



DERECHO LABORAL EN CANADÁ

Normas y Principios que regulan los despidos en Québec

En el marco de las relaciones con sus empleados, una empresa tiene en cuenta derechos y obligaciones. El empleado mantiene el mismo vínculo frente a la empresa. El objeto del presente *Legal Insider* será analizar las distintas opciones del empleador al momento de tener que poner fin a un contrato de empleo. En el contexto de esta separación ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de cada una de las partes?

La cuestión relativa a la antigüedad del empleado dentro de una empresa constituye un punto principal para enmarcar las obligaciones de las partes. El Artículo 124 de la *Ley de Normas Laborales* de la Provincia de Québec fija en dos años de antigüedad el punto de referencia para empleados no sindicados. Antes de alcanzar estos dos años de antigüedad, el empleador en consecuencia puede, por regla general, despedir a un empleado sin inconvenientes. En ese caso el empleador solamente debe cumplir con las disposiciones relativas al aviso de finalización. No necesita ofrecer ninguna justificación.

Después de estar dos años dentro de la misma empresa, un empleado gana el derecho a conservar su empleo. Su empleador ya no puede finalizar su contrato cuando él lo desee. Sin embargo, aún sigue siendo posible despedir a un empleado por una falta grave. Los tribunales han ofrecido una interpretación estricta del término “falta grave”.

Asimismo, la ley hace una distinción en el caso de despidos efectuados debido a que una empresa debe eliminar un cargo por razones económicas o de tecnología. En este contexto, la antigüedad del empleado despedido no se tiene en cuenta.

En primer lugar analizaremos la situación de un empleado con menos de dos (2) años de antigüedad en el empleo. En segundo lugar, analizaremos la situación del empleado con dos (2) o más años de antigüedad en el empleo.

- **La situación de un empleado con menos de dos (2) años de empleo ininterrumpido con un empleador determinado**

Mientras que el empleado no haya acumulado al menos dos (2) años de empleo en una empresa determinada, el empleador conserva una importante cantidad de flexibilidad. Si él desea despedir a un empleado, no necesita justificar su decisión. Sin embargo, continúa habiendo una obligación: respetar las disposiciones relativas a notificación de finalización del empleo. Este aviso constituye una obligación por medio de la cual el empleador debe informar por escrito al empleado acerca de que es despedido. Para el empleado, el preaviso constituye el derecho a ser informado por adelantado acerca de la fecha en la que finalizará su empleo. Por consiguiente, la obligación del empleador de proporcionar un preaviso relativo a la finalización del empleo está sujeta a un plazo de tiempo determinado, dispuesto por ley. Más precisamente, se debe comunicar el preaviso de finalización al empleado en una cantidad de semanas previas a la fecha efectiva del despido, en forma proporcional a la antigüedad.

La *Ley de Normas Laborales* dispone que el empleador respete el plazo de notificación que se indica a continuación:

- Menos de tres meses de servicios ininterrumpido: Ningún aviso
- De tres a un año de servicio ininterrumpido: Una (1) semana
- De uno a dos años de servicio ininterrumpido: Dos (2) semanas

Como norma, el empleado que recibe aviso de terminación del empleo debe continuar trabajando para el empleador por el período del aviso y sigue percibiendo la paga por sus servicios. Sin embargo, si el empleador quisiera que el empleado dejara la empresa en forma inmediata con posterioridad a la recepción del aviso (por ejemplo; el empleado ocupa una posición clave, lo que justifica su retiro inmediato), el empleador debe pagar al empleado un importe equivalente al salario que éste último percibiría si continuará trabajando por el período del aviso.

No obstante, el empleador no está obligado a enviar un aviso de finalización del empleo cuando el empleado cometió una falta grave o una serie de faltas que justifiquen un despido inmediato. Las condiciones que hacen posible determinar si el empleador tiene una causa justa y suficiente para despedir a su empleado se analizarán en el Párrafo II de abajo.

En pocas, palabras, un empleador no está obligado, por regla general, a justificar el despido de un empleado con menos de dos (2) años de servicio ininterrumpido. Sin embargo, el empleado con más de dos (2) años de antigüedad no puede ser despedido sin causa suficiente.

La situación de un empleado con más de dos (2) años de trabajo ininterrumpido con un empleador determinado

El empleado que haya acumulado más de dos (2) años de antigüedad en una empresa determinada, no puede ser despedido por su empleador sin causa. Efectivamente, el empleado que intenta despedir a su empleado debe justificar su decisión por medio de la existencia de una causa justa y suficiente, o debe despedirlo en virtud de motivos de carácter económico o tecnológico. Por consiguiente, se torna más complejo para el empleador romper con la relación laboral una vez que el empleado alcanzó más de dos (2) años de antigüedad.

