

# Procedimientos para la aplicación efectiva de la disciplina

Karnik Doukmetzian, Esq.,  
Abogado General  
Asociación General de los Adventistas del  
Séptimo Día





**Of Course  
I Talk  
To Myself,  
Because  
Sometimes  
I Need  
Expert Advice**



# Definición de la disciplina

- Es la práctica de hacer que las personas u organizaciones obedezcan políticas, reglas o normas de comportamiento, y de castigarlos cuando no lo hacen.
- Se trata de hacer que el ambiente de trabajo sea seguro y agradable tanto para los empleados como para la gerencia.
- Es castigar a alguien por no seguir las reglas.



# ¿Qué es la disciplina?

- Usar el castigo para corregir la desobediencia a las reglas o cuando la conducta o el desempeño de un empleado se convierte en una preocupación
- **Preventiva**
  - Para entrenar a alguien mediante la instrucción y la práctica
- **Apoyo**
  - Enseñar a alguien a obedecer a la autoridad
- **Correctiva**
  - Para castigar a alguien con el fin de ganar o recuperar el control
  - Para imponer orden a alguien



# Tipo de empleados

- Personal de apoyo
- Personal exento-Pastores/Profesores
- Personal elegido o nombrado



# HUNKY TEEN: MY SEX-MAD TEACHER FORCED ME TO MAKE LOVE 100 TIMES

**'We did it in parking lots, hotel rooms — even our church!'**



Teen Jeremy in a high school photo.

**A** SEX-CRAZED woman teacher seduced a 14-year-old boy student in her class — and then had sex with him more than 100 times over a two-year period, a new lawsuit charges.

The shocking sex scandal has erupted in tiny Radford, Va., where seemingly shy schoolteacher Cynthia Carroll ran the Three Little Angels Christian school in the basement of a Seventh Day Adventist Church.

Former student Jeremy Cultice says Carroll seduced him when he was in eighth grade.

He claims she had sex with him more than 100 times inside sacred church chambers, hotel rooms, his parents' home, the church pastor's home and even at highway rest stops.

"It changed my whole life," says Cultice, now 20. "I wanted to save myself for marriage before I was with her. People may think it's a joke that a guy would complain about having sex, but it left me with a lot of really bad memories."

The taboo affair is reminiscent of the case of Mary Kay Letourneau, the 35-year-old schoolteacher jailed for having sex with a 13-year-old student. But while Letourneau and her young lover insist they love each other, Cultice says Carroll took advantage of him.

"I didn't see her as my girlfriend. After the first few times, I didn't even want to be with her anymore," Cultice says. "But I was 14 years old and I didn't know any better."

Cultice says Carroll, now 33, began teaching him when he was in fifth grade. She first had sex with him one day after class in 1991 as they worked on a school play.

Afterwards, the 200-pound teacher warned him to "keep it between the two of us," Cultice says.

"We did it a lot inside the church," he adds. "Sometimes when other kids were right outside. She didn't care."

Carroll often picked him up after school for trysts in hotel rooms and parking lots while his parents thought Carroll, a family friend, was taking their son on school-related trips, Cultice says.

He recalls that Carroll acted as if they were going steady.

"She was very jealous," Cultice said. "If I liked another girl in the class, Miss Carroll picked her out and treated her worse than any of the others."

"And every time I brought a girl to church with me, she would stare at them and give them dirty looks."

Cultice says Carroll showered

him with gifts including a mountain bike, expensive clothes and cash. His parents eventually became suspicious of the extra attention and pulled him out of the school in 1993.

The affair ended after Cultice transferred to a public school, but the teen still saw Carroll at church every week.

Cultice says he tried to forget about the relationship, but the painful memories began to eat him up inside. In April 1998, Cultice finally told his mother, church officials and police about the alleged abuse.

"When I told the church about it, they didn't want to listen," Cultice says of the leadership. "They didn't believe it."

Cultice filed a \$25 million lawsuit against his former teacher and the church leadership August 11. Radford police are investigating Cultice's accusations, a source told STAR.

Jeremy Cultice with Cynthia Carroll in church. He claims she forced him to have sex when he was her student — and says she was jealous of his teen girlfriends.

