



SISTEMA GESTION DE TAREAS

WF Desvinculación Personal

MANUAL DE USUARIO

v0.1

I. WF DESVINCULACION

El Workflow de Desvinculación de Personal tiene por objetivo generar el proceso de solicitud y aprobación de la desvinculación vía intranet corporativa. Todos los flujos de aprobaciones están basados en el Manual de Aprobaciones Vigentes del Grupo FCAB.

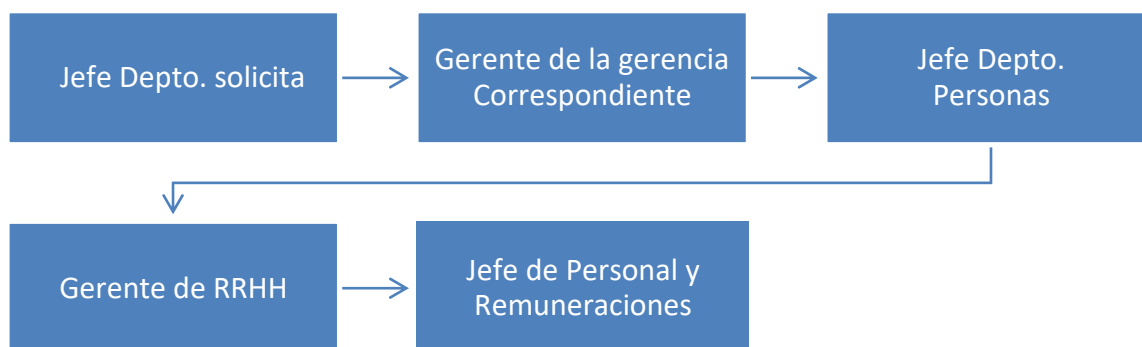
Los usuarios que participan del proceso de solicitud y aprobación son los siguientes:

1. Jefes de Departamento.
2. Gerentes.
3. Jefe Departamento Personas.
4. Gerente de Recursos Humanos.
5. Jefe de Personal y Remuneraciones.
6. Gerente General.

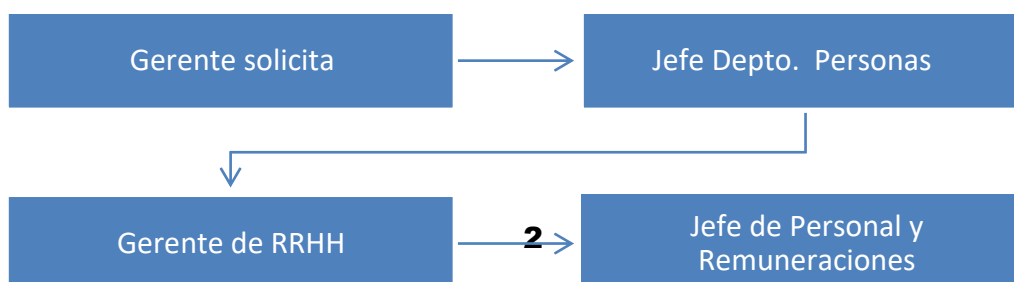
**Cualquier usuario que no corresponda al proceso, no se le permitirá solicitar desvinculación.*

Flujos de Aprobación

Caso 1:



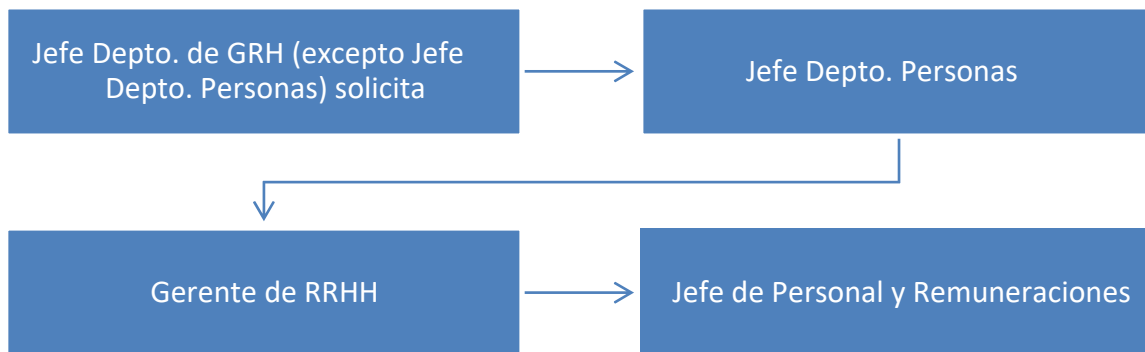
Caso 2:



