|  |  |
| --- | --- |
| Título de la Política: | Disciplinaria |
| Versión: | 1.0 |
| Fecha de Aprobación: | 30 de enero de 2014 |
| Aprobada por: | Madalyn Brooks, Director de Gente |
| Autor: | Joan Coyle, Director de RRHH |
| Fecha de Revisión: | 29 de julio de 2017 |



# SECCIÓN 1

* 1. **DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA**

|  |
| --- |
| El objetivo de esta Política Disciplinaria es tener un procedimiento justo y no discriminatorio para escuchar y tratar alegaciones de mala conducta y para lograr mejoras en la conducta de los empleados de SCI.  Esta política es aplicable a todos los empleados de Save the Children International (SCI).  A fin de asegurar una implementación efectiva de esta política, debe haber procedimientos disciplinarios para el personal nacional en cada país donde opera SCI, incluyendo todas las oficinas de país, las oficinas regionales, las oficinas de incidencia y el centro; también tiene que haber un procedimiento disciplinario para el personal bajo contratos internacionales.  Todos los procedimientos disciplinarios tienen que cumplir con la legislación local, que tiene prioridad sobre lo dispuesto en esta política y los procedimientos relacionados. |

# SECCIÓN 2

## 2.1 principIOS:

La Política Disciplinaria está comprometida con y es guiada por los siguientes principios:

|  |
| --- |
| * Se espera que los empleados de SCI se comporten unos con otros con respeto y que cooperen para asegurar que la organización funcione efectivamente. El comportamiento y la conducta de todos los empleados tienen que reflejar nuestros valores y tienen que cumplir con nuestro Código de Conducta y otras políticas y directrices de SCI que definen el estándar esperado en cuanto a la conducta. * Se pueden lograr mejoras en la conducta y el comportamiento con un enfoque no punitivo, como ser asesoramiento y capacitación. Normalmente, se aplican estos enfoques en primer lugar. No obstante, esta política también permite la aplicación de sanciones disciplinarias en caso de conductas que no sean acordes a los estándares requeridos, a pesar del asesoramiento y la capacitación. * Al implementar medidas disciplinarias, se tienen que cumplir las siguientes buenas prácticas:   + En todos los casos, el gerente tiene que tratar de inmediato cualquier asunto disciplinario y no tiene que haber retrasos irrazonables en reuniones, decisiones o la confirmación de esas decisiones.   + Los gerentes de línea tienen que actuar coherentemente en lo que respecta a los asuntos disciplinarios. Lo cual será monitoreado por RRHH.   + Tiene que haber investigaciones para establecer los hechos del caso.   + Se tiene que permitir a los empleados ser acompañados por un colega en cualquier reunión disciplinaria formal.   + Se tiene que permitir a los empleados apelar cualquier decisión formal que se haya tomado. * Los procedimientos disciplinarios tienen que incluir los siguientes elementos:   + Etapa informal: una discusión con el empleado y asesoramiento del gerente de línea para alentar y apoyar a los empleados a mejorar su conducta.   + Etapa formal: si, después de un periodo de discusiones y acciones consultivas informales, el empleado no cumple ni mantiene estándares de conducta debidas, puede ser necesario avanzar a la etapa formal, que implicaría una audiencia disciplinaria de acuerdo con los procedimientos de SCI. Se pueden aplicar sanciones disciplinarias según sea necesario, y de acuerdo con el procedimiento relevante.   + Etapa de apelación: de acuerdo con el procedimiento disciplinario local. * En caso de alegaciones de una mala conducta grave, en caso de ser justificado se puede avanzar más rápido por las etapas del procedimiento y la emisión de los diferentes niveles de sanciones. * Puede ser necesaria una suspensión en algunas circunstancias durante una investigación. La suspensión en sí no es una acción punitiva; por lo tanto, el empleado seguirá recibiendo su salario y sus beneficios durante la suspensión. * Las sanciones, incluyendo el despido, siempre tienen que ser autorizadas por el alto gerente relevante, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios locales. |

## 3.1 definiCIONES

|  |  |
| --- | --- |
| Palabra/Término | Definición |
| **Mala conducta** | Es un incumplimiento del Código de Conducta o de las políticas y procedimientos de SCI. El gerente de línea tendrá que ejercer su sentido común (con apoyo de RRHH) respecto de la gravedad de la supuesta mala conducta y tendrá que ver si puede ser resuelta por medio de una acción informal de asesoramiento o si es necesario comenzar con procedimientos formales. |
| **Mala conducta grave** | Algunos actos, que se conocen como mala conducta grave, son tan graves o tienen consecuencias tan graves que pueden justificar el despido sin ningún tipo de aviso por primera infracción. Esto podría ser en caso de una infracción grave del Código de Conducta, robo, fraude, violencia, negligencia grave o un caso de insubordinación grave (esta lista no es completa).  Las alegaciones de mala conducta grave normalmente requerirán la suspensión inmediata hasta que termine la investigación. La suspensión no es una acción disciplinaria en sí, y el empleado siempre seguirá recibiendo su salario y beneficios completos. En caso de comprobarse la mala conducta grave, normalmente se procederá con el despido sumario (es decir, despido sin previo aviso) luego de la audiencia disciplinaria; siempre se tiene que seguir un proceso justo de despido antes de despedir a un empleado por mala conducta grave. |

## 

## 3.2 DOCUMENTACIÓN RELACIONADA/DE APOYO

|  |  |
| --- | --- |
| Vínculos a Documentación de Apoyo | |
| 1. | Procedimientos disciplinarios de SCI |
| 2. | Políticas y procedimientos de reclamos de SCI |
| 3. | Código de Prácticas de ACAS: procedimientos disciplinarios y de reclamo. (ACAS es el Servicio de Arbitraje, Conciliación y Asesoramiento en el RU que define la norma de acuerdo con la cual se espera que los empleadores implementen políticas y procedimientos disciplinarios. El Código ACAS es tomado en cuenta por los Tribunales Laborales y por lo tanto, es una norma importante tomada en cuenta por SCI al elaborar sus políticas y procedimientos disciplinarios. En caso de existir otras normas similares en las diferentes jurisdicciones donde opera SCI, también hay que tomarlas en cuenta al aplicar esta política y al elaborar procedimientos locales. |

# 