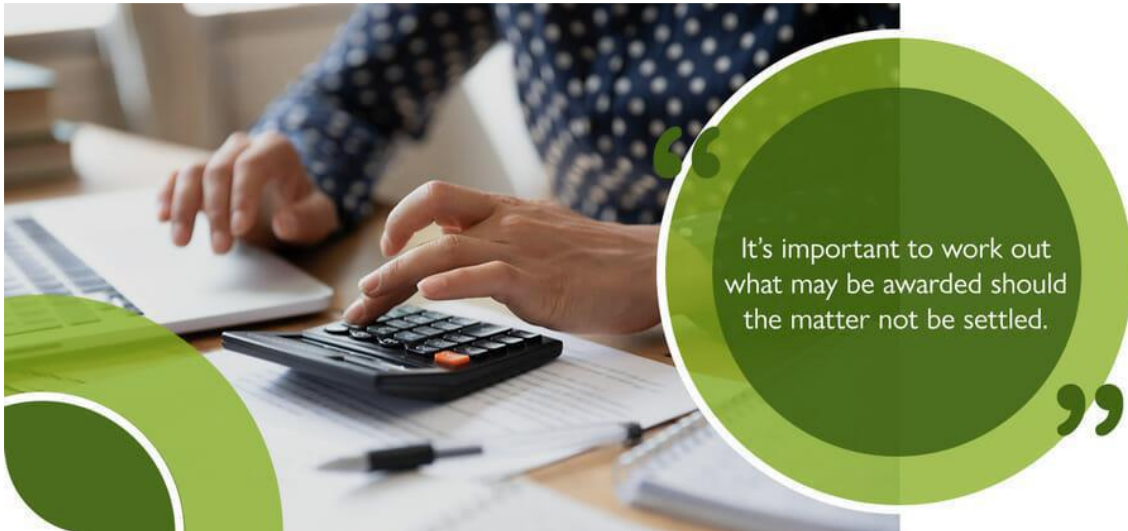


HACER UNA CONTRAOFERTA DE ACUERDO DE CONCILIACIÓN



Si está involucrado en una disputa laboral, se alentará a ambas partes durante todo el proceso a llegar a un acuerdo. Una vez concluido, el acuerdo será legalmente vinculante.

Es esencial que los términos del acuerdo sean correctos. Esto puede requerir la presentación de una contraoferta de acuerdo de conciliación.

¿Qué es un acuerdo de conciliación?

Los acuerdos de conciliación se utilizan para resolver disputas en el lugar de trabajo o cuando el empleo de alguien llega a su fin. Pueden celebrarse en cualquier etapa del procedimiento (antes o en el momento del despido, hasta e incluso durante cualquier audiencia del tribunal).

El acuerdo debe ser por escrito para ser legalmente vinculante. Una vez finalizado el acuerdo, no será posible ninguna otra acción relacionada con la queja.

Se requiere que un empleado obtenga asesoramiento por separado sobre los términos de cualquier acuerdo de conciliación propuesto, ya sea de un abogado, un funcionario autorizado o un representante sindical.

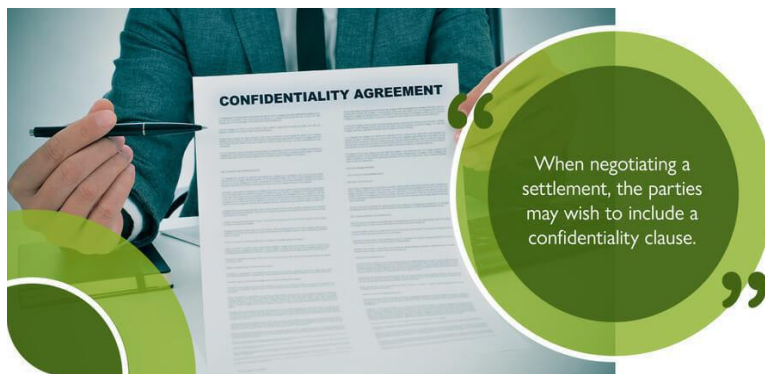


CARLOS LUNAR

Comprender a qué puede detener derecho un empleado

Al negociar un acuerdo y considerar una contraoferta, comience por calcular lo que se puede otorgar en caso de que el asunto no se resuelva, lo que resulta en una decisión de un tribunal.