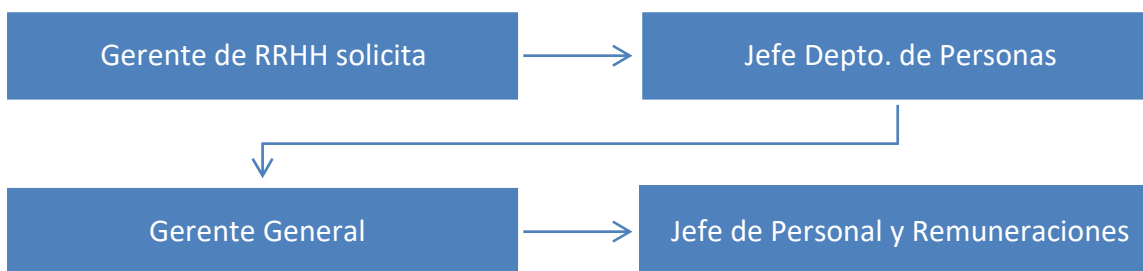
Caso 3:



Caso 4:



Caso 5:



Caso 6:



(*) El Gerente General participará en la última aprobación del proceso en los casos en que el trabajador no tenga rol “general” (después del Gerente de RRHH y antes del Jefe de Personal y Remuneraciones).

Nomenclatura: En el sistema se definió una estructura de aprobaciones donde:

1. **Aprobación 1:** Corresponde a Gerentes (distintos de GRRHH).
2. **Aprobación 2:** Corresponde a Jefe Dpto. Personas.
3. **Aprobación 3:** Corresponde a Gerente de Recursos Humanos.
4. **Aprobación 4:** Corresponde a Gerente General.
5. **En curso (esperando analista y esperando cierre):** Corresponde a Jefe de Personal y Remuneraciones.

A su vez el sistema permitirá realizar seguimientos online según nomenclatura indicada a través de un semáforo ubicado en la parte derecha de la plataforma.

Sistema Gestión de Tareas: SISTEMA RRHH

Panel Usuario

Solicitudes de Atención

+ Ingresar Ver Detalle Refrescar Exportar Filtrar Manual

Nro Solicitud	Origen	Estado	Sub-Estado	Titulo	Solicitante	Semaforo
Sin datos para mostrar						

<< < | Página 0 de 0 | > >> | Nada que mostrar

Consideraciones:

1. En aprobación 2, 3 y En curso (esperando cierre), pueden agregar nuevos documentos a la solicitud.
2. Un trabajador puede tener una sola solicitud vigente de desvinculación. Si desea abrir una nueva solicitud para dicho trabajador, debe cerrar la solicitud vigente asociada. El cierre de solicitud puede ocurrir en cualquier fase de aprobación.

Instructivo WF Desvinculación

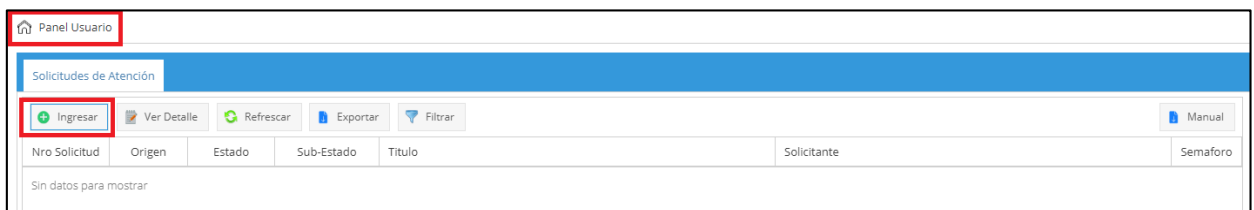
Para realizar una solicitud de desvinculación:

