
 SPERNUMERARIOS 36 AÑOS	PROCESO PARA APLICABLE PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA	Versión 1.0 Fecha:15/Sep/2016 Cód: RH-PRO-004
--	--	---

CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. DEFINICIONES
4. RESPONSABLES
5. PROCEDIMIENTO
6. CONTROL DE CAMBIOS

OBJETIVO

 SPERNUMERARIOS 36 AÑOS	PROCESO PARA APLICABLE PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA	Versión 1.0 Fecha:15/Sep/2016 Cód: RH-PRO-004
--	--	---

Garantizar el Derecho al Debido Proceso, a la defensa, contradicción y segunda instancia de índole constitucional en las Terminaciones de Contrato por Justa Causa.


ALCANCE

El presente procedimiento se utilizará para investigar responsabilidad en las acciones que pueden dar lugar a la Terminación de Contrato por Justa Causa.

DEFINICIONES

DESCARGOS: Espacio que tiene el trabajador para defenderse de las amonestaciones realizadas por el empleador; es el espacio para ser escuchado y presentar las pruebas necesarias.

TERMINACIÓN DE CONTRATO: Proceso que se presenta en las organizaciones, cuando el colaborador no cumple con las normas o la producción disminuye.

	PROCESO PARA APLICABLE PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA	Versión 1.0 Fecha:15/Sep/2016 <hr/> Cód: RH-PRO-004
--	--	---

RESPONSABLES

- Área de bienestar o área jurídica.
- Gerencia

PROCEDIMIENTO

Teniendo en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo no define un procedimiento específico para las terminaciones de contrato por justa causa y no esta regulado dentro de del Reglamento Interno de Trabajo como sanción disciplinaria, y al no existir un procedimiento que determine como realizarlo, la compañía define establecerlo en el presente documento.


Para efectos de garantizar en la Terminación del Contrato por Justa Causa la compañía por analogía determina que se aplicara el mismo procedimiento para comprobación de faltas contemplado en el reglamento interno de trabajo en su artículo 53 del capítulo XIII así:

ARTICULO 53° Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca este trámite se realizara siguiendo el siguiente procedimiento:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO


Se establece el procedimiento disciplinario de la siguiente manera:

- a) Se recibe queja en contra del trabajador, esta puede provenir del jefe inmediato, de otro trabajador o de la empresa usuaria.
- b) Se Traslada la queja al departamento de bienestar o un superior autorizado para impartir sanciones y al día siguiente se le da trámite a la misma.
- c) Se notifica al trabajador de los motivos de la queja presentada para que pueda ejercer derecho de defensa y se cita para rendir descargos dentro de los días siguientes si el colaborador tiene que trasladarse para dicha diligencia, de lo

 SUPERNUMERARIOS 36 AÑOS	PROCESO PARA APLICABLE PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA	Versión 1.0 Fecha:15/Sep/2016 <hr/> Cód: RH-PRO-004
---	--	---

contrario se pueden hacer el mismo día con la notificación verbal del caso dejando constancia escrita de este hecho.

- d) Se debe diligenciar el acta o formato, de acuerdo a la versión del colaborador. Si es necesario se realizan preguntas adicionales. El trabajador puede presentar las pruebas que estime necesarias en su defensa en ese momento. Debe quedar debidamente leído y firmado por el trabajador en caso de que el trabajador se niegue a firmar se solicitara a dos testigos que firmen dejando constancia de hecho.
- e) Si la persona que lleva la investigación considera que se debe realizar pruebas adicionales se tendrán hasta 5 días hábiles siguientes a la recepción de los descargos para practicarlas.
- f) Una vez practicadas las pruebas se determina la medida disciplinaria a aplicar o si es el caso el archivo del de la investigación.
- g) Se emite por escrito la decisión de primera instancia, esta podrá ser “(a.)” el archivo de la investigación o “(b)” la medida disciplinaria de acuerdo con lo dispuesto con el reglamento interno de trabajo. En contra de esta decisión final procede el recurso de apelación ante la gerencia general o el asesor jurídico.
- h) Se notificación al trabajador de la decisión y el recurso que procede, el cual en el momento de la notificación y en el evento de no encontrarse conforme con la decisión deberá plasmar por escrito.
- i) Apelación; si el trabajador no interpone recursos se dará cumplimiento a la medida disciplinaria que se archiva en la hoja de vida del trabajador. Si el trabajador interpone recursos se enviará inmediatamente a la gerencia general o al asesor jurídico para el trámite correspondiente.
- j) Segunda instancia; La gerencia general o el asesor jurídico tendrán dos días para tomar la decisión definitiva dentro del proceso, y si requiere practicar nuevas pruebas y lo considera necesario tendrá un día más.
- k) Decisión de segunda instancia; Cumplido el término anterior la gerencia general o el asesor jurídico revocará, confirmará o modificará la decisión de primera instancia, en todos los casos se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.
- l) Se devuelve el proceso al área de bienestar o superior autorizado para el cumplimiento de la decisión final y el archivo del mismo en la carpeta del trabajador.

 SUPERNUMERARIOS 36 AÑOS	PROCESO PARA APLICABLE PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA	Versión 1.0 Fecha:15/Sep/2016 <hr/> Cód: RH-PRO-004
---	--	---

CONTROL DEL DOCUMENTO			
	ELABORO	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Marlyn Zambra	Liliana Andrea Peralta	Liliana Andrea Peralta
CARGO	Líder de Operaciones	Gerente General	Gerente General
FIRMA			