



¿Cuál es el procedimiento correcto para una acción disciplinaria?

Código de conducta de ACAS relacionado con la acción disciplinaria

Existe un Código de práctica del ACAS (Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje) relacionado con los procedimientos disciplinarios y de presentación de quejas. El documento describe los estándares y procedimientos mínimos que los empleadores deben seguir cuando se trata de un asunto disciplinario.

Se considerará el incumplimiento del Código de práctica de ACAS si el asunto termina en un tribunal. Un despido que de otro modo sería justo puede considerarse injusto si el empleador no cumplió con el código.

Manual del empleado que contiene un procedimiento comercial para medidas disciplinarias

Código disciplinario patronal y contratos de trabajo

Los empleadores deben asegurarse de haber establecido su procedimiento disciplinario por escrito, normalmente en el manual del empleado o en el contrato de trabajo.

Esto debe incluir detalles de lo que puede conducir a una acción disciplinaria y cuáles son las consecuencias si el comportamiento o el desempeño de un empleado no cumple con las expectativas.

Siempre se debe consultar el manual del empleador y el contrato de trabajo del empleado antes de tomar cualquier acción disciplinaria.

Investigación preliminar de los hechos

Cuando surge un problema disciplinario, el empleador debe investigar lo antes posible.

Esta etapa del proceso consiste en reunir pruebas. También puede requerir una reunión de investigación. Esto es diferente a una audiencia disciplinaria pero puede requerir que el empleado en cuestión asista.

El empleado no tiene derecho legal a estar acompañado en una reunión de investigación a menos que esté previsto en su contrato de trabajo. Idealmente, la reunión debe ser conducida por alguien que no sea la persona que conduce las audiencias disciplinarias.

En casos graves, cuando la suspensión se considere apropiada después de una investigación, la suspensión debe ser lo más breve posible. La audiencia disciplinaria debe celebrarse tan pronto como sea razonable.

Notificar al empleado

Si, luego de la investigación, el empleador decide proceder con una acción disciplinaria, debe notificar al empleado por escrito. Deben exponer la alegación o preocupación y el posible resultado y consecuencias del procedimiento disciplinario.

También se le debe informar al empleado los detalles de cuándo y dónde se llevará a cabo la audiencia. También se les debe informar que se les permite estar acompañados en la audiencia.

Empleado que presenta su caso en una audiencia disciplinaria como parte de los procedimientos de acción disciplinaria del empleador

La audiencia disciplinaria

La audiencia disciplinaria debe celebrarse lo antes posible. El empleado debe ser notificado si habrá otros testigos presentes. La audiencia debe programarse en un lugar y una hora razonables para que el empleado asista.

En la audiencia, se debe explicar claramente la alegación o inquietud. El empleado debe tener la oportunidad de exponer su caso, o versión de los hechos, y de impugnar las pruebas en su contra.

Los empleados tienen derecho a ser acompañados a la audiencia por:

- un colega
- un representante sindical
- un dirigente sindical.

Alternativamente, si las personas mencionadas anteriormente no están disponibles, un empleado puede traer a un miembro de la familia o un trabajador de cualquier empresa, si el empleador está de acuerdo.

Acción disciplinaria

Después de la audiencia, es importante que el empleador notifique al empleado la decisión y el resultado.

El empleador puede decidir:

- no tomes más medidas
- emitir una advertencia por escrito
- emitir una advertencia final
- despedir al empleado.

El empleador debe, si se toman medidas, notificar al empleado de su derecho a apelar la decisión.

El recurso disciplinario

Si un empleado decide apelar la decisión de una audiencia disciplinaria, debe notificar a su empleador por escrito, exponiendo el motivo de la apelación. Luego, el empleador debe organizar una audiencia de apelación tan pronto como sea razonable.

Idealmente, alguien más debería estar involucrado en la realización de la apelación en lugar de la persona que se ocupó de la audiencia original. También debe tratarse con imparcialidad.

Al igual que con la audiencia, el empleado tiene derecho legal a estar acompañado por alguien. Después de la apelación, el empleado debe ser notificado por escrito lo antes posible sobre el resultado y la decisión.

Presentar una demanda en el tribunal laboral

Si el empleado aún se siente agraviado o cree que no se siguió un procedimiento disciplinario justo, puede decidir presentar una demanda contra su empleador en el tribunal laboral.

Ahora es obligatorio que casi todos los casos de empleo se remitan a ACAS antes de que avancen. ACAS luego intentará ayudar a las partes a llegar a un arreglo o acuerdo sobre el resultado.

Si aún no se logra un arreglo o acuerdo, el asunto continuará ante el tribunal.

Encontrar asesoramiento profesional en relación con la acción disciplinaria

Una acción disciplinaria en el trabajo puede ser una serie de eventos extensos, complejos y emocionalmente agotadores. Obtener ayuda profesional para tratarlo es a menudo un curso de acción prudente.

Si cree que su caso no se ha manejado de manera justa, puedo ayudarlo. Como abogado experimentado en derecho laboral puedo compartir su experiencia en el manejo de cuestiones disciplinarias, casos de despido y procedimientos judiciales.

Para una discusión inicial, póngase en contacto hoy.

Publicado en...

Actualizaciones: Para los empleadores: Cuestiones disciplinarias | Despedir personal | Tribunales |
Para los empleados: Cuestiones disciplinarias | Tribunales |