

El proceso de despido: una guía paso a paso

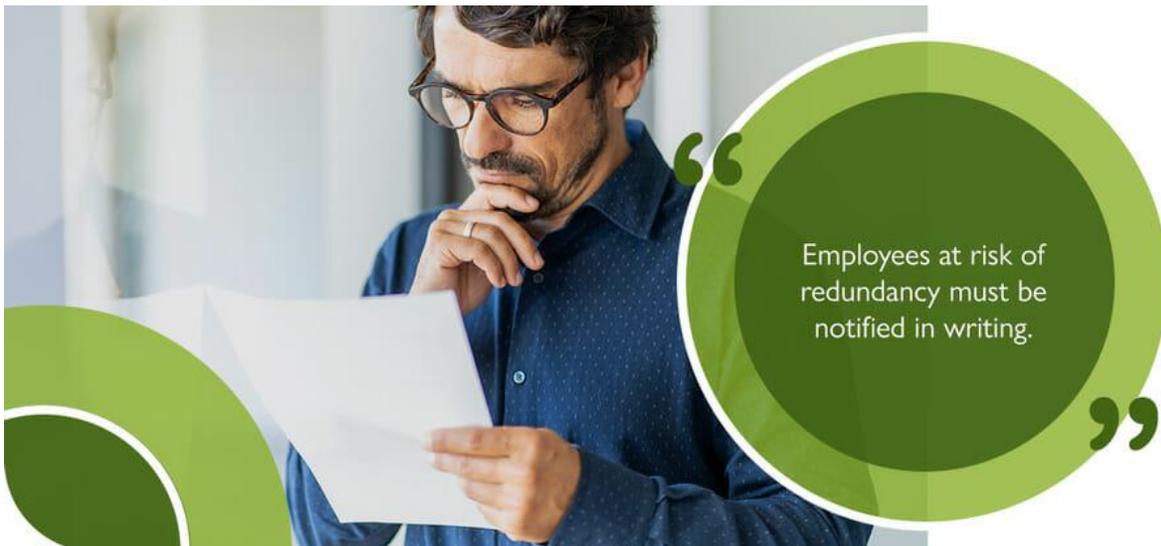
El procedimiento de despido rige por la Ley del trabajo. Si usted es un empleador que planea despedir a un empleado o empleados, debe seguir un proceso de despido adecuado.

¿Qué es el despido?

Con un verdadero despido, un empleador debe demostrar que ya no existe un rol. Esto normalmente ocurrirá cuando un empleado ya no sea necesario porque:

- el negocio está cambiando
- lo que hace o cómo lo hace está cambiando
- el local comercial cambia de ubicación o cierra.

La introducción de nueva tecnología o la necesidad de reducir costos para salvar un negocio también son situaciones comunes de despido.



Mitigar la necesidad de despidos

Debe tener una buena razón comercial para despedir empleados. También debe tomar medidas para evitar que alguien sea despedido obligatoriamente.

Hay varias maneras de hacer esto:

- tratar de encontrar un empleo alternativo para los empleados
- preguntar si a alguien le gustaría ser voluntario para el despido
- reducción de horas extras
- despedir al personal autónomo
- ofrecer a los empleados la oportunidad de trabajar en diferentes locales
- reducción de horas o salario (nota: el empleado debe estar de acuerdo con esto).

Identificación de empleados para despido

Después de intentar evitar los despidos forzados, y no hay ningún recurso alternativo disponible, deberá identificar a las personas que pueden ser aptas para el despido.

Es esencial que se utilicen criterios de selección justos. Estos pueden incluir:

- habilidades
- actuación
- asistencia
- expediente disciplinario
- duración del servicio

No puede seleccionar empleados sobre la base de que sean:

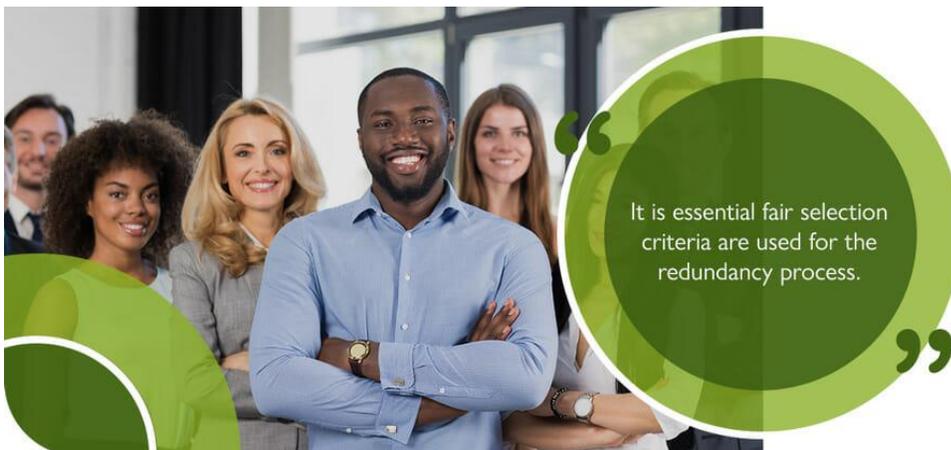
- embarazada
- en licencia parental o familiar
- un representante sindical o de los empleados