Laurie Cleary, a lawyer representing the Potomac Conference Corporation of Seventh Day Adventists, says the church confronted Carroll when they found out about the alleged abuse — and that she is no longer employed as a teacher there.

"As soon as the church was made aware of these claims, it took swift and significant action."

"From what I know about the circumstances, I believe the church to have acted reasonably at all times," says Cleary.

Carroll was the Three Little Angels school's sole teacher and principal from the time it opened in the church's basement in 1988.

She taught there for nine years before leaving in 1997 to teach at a church school in Petersburg, Va. She did not return calls for comment from STAR. — CHRIS WILSON





# Adventist Pastor Caught In Homosexual Act <sup>f</sup>

Written by The Grenada Informer



ems/cache/528b8eebeca881e9ab35bdfd4eb1e134\_XL.jpg



# Razones comerciales legítimas

para el despido o la mudanza de empleados

- Problemas de trabajo o de rendimiento
- Mala conducta en el empleo o fuera de él
- Reorganización del territorio/oficina
- Consideraciones financieras
- Exigencia financiera





# ¿Qué hay de...

- Empleado que:

- Se está haciendo viejos, y no puede hacer el trabajo
- Todos los días llega tarde al trabajo y se va temprano
- Constantemente comete errores en el trabajo que le das
- Invirtió dinero en un plan financiero nigeriano
- El director actúa sin autoridad o falsifica documentos
- Mintió en su solicitud sobre su educación o títulos
- Toma vacaciones a expensas del empleador
- Fabrica el kilometraje u otros gastos en el informe mensual



# Temas simples

- El empleado siempre llega tarde
  - Darle tiempo al empleado para corregir la deficiencia es una respuesta razonable
  - Si no se corrige, un castigo más duro y eventualmente la terminación
- Un mal rendimiento en el trabajo
  - Plan de mejora del rendimiento
  - Dar a los empleados la oportunidad de mejorar
  - Advertencia verbal o escrita,
  - Última advertencia, el siguiente paso es la terminación
- Acoso/Asuntos financieros
  - Traslado o degradación



# Qué hacer cuando hay que disciplinar

- Antes del problema
  - Comunicar claramente las reglas, los procedimientos y las expectativas
  - ¿Está su Manual del Empleado completo y actualizado?
- Cuando se producen problemas
  - Evaluar todo el panorama
    - Comprender la situación
    - Ser imparcial y preciso
    - Llevar a cabo una investigación rápida y exhaustiva
    - Cumplir con todas las leyes
- Determinar la forma de disciplina



# Tipo de disciplina disponible

- Advertencia verbal
- Reprimenda verbal
- Reprimenda escrita
- Probatoria
- Plan de mejora del rendimiento
- Suspensión/excedencia
- Degradación
- Terminación



# Dónde buscar orientación

- Manual del empleado
  - Procedimientos para la disciplina
  - Procedimientos de apelación
- Documentos legales
  - Disposiciones para la remoción del personal elegido o nombrado por causa
- Política de trabajo de la División o Unión
  - Disciplina
  - Remoción de la posición
  - Apelaciones





# Reunión con el empleado

- Manténgalo en privado
- Tengan un testigo
- Sé sincero
- Mantén la calma
- Sé respetuoso
- Intente encontrar una solución
- Diga las consecuencias
- Proporcionar a los empleados la oportunidad de hacer comentarios



# Cuando la disciplina progresiva no es suficiente

- Terminación
- Situaciones en las que las acciones son ilegales o intolerables en el lugar de trabajo
- Envía un mensaje a otros empleados
- Conducta no aceptable
- Conducta atroz



# PERVERT PASTOR!

**Seventh-day Adventist minister flees island after being accused of bugging 13-year-old boy**

BY ARTHUR HALL  
Editor-at-Large  
halla@jamaicaobserver.com

Sunday, March 08, 2020 📧 188 Comments

 Tweet



**A St Ann mother is seeking justice for her 14-year-old son who alleges that he was sodomised by a pastor in the Seventh-day Adventist Church when he was just 13 years old.**