1. Ingresar a plataforma de Intranet: <http://sistemas.fcab.cl/intranet/#!/inicio>
2. Utilizar usuario y clave de intranet.
3. Una vez ingresada a la plataforma debes ingresar al siguiente icono de Atención de RRHH:



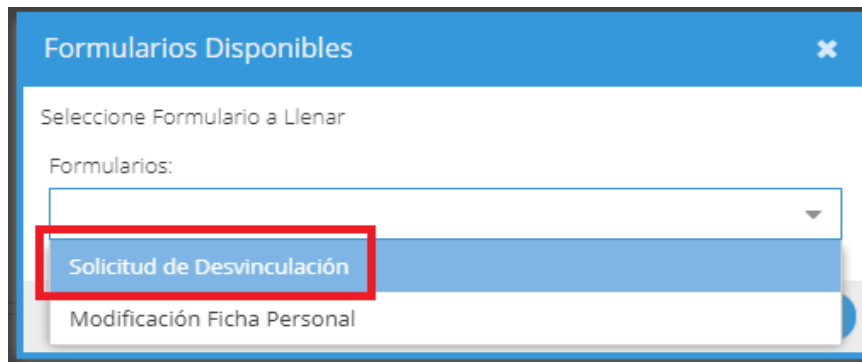
Figura 1

4. Presionar botón “Ingresar” del “Panel de Usuario” (Figura 2).



(Figura 2)

5. Seleccionar “Solicitud de Desvinculación” (Figura 3).



Formularios Disponibles

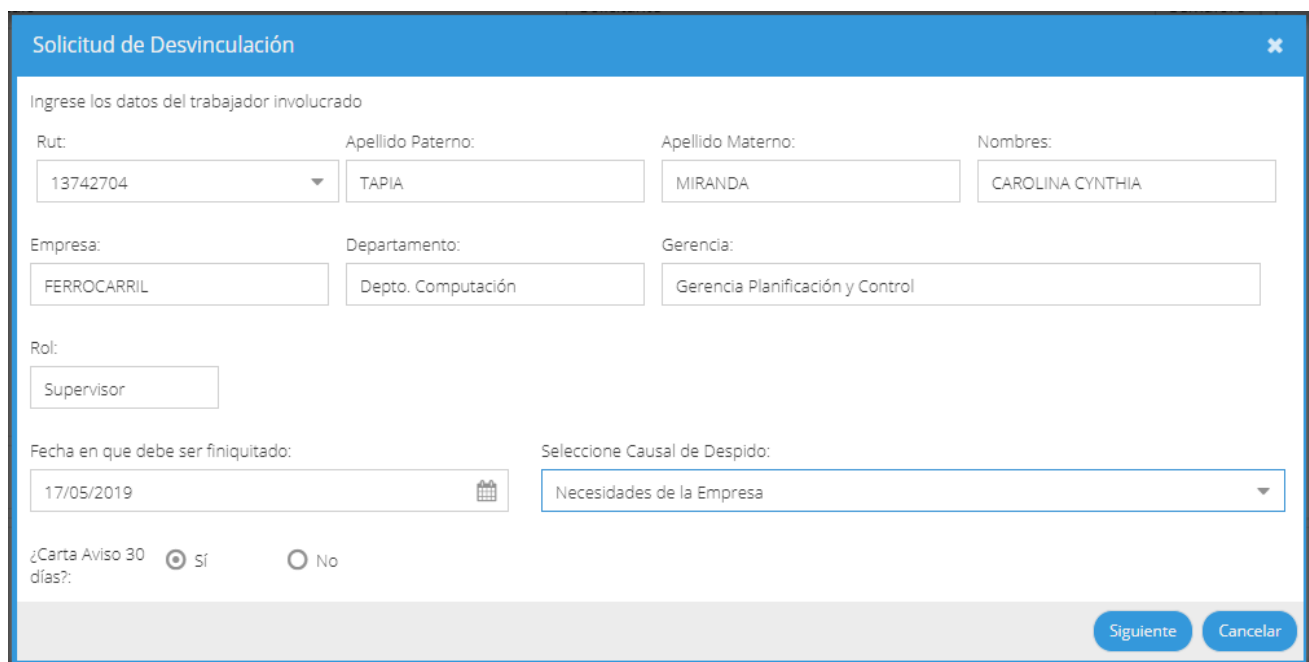
Seleccione Formulario a Llenar

Formularios:

