

Artículo 13.-Procedimiento para la aplicación de las faltas de Tercer Grado.

1. Un empleado es pasible de aplicación de una sanción calificada como de tercer grado, cuando es reincidente en una falta de Segundo Grado o cuando la falta cometida, de inicio amerite una amonestación por ante las autoridades de trabajo.
2. El supervisor una vez se produce la falta debe comunicarla lo antes posible a su superior inmediato (superior jerárquico), a los fines de canalizar la aplicación de la disciplina correctiva de la manera más adecuada.
3. Con posterioridad inmediata, el Supervisor del empleado en falta y su superior, procederán a tener una reunión en privado en donde se hará un análisis de lo ocurrido y se acordará el tratamiento disciplinario a seguir, se le indicará al empleado que la falta va a ser reportada. En caso que lo estime necesario, el Supervisor se auxiliará de la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección de Gestión Humana, previo conocimiento del Director del área.
4. En tal sentido en un plazo que no exceda de cinco (5) días, una vez que se tenga conocimiento de la comisión de la falta, el supervisor elaborará por escrito el reporte de lo ocurrido con sus recomendaciones de lugar, el cual será tramitado por su superior inmediato a la Dirección de Gestión Humana. Dicho reporte deberá contener lo acontecido en la reunión sostenida con el empleado a ser sancionado y cualquier situación irregular que haya podido detectarse en la misma. En los casos donde haya sido aplicada una amonestación, el supervisor deberá hacer constar de manera expresa dicha situación.
5. Si procede lo recomendado por el área, la Dirección de Gestión Humana canalizará la aplicación de la sanción.
6. Completado el expediente la Dirección de Gestión Humana, previa opinión escrita de la Gerencia Legal, remitirá al Ministerio de Trabajo un informe escrito, comunicando la falta disciplinaria en que ha incurrido el trabajador.
7. Una vez notificada la amonestación por ante las autoridades de trabajo, el Supervisor le comunicará al empleado que le otorgará un periodo de hasta dos (2) meses para que mejore su conducta o rendimiento, y le dará un seguimiento directo a su desempeño en el área de trabajo.