La *Ley de Normas Laborales de Québec* hace la distinción entre dos formas de despido: (a) *congédiement*—despido basado en causas relativas a las propias faltas o características personales del empleado, y (b) *licenciement*—despido aplicado por motivos económicos o tecnológicos relativos a la situación del empleador. A pesar de que estas clasificaciones disponen distintos derechos y obligaciones para las partes y a pesar de que los tribunales de la provincia de Québec por mucho tiempo reconocieron sus diferencias, el texto en idioma inglés de la *Ley de Normas Laborales Corrientes* omite proporcionar un nombre diferente para estos dos conceptos. Como consecuencia, lo que sigue se referirá a ambos conceptos en idioma francés.

Despido "Congédiement"

El despido "*Congédiement*" consiste en la finalización del contrato de empleo por causas subjetivas relacionadas con las características propias del empleado. En otras palabras, el despido deriva de una falta cometida por el empleado. Sin embargo, cualquier causa no necesariamente constituye motivo para un despido inmediato, cuando el empleado acumuló al menos dos (2) años de antigüedad con el empleador. De hecho, la *Ley de Normas Laborales* exige la existencia de una causa "justa y suficiente" que dé lugar al despido como medida conducente. ¿Qué constituye causa "justa y suficiente"? La respuesta está en el análisis de los tribunales de Québec.

Los tribunales de Québec califican al despido como una sanción por la falta o faltas cometidas por un empleado. La jurisprudencia enunció un principio de graduación necesario para sanciones, conforme al cual el despido es la última sanción. Antes de recurrir al despido, un empleador puede beneficiarse a través de varios medios para sancionar al empleado en falta, como por ejemplo una advertencia, una suspensión sin goce de sueldo, un cambio en la afectación, etc. Antes de despedir a un empleado, el empleador primero debe aplicar sanciones proporcionales a cada falta, con aumento gradual en la severidad. Sin embargo, cada caso debe ser tratado en particular. Aunque resulta poco frecuente, determinadas situaciones justifican un despido como primera sanción a una primera falta.

Ejemplo: El piloto de una aeronave A380 toma los controles de su aeronave después de haber consumido alcohol – en ese caso, se justificaría un despido inmediato.

Como otro ejemplo, ¿Qué debemos hacer con un empleado de oficina que una mañana llega tarde al trabajo? Esa situación difícilmente justifica un despido inmediato. Sin embargo, el empleador seguramente puede enviar al empleado un aviso, una advertencia, o un recordatorio del horario de trabajo al que debe ajustarse. Si el empleado continúa llegando tarde en forma repetida a pesar de las advertencias, el empleador entonces podría imponerle una suspensión sin goce de sueldo. Si después de esta última sanción, el empleador no modifica su conducta, su empleador en ese caso, sin lugar a duda, tendría justificado el despido.

En la práctica, son pocas las empresas pequeñas y medianas que aplican este proceso de sanciones graduales. Sin embargo, al contar exclusivamente con llamadas de atención verbales para sus empleados, a estas empresas se les dificulta justificar un despido. Antes de que la situación de un empleado se convierta en un problema, sugerimos seriamente documentar el legajo de ese empleado e imponer sanciones graduales. De este modo, el empleador puede justificar más fácilmente un eventual despido.

En definitiva, un empleador puede tener causa justa y suficiente para despedir a un empleado con más de (2) años de antigüedad en dos situaciones:

- Existencia de falta grave, causa para despido inmediato, o
- Una serie de faltas repetidas que fueron objeto de sanciones graduales.

Despido "*Licenciement*"

El despido "*Licenciement*" es el acto por el cual un empleador pone fin al contrato de empleo de uno o varios de sus empleados por motivos de carácter económico o tecnológico.

La empresa puede estar atravesando una seria crisis financiera o poniendo en marcha un cambio tecnológico en sus métodos de producción. En esas oportunidades, los recursos humanos con los que cuenta en ese momento puede que ya no correspondan con sus necesidades. La situación económica de la empresa puede requerir una reducción de su fuerza de trabajo; el cambio en los medios de producción puede requerir una adaptación de sus recursos humanos. De hecho, cuando una empresa está en un proceso de modernización y adquiere equipamiento nuevo, es posible que algunos empleados no cuenten con la capacitación o las competencias necesarias para trabajar con esta tecnología nueva.

En esos casos, el empleador puede despedir al empleado que no cuenta con las nuevas habilidades que se requieren. Este despido puede interpretarse como aplicado por causas tecnológicas. De la misma manera, la empresa que se encuentra en dificultades financieras que reestructura su fuerza de trabajo puede proceder a realizar despidos por razones económicas. Esta situación puede presentarse cuando la empresa sufre un déficit, o simplemente cuando los resultados financieros no son satisfactorios.

