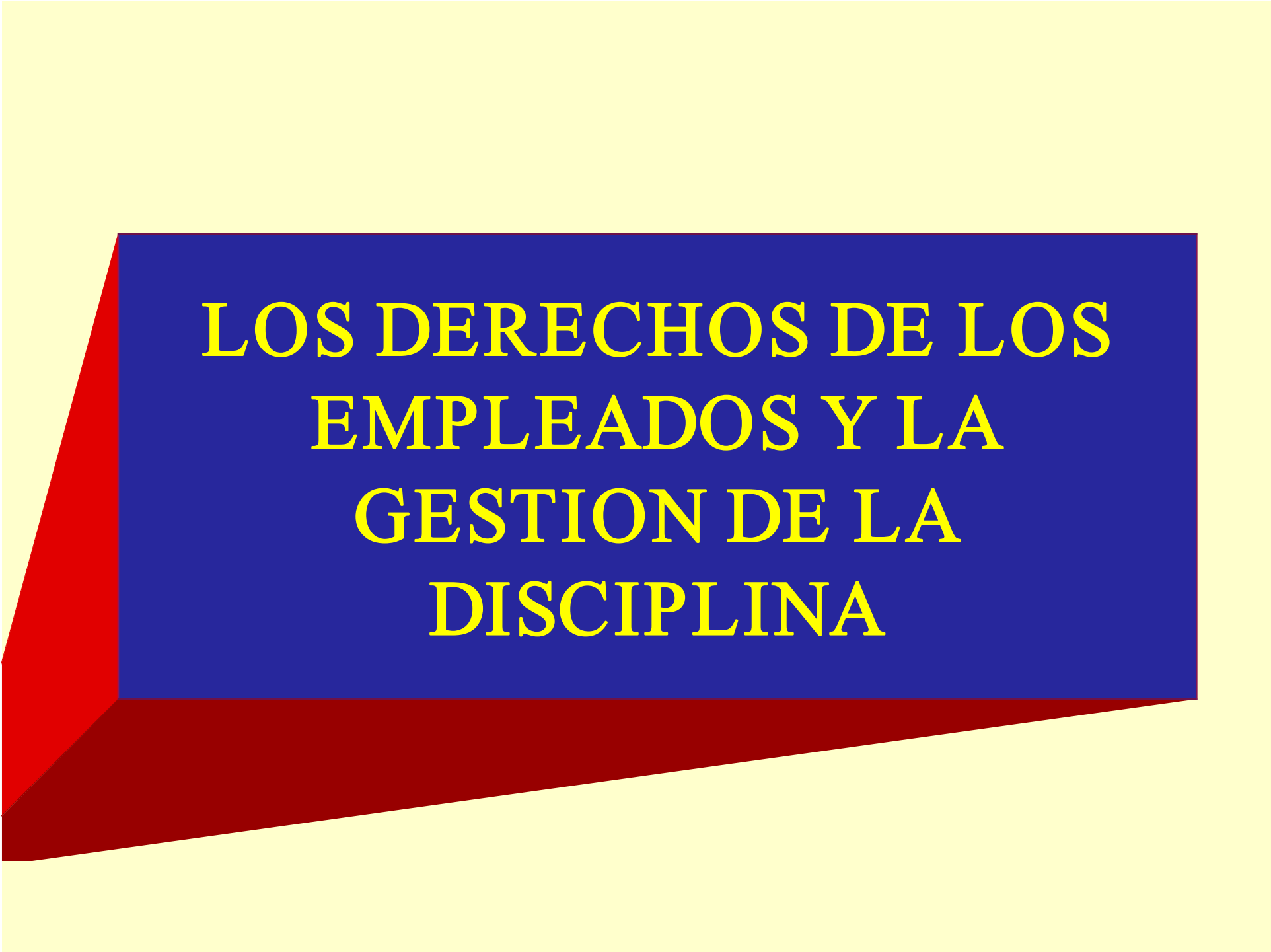


GESTION DE LA DISCIPLINA



LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y LA GESTION DE LA DISCIPLINA

DERECHO



- Es la capacidad de realizar una acción protegida por la ley o reconocida socialmente, sin que interfiera un tercero.

DERECHO CONTRACTUAL



- DERECHO QUE SE DERIVA DE LAS DISPOSICIONES DE UN CONTRATO.

