

ACTIVIDAD PRÁCTICA

FORMALIDADES APLICABLES A CAUSAS IMPUTABLES Y NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR



INSTRUCCIONES

La actividad consiste en un trabajo grupal, en el que los estudiantes deberán resolver situaciones erróneas de formalización de la desvinculación. Cada grupo deberá elaborar un informe indicando las correcciones a los protocolos efectuado por el empleador, y cual medidas correctivas según lo ante esta situación. Además los grupos deberán argumentar legalmente en que se basaron para proponer las mejoras en cada situación presentadas. Todo lo anterior debe entregado a través de un informe escrito siguiendo las instrucciones y estructura que se detalla más adelante.

1	Esta es una actividad de carácter grupal (2 a 3 personas).
2	<p>Deben recurrir como base a los siguientes recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Lectura “Código del trabajo, Art. 159, 160, 161, 163 y 171” · Página dirección del trabajo www.dt.gob.cl. · Apuntes del profesor. · Guía a resolver situaciones. · Material actividades anteriores. · Protocolos establecidos por el código del Trabajo para las desvinculaciones.
3	Resolver situaciones presentadas.
4	El informe debe tener: portada, con los nombres de los integrantes del grupo, nombre de la actividad, nombre del docente, introducción, bibliografía y una conclusión final.
5	Recuerden cuidar la ortografía y gramática.
6	Utilicen letra Arial 12, justificado, interlineado 1,15, con número de páginas, no más de 10 páginas.
7	No olvides completar la autoevaluación y ticket de salida.



FORMALIDADES APLICABLES A CAUSAS IMPUTABLES Y NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR

I.- GUÍA DE SITUACIONES ESPECIALES DE DESVINCULACIONES

La Empresa P&O de Servicios de alimentación internacional, Rut. 76.555.555-5, ubicada en calle Las Dalias 2020 Comuna de Pudahuel, tiene dos faenas que aún están en operación, para la Empresa Minera Mantos Blancos y Minera los Pelambres.

En ambas faenas han ocurridos situaciones que la empresa ha decidido desvincular a los trabajadores siguiendo ciertos protocolos que usted deberá analizar.

Situación 1:

Una Trabajadora durante el mes de julio del xxxx, llegó a trabajar en el área asignada dos veces tarde en el mes, el día 05 y 20 del mes en cuestión, con un total de dos horas o 120 minutos al inicio de su jornada.

Por dicha situación el empleador desvinculo a la trabajadora con fecha 31 de julio del año xxxx, de acuerdo a la causal legal que contempla el Art. 160 Regla 7 del Código del Trabajo, avisándole verbalmente que estaba despedida y que su finiquito lo fuera a buscar el 20 de agosto del mismo año.

Situación 2:

Un trabajador durante el mismo mes de julio, y dentro de sus funciones tiene una maquina a su cargo y al operarla la maquina se quemó, y el empleador a revisar la situación decisión desvincularlo el 25 de julio del año xxxx, por la causal legal del art. 160 regla 6 de código del trabajo.

Para el despido el empleador no dejo entrar al trabajador el 26 de julio y le informo verbalmente que estaba despedido y que la carta le llegaría a su domicilio, confeccionando la carta correspondiente y depositándola en correos de Chile el 01 de agosto del año xxxx, informándole al trabajado en la carta que sus imposiciones se encuentran al día y que el 15 del mes de agosto estaría listo su finiquito para la firma en la notaria cercana a la empresa.

Se solicita para ambas situaciones su revisión y detectar donde se encuentran lo errores de la desvinculación e indicar en el informe como debería haber sido con las consideraciones que el grupo encuentre prudente.

FORMALIDADES APLICABLES A CAUSAS IMPUTABLES Y NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR

AUTOEVALUACIÓN:

Contesta las siguientes preguntas:

¿Qué sabía antes de la actividad?	¿Qué sé ahora?	¿De qué forma lo aprendí?
¿Cómo valorarías tu trabajo?	¿Qué deberías mejorar?	¿Cómo lo podrías mejorar?