- Solicitud de Desvinculación
- Modificación Ficha Personal

(Figura 3)

6. Completar las distintas partes del formulario (Figuras 4, 5, y 6).



Solicitud de Desvinculación

Ingrese los datos del trabajador involucrado

Rut: 13742704 Apellido Paterno: TAPIA Apellido Materno: MIRANDA Nombres: CAROLINA CYNTHIA

Empresa: FERROCARRIL Departamento: Depto. Computación Gerencia: Gerencia Planificación y Control

Rol: Supervisor

Fecha en que debe ser finiquitado: 17/05/2019 Seleccione Causal de Despido: Necesidades de la Empresa

¿Carta Aviso 30 días?: ☒ Sí ☐ No

Siguiente Cancelar

(Figura4)

- 7. Detallar Causal de Despido (Figura 5):** El solicitante de la desvinculación deberá proveer la mayor cantidad de información posible para indicar el motivo real y la causal de despido invocada. El aprobador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud de desvinculación por falta de información. En este caso la solicitud inicial se devuelve al creador.

Solicitud de Desvinculación - parte 2

Detallar la causal de despido seleccionada anteriormente

Los hechos en que se funda la causal invocada (Necesidades de la Empresa) consisten en:

motivo

Motivo Real:

motivo real

Siguiete Cancelar

(Figura5)

- 8. Haberes y Descuentos (Figura 6):** El solicitante deberá detallar los haberes y descuentos que no hayan sido informados al Depto. de Personas en los procesos de remuneraciones correspondientes.

Solicitud de Desvinculación - parte 3

Informe de Haberes y Descuentos Pendientes a La Fecha del Finiquito del Trabajador (En Caso de No Corresponder Ingrese '0')

Cantidad Horas Extra: Viáticos (En Pesos): Otros Haberes (Detallar): Descuentos (Detallar):

4 15000 Trabajo extra: 20000 Falla: 10000

Materiales, Equipos y Elementos de Trabajo que Debe Entregar a Jefe Directo:

Equipos Computacionales: Celular: Información, Archivos y Otros: ¿Caja Chica?: Vehículos y Otros (Especificar):

☒ Sí ☐ No ☐ Sí ☒ No ☐ Sí ☒ No ☐ Sí ☒ No Campo No Obligatorio

Crear Cancelar

(Figura6)

- 9. Documentos Adjuntos (Figura 7):** El solicitante deberá adjuntar los documentos que estime necesarios a la plataforma con el objetivo de poder respaldar la solicitud de desvinculación según Matriz de Causales (Anexo1). Estos documentos podrán ser revisados por el área que aceptara o rechazara dicha solicitud.

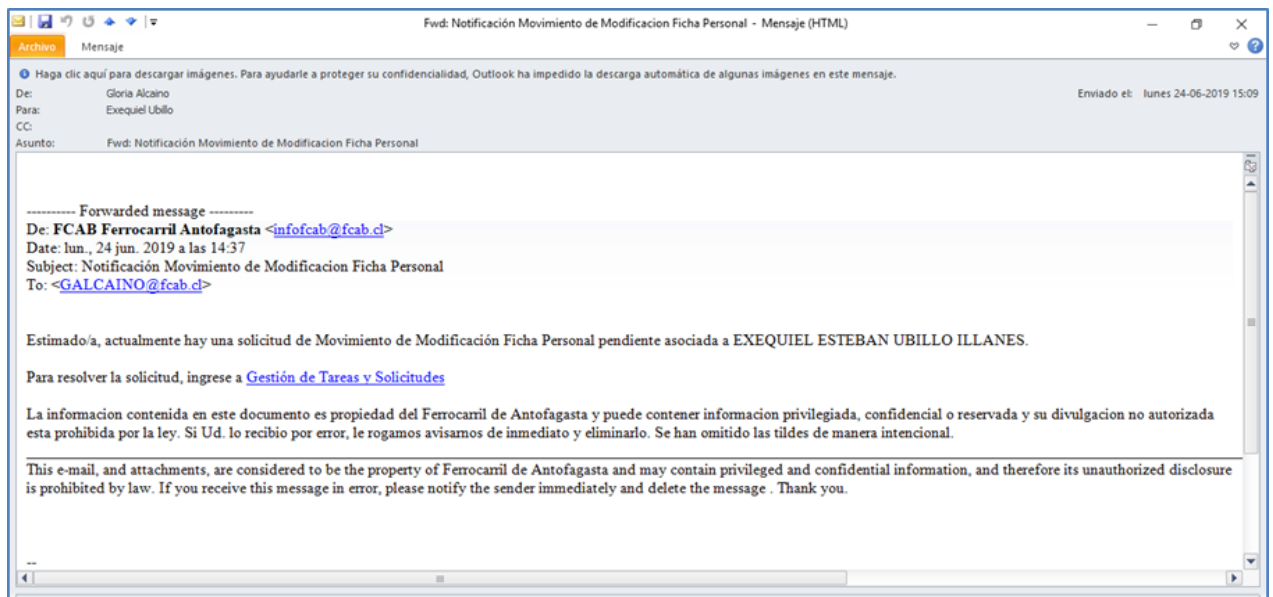
Ejemplos de Documentos de Referencia:

