requisito formal en particular, más allá de los pactados en políticas internas de empresa, contratos o CBAs.



“Plant closing” o “mass layoffs”:

- Ley Federal WARN (“*Work Adjustment and Retraining Notification Act*”) aplicable a empresas de 100 o + empleados.
 - **“Plant closing”:** despido de 50 empleados durante 30 días o de 90 en caso de “espiguelo” como consecuencia de un “cierre de planta”).
 - **“Mass Layoff”:** 50 despidos o más que supongan el 33% o más de los trabajadores en activo o al menos 500 empleados, haya o no un cierre de empresa.
- En ninguno de los dos casos se cuentan los empleados part-time, lo que no quiere decir que no se les pueda despedir dentro del proceso.
- **60 días preaviso** a los sindicatos (no hay indemnizaciones), a cada empleado no representado por sindicatos y a ciertas autoridades públicas.
- En las empresas con presencia sindical hay que negociar sobre la decisión de cierre, posibles recolocaciones, efectos de la acción posibles beneficios e indemnizaciones, etc.
- Muchos Estados tienen sus propias normas sobre estos procesos colectivos, que generalmente requieren a los empleadores que cumplen ciertos estándares de salario, a pagar cantidades a un seguro de desempleo.

Europa



Francia



Despido por causa económica :

- **Causas:** dificultades económicas (a nivel empresa o grupo en Francia), cambios tecnológicos, falta de competitividad y cierres.
- **Preaviso** depende de los años de prestación de servicios (el mayor del previsto en el CBA o en la ley). Preaviso legal (que suele ser menor al del CBA):
 - 1 mes (sustituible por pago) → cuando el empleado tiene entre 6 meses y 2 años de servicio
 - 2 meses (sustituible) → cuando el empleado tiene más de 2 años de servicio
- Los despidos por causas económicas deben comunicarse a las autoridades públicas.
- **Indemnización:**
 - + Antigüedad mínima de 8 meses.
 - + se tiene en cuenta el salario total (fijo y variable) medio percibido durante los últimos 12 meses.
 - + Indemnización legal: $\frac{1}{4}$ del salario mensual por cada uno de los 10 primeros años de servicio, y $\frac{1}{3}$ por cada año por encima de 10 (si el CBA no dice algo mejor o si no se aplica ningún CBA). Generalmente ampliable por negociación en caso de despido colectivo.

Despido basado en causas personales (disciplinario):

- Carta de despido detallando las causas entregada en mano o por correo certificado, dando al empleado un preaviso de 5 días para una reunión de despido. Durante la reunión, el empleador explicará las causas y tomará nota de las explicaciones del empleado.; el empleador comunicará su decisión al empleado a partir del tercer día desde la reunión y, en caso de que la decisión sea el despido, la carta se deberá entregar por correo certificado con acuse.
- 1 año de prescripción para la acción de despido.



Despido por ausencia prolongada no relacionada con accidente o enfermedad profesional.

Contratos temporales: sólo pueden terminarse, antes de término, por faltas graves o mutuo acuerdo.



Indemnización por despido improcedente: dependen de años de servicio y número de empleados de la empresa.

Reincorporación, no indemnización, en caso de (i) despidos discriminatorios (embarazadas, conciliación, enfermedad) o (ii) representantes de los trabajadores.

Reino Unido

Despido por justa causa (“*fair reason*”):



- **Causas:** “*redundancy*” (reducción de roles – causas no conectadas personalmente con el empleado), faltas muy graves (“*misconduct*”), falta de capacidad (rendimiento o enfermedad), incumplimientos legales y otras (Tribunales).
- “**Fair dismissal process**”: una vez establecida la existencia de causa: preaviso escrito, información sobre las causas y oportunidad del empleado de alegar.
- **Preavisos** legales o contractuales.
- **Sólo hay indemnizaciones legales** para los “*redundancies*” siempre que el empleado tenga 2 años o + de antigüedad. Depende de la edad del empleado, el salario y los años de servicio.
- **Despido improcedente:**
 - Cuando no hay justa causa o no se sigue el “*fair dismissal process*” a juicio de un tribunal.
 - El tribunal decide si otorga reincorporación, reincorporación en puesto similar o indemnización.
 - La indemnización se compone de dos cantidades:
 1. “Basic Award”: actualmente GBP 21,.000 (crece anualmente).
 2. “Compensatory Award”: topada actualmente a GBP 115.115 (crece todos los años) o a 52 semanas de salario (la que sea más baja). Que un tribunal condene a esta cantidad depende fundamentalmente de la pérdida financiera real del empleado y de su perspectiva de encontrar trabajo.
 3. Indemnizaciones contractuales adicionales.
 - Sólo para empleados con 2 años de antigüedad, a no ser que el despido traiga causa en situaciones protegidas (embarazo, whistleblowing, actividad sindical, razones de enfermedad, etc.) en cuyo caso no aplica el requisito de antigüedad.
 - Se califican automáticamente improcedentes los despidos de las categorías protegidas, sin perjuicio de la potencial reclamación por daños por discriminación (que no está topada).
 - Los litigios en reclamación de la indemnización se pasan en lo civil, a no ser que el reclamo sea menor a GBP 25,000 en cuyo caso se acude a la corte laboral.



