

Estabilidad Laboral en el Código de Trabajo

Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social (MTESS)

Nota Técnica:

El documento describe los aspectos principales del Código de Trabajo vinculados a la estabilidad laboral de los trabajadores y brinda evidencias sobre la antigüedad de los trabajadores y periodos de cotización a la seguridad social, que muestran el comportamiento de participación de los trabajadores de la seguridad social cuando se encuentran cercanos al periodo de estabilidad absoluta (especial).

Setiembre, 2024

Contenido

Contexto normativo y problemática jurídica	3
Reglas generales de despido	3
Estabilidad laboral y la indemnización por despido	3
La figura de la doble indemnización.....	6
Antigüedad y estabilidad laboral.....	7
Encuestas de hogares	7
Registros administrativos del Instituto de Previsión Social y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....	9

Contexto normativo y problemática jurídica

Reglas generales de despido

Dentro de la relación laboral, tanto el trabajador como el empleador tienen una serie de derechos y obligaciones que se desenvuelven dentro de un sistema de orden público, en el que el trabajador debe poner su fuerza de trabajo y el empleador, en contrapartida, debe realizar el pago de la remuneración y efectuar las contribuciones de las obligaciones derivadas. Estos son los derechos y obligaciones básicos que se desprenden como efectos del contrato de trabajo, aun cuando en la legislación laboral también se regulan otros.

Ahora bien, a los efectos de la protección que debe darse en el marco del contrato de trabajo, el ordenamiento jurídico ha establecido un conjunto de reglas que precautelan la situación del trabajador ante el despido, a través del cual pretende dar al trabajador elementos que puedan protegerlo ante la terminación del vínculo contractual. Cabe aclarar que estas protecciones establecidas en el régimen son aplicables cuando la terminación del contrato de trabajo no es imputable a la voluntad del trabajador, en especial, cuando se encuentra ante una situación de despido injustificado.

Es así que la Constitución Nacional establece que el derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado. Como podemos apreciar, en este artículo la Constitución Nacional, en su carácter de Ley Suprema de la Nación y norma fundante, delega completamente a la Ley la fijación de los límites dentro de los cuales se desenvolverá el derecho a la estabilidad del trabajador, enlazando a su vez tal concepto con la figura de la indemnización para los casos de despido injustificado, con lo cual da la clara pauta de que el mecanismo de protección que establece en este sentido es el régimen indemnizatorio para el trabajador que se ve en la situación de ser desvinculado de su puesto de empleo sin justa causa. En otras palabras, para que una norma laboral protectoria de los derechos de los trabajadores ante los casos de despido se armonice con la Carta Magna, es importante que establezca un adecuado sistema de liquidación de haberes laborales para los casos de despido injustificado o su equivalente (retiro justificado).

Entonces, por expresa delegación y autorización de la Constitución Nacional el Código Laboral establece las causas por las cuales la relación laboral puede tener fin y cuándo éstas concurren por voluntad unilateral del empleador o del trabajador invocando causas justificadas, por retiro injustificado del trabajador, por despido injustificado del empleador, por mutuo consentimiento, caso fortuito o fuerza mayor.

Estabilidad laboral y la indemnización por despido

La figura de la estabilidad laboral fue introducida por primera vez en la Constitución del año 1967 y, posteriormente, fue ratificada y ampliada en la Constitución del año 1992, dando a la figura de la indemnización la misma categoría constitucional que la otorgada a la estabilidad laboral como herramienta que garantiza la protección de este derecho (estabilidad), incluyendo ambas como garantías tuitivas del empleo. El mandato de la norma constitucional presenta un carácter programático, ya que establece criterios de actuación para el legislador a fin de que éste lo materialice a través de una disposición legal y establezca los parámetros de su funcionalidad.



La estabilidad laboral fue introducida en el primer Código del Trabajo promulgado en el año 1961, que luego fue derogado por la Ley 213/93, modificada a su vez por la Ley 496/95 y otras disposiciones modificatorias. En materia de estabilidad laboral de las relaciones individuales de trabajo, pocas fueron las modificaciones efectuadas en las leyes que sucedieron a la del año 1961, manteniendo la misma estructura y con variaciones en términos de la forma de cálculo del beneficio. La regulación actual se encuentra establecida en el Capítulo X del Código del Trabajo, que define los criterios de la estabilidad, el alcance, las reglas de aplicación, el proceso de sustanciación del despido, el reintegro, las indemnizaciones que corresponde y los límites del despido obstativo (Arts. 94 al 102).

Dentro del derecho del trabajo la figura de la estabilidad laboral tiene como finalidad que un trabajador conserve su puesto de trabajo indefinidamente, salvo en los casos en que incurra en faltas o acciones determinadas como causales especialísimas para su desvinculación. La naturaleza del contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que se entiende su normal continuidad.