- ✓ Renuncias Voluntarias.
- ✓ Informes de Investigación, declaraciones.
- ✓ Pruebas o Test de Alcohol y drogas.



(Figura 7)

- 10. Correo de Notificación (Figura 8):** El WF notificara las aprobaciones pendientes a través de correo electrónico instantáneo según flujo de aprobación.



(Figura 8)

11. ANEXOS

ANEXO 1: PRH-DP-026 Procedimiento para la desvinculación y pago de finiquito en FCAB

ANEXO 2: Matriz Causales Desvinculación.

MATRIZ CAUSALES DESVINCULACIÓN

CAUSAL	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PLAZOS LEGALES	FORMATOS A UTILIZAR
MUTUO ACUERDO 159 N°1 CT	DOCUMENTO DE TÉRMINO DE RELACION LABORAL POR MUTUO ACUERDO SUSCRITO ANTE MINISTRO DE FE (INSPECTOR DEL TRABAJO, NO TARIO, PRESIDENTE DEL SINDICATO AL CUAL EL TRABAJADOR ESTA AFILIADO)	COMUNICACION: NO HAY PLAZO LEGAL ESTABLECIDO	CARTA TIPO MUTUO ACUERDO. SI EL MUTUO ACUERDO CONSIDERA PAGO TOTAL O PARCIAL DE INDEMNIZACIONES, UTILIZAR FORMATO QUE LO CONSIDERA.
RENUNCIA VOLUNTARIA 159 N°2 CT	RENUNCIA DEL TRABAJADOR SUSCRITO ANTE MINISTRO DE FE (INSPECTOR DEL TRABAJO, NO TARIO, PRESIDENTE DEL SINDICATO AL CUAL EL TRABAJADOR ESTA AFILIADO)	COMUNICACION: 30 DÍAS ANTES DE HACERSE EFECTIVA (NO HAY SANCION LEGAL DE NO CUMPLIRSE CON EL PLAZO)	CARTA TIPO RENUNCIA VOLUNTARIA.

