

# Término de contrato de trabajo en condominios y edificios



# Introducción

En las comunidades acogidas al régimen especial de copropiedad, muchas veces, ocurre que el personal del condominio puede mantener una actitud con poca probidad o deficiente en cuanto a las funciones y/u obligaciones con el condominio en el cual prestan servicios.

Esto, se ha transformado en una tendencia por el despido y la desvinculación, muchas veces “injustificada”, frente a lo cual las comunidades tienen que responder, en la generalidad de los casos, con el notable aumento en sus gastos comunes que puede representar la indemnización de una persona desvinculada por la comunidad.

Es por esto, que en ComunidadFeliz, te queremos apoyar con todas las indicaciones para la aplicación de medidas disciplinarias y sancionatorias dentro de tu comunidad frente al incumplimiento del personal del condominio.

¡Acompañanos!

## Medidas de control Interno

Como decíamos en un inicio, muchas veces optar por el despido o desvinculación de los trabajadores de la comunidad puede tener muchas consecuencias que, al final del día, radican y deben ser cumplidas por el mismo condominio (Indemnizaciones, por ejemplo). Es por esto, que dentro del régimen laboral vigente, particularmente, ha facultado a los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad de los condominios para:

### **a) Amonestar a los trabajadores que incumplen sus obligaciones.-**

- Las amonestaciones tienen la particularidad de poder ser verbales o escritas, siempre quedando un respaldo de ellas en el medio que establezca el correspondiente RIHS.
- La sumatoria de una cierta cantidad de amonestaciones pueden concluir en la posibilidad de despido del trabajador por incumplimiento de funciones (por ejemplo, puede ser otra causal la que se invoque).

## **b) Multar a los trabajadores que incumplen sus obligaciones.-**

- La ley, solo permite que en los RIHS se contemplen multas de hasta un 25% de la remuneración diaria (como máximo, según la falta cometida).-

Ambas medidas deben estipularse debidamente dentro de los correspondientes reglamentos internos de higiene y seguridad, no pudiendo realizarse si no se encuentran en dichos instrumentos.

Igualmente, en dichos instrumentos se debe elaborar el procedimiento y la forma de conocer los incidentes que den origen a la sanción respectiva.

## **Despido y sus causales**

El despido es una de las formas en que se puede poner término a la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador. Su finalidad es cesar las funciones prestadas por el trabajador tras la concurrencia de algunas de las causales contempladas en los artículos 159 y siguientes del código del trabajo.

El despido, como tal, no es una medida meramente discrecional que el empleador puede invocar a su libre discernimiento, sino que, más bien, está reglado o regulado de manera taxativa por la ley y/o el régimen laboral vigente contemplado en el código del trabajo y en leyes especiales. En definitiva, cuando se busque desvincular o despedir a un trabajador, por ejemplo, de la comunidad, debemos invocar y justificar debidamente el despido, según la causal que esté contemplada expresamente en la ley (solo podemos invocar 1 sola causal por despido), pudiendo encontrar entre ellas:

### **a) Causales del artículo 159:**

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.

- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
- 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6) Caso fortuito o fuerza mayor.

**b) Causales del artículo 160: Cuya particularidad radica en que, los trabajadores**

- 1) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
  - b) Conductas de acoso sexual;
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
  - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
  - f) Conductas de acoso laboral.
- 2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**c) Causal del artículo 161:**

- 1) Necesidad de la empresa, tales como las derivadas de la:
- Racionalización o modernización de los servicios,
  - Bajas en la productividad,
  - Cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Todas, siempre y cuando hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

## **Importancia de justificar el despido**

Al exigir que los empleadores proporcionen una justificación válida para el despido, se evita que los trabajadores sean despedidos de manera arbitraria o injusta. Al efecto, el código del trabajo habilita a los trabajadores que han sido despedidos, de forma arbitraria o injustificada, de poder demandar el despido injustificado ante los tribunales de justicia competentes en la materia (Juzgados de letras del trabajo).

Por ello, recomendamos que al momento de invocar una causal de despido, se haga de forma totalmente fundamentada y respaldada, permitiendo que, al momento de iniciarse un procedimiento de tutela o una acción ante los tribunales competentes, existan diversos antecedentes que permitan al juez determinar, que el despido ha sido ajustado a derecho y debidamente fundamentado.

En última instancia, como mencionamos, el sentido de la justificación del despido ayuda a mantener un equilibrio de poder más equitativo entre empleadores y trabajadores, promoviendo relaciones laborales más justas y respetuosas entre ellos, promoviendo igualmente, la seguridad laboral.

## **Finiquito y sus efectos**

El finiquito es la forma de poner término a todas las obligaciones pendientes que el empleador adeude con su trabajador, es decir, contempla todas las prestaciones acordadas por el trabajo realizado y su correspondiente cálculo numérico para su debido pago y cumplimiento.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de los **10 días hábiles siguientes, contados desde la separación del trabajador.**

Deben incluirse en la indemnización todos los pagos que esté percibiendo en forma mensual. A modo de ejemplo debe incluirse, entre otros:

- a) Remuneración pendiente,
- b) Las comisiones,
- c) Bonos mensuales,
- d) Semana corrida,
- e) Asignaciones de colación y movilización,
- f) Los cheques restaurant,
- g) Desgaste de herramientas,
- h) Los viáticos.
- i) Seguro de cesantía.
- j) Feriado Proporcional.
- k) Días compensatorios.
- l) Otros.

El finiquito, siempre debe ser suscrito ante ministro de fe, pudiendo ser ante el:

- a) Inspector del trabajo.
- b) Notario Público.

Habiendo suscrito el finiquito, se entiende que para todos los efectos, el empleador podrá reproducirlo para acreditar debidamente el término de la relación laboral y el cese de cualquier obligación pendiente entre las partes.