# Conducta atroz

- Violación de las normas de conducta y trabajo de los empleados
- Violencia o amenaza de violencia
- Amenazas o conductas amenazantes
- Acoso sexual o mala conducta sexual
- Robo
- Mentira
- Falsificación de registros
- Insubordinación grave
- Consumo de alcohol o de sustancias prohibidas
- Convicción de un crimen.
- Pornografía



# Lo que constituye la base para la terminación

- Cualquier causa de disciplina que si no se corrige puede llevar a la terminación.
- La falta de práctica de las enseñanzas y normas fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.
- Divorcio o nuevo matrimonio sin fundamento bíblico.
- Apropiación indebida o uso indebido de los fondos de la organización u otros activos
- Cometer, ayudar, defender o ser condenado por un delito
- Apoyar o participar en actividades que estén en conflicto con las enseñanzas y objetivos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día
- Incumplimiento de las condiciones de empleo





# Condiciones de empleo

- La continuación de su empleo requiere que sea:
  - Un miembro bautizado que pague el diezmo y que esté en la lista de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.
  - Un fuerte compromiso con el servicio cristiano
  - Un ministro que permanece fiel a los votos de ordenación
  - Un adherente de las enseñanzas basadas en la Biblia y las normas de la iglesia que ejemplifican la conducta personal que excluye: el abuso de sustancias y productos químicos mediante el uso de bebidas alcohólicas, tabaco en cualquier forma; la posesión ilegal o el uso indebido de drogas, etc.; el uso de blasfemia; la conducta inmoral que incluye, pero no se limita a la participación en actividades pornográficas, el abuso sexual de niños, el incesto, la fornicación, el adulterio y las prácticas homosexuales; volver a casarse sin motivos bíblicos, según se define en el Manual de la Iglesia



# Situación de hecho

- El empleado se presenta diciendo que uno de sus directores de departamento ha actuado de manera inapropiada con una empleada.
- Fueron vistos abrazándose, tocándose inapropiadamente, usando un lenguaje sugerente
- Te enfrentas al director y te dice que no es verdad, que son noticias falsas.
- Decides hacer una pequeña investigación para asegurarte
- Descubres que él y la empleada fueron juntos a su habitación de hotel en la Conferencia de SeLD el año pasado, pero descubres que no hubo sexo, la empleada dice que se desnudaron juntos en su cama.





- ¿Y ahora qué?
- ¿Más investigación?
- ¿Confrontación?
  - Dice que fué consensual
- ¿Despedirlo en el acto?
- Licencia de ausencia pagada o no pagada?
- ¿Puede ir al comité para removerlo por causa...
- Otras consideraciones



# Investigación

- BA 70
- Conducta sexual inapropiada en relaciones con la iglesia que involucren a empleados de la denominación  
Voluntarios aprobados o capellanes avalados
- Procedimientos modelo para que las entidades eclesiásticas respondan eficazmente a las denuncias de conducta sexual indebida





# BA 70 15

- 2. Conducta sexual inapropiada: Comportamiento sexual inapropiado, incluyendo cualquiera de los siguientes:
  - Contacto sexual real o intento de contacto sexual con un menor o con cualquier hijo, cuando existe una relación con desigualdad de poder;
  - Violación o intento de violación o contacto sexual por la fuerza, amenaza o intimidación;
- Seguir los procedimientos de investigación
- Reunió suficientes datos, ¿y ahora qué?



# Opciones

- Excedencia
  - Con paga
  - Sin paga
  - ¿Por cuánto tiempo?
  - Investigación
  - Decisiones de los órganos competentes
- Terminación
  - ¿Quién decide?
    - Presidente/ADCOM/Comité Ejecutivo
    - ¿Qué dicen los documentos reguladores?