Así, la continuidad en el trabajo amplía los derechos de los trabajadores a medida que adquieren antigüedad a través del tiempo de prestación de servicios para el empleador. Estos derechos derivados de la permanencia o continuidad consisten en mayores ventajas o beneficios entre los que se encuentran periodos más amplios de vacaciones remuneradas, los periodos de preaviso e incluso la misma conservación del puesto de trabajo respecto a los menos antiguos.

En nuestra legislación, un trabajador adquiere una estabilidad general después de la culminación del periodo de prueba hasta alcanzar la estabilidad especial que conlleva la inamovilidad a los 10 años.

Esquema 1. Tipos de estabilidad en la legislación paraguaya

<i>Denominación de tipos de estabilidad en la legislación del Trabajo</i>	<i>Forma de materialización</i>	<i>Condición de despido</i>
<i>Estabilidad general</i>	Se adquiere en los contratos de duración indeterminada al culminar el periodo de prueba hasta alcanzar los 10 años de antigüedad	El empleador puede despedir sin causa justificada y debe pagar indemnización conforme a la antigüedad del trabajador
<i>Estabilidad relativa propia anticipada (estabilidad especial)</i>	Se verifica cuando el despido se produce 6 meses antes de alcanzar los 10 años de antigüedad	Es considerado abuso de derecho cuando se verifica que el despido fue realizado para evitar la estabilidad.
<i>Estabilidad especial (inamovilidad)</i>	Se adquiere a partir de los 10 años de antigüedad en adelante	No se puede despedir sin justa causa. El empleador deberá probar en juicio alguna de las causales establecidas en el Código Laboral

Fuente: Elaboración propia en base al Código de Trabajo.

Ahora bien, el Capítulo X del Código del Trabajo, que se refiere exclusivamente a la estabilidad, establece una protección al empleo más amplia para el trabajador y de actuación más restrictiva para el empleador, invistiéndolo al primero con las características de la estabilidad laboral especial. Cuando el trabajador alcanza 10 años de continuidad en su empleo, las condiciones de despido se vuelven más rígidas y ya no opera la voluntad unilateral del empleador como mecanismo de la ruptura del vínculo laboral de manera injustificada (despido injustificado). En otras palabras, el empleador ya no puede despedir injustificadamente al trabajador ni si le abona la liquidación de haberes laborales correspondiente.



La normativa impone al empleador un conjunto de condiciones que debe cumplir y que deben ser probadas ante la autoridad jurisdiccional para que la desvinculación logre sus efectos. El art. 94 del Código Laboral señala taxativamente cómo deberá operar la ruptura del vínculo, de la siguiente forma:

- a. Que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador.
- b. Que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el art. 97.
- c. Que el trabajador se haya acogido a la jubilación de conformidad con la ley.

Es decir, respecto al trabajador con estabilidad especial los hechos invocados como causas justificadas del despido deben ser probados previamente a través de un juicio y el trabajador sólo podrá ser despedido después de que exista una sentencia firme y ejecutoriada del Órgano Jurisdiccional que haga lugar a la demanda de justificación de la causal de despido. Este trámite previo reviste importancia ya que, ínterin se sustancia el juicio para probar la causa de despido, el trabajador queda suspendido en el trabajo.

En otro orden, si nos referimos a otra de las fuentes del derecho, debemos decir también que existe jurisprudencia nacional en la que se establece la ilegalidad del despido de un trabajador estable por parte del empleador sin que antes sea llevado adelante un juicio para probar la causal, tal como lo establece la Ley. En ese sentido, es inadmisibles despedir primero al trabajador estable alegando una causa justificada y posteriormente iniciar el juicio. Para ello, la norma establece el procedimiento que debe iniciar la patronal para que el trámite judicial logre sus efectos.

Bien sabemos que la tramitación de este tipo de juicios no es sumaria (breve o expeditiva) y que suele demorar mucho tiempo, mientras tanto, es evidente que el trabajador debe continuar su trayectoria laboral buscando otro empleo para solventar su subsistencia y la de su familia. Por lo tanto, la demora en la justicia en muchos casos tiene consecuencias directas en las trayectorias e ingresos laborales de los afectados cuando la decisión de reposición no es oportuna como mecanismo de protección al empleo.

Si se observa desde el punto de vista del empleador, el inicio de los procesos para probar la causal de despido también conlleva costos asociados, tanto en términos de trámites del litigio como el de reemplazo del puesto vacante dejado por el trabajador.

