



ASOCIACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE LECHE

MAGALLANES 1862 - Tel.: 2 924 6137* - Fax: 2 924 5337 - C.P. 11.800
Internet: www.anpl.org.uy E-mail: institucional@anpl.org.uy
Montevideo - Uruguay

Esta es nuestra tercera entrega de temas y aspectos que nos interesa recordar o resaltar:

Disciplina

La aplicación de medidas disciplinarias es un tema sobre el cual al productor no le gusta hablar, pero esa **“profesionalización” humana** de la cual hablábamos en nuestra primera entrega debe llevarnos a considerar éste tema.

Las medidas disciplinarias con criterio, sentido común y objetividad, pueden permitirle a nuestro colaborador cambiar de actitud, que es el principal objetivo, pero sin descartar la posibilidad de que el productor/empresario pueda desvincular a un funcionario, y tener los elementos formales que lo posicionen adecuadamente ante cualquier reclamo infundado.

Noción del Poder disciplinario; recurriendo a algunos reconocidos laboralistas (Garmendia), podemos expresar:

“uno de los elementos inherentes a la relación de trabajo, es la subordinación, que implica, del lado activo, el poder de dirección y del lado pasivo, la subordinación, que tiñe toda la actividad del trabajador”.

El empleador puede cumplir su rol gerencial, mediante: ***“ la potestad que tiene el patrono de recurrir a la sanción, como una forma de prevenir apartamientos de las directivas trazadas para el trabajo, y reprimir los mismos una vez consumados, con el objeto de restituir el orden subordinado del trabajo”.***

Elementos de las faltas disciplinarias

- Elemento material:
 - Acción u omisión
- Elemento personal
 - Dolo o culpa del trabajador.
- Causa Final:
 - La lesión de los intereses de la empresa (material o moral).
- Elemento Jurídico:
 - Violación de estándar de diligencia media.

Clasificación de las faltas según la gravedad

- Leves.
- Graves.
- Gravísimas.

Clasificación de las faltas según Ricardo Santana

- Del deber de obediencia:
 - No realización de las tareas asignadas
- Del deber de diligencia:
 - Inasistencias e impuntualidad.
 - Negligencia e imprudencia
 - Disminución del rendimiento.
- Del deber de buena fe:
 - Competencia desleal.
 - Revelación de secretos
 - Aceptar gratificaciones
 - Pérdida de confianza
 - Falta de colaboración
- Del deber de convivencia:
 - Acoso sexual.
 - Embriaguez y drogadicción.
 - Agresión física y verbal.
 - Actos indecorosos.

Problemas complejos

Vida privada y trabajo:

- El alcoholismo y la drogadicción:
 - Problema de salud o disciplinario
- Comportamiento del trabajador fuera del horario laboral:
 - Obligación de buena fe, lealtad, respeto, etc.

Obediencia debida:

- Principio General, cumplir todas las órdenes.
- Excepción: el derecho a la desobediencia:
 - Cuestiones relacionadas con la higiene y la seguridad.

Principios o reglas para el ejercicio del poder disciplinario

- Respeto de la dignidad del trabajador:
 - Respeto a la intimidad, imagen, honor competencia profesional.
- Existencia de falta laboral:
 - No se justifica sancionar a todos los trabajadores de un área cuando se detecta la existencia de una irregularidad sin identificar al responsable.
 - La culpabilidad: culpa, negligencia o impericia y el dolo.
- Proporcionalidad:
 - Adecuación de la pena a la transgresión cometida.
- Gradualidad
 - Regla implícita de la finalidad correctiva.
 - Situación cuando se trata de faltas laborales de diferente naturaleza.
- Razonabilidad:
 - Para apreciar la entidad de la sanción aplicada.
- Igualdad. No discriminación:
- Inmediatez:
 - Entre falta y sanción
 - Tiempo de investigación y sumario.
 - Adecuación a la finalidad correctiva.
 - La no acumulación de diversas sanciones.
 - La no retroactividad del poder disciplinario.
- Imposibilidad de imponer más de un a pena por una misma falta.
- Notificación por escrito:
 - Se debe especificar el motivo de la sanción y constancia de su notificación.
- Derecho de defensa y procedimiento:
 - Oportunidad para articular descargos.

Clases de sanciones

- Observaciones:
 - Indicación verbal
- Apercibimiento y amonestaciones:
 - Indicaciones con advertencia, escritas
- Suspensiones:
 - Proporcionales, graduales, a tono con la costumbre de la empresa, dentro de los límites admitidos (15 días).
- Las suspensiones preventivas se admiten en determinadas circunstancias:
 - Pero son retribuidas, ya que la persona está a la orden.
- Despido por notoria mala conducta:
 - Eximente de pago de la indemnización y de aguinaldo de egreso

Notoria mala conducta

Concepto:

- Dr. Héctor Hugo Barbagelata:
 - *“la que independientemente de toda otras consideración, pone en crisis la relación de trabajo por culpa del trabajador. Esta crisis puede ser consecuencia de un clima provocado por pequeñas faltas frecuentemente reiteradas o puede ocurrir de golpe por la incursión de una falta de excepcional gravedad”.*

Prueba;

- La prueba de la notoria mala conducta debe ser clara, plena y que no deje duda alguna

Sanciones inadmisibles

- Suspensiones disciplinarias sin plazo.
- Multa
- Reducción salarial u otras condiciones de trabajo

Algunas consideraciones generales

- El contralor jurisdiccional del poder disciplinario, debatida en otro momento, hoy es admitida pacíficamente en nuestro derecho; tanto para confirmar, anular o modificar lo resuelto por el empleador.

Montevideo, Octubre03 de 2011

Esta entrega fue elaborada con material extraído del curso del Dr. Alvaro Rodríguez Azcúe (Cade, setiembre de 2011)

Cr. Héctor C. Melgar
Gerente General
Asociación Nacional de Productores de Leche