Mientras que el despido "*Congédiement*" deriva de la falta del empleado y en consecuencia es una función de sus propios actos, el despido "*Licenciement*" es una función de la empresa en sí misma. Dado que la empresa sufre una reestructuración económica y tecnológica, las características personales de los empleados no se tienen en cuenta en los despidos realizados. El empleador puede poner fin al contrato de empleo sin tomar en consideración la antigüedad del empleado. En otras palabras, el empleador puede elegir libremente al empleado a despedir. Él puede optar por despedir a un empleado en lugar de otro sin necesidad de justificar su elección. La jurisprudencia en repetidas oportunidades sostuvo el principio de libertad de gestión al no intervenir en la decisión tomada por los empleadores.

A pesar de que el empleador tiene libertad para despedir al empleado que él considere, de todos modos debe enviarle a ese empleado un aviso de finalización del empleo de acuerdo con la *Ley de Normas Laborales*:

Años de servicios ininterrumpido del empleado	Plazo de aviso
De dos a cinco años de trabajo ininterrumpido:	Dos semanas
De cinco a diez años de trabajo ininterrumpido:	Cuatro semanas
Más de diez años de trabajo ininterrumpido:	Ocho semanas

Para finalizar, debemos tener en cuenta que los despidos por razones económicas o tecnológicas no se pueden aplicar con ligereza. ¡No se pueden aplicar como un pretexto para encubrir un despido efectivamente "*Congédiement*"! El proceso debe tener como base objetivos reales y precisos. Recomendamos conservar documentación de respaldo.

Conclusión:

Un empleador debe tener en cuenta la antigüedad de sus empleados cuando necesita prescindir de ellos. Mientras que un empleador puede despedir a un empleado sin justificación durante los primeros dos (2) años de empleo, la situación se hace compleja pasados los dos años, dado que el empleador en ese caso debe proporcionar un motivo justo y suficiente antes de despedirlo. Solamente cuando un empleador comete una falta considerada grave (situación poco común) o cuando una serie de faltas son objeto de sanciones graduales, documentadas, es que se aplica la sanción de despido sobre el empleado. Sin embargo, estas condiciones no necesariamente se aplican en el caso de despidos por razones económicas o tecnológicas.

Cuando una empresa debe recurrir a recortes de personal como consecuencia de condiciones tecnológicas o económicas, es materia de despido "*Licenciement*". En esos casos, el despido puede afectar a cualquiera de los empleados, sin necesidad de que el empleador invoque una causa justa y suficiente y sin la preocupación relativa a la antigüedad del empleado. La única condición se relaciona con la realidad de la situación económica o del cambio tecnológico, para asegurar que el despido no resulte de un falso pretexto.

Sin importar la antigüedad que haya alcanzado en la empresa, un empleado tiene legalmente el derecho de recibir aviso previo de su despido, a menos de que sea despedido por causa justa y suficiente. A opción del empleador, este aviso puede tener el carácter de una indemnización igual al salario que el empleado hubiera ganado si hubiera trabajado durante el plazo del aviso.

Las leyes laborales pretenden encontrar un equilibrio entre la protección y la flexibilidad. En Europa, se utiliza el término "flexseguridad" para definir este propósito de equilibrio entre flexibilidad del mercado laboral y seguridad de empleo para los trabajadores. Los trabajadores se deben adaptar a las demandas del mercado, y como contraprestación reciben derechos adicionales y mayor protección. En la provincia de Québec, la flexibilidad se optimiza durante los primeros dos (2) años de empleo para un empleado determinado. Después de alcanzar dos (2) años de antigüedad, un empleado

recibe considerable protección. Este es el compromiso alcanzado por la provincia de Québec al incorporar en su legislación los objetivos dobles de flexibilidad y seguridad de Europa.

Última actualización: febrero de 2007

La **Crónica Jurídica** es una atención del **Dr. Alain P. Lecours**. La traducción al español la realizó **Alejandra Hozikian** abogada y traductora pública de inglés miembro del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires; y del Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. La Crónica Jurídica es distribuida gratuitamente, vía correo electrónico, a los clientes y socios de negocio del estudio Lecours, Hébert Abogados inc. El presente documento tiene por finalidad informar y puede no reflejar las más recientes modificaciones jurídicas. Los clientes y lectores no deben actuar o abstenerse de hacerlo sobre la base de las informaciones contenidas en la presente crónica sin haber solicitado previamente el consejo jurídico de un profesional.

Dr. Alain P. Lecours
LECOURS, HÉBERT ABOGADOS INC.
354, rue Notre-Dame Ouest
Bureau 100
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9
Téléphone : (514) 344-8784
Télécopieur: (514) 344-9790
Lecours@LecoursHebert.com

En nuestro [sitio Web](#), Ud. Encontrará una conexión a nuestra Crónica Jurídica mensual. Si Ud. tiene algún comentario con relación a los temas tratados, no dude en comunicarse con nosotros:
lecours@LecoursHebert.com