Por otro lado, la normativa no especifica qué ocurre con los aportes a la seguridad social en los casos de reposición o de doble indemnización. Las contribuciones a la seguridad social están vinculadas directamente con las remuneraciones de los trabajadores en relación de dependencia, sin embargo, el Código Laboral sólo indica que, de no probarse la causal alegada, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión, salvo que ello ya no sea posible por haber surgido incompatibilidad entre las partes, circunstancia en la cual procede la doble indemnización. Tampoco se observa en las sentencias que los jueces impongan las liquidaciones de las cotizaciones que el empleador adeuda al seguro social. En ese sentido, durante la tramitación del juicio de reposición o de despido con causa justificada, el derecho humano y constitucional de la seguridad social no es contemplado, tanto en el reintegro como en el importe de la doble indemnización impuesta.



El Artículo 94 del Código Laboral (estabilidad especial – inamovilidad) fue creado con la intención de asegurar la estabilidad en el empleo, lo que refleja el principio de continuidad que busca proteger el derecho laboral. Sin embargo, como se verá en los datos estadísticos que se presentarán más adelante en este informe, dicho objetivo no se está cumpliendo. Las cifras indican que la cantidad de trabajadores con más de diez años de antigüedad ha disminuido, lo que sugiere que muchos empleadores optan por despedir a los empleados antes de que alcancen la estabilidad especial.

Esto evidencia que la norma, tal como está planteada, no garantiza la permanencia en el empleo. Por lo tanto, es necesario considerar nuevas alternativas legales que realmente promuevan la continuidad laboral. Cualquier modificación debe estar en línea con la Constitución Nacional, que protege la estabilidad laboral y asocia la indemnización como una herramienta para garantizar los derechos de los trabajadores.

La figura de la doble indemnización

La doble indemnización es un mecanismo que opera cuando en el juicio por despido con justa causa de un trabajador con estabilidad ya no existe compatibilidad entre las partes, debidamente demostrado en el litigio, que impide el reintegro del trabajador a su puesto de empleo.

El carácter protector de la regulación de la estabilidad especial que otorga la inamovilidad establece como primera medida el reintegro del trabajador cuando no se haya demostrado que existió justa causa para que proceda el despido.

Cuando no se prueba la causal de despido, el trabajador tiene dos opciones: reintegrarse a su puesto u optar por la doble indemnización. Al introducirse esta figura como mecanismo deliberado que tiene el trabajador para reintegrarse a su puesto u optar por la doble indemnización, la figura de la estabilidad laboral no deviene en absoluta (inamovilidad). Sin embargo, la norma impone un procedimiento previo para su materialización.

Sobre este punto, es importante señalar que la doble indemnización ya se encontraba prevista en el Código del Trabajo del año 1961, sin embargo, su aplicabilidad no exigía que la incompatibilidad con el empleador o representante legal sea demostrada en el juicio como sí lo exige el Código actual (Art. 97). Desde el punto de vista del trabajador, este mecanismo híbrido (facultad del trabajador de escoger entre la reposición y la doble indemnización) se asienta en el principio constitucional de la libertad o derecho que tiene toda persona de escoger libremente un trabajo lícito que le permita su realización como persona en condiciones dignas y justas.

Otro mecanismo en el cual opera directamente la doble indemnización para el trabajador estable es el establecido en el Art. 99 del Código Laboral para el caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado.

El hecho de que el Código Laboral establezca la posibilidad de indemnización (doble) para el trabajador con estabilidad refleja lo mencionado anteriormente: es la propia Constitución Nacional la que vincula el derecho a la estabilidad del trabajador con el derecho a la indemnización. En este sentido, si la normativa sólo solo garantiza el derecho a la indemnización como una forma de estabilidad general, ajustando los montos según la antigüedad, no estaría en contradicción con la Constitución. Asimismo, si el sistema legal propuesto promueve

efectivamente la permanencia o el sostenimiento del empleo, tampoco se estaría vulnerando el principio de continuidad.

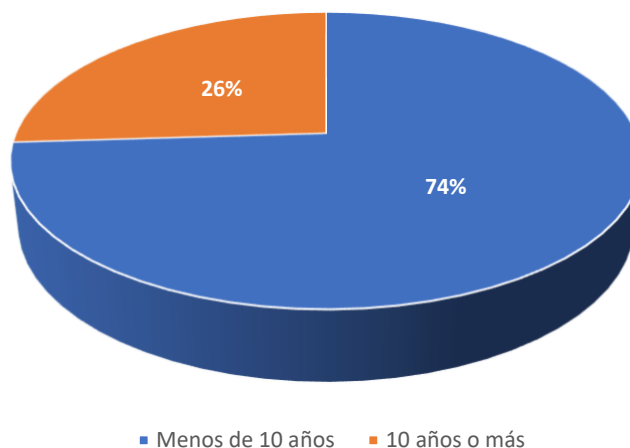
Antigüedad y estabilidad laboral

Con relación a los datos y evidencias que permiten analizar la situación del mercado de trabajo en cuanto a la antigüedad y estabilidad de los trabajadores se cuenta con dos fuentes de información oficial. En primer lugar, la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y, en segundo lugar, los registros de la seguridad social con base en los registros administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS).

