

Inasistencias injustificadas.

Grupo 1:

En un programa de la Fundación, una jefatura solicita la desvinculación de una trabajadora que no se ha presentado a trabajar durante tres días seguidos (miércoles, jueves y viernes), siguiendo el proceso establecido por la Fundación, completa la ficha de “solicitud de desvinculación” adjunta copia del contrato de trabajo y da los fundamentos que estima pertinentes que dan sustento a su solicitud. Una vez recibida la solicitud de desvinculación, se procedió a pedir a la jefatura información adicional, en concreto, copia del libro de asistencia a fin de verificar los datos aportados. Lamentablemente la jefatura no se había percatado que el libro de asistencia no había sido firmado por la trabajadora desde hace más de 15 días, en consecuencia no había forma de acreditar las inasistencias porque no había registro.

Inasistencias injustificadas.

Grupo 2:

Una jefatura solicita la desvinculación de una trabajadora por inasistencias de dos lunes en el mismo mes, la jefatura se había preocupado que todo el equipo firmara el libro de asistencia, asimismo se preocupaba de sumar las horas semanales y mensuales trabajadas. La Jefatura una vez que recibió la carta de aviso de término de relación laboral procedió a enviarla por correo certificado al domicilio de la trabajadora cumpliendo con el proceso. Pasados unos días llega a la Fundación una citación ante la Inspección del Trabajo, la ex trabajadora reclamaba un despido injustificado, fundamenta su reclamo en que nunca firmó contrato trabajo y que su horario de trabajo le permitía no trabajar dos lunes en el mes, y como sabemos la ley laboral señala que, si no hay contrato de trabajo firmado se tendrá por cierto todo lo que declare el trabajador.

Despido verbal

Grupo 3:

En un programa de la Fundación, la jefatura estaba realizando la evaluación de desempeño de su trabajador, específicamente se encontraba en la etapa de retroalimentación, en este proceso la jefatura hizo hincapié en las conductas deseables, rendimiento esperado y compromiso al trabajador, lamentablemente el trabajador se sintió ofendido ante lo señalado por su jefatura y comenzó a defender su punto de vista, mientras más avanzaba la reunión más alto era el tono de voz tanto de jefatura como del trabajador, hasta que llegó al punto de gritos y descalificaciones mutuas, ante este hecho la jefatura, al sentirse ofendida, procedió a desvincular al trabajador en ese mismo momento verbalmente, pidiendo a gritos que tome sus cosas y no vuelva más.

Despido

Grupo 4:

Una jefatura de un programa de alta complejidad solicita la desvinculación de un trabajador porque presenta inasistencias intermitentes respaldadas por certificados médicos, dada la complejidad del programa manifiesta que necesita contar con el 100% de los trabajadores, así que fundamenta la solicitud de desvinculación en el incumplimiento grave del contrato de trabajo del trabajador porque él está obligado a concurrir a su trabajo a lo menos 20 días al mes cosa que no está ocurriendo, solicita que la separación del trabajador se realice a la brevedad. Una vez recibida la solicitud, se procede al examen de rigor el que arroja como resultado que el trabajador esta con licencia médica por 20 días, se le informa a la jefatura que no es posible desvincular a un trabajador que esta con licencia médica, además de ellos se refuerza que el certificado médico es un justificativo de inasistencia la trabajo. La jefatura señala que ya incorporó a un reemplazante en el puesto de trabajo del trabajador con licencia médica y que el equipo ya estaba informado de la eventual desvinculación del trabajador con licencia médica, quien por lo demás seguramente ya estaba al tanto de su decisión de desvincularlo porque con el equipo de trabajo eran muy cercanos.