MUERTE DEL TRABAJADOR 159 N°3 CT RELACIONADO: Art. 60 CT	CERTIFICADO DE DEFUNCION EN EL EVENTO DE EXISTIR ALGUN BENEFICIO SINDICAL ASOCIADO A LA CAUSAL, ACOMPAÑAR DOCUMENTOS QUE LO JUSTIFICAN. LIBRETA DE FAMILIA, CERTIFICADO DE NACIMIENTO O DE MATRIMONIO	COMUNICACION: NO HAY PLAZO LEGAL ESTABLECIDO	COMPROBANTE DE PAGO-FINIQUITO A SUSCRIBIR POR HEREDEROS DEL TRABAJADOR DE ACUERDO A ART. 60 CT
VENCIMIENTO DEL PLAZO 159 N°4 CT	CONTRATO DE TRABAJO O ANEXO EN QUE CONSTE EL PLAZO DEL CONTRATO. CARTA AVISO PREVIO INDICANDO TERMINO DE PLAZO	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES A LA SEPARACION DEL TRABAJADOR (VENCIMIENTO DEL PLAZO). (Art. 162 CT) Recomendación comunicar por escrito a lo menos con 3 días de antelación al término del plazo.	COMUNICACIÓN DE TERMINO DE CONTRATO POR VENCIMIENTO DE PLAZO
TERMINO DE LA OBRA O SERVICIO 159 N°5 CT Relacionado: Art. 10 bis CT Art. 163 CT	CONTRATO DE TRABAJO EN QUE CONSTE QUE ÉSTE ES POR OBRA. CARTA AVISO PREVIO INDICANDO TERMINO DE OBRA O SERVICIO. SERA NECESARIO CONTAR CON DOCUMENTOS EN QUE CONSTE QUE OBRA O SERVICIO HA LLEGADO A SU FIN (Ej. Contrato comercial en que se pactó un servicio determinado)	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES A LA SEPARACION DEL TRABAJADOR (DEL TERMINO DE LA OBRA O SERVICIO). (Art. 162 CT) Recomendación comunicar por escrito a lo menos con 3 días de antelación al término de la obra o servicio.	COMUNICACIÓN DE TERMINO DE CONTRATO POR CONCLUSION DE LA OBRA O SERVICIO.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR 159 N°6 CT	ANTECEDENTES DONDE CONSTE EL HECHO IRRESISTIBLE E IMPREVISIBLE QUE PONE TERMINO AL CONTRATO (Ej. Aluvión, incendio, tsunami). Se debe tratar de un hecho que haga imposible mantener el funcionamiento de la empresa.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 6 DÍAS HABLES SIGUIENTES A LA SEPARACION DEL TRABAJADOR (DEL CASO FORTUITO O LA FUERZA MAYOR QUE SE INVOCA).	COMUNICACIÓN DE TERMINO DE CONTRATO POR CASO FORTUITO
--	--	--	---

CAUSAL	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PLAZOS LEGALES	FORMATOS A UTILIZAR
FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA A) CT Falta de probidad propiamente tal. General, pero no exclusivamente, vinculada a la comisión de ilícitos dentro de la relación laboral	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. ANTECEDENTES EN QUE CONSTE LA FALTA DE PROBIDAD DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENE POR ACREDITADO EL ILICITO Y RESPONSABILIDADES. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo a quien haya desarrollado la investigación.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABLES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD PROPIAMENTE TAL.
FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA B) CT Conductas de Acoso Sexual	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENE POR ACREDITADO EL ACOSO SEXUAL, SEA DE LA EMPRESA O DE LA DT DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA, DE LA AFECTADA SI LA HUBIERA. En este caso hay que asegurar	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABLES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD POR ACOSO SEXUAL.

	en juicio como testigo al agredido, y a quien haya desarrollado la investigación.		
FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA C) CT Vías de Hecho en contra del empleador o cualquier trabajador (agresión física)	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA. CERTIFICADO DE ATENCIÓN Y/O LESIONES ANTE EL SERVICIO MÉDICO LEGAL. INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENEN POR ACREDITADA LAS AGRESIONES FÍSICAS. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo al agredido, y a quien haya desarrollado la investigación.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD POR VIAS DE HECHO.
FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA D) CT Injurias proferidas al empleador (AGRESIÓN VERBAL).	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENE POR ACREDITADAS LAS INJURIAS, DE SER NECESARIO.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD POR INJURIAS.

FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA E) CT Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA, EN SU CASO. INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENEN POR ACREDITADA LA CONDUCTA INMORAL, en su caso. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo al afectado, y a quien haya desarrollado la investigación.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD POR CONDUCTA INMORAL.
FALTA DE PROBIDAD ART. 160 N°1, LETRA F) CT Acoso Laboral	INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENE POR ACREDITADO EL ACOSO LABORAL. REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo al afectado, y a quien haya desarrollado la investigación	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR ACOSO LABORAL.
NEGOCIACIONES DEL TRABAJADOR DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO DE LA EMPRESA ART. 160 N°2	CONTRATO DE TRABAJO, O ANEXO EN SU CASO. ESCRITURA DE CONSTITUCION O DE MODIFICACIÓN EN QUE CONSTE EL OBJETO SOCIAL DOCUMENTO DE SII EN QUE INDIQUE ACTIVIDADES DEL GIRO. DOCUMENTOS EN QUE CONSTEN LAS NEGOCIACIONES O ACTIIDADES DEL TRABAJADOR DENTRO DEL GIRO POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LA EMPRESA Y	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR FALTA DE PROBIDAD POR NEGOCIACIONES DENTRO DEL GIRO DE LA EMPRESA.