Encuestas de hogares

En el caso de la EPHC, los datos anuales correspondientes al año 2023 muestran que sólo el 26% de los trabajadores del sector privado declara estar trabajando hace 10 años o más en el mismo establecimiento o negocio (Gráfico 1), para observar la antigüedad potencial de los trabajadores se seleccionaron quienes tienen 28 años y más de edad, de tal modo que se pueda captar su trayectoria desde una edad potencial de ingreso de 18 años en el mercado de trabajo. Debe considerarse que esta información no considera si los trabajadores se encuentran efectivamente aportando a la seguridad social, sino que se limita a observar su antigüedad en el mismo establecimiento, el nivel de estabilidad laboral puede ser afectado muy múltiples causas en el contexto de un mercado de trabajo marcado por una elevada informalidad laboral.

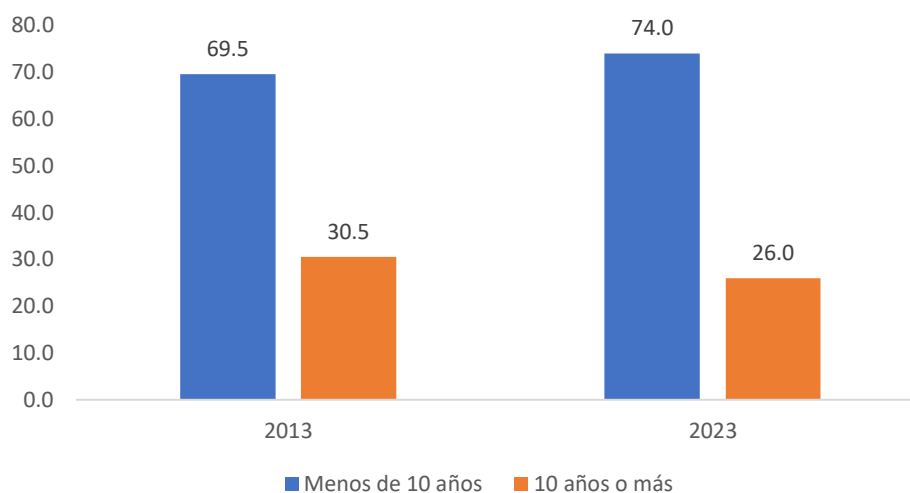
Gráfico 1. Distribución de la población ocupada en el sector privado, según antigüedad laboral. Año 2023.



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC-INE.

Con relación al año 2013 (Gráfico 2), se observa que en el año 2023 la proporción de trabajadores del sector privado con una antigüedad de 10 años o más se redujo en 4,5 puntos porcentuales, de 30,5% a 26% en el periodo de referencia.

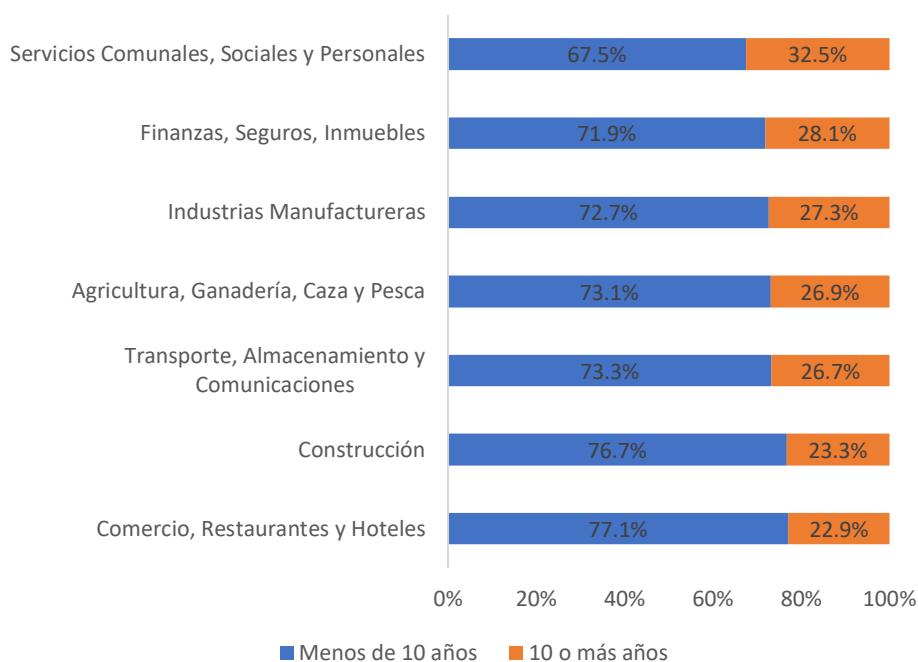
Gráfico 2. Distribución de la población ocupada en el sector privado, según antigüedad laboral. Periodo: 2013/2023.