Normalmente no es posible saber exactamente lo que ordenará un tribunal; Siempre habrá diferentes factores a tener en cuenta:



When negotiating a settlement, the parties may wish to include a confidentiality clause.

- el tipo de despido
- las circunstancias circundantes
- la duración del servicio
- la edad del empleado.

Conocer los conceptos básicos de cómo se puede calcular una indemnización es un buen punto de partida.

Cómo se calcula una indemnización.

Una indemnización en una situación de despido improcedente normalmente consiste en una indemnización básica y una indemnización compensatoria.

La indemnización básica y el despido legal son una suma fija calculada mediante una fórmula establecida:

- Duración del tiempo que el empleado estuvo empleado
- Edad en que el empleado fue despedido
- Salario semanal bruto del empleado al momento del despido.



CARLOS LUNAR

La adjudicación compensatoria puede incluir un elemento para compensar el hecho de que el empleado tendrá que trabajar para cualquier empleador nuevo durante dos años antes de adquirir los derechos de la ley laboral.

Si se trata de una situación de despido, el tribunal puede ordenar un laudo de protección además del laudo básico. Esta es una compensación por el hecho de que un empleador no consultó con un empleado antes de despedirlo. Esto podría ser hasta un máximo de 90 días de pago.

El monto de la indemnización también dependerá de la fecha en que se hizo cualquier reclamo.

Otras consideraciones al negociar un acuerdo de conciliación.

Un acuerdo de liquidación también debe tener en cuenta cualquier período de preaviso (ya sea para trabajar o tomarse como licencia, o como pago en lugar de ello).

Los beneficios, como la atención médica o el derecho a acciones, también deben ser una consideración.

Al negociar, las partes pueden desear incluir algún tipo de cláusula de confidencialidad que limite lo que el empleado puede discutir sobre las razones de la terminación del empleo.



Normalmente, también se incluirá una referencia laboral dentro de un acuerdo de liquidación, al igual que los detalles de cómo y cuándo se realizará el pago.

También se debe pensar en las implicaciones fiscales.

Comprender el proceso de liquidación

ABOGADO – ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL



La oferta inicial normalmente la hace el empleador. Sin embargo, este no tiene que ser el caso.

Luego se debe permitir una cantidad de tiempo razonable para que la otra parte considere la oferta.

Preparación de una contraoferta de acuerdo de conciliación

Los factores anteriores deberían dar a las partes una idea de por dónde empezar con las negociaciones y, a menudo, serán parte de la lógica detrás de la oferta inicial. Cuando haya recibido una oferta, puede acusar recibo, pero no tiene que responder con una contraoferta de inmediato.

Los factores a considerar al preparar una contraoferta de acuerdo conciliatorio dependerán de las circunstancias únicas del caso. Tómese el tiempo para pensar en lo que le han ofrecido y asegúrese de obtener asesoramiento profesional.

Sus asesores legales deberían poder decirle si es una oferta justa en todas las circunstancias de su caso, teniendo en cuenta cualquier debilidad en su caso o en el caso de la otra parte.

Habrán algunas áreas en las que es fácil ponerse de acuerdo, para calcular la indemnización básica en función del salario, la edad y el número de años de servicio.

Otras áreas pueden no ser tan fáciles de acordar, como cuánto tiempo un empleado podría estar sin trabajo antes de que pueda conseguir un nuevo trabajo.

Cuando esté listo, prepare una contraoferta por escrito que represente fielmente la situación y que estaría feliz de aceptar.

El proceso de negociación relacionado con los acuerdos de conciliación no es necesariamente sencillo. Necesitará asesoramiento legal sólido antes de aceptar una oferta y al considerar tanto el alcance de una contraoferta de acuerdo de conciliación como lo que debe contener esa contraoferta.



CARLOS LUNAR

Como especialista en derecho laboral tengo la experiencia y el conocimiento para ayudar a los empleados con las negociaciones del acuerdo de conciliación, llevando su caso a una conclusión justa que cumpla con las expectativas.

Para una conversación inicial sobre sus circunstancias, póngase en contacto hoy.

Publicado en...

Actualizaciones: Para los empresarios: Acuerdos de liquidación |