

Módulo 3

Clase 1

Desvinculación del contrato de trabajo

Tanto el empleado como el empleador pueden finalizar la relación laboral en forma unilateral.

- a) Renuncia: el trabajador es quien rompe con el contrato de trabajo
- a. debe informar con 15 días de anticipación, enviando un telegrama a su empleador notificando su renuncia.
 - b. La liquidación del sueldo en caso de renuncia será total o proporcional, según la fecha en que se concluya la relación laboral.
 - i. Si el trabajador permanece hasta fines de mes, se le abonará la totalidad del sueldo mensual;
 - ii. si no se abonará el proporcional a los días trabajados.

La liquidación por renuncia comprende los siguientes conceptos:

- Sueldo mensual
- SAC
- Vacaciones no gozadas
- SAC/Vacaciones no gozadas
- Otros: horas extras, vales, adicionales, etc.

Clase 2

- b) Despido con Justa Causa: es el empleador quien decide finalizar el contrato de trabajo.
- a. Cuando el trabajador comete una falta grave, el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias:
 - I. **Apercibir**
 - II. **Suspender sin goce de sueldo**: esta medida no puede exceder los 30 días en el período de un año.
 - III. **Despedir**.
Causales de despido justificado:
 - i. **Todo acto de violencia**
 - ii. **Todo daño material causado intencionalmente a recursos de la empresa**
 - iii. **Todo acto delictuoso que cometa dentro del establecimiento**
 - iv. **Revelar información confidencial que perjudique a la empresa**

- v. Detención preventiva por más de 30 días
 - vi. Arresto correccional por más de 8 días
 - vii. Reconocimiento de la pensión jubilatoria
 - viii. Enfermedad o lesión que no tenga carácter de profesional y lo incapacite para el trabajo después de transcurridos 180 días
- b. Las sanciones disciplinarias son válidas siempre y cuando cumplan con tres requisitos fundamentales:
- 1- Tener una causa justa
 - 2- Tener un plazo fijo
 - 3- Ser notificada al trabajador por escrito
- c. La liquidación dependerá del momento del mes en el cual se despida al empleado y debe incluir:
- Sueldo mensual
 - SAC
 - Vacaciones no gozadas
 - SAC/ Vacaciones no gozadas
 - Otros: horas extras, vales, adicionales, etc.

Clase 3

- c) Despido sin causa: es el empleador quien decide finalizar el contrato de trabajo. La ley busca proteger al trabajador que queda sin empleo por motivos ajenos a su desempeño profesional, por lo tanto, tres nuevos conceptos entran a formar parte de la liquidación para estos casos.
- a. el empleador deberá notificar el despido sin causa al trabajador en los siguientes plazos, según corresponda:
- i. Si el trabajador está en período de prueba, se debe dar el preaviso con 15 días de anticipación.
 - ii. Si el trabajador tiene una antigüedad menor a 5 años, el preaviso deberá enviarse con 1 mes de anticipación.
 - iii. Si el trabajador tiene una antigüedad mayor a 5 años, deberá ser notificado con 2 meses de anticipación.
- b. La liquidación implica los siguientes conceptos, cuyos valores serán totales o proporcional según del momento del mes en el cual se produzca la desvinculación:
- Sueldo mensual
 - SAC
 - Vacaciones no gozadas
 - Otros: horas extras, vales, adicionales, etc.
 - SAC/ Vacaciones no gozadas
 - Indemnización por Preaviso

- SAC/ Preaviso
- Indemnización integración mes de despido = días correspondientes al período de preaviso.
- SAC/ Indemnización integración mes de despido
- Indemnización por antigüedad = un sueldo bruto por cada año trabajado o fracción mayor a 3 meses.