CONTRATO

- Promesa legalmente vinculante entre dos o mas partes capacitadas. Una ruptura de contrato tendrá que encontrar su solución en la legalidad vigente.

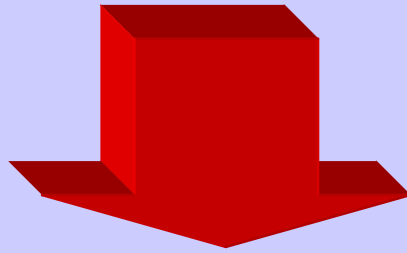


CONTRATO LABORAL

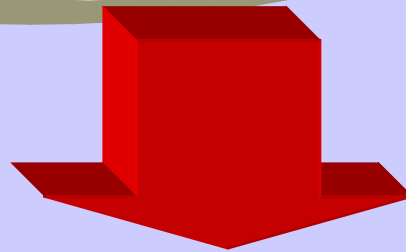
- CONTRATO QUE ESPECIFICA CON DETALLE LAS CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA EL EMPLEADO.



CLIMA DE JUSTICIA



*Trato justo y ético a cambio
del trabajo que realiza el
empleado*



**CONTRATO
PSICOLOGICO.**

LOS DIRECTORES, SUPERVISORES DEBEN:

- Empezar acciones que contribuyan a fomentar la confianza, tales como compartir información útil o satisfacer los compromisos contraídos.
- Actuar coherentemente de manera que los empleados no se vean sorprendidos por acciones o decisiones inesperadas por parte de la gerencia.

LOS DIRECTORES, SUPERVISORES DEBEN:

- Decir siempre la verdad y evitar mentiras piadosas o acciones destinadas a manipular a los demás dando una impresión falsa.
- Demostrar integridad siendo discretos con la información privada de los empleados y demostrando interés por los demás. Reunirse con los empleados a fin de estudiar y definir lo que se espera de ellos.

LOS DIRECTORES, SUPERVISORES DEBEN:

- GARANTIZAR QUE LOS EMPLEADOS RECIBAN UN TRATO EQUITATIVO, DANDO RECOMPENSAS EQUIVALENTES POR RENDIMIENTO SIMILARES
- EVITAR EL TRATO ESPECIAL, REAL O APARENTE, DE LOS FAVORITOS.

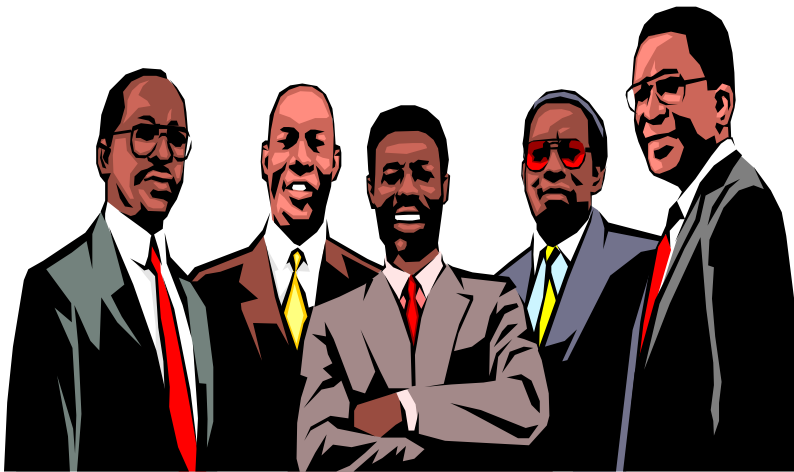
LOS DIRECTORES, SUPERVISORES DEBEN:

- Utilizar normas claras que sean consideradas como justas y razonables - por ejemplo, no es recomendable hacer uso de halagos exagerados cuando se ha conseguido un logro, o de sanciones desproporcionadas cuando se haya hecho algo mal.

