

Despido y fueros de protección



Osvaldo Madriz
Ramirez

omadriz@bdsasesores.com

Una de las principales características de nuestra legislación laboral es la particular regulación sobre la libertad de empleo existente.

Este derecho puede analizarse de manera general desde dos perspectivas distintas:

a) La posibilidad que tiene una persona de acceder o dejar de lado un empleo cuando así lo considere oportuno.

b) La facultad patronal de contratar o desvincular a alguien de la empresa cuando lo requiera, sin importar la razón, siempre que cancele las prestaciones laborales que le correspondan.

Sin embargo, con todo lo amplio que puede ser la aplicación de la libertad de empleo, no es una activi-

dad irrestricta, de acuerdo con nuestra legislación.

Existen limitaciones en cuatro casos previstos por ley, llamados fuero de protección especial: trabajadores menores de edad; trabajadores que son parte en un proceso de hostigamiento sexual; trabajadores sindicalizados y trabajadoras en embarazo o lactancia.

No a la discriminación. La limitación del libre despido es simple; a ningún trabajador se le puede despedir en razón de su condición particular porque se puede ejecutar un acto discriminatorio.

Sin embargo, esto no significa que dichos empleados, por su situación específica, se encuentren en un estado de inamovilidad laboral, pues pueden ser despedidos si se demuestra que cometieron una falta grave a sus obligaciones laborales. Esto es, por verlo de algún modo, la excepción a la excepción.

Popularmente, se tiene esta idea sobre los fueros de protección fija-

dos en la ley nacional, sobre todo, cuando se trata de casos de empleados sindicalizados.

Esta posibilidad de ejecutar el despido ante una falta grave debe ser sometida a conocimiento y decisión del Ministerio de Trabajo, sin embargo, este supuesto establecido no es del todo cierto.

Como se dijo, nuestro ordenamiento plantea que un despido basado en situaciones particulares de los trabajadores es discriminatorio, pero esto se discutiría en última instancia en un proceso judicial.

Esta posible denuncia ante un tribunal ocurre luego del despido, es decir, no se requiere de ningún proceso previo para finalizar el contrato laboral con un colaborador, en principio.

Lo anterior, con la salvedad de una trabajadora embarazada o en período de lactancia, su protección es tan fuerte que, expresamente, se exige del permiso previo del Ministerio de Trabajo para finalizar la relación laboral ante una falta grave

de la colaboradora.

Este procedimiento en cuestión exige no solo interponer la denuncia como tal, sino también, participar dentro del proceso administrativo aportando la prueba que resulte necesaria para demostrar que, efectivamente, la empleada cometió la falta grave atribuida. Además acudir a la audiencia de análisis de la misma.

En ese caso, serán los personeros del Ministerio de Trabajo quienes valoren la prueba y los alegatos de las partes para después, determinar si autoriza o no el despido sin responsabilidad patronal, bajo el entendido de que, de no autorizarlo, la colaboradora podrá seguir ejecutando sus labores dentro de la empresa sin que pueda ser víctima de represalias.

Es por lo anterior que se recomienda que el caso sea analizado por un especialista en derecho laboral, previo a solicitar la autorización de despido en estado de embarazo o lactancia. ■