# Remoción de oficiales/directores - Política de trabajo de la DAI B 11 17

**Definición de la frase "por causa"** - La frase "por causa" cuando se utilice en relación con la remoción de un cargo electivo o designado, o de un empleo, incluirá, entre otras cosas, 1) la incompetencia; 2) la persistente falta de cooperación con la autoridad debidamente constituida en cuestiones sustantivas y con las políticas pertinentes de empleo y confesión; 3) acciones que puedan ser objeto de disciplina según el Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; 4) no mantener una posición regular como miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; 5) robo o malversación; o 6) condena o declaración de culpabilidad por un crimen, fechorías, incompetencia, incompatibilidad o falta de trabajo en equipo por parte de una persona elegida o nombrada.



# IAD WP BA 15 15-

## Razones para la disciplina de los ministros

- **BA 15 15 Razones para la Disciplina de los Ministros** - La disciplina se administrará a un ministro ordenado/licenciado en las siguientes circunstancias:
  1. *Caída moral*-En el caso de una caída moral en violación del séptimo mandamiento, incluyendo aquellas violaciones que implican perversiones sexuales, él ha hecho, por esa transgresión, anular su llamado y/u ordenación al sagrado oficio del ministerio.
  2. *Apostasía* - En el caso de la apostasía por la cual se aparta al mundo o se identifica con, o da apoyo continuo a cualquier actividad que socave la denominación, y/o persistentemente se niega a reconocer la autoridad eclesiástica debidamente constituida o a someterse al orden y la disciplina de la Iglesia; por tal deslealtad ha demostrado ser indigno de un lugar o parte en el ministerio del evangelio de esta iglesia.
  3. *Disidencia* - En el caso de un ministro que expresa abiertamente una disidencia significativa con respecto a las creencias fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La disidencia continua y no arrepentida puede ser vista eventualmente por la Iglesia como apostasía e identificada como tal por la organización administrativa del ministro después de asesorar a la organización superior siguiente.



# IAD WP BA 15 15-Continuada

4. Malversación o robo- En caso de malversación o robo de fondos o propiedades o la malversación intencional de los mismos. (O 85 15)
5. Retención del Diezmo-En el caso de que un ministro retenga o desaliente con la palabra o el ejemplo una fidelidad inequívoca al principio bíblico del diezmo (ver CG E 80 20)
6. Otras razones-En el caso de cualquier otra conducta que sea inconsistente con los altos estándares de la ética cristiana, y que arroje una sombra sobre la integridad del ministerio, como la violencia en cualquier forma u otra actividad cuestionable, y que demuestre que el individuo es indigno de liderazgo en la Iglesia.





# Cuestiones posteriores a la terminación BA 15 20

- *Credenciales*
  - Sólo se expide a los empleados para que terminen cuando el empleo termine
  - La credencial/licencia de un ministro que experimenta una caída moral o se apostatiza será retirada permanentemente por su comité de empleo después de consultar con la organización superior siguiente.
- *Ordenación*
  - **Un ministro que experimenta una caída moral o se apostatiza, ha anulado su ordenación.** Este cambio de relación será reconocido y registrado por su organización empleadora con la aprobación del respectivo comité de unión (Comité de Asociación General o de División en el caso de una institución de Asociación General/División). **No será elegible para un futuro empleo como ministro adventista del séptimo día.**
- *Membresía de Iglesia local*
  - Informará a la iglesia local de la que es miembro el ministro infractor. Será el deber de la iglesia administrar la disciplina según lo dispuesto en el Manual de la Iglesia en la sección "Razones por las cuales los miembros serán disciplinados".
- *Empleo Denominacional*
  - Por el bien del buen nombre de la iglesia y el mantenimiento de las normas morales, debe planear dedicar su vida a un empleo que no sea el del ministerio del evangelio, el ministerio de la enseñanza o el liderazgo denominacional.