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC-INE.

El nivel de estabilidad laboral medido por los años de antigüedad no presenta diferencias significativas con respecto a las actividades económicas donde se desempeñan los trabajadores, lo cual muestra que es una característica a nivel general de la economía (Gráfico 3). De todas maneras, se observa que la proporción más alta corresponde al sector de servicios, donde aproximadamente el 32,5% de los trabajadores tiene una antigüedad de 10 años o más. Por el otro lado, la menor proporción de trabajadores con 10 años o más de antigüedad se observa en comercios, restaurantes y hoteles (22,9%).

Gráfico 3. Población ocupada en el sector privado por actividad económica, según antigüedad laboral. Año 2023.



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC-INE.

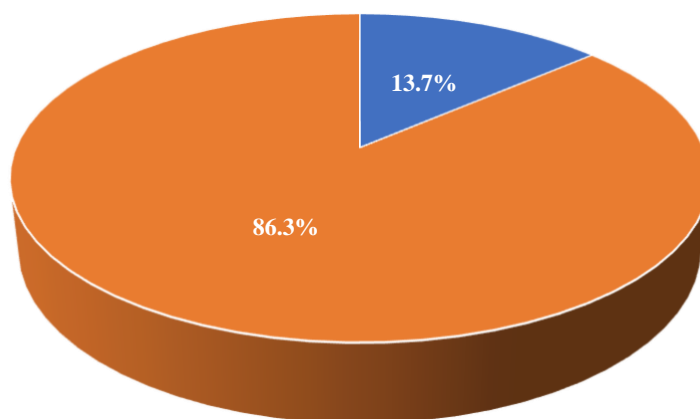
Registros administrativos del Instituto de Previsión Social y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Para observar con precisión el comportamiento del mercado laboral formal, se analiza la estabilidad de los trabajadores con los datos de los registros administrativos del Instituto de Previsión Social. Esta información permite identificar las historias de cotizaciones por cada puesto de trabajo ocupado y de esta manera observar su trayectoria laboral. Para seleccionar el segmento de trabajadores objeto de análisis se identifican los trabajadores de acuerdo con la fecha de su primera cotización y la edad, esto atendiendo al tiempo mínimo de “exposición” al periodo potencial de cotizaciones.

El siguiente paso consiste en clasificar a los trabajadores de acuerdo con la estabilidad o no en el puesto de trabajo. De este modo, se clasifica al trabajador con estabilidad si logró acumular un total de 114 meses de cotizaciones ininterrumpidas en un mismo puesto. Se toman 114 meses atendiendo lo establecido en el Código del Trabajo al respecto de la ocurrencia de despido injustificado, que presume la estabilidad en el puesto a partir de los 9,5 años de antigüedad (114 meses).

El análisis permite identificar un total de 412.953 trabajadores cotizantes a la seguridad social que cumplen con los criterios relacionados al periodo de cotización y la edad correspondiente. Ahora bien, de este total de cotizantes únicamente el 13,7 % logra alcanzar los 10 años de estabilidad en su puesto (Gráfico 4).

Gráfico 4. Distribución de trabajadores según cantidad de meses cotizados con el mismo empleador en la seguridad social. Periodo 2000-2022

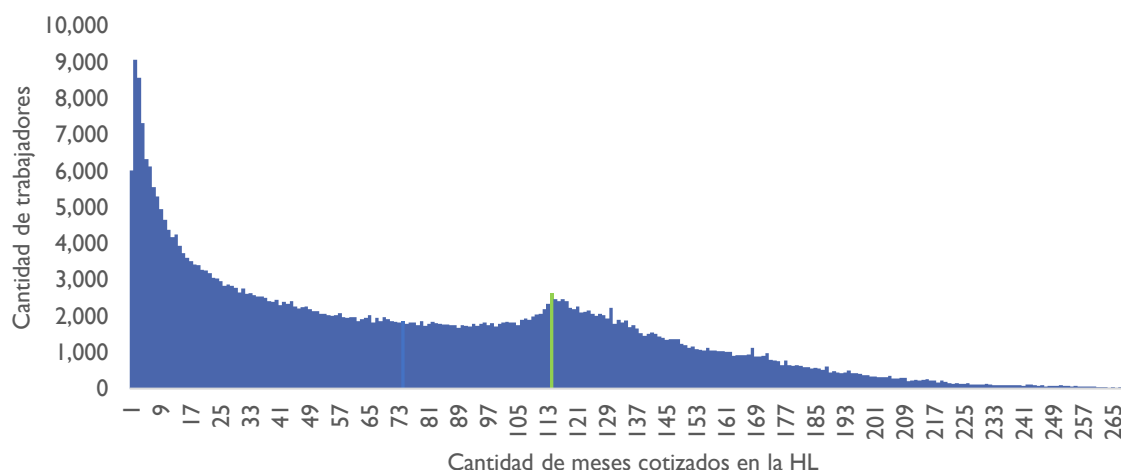


- Trabajadores con 114 o más meses de cotización
- Trabajadores con menos de 114 meses de cotización

Fuente: elaboración propia con datos de Registros Administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS).

