

Conferencia

**Justificaciones de una
desvinculación con causa, los
derechos y obligaciones del
contrato laboral y cómo abordar la
conversación con el colaborador**



**Dr. Enrique
Rodríguez**

Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

Obligaciones del Contrato de Trabajo

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

El contrato de trabajo: es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuera la clase de ella.

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de estudio
Irún & Villamayor

Obligaciones del Contrato de Trabajo

Obligaciones de los Empleadores
Art. 62 del Código del Trabajo

Obligaciones de los Trabajadores
Art. 65 del Código del Trabajo

Derechos de los Empleadores
Art. 64 del Código del Trabajo

Derechos de los Trabajadores
Art. 67 del Código del Trabajo

El empleador, en el ejercicio de su poder de dirección puede generar normas de cumplimiento obligatorio para los trabajadores

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

Como Configurar una causal de despido

PASO 1. DOCUMENTARSE CORRECTAMENTE

- a) Informe pormenorizado sobre el hecho ocurrido. (Auditoria, Superior inmediato, jefe de área o RRHH).
- b) Nota de Descargo del Trabajador y testigos (en caso de ser necesario).
- c) En caso de existir perjuicio económico, análisis cuantitativo del mismo.

PASO 2. Análisis objetivo del hecho.

- a) Se evalúa la gravedad del hecho ocurrido y el perjuicio ocasionado por el trabajador a la Empresa.
- b) Se trae a la vista los antecedentes disciplinarios del trabajador. Sanciones aplicadas en los últimos 6 meses al menos.
- c) Se determina la antigüedad exacta del trabajador.
- d) Se evalúa que sanción aplicar.

Despido Justificado

La Doctrina del Derecho Laboral establece que la sanción aplicada a un trabajador tiene como objetivo; en **primer lugar**, sancionar al trabajador por las infracciones en las que ha incurrido; en **segundo lugar**, un fin reeducativo, para que el trabajador tome conciencia de que su actuación no es conforme con el desarrollo adecuado de la relación laboral perjudicando a la empresa e incluso, a los demás trabajadores y por último, un objetivo **disuasorio**.

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

Despido Justificado

- El empleador debe igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas de derechos (del trabajador) **ni injustas ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad. (Principio de Legitimidad)**
- El Empleador debe tener un criterio humano e inclusive empático al momento de aplicar una sanción al trabajador.
- No es lícito el abuso ni el ejercicio irracional de la facultad de sancionar. **(Principio de proporcionalidad).**
- El poder disciplinario del empleador se debe aplicar con graduación y progresividad.

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

Como Configurar una causal de despido

PASO 4. Subsunción legal.

Subsunción: Operación lógica que consiste en determinar que un hecho jurídico reproduce la hipótesis contenida en una norma general.

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

CAUSALES DE DESPIDO. ART.81 CÓDIGO DEL TRABAJO

- a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;
- b) **Hurto, robo u otro de delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;**
- c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
- d) **La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;**
- e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;
- f) **Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;**
- g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

CAUSALES DE DESPIDO. ART.81 CÓDIGO DEL TRABAJO

h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábricas o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;

j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;

I) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

II) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

CAUSALES DE DESPIDO. ART.81 CÓDIGO DEL TRABAJO

- n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;
- ñ) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;
- o) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente.
- p) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

- q) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:
 - 1) La dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;
 - 2) La negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y,
 - 3) La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

Dr. Enrique Rodríguez
Abogado de Estudio
Irún & Villamayor

CAUSALES DE DESPIDO. ART.81 CÓDIGO DEL TRABAJO

r) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados.

s) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

t) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes pongan en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) Comprobación en el trabajador de enfermedad infecto contagiosas o mental o de otras dolencias o perturbaciones orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y,

v) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

w) Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico.

Acto de notificación del despido. Abordaje al Trabajador

- Se debe conversar con el trabajador, explicando claramente el motivo por el cual se lo desvincula con justa causa y presentando la nota de despido debidamente confeccionada.
- Si el trabajador se niega a firmar la nota, deben firmar la misma dos testigos (del mismo rango que el trabajador) y ratificar el despido vía telegrama colacionado a su domicilio denunciado en el contrato de trabajo o en su legajo actualizado.
- Para casos especiales, se recomienda hacer la notificación del despido en presencia de un escribano publico quien debe labrar acta notarial.
- En todos los casos de estables, debemos suspender el contrato a las resultas del juicio de justificación de causal de despido. Se sugiere que dicho acto siempre se realice en presencia de escribano público.

● Gracias por participar ●



COMUNIDAD RH
RECURSOS HUMANOS