Constructive dismissal por un incumplimiento grave del empleador.

Despido colectivo: cuando se quiere despedir a +20 empleados en periodo de 90 días como consecuencia de causas no conectadas directamente con el empleado.

Italia



Tipos de despido:

1. Despido por causa justa (incumplimiento muy grave) y sin preaviso
2. Despido ordinario con preaviso:
 1. Motivos subjetivos (ej. por incumplimiento de las obligaciones)
 2. Motivos objetivos (ej. causas económicas/productivas/organizativas)

Reglas Especiales - Dirigenti

Preaviso: depende del convenio aplicable

Trattamento di fine rapporto (TFR)

Indemnización:

- Determinada por tamaño de la empresa y antigüedad del empleado
- Antigüedad previa a 15/3/2015 (empresa 60 ó menos y 15 ó menos en el centro de trabajo): readmisión o indemnización de 2,5 y 14 meses de salario).
- Empresa 61 ó más empleados ó 16 ó más en el centro de trabajo: readmisión o indemnización de hasta 24 meses de salario

Empleados especialmente protegidos: empleados con discapacidad, embarazadas, progenitores disfrutando de baja maternidad/paternidad, recién casados, RLT.



Despido colectivo: proceso especial para empresas con +15 trabajadores que despiden a 5 o más en un periodo de 120 días





Portugal

Tipos de despido:

Despido por justa causa (disciplinario):

- Expediente contradictorio
- Indemnización: X

Despido objetivo:

- Indemnización: 14 días de salario por cada año de servicio

Efectos del despido improcedente:

- Trabajador opta entre (i) readmisión y daños o (ii) indemnización entre 15 y 45 días por año.
- Opción corresponde a la Empresa: (i) directivos o (ii) empresas hasta 10 empleados.

Empleados especialmente protegidos: embarazadas, progenitores disfrutando de baja maternidad/paternidad, trabajadores de baja por enfermedad o accidente y RLT.

Despido colectivo:

- 2 ó más extinciones en una empresa de hasta 50 trabajadores
- 5 ó más extinciones en una empresa de más 50 trabajadores

Oriente Medio y Asia





Arabia Saudí

Contrato de Duración Determinada – obligatorio para extranjeros

Contrato de Duración Indeterminada – Consejo de Cooperación del Golfo (Arabia Saudí, Kuwait, Catar, Omán, Bahréin y EAU).

Indemnizaciones:

En todo caso: 1/2 mes de salario por cada año trabajado hasta 5 años y 1 mes completo por cada año adicional (salvo para despidos disciplinarios).

En caso de ser improcedente:

- para contratos plazo definido: el mayor valor entre el salario pendiente de recibir hasta la extinción del contrato o 2 meses de salario
- para contratos plazo indefinido: el mayor valor entre 15 días de salario por año de servicio o 2 meses de salario.

China



Tipos de despido:

Despido por:

- Trabajador sufre enfermedad/lesión no laboral y no puede reincorporarse
- Incompetente para ejercer sus funciones laborales
- Cambio en las circunstancias objetivas en las que se celebró el contrato

- Preaviso: 30 días
- Indemnización: 1 mes de salario por cada año trabajado



Empleados especialmente protegidos: mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o baja por maternidad, empleados de baja por enfermedad o accidente, etc.



Despido colectivo: se debe seguir el procedimiento legal cuando se despida a 20 o más de trabajadores o al 10% o más del total de la plantilla.

Questions

Baker McKenzie delivers integrated solutions to complex challenges.

Complex business challenges require an integrated response across different markets, sectors and areas of law. Baker McKenzie's client solutions provide seamless advice, underpinned by deep practice and sector expertise, as well as first-rate local market knowledge. Across more than 70 offices globally, Baker McKenzie works alongside our clients to deliver solutions for a connected world.

bakermckenzie.com

Baker McKenzie Madrid, S.L.P. is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organisations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.
© 2024 Baker McKenzie Madrid, S.L.P.