# Haciéndolo mal

- Amargura/Engaño/
- Riesgo de que las decisiones sean anuladas
  - Procedimientos BA 40 para resolver quejas
  - Apelación al Comité Ejecutivo
  - Apelación a la siguiente organización superior (B 11 10)
- Presentación de demanda judicial
  - Revisión de la decisión por parte del tribunal, no siguiendo nuestras propias políticas
  - Difusión pública de nuestros asuntos internos



# ¿Cómo se dice? "¿Estás despedido?" y no ser demandado?

- ¡Sigue tus políticas!
- Revise el manual del empleado
- Tener políticas claramente comunicadas sobre el tipo de conducta que conduce a la disciplina
- Evitar hacer declaraciones a los empleados sobre la duración de su empleo
- Documentar cuidadosamente
- Siga los requisitos legales de su país



## Antes de decidir disciplinar, pregúntese... .

- ¿Hemos seguido nuestras políticas?
- ¿Tiene el empleado una explicación legítima para el mal desempeño?
- ¿El castigo "se ajusta al delito"?
- ¿Es la decisión de disciplinar o poner fin a la misma incompatible con las acciones anteriores de la organización?
- ¿Es prematura la decisión?
- ¿Tiene el empleado algún derecho como el de revisión o apelación?
- ¿Hemos administrado la disciplina de manera consistente con los incidentes anteriores?



# Minimizando el riesgo

- Crear una política de advertencias y aplicarla de manera consistente
  - Por escrito con una copia al archivo de personal
- Establecer descripciones claras de los puestos de trabajo
- Realizar evaluaciones periódicas del rendimiento
- En caso de un mal desempeño, sea claro en cuanto a las expectativas de desempeño
- ¡Documente!
  - Maneja las expectativas y da aviso
- Tener una razón comercial legítima



# ¿Por qué es importante la documentación?

- Evidencia de que los problemas de desempeño fueron discutidos con el empleado
- Evidencia que apoya su decisión de disciplinar o despedir a un empleado
- Evidencia de que su organización está cumpliendo con las leyes de empleo
- La evidencia de que la investigación en el lugar de trabajo fue minuciosa



# ¿Por qué es importante la documentación?

- La documentación ayuda a su organización a tomar decisiones de empleo adecuadas,
- También puede proteger a su organización de demandas judiciales
- La documentación proporciona un registro preciso y oportuno de la equidad y la coherencia



# Consejo final

- Prepare la documentación con la expectativa de que sea leída por un tercero, ya sea interno o externo.





# Reducir la probabilidad de impugnación de una decisión

- Asegurar que se sigan los procedimientos/políticas de terminación
- Sea sincero con el empleado
- Respetar los sentimientos y la privacidad del empleado
- Obtener las liberaciones necesarias
- Evitar declaraciones inconsistentes
- No comentar sobre cuestiones de empleo
- Guardar los documentos pertinentes



# Lo que se debe y no se debe hacer

- Pausa, no reaccione inmediatamente, mantenga la calma.
- Elija el momento adecuado
- Discuta en persona, no envíe un correo electrónico
- Busque ayuda, asesórese con otros
- Mantenga la confidencialidad



# Consideraciones

- Tratar al empleado de manera justa
- ¿Cómo le gustaría ser tratado en esa situación?
- ¿Llamamos a la seguridad y escolta a la persona las instalaciones?
- ¿Y si están cerca de la edad de jubilación o a meses de poder recibir los beneficios de la jubilación?



La diferencia. . .

entre tener la razón y probar que tienes la  
razón es mucho tiempo y dinero



# Difamación

- Definido como la acción de dañar la reputación de alguien por calumnia o difamación
- Expone a una persona al odio, al ridículo, hace que sea rechazada, perjudica a la persona o a su negocio desde el punto de vista financiero o de la reputación
- Responsabilidad por la repetición de declaraciones difamatorias
- Noticias falsas
- ¿Defensa por difamación?
- Obligaciones de confidencialidad
- Medios de comunicación social, publicaciones de blog, salas de chat en Internet



**do** justice  
**walk** humbly  
**love** kindness

M I C A H 6 : 8



# Seventh-day Adventist<sup>TM</sup> Church

Esta presentación y todo el material distribuido se basan en hechos, son información general y no deben considerarse, en ninguna circunstancia, como asesoramiento jurídico específico sobre un asunto o tema en particular. Por favor, consulte a su abogado local si desea discutir cómo una jurisdicción local se ocupa de cualquier circunstancia específica que usted pueda estar enfrentando.

Copyright © 2020 General Conference of Seventh-day Adventists and  
Todos los derechos reservados.

**[adventist.org](http://adventist.org)**

