

lo comunicará al Ministerio de Trabajo correspondiente; luego, dentro del plazo legal, se procederá al pago de las prestaciones laborales y los derechos adquiridos, según apliquen.

Párrafo: Mediante el DRH-PR-GHR-0018-02 Procedimiento de Aplicación de Sanciones Disciplinarias, se visualizan las actividades que comprenden los canales a seguir y cumplir, según grado, entre las áreas de Edenorte y Gestión Humana.

Despido Justificado.

a) La empresa tiene la facultad de terminar el contrato de trabajo que sostiene con un empleado a voluntad unilateral (artículo 88) siempre que el empleado haya incurrido en una falta grave.

b) El área que recomiende un despido justificado debe fundamentar con pruebas y documentos fehacientes la falta cometida por el empleado.

c) La solicitud de despido debe ser tramitada con carácter de urgencia a la Dirección de Gestión Humana, ya que el derecho de la empresa a despedir al trabajador por una causa justificada, caduca a los quince (15) días a partir de la fecha en que ha sido cometida la falta (Art. 90 del Código de Trabajo).

d) La empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo por despido justificado por la violación por parte del empleado de una o varias de las causales que se detallan en el artículo 88 del Código de Trabajo, siendo estas las siguientes:

1º Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego;

2º Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad o ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador;

3º Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia;