

competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades;

16° Por violar el trabajador cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1ero., 2do., 5to. y 6to., del artículo 45;

17° Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3° y 4°, del artículo 45 después de que el Ministerio de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador;

18° Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable;

19° Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.

Párrafo: Se considera una falta gravísima y violatoria del artículo 88, inciso 3°, del Código de Trabajo, el hecho de que un trabajador incurra en la práctica del fraude eléctrico, bajo todas sus denominaciones jurídicas, en beneficio propio o de un tercero, sin perjuicio del derecho que tiene la empresa a perseguir tal conducta por ante la jurisdicción penal.

e) La Dirección de Gestión Humana recibe el expediente y determinará si el despido justificado procede tanto en la forma como en el fondo.

f) En caso de que proceda, el despido se comunicará al trabajador con indicación de la causa directa que dio lugar a la falta dentro de las 48 horas de haberse ejecutado el mismo.

g) Igual comunicación y dentro del mismo plazo se hará al Ministerio de Trabajo correspondiente. Con el ejercicio del despido justificado la empresa queda liberada del pago de prestaciones laborales.

## **DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 15.- En todos los procesos de separación de la empresa del empleado en falta, la Dirección de Gestión Humana, o quien corresponda, deberá someter el expediente, previa decisión final, a la Dirección Jurídica a los fines de que esta, por escrito, emita su opinión legal sobre el particular.

Artículo 16.- La existencia de este Reglamento Interno de Trabajo no impide que en caso de violación por parte del empleado de uno o varios