LOS DIRECTORES, SUPERVISORES DEBEN:

- **MOSTRAR RESPETO HACIA
LOS EMPLEADOS,
DEMOSTRANDO QUE
RECONOCE SUS CUALIDADES Y
CONTRIBUCIONES.**

DERECHO POR LEY

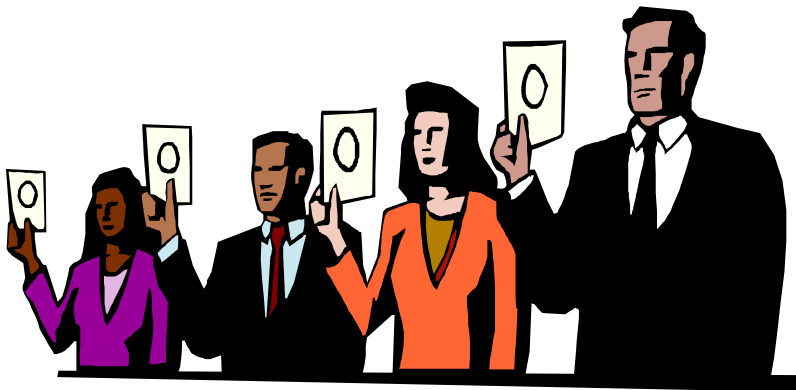


- ¿En nuestro país los empleados están protegidos contra toda forma de discriminación por razón de raza, sexo, religión, nacimiento, edad y condición social, etc.?

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Derechos por ley	Derechos contractuales	Otros derechos
Protección contra la discriminación	Contrato laboral	Trato ético
Condiciones de seguridad en el trabajo	Convenio colectivo entre empresa y empleados	Intimidad
Derecho a la acción sindical	Contratos tácitos/políticas de empleo	Libertad de expresión

DERECHO DE LA ORGANIZACION



- DERECHO QUE TIENE LA DIRECCION A DIRIGIR LA EMPRESA Y A QUEDARSE CON LOS BENEFICIOS QUE DE ELLO RESULTEN.

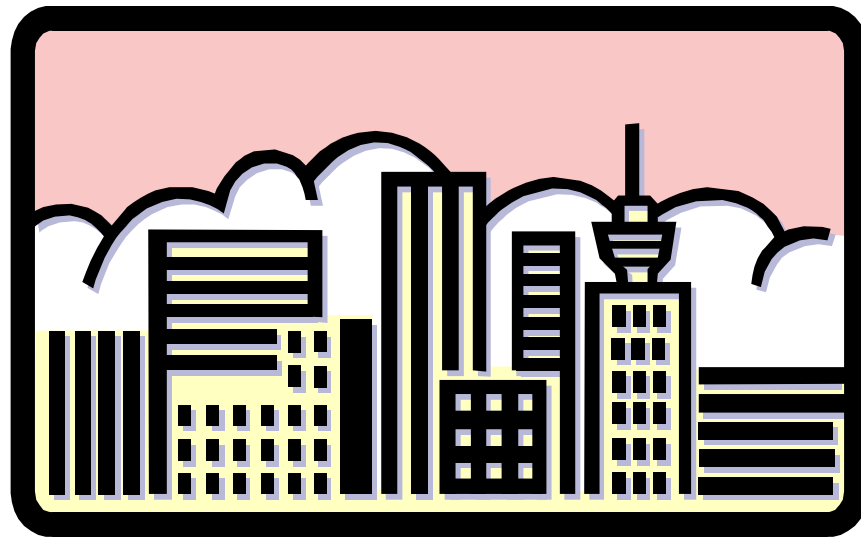
CODIGO DE ETICA

- Llevar nuestra empresa con un gran compromiso con calidad, fiabilidad, excelencia técnica y eficacia en los costos.
- Llevar a cabo nuestras actividades con honestidad y justicia, observando todas la leyes, normas y regulaciones gubernamentales aplicables, así como todas la políticas, procedimientos y directrices de la empresa.

CODIGO DE ETICA

- Evitar todo tipo de conflicto de intereses o de acciones egoístas que puedan tener una influencia indecorosas sobre las decisiones o las acciones dentro de BASG o con nuestro clientes y proveedores.
- Fomentar y respaldar las revelaciones voluntarias de conductas no éticas dentro de la empresa.