El Gráfico siguiente muestra la distribución de la cantidad de personas según la cantidad de meses de cotización en el puesto. Resulta notable la segmentación ocurrida en la distribución que queda claramente separada en dos partes, por un lado, aquellos trabajadores que reunieron entre 1 y 113 meses y por el otro aquellos que lograron la estabilidad acumulando 114 o más meses en el mismo puesto. Esto constituye la primera evidencia concreta que apoya la hipótesis de que los trabajadores que van acumulando cerca de 10 años de antigüedad en la empresa, tienden a ser excluidos de la misma, por la normativa que habilita la condición de estabilidad o inamovilidad alcanzada a partir de los 9,5 años de antigüedad.

Gráfico 5: Número total de meses cotizados en el puesto según su historia laboral (HL). Periodo 2000-2022

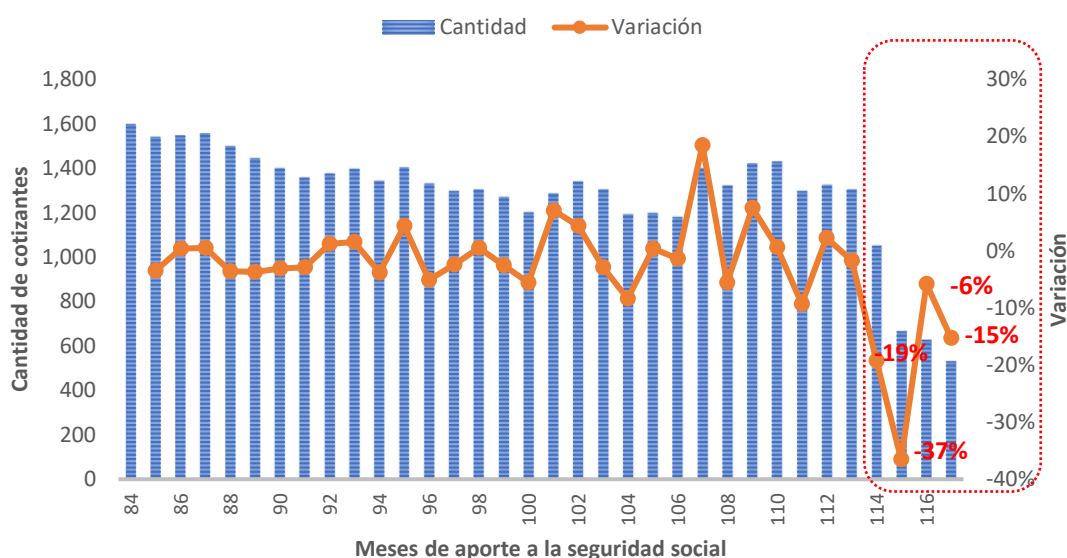


Fuente: elaboración propia con datos de Registros Administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS).

El seguimiento de la historia laboral de los trabajadores cotizantes permite identificar una interrupción significativa en los meses de cotización a la seguridad social. El gráfico 6 muestra la

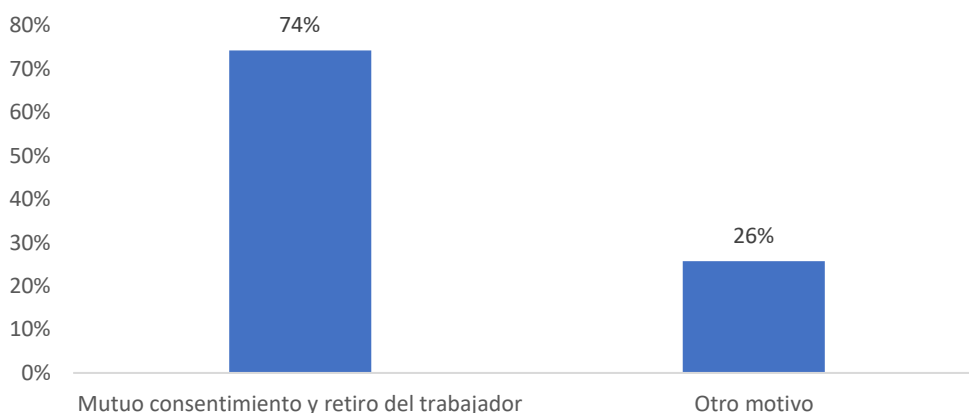
cantidad de cotizantes que no logran alcanzar antigüedad de 7 años (84 meses) a 10 años (120 meses) en la misma empresa, a partir del mes 114 (9,5 años) se observa una disminución de 19% en la cantidad de cotizantes y en el mes 115 una disminución de 37%. En términos de variación porcentual, entre el mes 110 (9,1 años) y el mes 120 (10 años) la disminución es del 50,4%, es decir, sólo 1 de cada 2 trabajadores logra superar el umbral de los 10 años.

