

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Legislación laboral

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD: II

CONTENIDO: Termino de relación laboral

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Reconocer los aspectos del termino de la relación laboral.

OA 1 Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad

Unidad II – Termino de relación laboral

Introducción: En la actualidad como país es tema vigente el termino de “despido”, “desvinculación”, o “termino de relación laboral” lamentablemente la contingencia económica por causa de la pandemia generara, nos esta afectando a todos, padres, hijos, etc. Este tema a tratar a continuación se a convertido en una tónica dentro de la opinión pública, para reconocer más a fondo, a continuación veremos las causales que originan el termino de la relación laboral.

- **Causales que originan el término del contrato de trabajo**

Respecto de las causales de terminación del contrato de trabajo, estas se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, y son las siguientes:

- **Causales del artículo 159**

Estas causales de término de contrato no originan derecho a indemnización por parte del empleador, o Mutuo acuerdo de las partes, o Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, o Muerte del trabajador, o Vencimiento del plazo convenido en el contrato, o Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato, o Caso fortuito o Fuerza Mayor

- **Causales del artículo 160**

Los términos de contrato definidos por esta causal, no originan derecho a indemnización. Este artículo ve las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

o Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones o Conductas de acoso sexual o Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, o Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y o Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, o Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, o No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra, o Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato, o Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, o El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías, o Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

- **Causales del artículo 161**

El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

En síntesis, podemos mencionar que las causales de termino de contrato, son establecidas primeramente por la legislación vigente como ley dentro del país, además detallar que estas son de conocimiento público a cualquier persona. Cada uno de los despidos generados en una empresa o compañía están suscritos a estos tres artículos, los cuales son los que finalmente irrumpe dentro de la legalidad de cada salida.

ACTIVIDAD:

I - De las siguientes causales de término de contrato, escribe el artículo al que corresponde cada una de ellas.

Causal	Artículo
Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio	
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.	
No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos	
Muerte del trabajador.	
Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.	
Conductas de acoso sexual	
Necesidades de la empresa por cambios en las condiciones del mercado.	

II – Responda las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Por qué motivo el artículo 159 es muy complejo si se ocupa como causal de despido a un trabajador?
- 2.- ¿A qué artículo del código del trabajo atribuimos la recepción de indemnización?
- 3.- En sus propias palabras describa el término de la relación laboral

Realice un vocabulario técnico con 10 palabras encontradas dentro del tema expuesto anteriormente.

Dudas y consultas comunicar a profesor Daniel Sepúlveda

Email: profedanielsepulvedap@gmail.com

Fecha de entrega: 12/06/2020