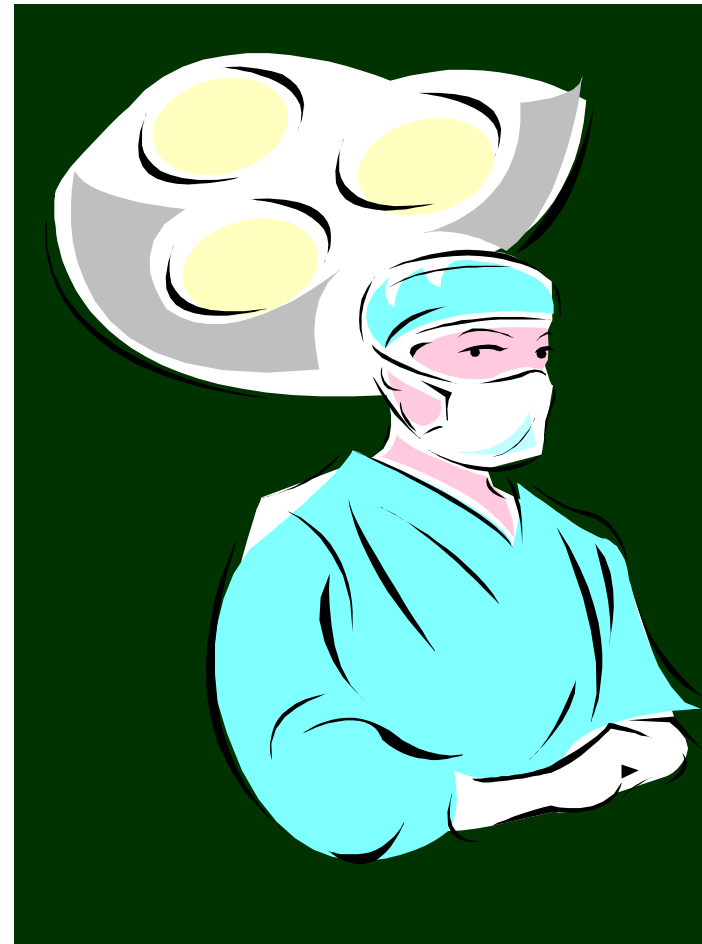
DERECHOS DE LA ORGANIZACION



- LA EMPRESA TIENE EL DERECHO DE DIRIGIR SU NEGOCIO Y QUEDARSE CON LOS BENEFICIOS QUE DE ELLO RESULTE.

PRUEBAS DE LABORATORIO

- ANALISIS DE ORINA
Y/O SANGRE CON
EL FIN DE
DETERMINAR SI SU
EMPLEADO
CONSUME
ALCOHOL,
MARIHUANA,
COCAINA U OTRAS
DROGAS.

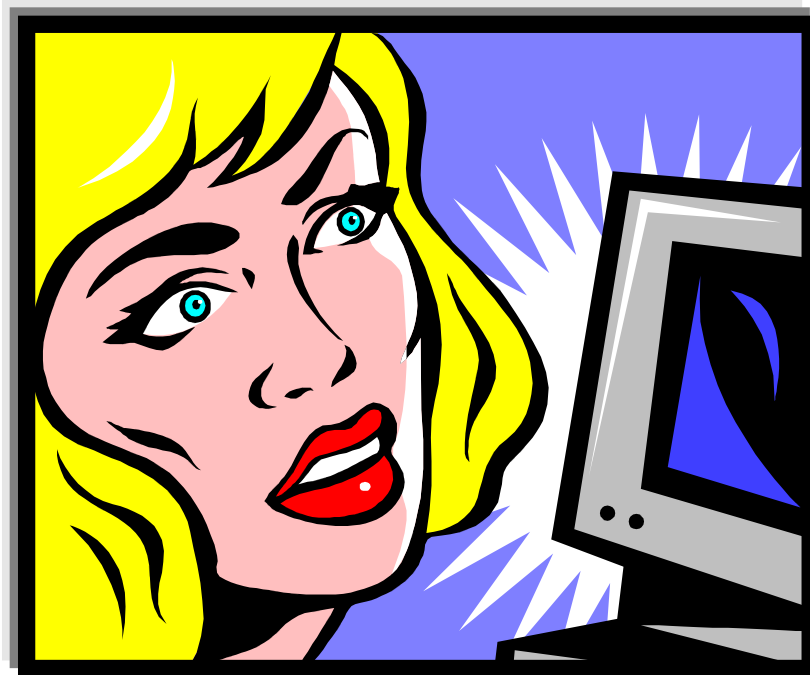


ROBOS Y VIGILANCIA



- Software
- Tiempo en la hora del almuerzo, trámites personales o de la organización.
- Llamadas telefónicas privadas en exceso.
- Permisos indebidos de enfermedad o vacaciones.
- Realizan trabajos para otras empresas durante el horario normal.

VIGILANCIA



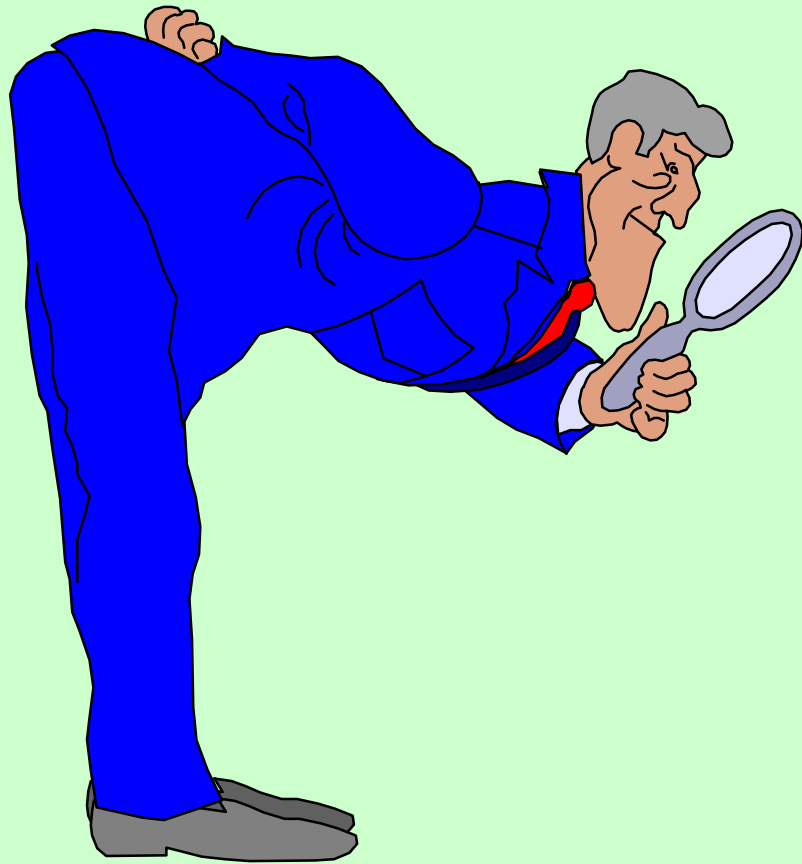
- Control electrónico de ingreso y salida.
- Revisión de pertenencias en la entrada y salida.
- Micrófonos y video.
- Intervención de los teléfonos.
- Lectura de los correos electrónicos
- Revisión de la correspondencia
- Supervisor tradicional

- “LAS ORGANIZACIONES DEBEN PONER LA TECNOLOGIA AL SERVICIO DEL EMPLEADO Y NO CONTRA EL EMPLEADO.”

LA ORGANIZACIÓN DEBE:

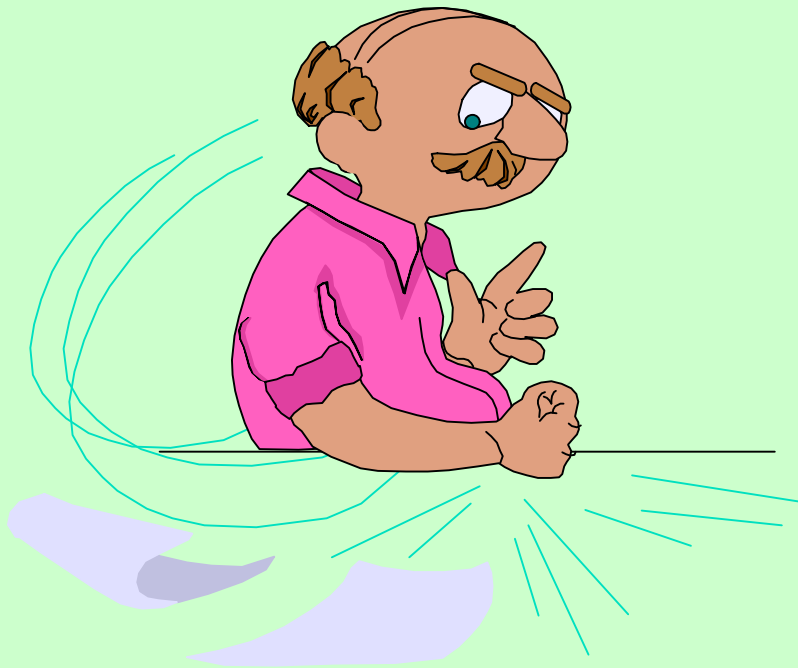
- Informar a los empleados sobre los dispositivos de vigilancia electrónica que se estén utilizando para el control de su comportamiento.