Gráfico 6: Cantidad de cotizantes, según antigüedad en meses en la misma empresa. Periodo: 2001-2022



Fuente: elaboración propia con datos de registros administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS). Los registros administrativos de la seguridad social del año 2023 muestran que en el caso de los trabajadores cotizantes con una antigüedad de 10 años o más, el 74% del total de comunicaciones de salida se declaran haber sido efectuadas por mutuo consentimiento entre las partes y por retiro del trabajador (Gráfico 7). De esta manera, se evidencia que el arreglo entre las partes es un motivo frecuente para la salida de los trabajadores con antigüedad o estabilidad, sin llegar a instancias judiciales donde el trabajador podría llegar a una indemnización justa acorde a sus años de antigüedad laboral.

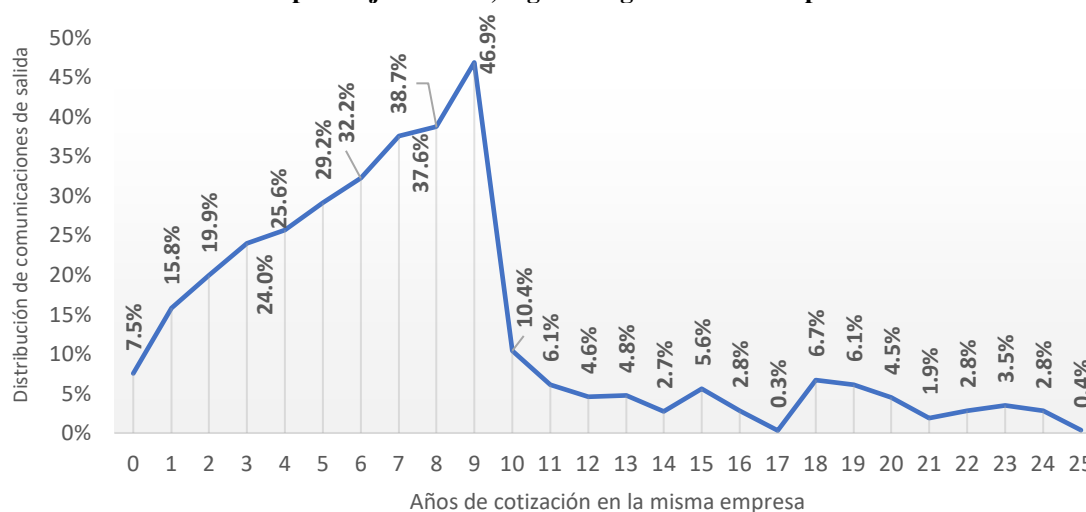
Gráfico 7. Distribución de comunicaciones de salidas de trabajadores de un empleo formal con antigüedad de 10 o más años en una empresa, según motivo de salida. Año 2023



Fuente: elaboración propia con datos de registros administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS).

Por otro lado, los registros de la seguridad social muestran que el motivo de salida por despido injustificado se concentra fundamentalmente entre los 6 y 9 años de antigüedad de los cotizantes, limitando de esta manera que los trabajadores cotizantes adquieran la estabilidad laboral absoluta o inamovilidad, que se logra a los 10 años de antigüedad (Gráfico 8).

