

DESOBEDIENCIA DE ORDENES EN JORNADAS EXTRAORDINARIAS

No configura causal de despido el que se asuma que el trabajador debe tener el suficiente compromiso o conciencia de saber que debió quedarse a laborar una vez concluida su jornada normal de trabajo.

Es determinante que el empleador o su representante le haya solicitado claramente y en forma directa al trabajador la necesidad de laborar en horas extraordinarias en acatamiento de lo pactado en la convención colectiva o el código de trabajo (siniestro, riesgo inminente para las personas o instalaciones de la empresa).

Existen empresas que en sus reglamentos internos de trabajo tienen establecido que el trabajador debe contar con una autorización previa para laborar sobretiempo.



Millennium
Media & Challenge

¿QUÉ SE HACE CUANDO EL TRABAJADOR NO VIENE A LABORAR?



Millennium
Media & Challenge

COMPLETÓ BIEN SU ÚLTIMA JORNADA DE TRABAJO, SIN EMBARGO NO HAS RECIBIDO NOTICIAS DE ÉL.

Cuando ha pasado un tiempo superior al prudencial (podrían ser entre 8 y 15 días) sin haber tenido ningún tipo de comunicación por parte del trabajador con respecto al porqué no se ha presentado a laborar, el empleador podría entender que al trabajador no le interesa volver a su trabajo con el fin de prestar el servicio convenido.

Dado que no se puede despedir a quien no esté presente, corresponde a la empresa comunicar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral mediante formato escrito el abandono de puesto de trabajo por parte del trabajador. Si el trabajador regresa, en caso de que pretenda reincorporarse a sus funciones, se lo debes permitir para proceder con la terminación de la relación laboral, si no presenta justificación de su ausencia con los certificados de incapacidad respectivos.

En otros casos, el trabajador reaparece y solo desea que se le entregue el monto de sus prestaciones laborales. La empresa, en ese caso, podría pedirle que presente una carta de renuncia con el debido sello del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o basarse en la comunicación previa que había enviado a dicha institución sobre el abandono por parte del trabajador, asegurándose de que dicha comunicación cuenta con el respectivo sello de recibido.