DENUNCIA



- La denuncia se produce cuando un empleado informa de la existencia de prácticas ilegales, inmorales o ilícitas en una empresa, que se están produciendo a personas u organismos que pueden emprender acciones correctivas.

DISCIPLINAR A LOS EMPLEADOS



- CONTROLAR Y MODIFICAR EL COMPORTAMIENTO DE SUS EMPLEADOS CUANDO ÉSTOS NO RESPONDEN A LAS EXPECTATIVAS QUE SE TIENEN.

COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS

MENOS GRAVES

- Fumar en áreas prohibidas
- dormir en el trabajo
- infracción a las normas de seguridad, etc, etc.

MAS GRAVES

- Llegar constantemente tarde al trabajo.
- consumo de sustancias tóxicas en el trabajo
- robo
- hurto
- sabotaje, etc, etc.

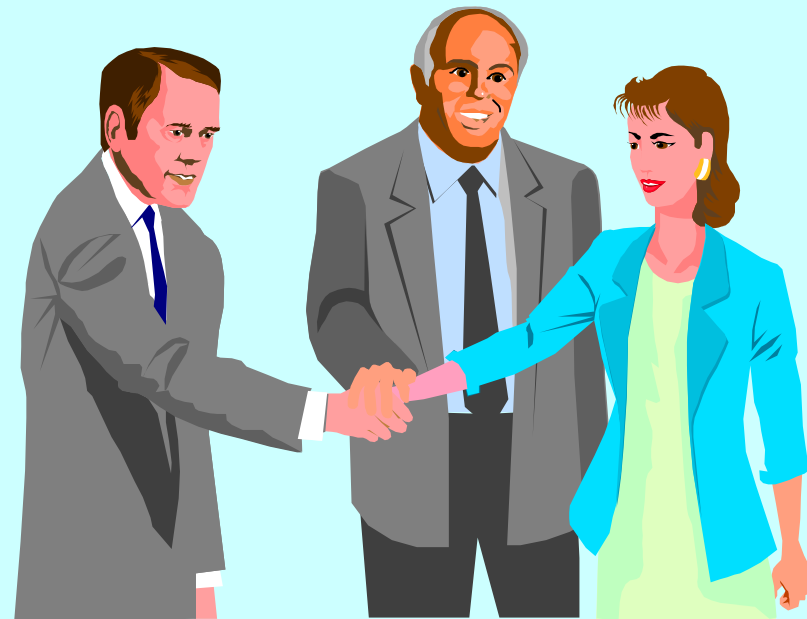
TIPOS DE DISCIPLINA



- DISCIPLINA PROGRESIVA
- DISCIPLINA POSITIVA

DISCIPLINA PROGRESIVA

- Una serie de intervenciones por parte de la gerencia mediante las cuales se da al empleado la oportunidad de corregir su comportamiento.



DISCIPLINA POSITIVA

- Procedimiento por el cual se pretende alentar al empleado a que vigile su propio comportamiento y a asumir la responsabilidad de las consecuencias de las acciones.



OBJETIVOS DE LA ACCION DISCIPLINARIA

- **REFORMAR AL INFRACTOR**
- **PREVENIR EN LOS DEMAS
ACCIONES SIMILARES**
- **MANTENER CONSISTENTE Y
EFECTIVAMENTE LAS NORMAS
DEL GRUPO.**

PROCESO DISCIPLINARIO

- Notificación
- Norma razonable
- Investigación previa a la acción disciplinaria
- Investigación justa
- Prueba de culpabilidad
- Ausencia de discriminación
- Sanción justa

INSUBORDINACION



- Es la negativa de un empleado a obedecer una orden directa de un supervisor como un ataque verbal de un empleado a un supervisor.

PROCESO DE LA DISCIPLINA PROGRESIVA

- ADVERTENCIA VERBAL
- ADVERTENCIA POR ESCRITO
- MULTA ECONOMICA
- SUSPENSION
- RUPTURA LABORAL