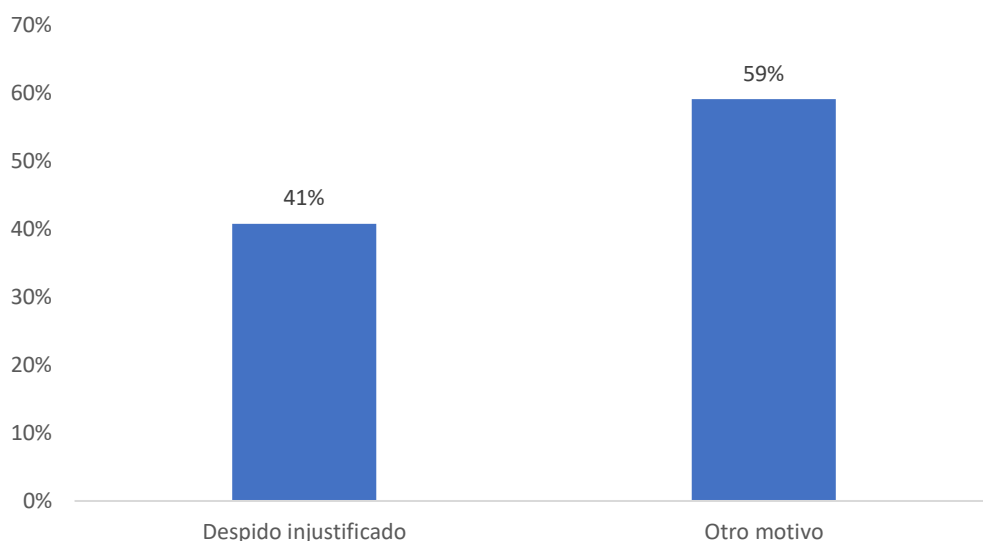
Gráfico 8. Distribución de comunicaciones de salidas de trabajadores de un empleo formal por motivo de despido injustificado, según antigüedad en la empresa. Año 2023



Fuente: elaboración propia con datos de registros administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS).

En cuanto a las denuncias de trabajadores, los registros de denuncias recibidas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social señalan que el 41% de las denuncias realizadas por trabajadores con una antigüedad de 10 o más años en la misma empresa se deben al despido injustificado (Gráfico 9).

Gráfico 9. Cantidad de denuncias realizadas en el MTESS por trabajadores con antigüedad de 10 o más años en una empresa, según motivo de denuncia. Periodo: 2017-2024



Fuente: elaboración propia con datos de Registros Administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Principales Conclusiones

- ✓ Es necesario considerar nuevas alternativas legales que realmente promuevan la continuidad laboral. Cualquier modificación debe estar en línea con la Constitución Nacional, que protege la estabilidad laboral y asocia la indemnización como una herramienta para garantizar los derechos de los trabajadores.
- ✓ El hecho de que el Código Laboral establezca la posibilidad de indemnización (doble) para el trabajador con estabilidad absoluta o especial refleja que es la propia Constitución Nacional la que vincula el derecho a la estabilidad del trabajador con el derecho a la indemnización.
- ✓ Actualmente, la normativa no especifica qué ocurre con los aportes a la seguridad social en los casos de reposición o de doble indemnización, luego de haber transcurrido un plazo considerable en la tramitación del juicio por despido de trabajador con estabilidad. Las contribuciones a la seguridad social están vinculadas directamente con las remuneraciones de los trabajadores en relación de dependencia, sin embargo, el Código Laboral sólo indica que, de no probarse la causal alegada, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión, salvo que ello ya no sea posible por haber surgido incompatibilidad entre las partes, circunstancia en la cual procede la doble indemnización.

- ✓ Los datos anuales correspondientes al año 2023 muestran que sólo el 26% de los trabajadores del sector privado declara estar trabajando hace 10 años o más en el mismo establecimiento o negocio. Asimismo, se observa que en el año 2023 la proporción de trabajadores del sector privado con una antigüedad de 10 años o más se redujo en 4,5 puntos porcentuales, de 30,5% a 26% respecto al año 2013.
- ✓ El nivel de estabilidad laboral medido por los años de antigüedad no presenta diferencias significativas con respecto a las actividades económicas donde se desempeñan los trabajadores, lo cual muestra que es una característica a nivel general de la economía.
- ✓ Para observar con precisión el comportamiento del mercado laboral formal, se analiza la estabilidad de los registros administrativos del Instituto de Previsión Social que nos muestran que, de un total de 412.953 trabajadores cotizantes a la seguridad social que cumplen con los criterios relacionados al periodo de cotización y la edad correspondiente (determinación a partir de 28 años en adelante), únicamente el 13,7 % logra alcanzar los 10 años de estabilidad en su puesto o misma empresa.
- ✓ Con los registros de la seguridad social se logró estimar que, a partir del mes 114 (9,5 años), se observa una disminución de 19% en la cantidad de cotizantes y en el mes 115 una disminución de 37%. En términos de variación porcentual, entre el mes 110 (9,1 años) y el mes 120 (10 años) la disminución es del 50,4%, es decir, sólo 10 de cada 100 trabajadores logra superar el umbral de los 10 años.
- ✓ Los registros administrativos de la seguridad social del año 2023 muestran que en el caso de los trabajadores cotizantes con una antigüedad de 10 años o más, el 74% del total de comunicaciones de salida se declaran haber sido efectuadas por mutuo consentimiento entre las partes y por retiro del trabajador. De esta manera, se evidencia que el arreglo entre las partes es un motivo frecuente para la salida de los trabajadores con antigüedad o estabilidad, sin llegar a instancias judiciales donde el trabajador podría llegar a una indemnización justa acorde a sus años de antigüedad laboral.