Tampoco debe dejarse influir en su toma de decisiones de acuerdo con un empleado:

- años
- discapacidad
- asignación de género
- Estado civil
- la raza
- religión o creencias
- sexo u orientación sexual

Estos rasgos se conocen como "características protegidas" según la Ley de Igualdad de 2010. Cualquier despido que utilice estos como calificativos se considerará automáticamente injusto.

El número de horas que trabaja un empleado también es un criterio de selección no válido.



El potencial de discriminación indirecta

También se debe tener cuidado de no discriminar indirectamente a alguien porque los criterios impactan en un grupo en particular más que en otros.

Algunas empresas utilizan un enfoque de "último en entrar, primero en salir". Sin embargo, esto puede discriminar indirectamente a ciertos grupos, por ejemplo: un empleado más joven que puede ser el empleado más reciente.

Consultas de procesos de despido

Los empleados seleccionados en riesgo de despido deben ser notificados por escrito. Explique que están siendo considerados. Si son elegidos como elegibles para el despido, confírmelo con ellos. También debe explicar cómo funcionará el proceso de consulta.

Debe realizar consultas con cada empleado, durante las cuales se debe reiterar la política de despido y los criterios de selección, junto con las razones por las cuales se ha elegido a esa persona.

Hágales saber cuánto tiempo está disponible y atienda cualquier pregunta o solicitud que puedan tener.

Dar aviso de despido

Cuando finaliza la etapa de consulta y se decide la selección final, debe:

- emitir a los empleados seleccionados avisos formales de despido
- confirmar el período de aviso legal con los empleados notificados

La cantidad de tiempo depende de cuánto tiempo han trabajado para usted. También debe informarles sobre su indemnización por despido legal y su derecho a apelar.

Proceso de recurso de despido

Su proceso de despido debe incluir un procedimiento de apelación. Si un empleado apela, asegúrese de que se trate de manera rápida, justa y transparente.

Despidos colectivos

Los despidos colectivos se producen cuando se despide a más de 20 trabajadores en un plazo de 90 días. Se aplican reglas específicas en este tipo de situación.

Un empleador solo puede llevar a cabo despidos colectivos después de completar el procedimiento de consulta.

La consulta debe ocurrir entre el empleador y un representante sindical o un representante electo de los trabajadores.

Los empleados que van a ser despedidos no deben ser notificados antes de que tenga lugar la consulta.

Las consultas colectivas deben cubrir:

- formas de evitar redundancias
- las razones de los despidos
- cómo mantener el número de despidos al mínimo
- cómo limitar los efectos para los empleados involucrados, p. ofreciendo readiestramiento.



No hay límite de tiempo para la duración del período de consulta. Sin embargo, el requisito mínimo es que la consulta debe iniciarse al menos 30 días antes de que surta efecto cualquier despido, cuando se prevea despedir de 20 a 99 personas.

En el caso de producirse 100 o más despidos, la consulta deberá iniciarse por lo menos 45 días antes de que surta efecto el despido.

También se debe dar aviso al Secretario de Estado al menos 90 días antes de proponer el despido de 100 o más empleados en un establecimiento dentro de un período de 90 días.

Se aplica un mínimo de 30 días cuando se propongan despidos de entre 20 y 99 trabajadores, antes de dar aviso de terminación de sus contratos de trabajo.

Un proceso de despido justo y legal

Es importante que los empleadores hagan bien su proceso de despido. Si no se siguen los pasos correctos, corre el riesgo de un proceso judicial y de que se determine que los despidos fueron injustos.

Como abogado experimentado en derecho laboral puedo aplicar mi experiencia y conocimiento para garantizar que su negocio avance de manera justa y transparente en todas las etapas del proceso de despido.

Si desea asesoramiento legal experto relacionado con su proceso de despido, comuníquese hoy.

Publicado en...

Actualizaciones: Para los empleadores: despido de personal | Despidos | Para empleados: Redundancia |