	<p>COMPROBANTE DE RECEPCIÓN. REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. INFORME Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION QUE TIENEN POR ACREDITADA LAS NEGOCIACIONES, en su caso. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo a quien haya desarrollado la investigación.</p>		
--	---	--	--

<p>AUSENCIA INJUSTIFICADA ART. 160 N°3, CT De dos días seguidos, dos lunes, o tres días en el mes Un día de aquel trabajador que tiene a cargo labores cuya paralización signifique una perturbación grave al empleador</p>	<p>REGISTRO DE ASISTENCIA REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. EN CASO DE AUSENCIA DE TRABAJADOR CON ART. 22 Inc. 2º CT, CONTAR A LO MENOS CON DOS TESTIGOS DE LA AUSENCIA EN CASO DE DESPIDO POR AUSENCIA DE UN DIA TRABAJADOR QUE TIENE A CARGO LABORES CUYA PARALIZACIÓN IRROGUE PERJUICIOS AL EMPLEADOR: ANTECEDENTES QUE CORROBOREN CRITICIDAD DE LAS LABORES. DESCRIPTOR DE CARGO.</p>	<p>COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.</p>	<p>COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR AUSENCIA INJUSTIFICADA.</p>
--	---	--	--

ABANDONO DE TRABAJO ART. 160 N°4, LETRA A) CT Salida intempestiva, sin autorización, ni causa justificada del lugar de trabajo.	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. REGISTRO ASISTENCIA DE DEJAR CONSTANCIA DE LA SALIDA, LOS REGISTROS. En este caso hay que asegurar en juicio como testigo a la jefatura y a lo menos dos testigos.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR ABANDONO DE TRABAJO.
ABANDONO DE TRABAJO ART. 160 N°4, LETRA B) CT Negativa injustificada a ejecutar las labores convenidas	CONTRATO DE TRABAJO DESCRIPTOR DE CARGO REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. CERTIFICACION DE MINISTRO DE FE, en su caso. En este caso hay que asegurar en juicio a lo menos dos testigos.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR ABANDONO DE TRABAJO.
ACCIONES, OMISIONES, O IMPRUDENCIAS QUE PONGAN EN RIESGO LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA O DE LOS TRABAJADORES ART. 160 N°5, CT	CONTRATO DE TRABAJO REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS A LA INFRACCION, SUS COMPROBANTES DE ENTREGA O COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR REGISTRO DE CAPACITACIONES, INDUCCIONES U OTROS INVESTIGACION COMITÉ PARITARIO INFORME E INVESTIGACION EN CASO DE TRATARSE DE INCIDENTE	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	ACCIONES, OMISIONES, O IMPRUDENCIAS QUE PONGAN EN RIESGO LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES

DAÑOS DELIBERADOS A LOS EQUIPOS, BIENES O INSTALACIONES DE LA EMPRESA ART. 160 N°6 CT	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. CERTIFICACION DE MINISTRO DE FE, en su caso. DENUNCIA A FISCALIA REGISTROS FOTOGRAFICOS O VIDEOS En este caso hay que asegurar en juicio a lo menos dos testigos.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR DAÑOS DELIBERADOS A LA EMPRESA
INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO ART. 160 N°7, CT Obligación propiaamente contractual	CONTRATO DE TRABAJO REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS A LA INFRACCION, SUS COMPROBANTES DE ENTREGA O COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR INVESTIGACION COMITÉ PARITARIO INFORME E INVESTIGACION EN CASO DE TRATARSE DE INCIDENTE	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE TRABAJO.
INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO ART. 160 N°7, CT Consumo Drogas Positivo	CONTRATO DE TRABAJO REGISTRO DE ASISTENCIA REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE CONSUMO DE DROGAS (puede estar dentro del RI). POLITICA DE DROGAS (Idem anterior) RESULTADO NO NEGATIVO, MAS CONTRAMUESTRA	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE TRABAJO.

INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO ART. 160 N°7, CT Consumo Alcohol Positivo	CONTRATO DE TRABAJO REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION REGISTRO DE ASISTENCIA PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL (puede estar dentro del RI). POLITICA DE ALCOHOL (Idem anterior)	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE TRABAJO.
INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO ART. 160 N°7, CT Incumplimiento procedimiento de Seguridad	CONTRATO DE TRABAJO REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS A LA INFRACCION, SUS COMPROBANTES DE ENTREGA O COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR REGISTROS DE CAPACITACION O INDUCCION INVESTIGACION COMITÉ PARITARIO, O INFORME E INVESTIGACION EN CASO DE TRATARSE DE INCIDENTE	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE TRABAJO.
INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO ART. 160 N°7, CT Incumplimiento a obligaciones contenidas en el Reglamento Interno	REGLAMENTO INTERNO Y COMPROBANTE DE RECEPCION. REGISTROS DE CAPACITACION O INDUCCION ASOCIADOS A LA INFRACCION. INFORME E INVESTIGACION EN CASO DE TRATARSE DE INCIDENTE	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 3 DÍAS HABILES SIGUIENTES AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE TRABAJO.

CAUSAL	DOCUMENTOS DE RESPALDO	PLAZOS LEGALES	FORMATOS A UTILIZAR
NECESIDADES DE LA EMPRESA ART. 161 INC.1º, CT Cambio Condiciones De Mercado	ANTECEDENTES QUE ACREDITEN LAS BAJAS EN LA PRODUCTIVIDAD, CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE MERCADO O LA ECONOMÍA, SEA DE LA EMPRESA, UN ESTABLECIMIENTO O SERVICIO. EJ. CAIDAS EN LAS VENTAS DE SERVICIOS, DISMINUCION DE LAS DEMANDA DE BIENES O SERVICIOS. TERMINO DE SERVICIOS CONTRATADOS, MENORES NIVELES DE FACTURACIÓN O VENTA, ETC. LISTADO DE DESVINCULADOS POR LA CAUSAL.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 30 DÍAS HABLES PREVIOS AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA. LAS CONDICIONES ECONOMICAS O DE MERCADO QUE MOTIVAN EL DESPIDO DEBEN SER IDENTIFICADAS.
NECESIDADES DE LA EMPRESA ART. 161 INC.1º, CT Racionalización o Modernización de la Organización	ANTECEDENTES QUE ACREDITEN LA REORGANIZACION EMPRESARIAL, SEA DE LA EMPRESA, UN ESTABLECIMIENTO O SERVICIO. DEFINICIONES CORPORATIVAS QUE LAS SUSTENTEN, ORGANIGRAMAS PREVIOS Y POSTERIORES, PLAN DE REORGANIZACIÓN DEL AREA, ESTABLECIMIENTO O FAENA. LISTADO DE DESVINCULADOS POR LA CAUSAL.	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 30 DÍAS HABLES PREVIOS AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA. EL PROCESO DE REESTRUCTURACION, MODERNIZACIÓN O RACIONALIZACIÓN QUE MOTIVA EL DESPIDO DEBE SER IDENTIFICADO.

LIBRE DESPIDO O DESAHUCIO ART. 161 INC.2º, CT Personal que representa al empleador con facultades de administración	CONTRATO DE TRABAJO DESCRIPTOR DE CARGO ESCRITURAS DE PODERES DE REPRESENTACION Y ADMINISTRACION	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 30 DÍAS HABILES PREVIOS AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO ATENDIDA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES. EL AVISO NO REQUIERE SER FUNDADO.
LIBRE DESPIDO O DESAHUCIO ART. 161 INC.2º, CT Personal de la exclusiva confianza	CONTRATO DE TRABAJO DESCRIPTOR DE CARGO DOCUMENTOS QUE DEN CUENTA DEL EJERCICIO DE FUNCIONES DE EXCLUSIVA CONFIANZA	COMUNICACION: NORMA LEGAL: 30 DÍAS HABILES PREVIOS AL DESPIDO.	COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR PERDIDA DE CONFIANZA. EL AVISO NO REQUIERE SER FUNDADO.