

Caso Superdefe S.A.

LOS HECHOS

Superdefe S.A. es una empresa mayorista que importa y fabrica productos alimenticios y los comercialmente generalmente a través de supermercados ubicados en Montevideo con muy buen suceso. Se están expandiendo actualmente a otros departamentos del país.

A fines del año pasado se realizó una selección de personal para incorporar a un auxiliar de contaduría con el objetivo que se desempeñe en la fábrica, ubicada en la zona de Sayago, en Montevideo.

Se cumplieron todas las etapas de la selección, es decir entrevistas, test psicológicos, exámenes sobre su formación, etc. incluyendo la última etapa, un examen médico.

Sin consultar al interesado se solicitó como en todos los casos, el estudio especial tendiente a comprobar si podía haber contraído, o no, el síndrome de insumo deficiencia adquirida (SIDA).

Cuando se recibió el informe médico, cuyo resultado fue positivo, las autoridades de la empresa analizaron cuidadosamente y tomándose el tiempo necesario, la forma de actuación frente a este hecho que se consideró excepcional.

En primer lugar se resolvió mantener una entrevista con los médicos responsables de "Clínicos Asociados" empresa que efectuó los estudios.

En esta entrevista se confirmó que el resultado "positivo" era correcto sin lugar a dudas. En ese momento la empresa resolvió que fuera informado el interesado sobre el mencionado hecho.

Se le citó al involucrado, se le informó y se le dio conocimiento del resultado.

El postulante afirmó que él no había autorizado la realización de ese examen y entendió que se le debía haber consultado. En consecuencia "era un problema de la empresa" y que de acuerdo a la decisión que se tomara "él vería como iba a actuar". Solamente demostró molestias sin realizar ningún otro comentario mas del indicado.

La Dirección de la Empresa luego de analizar la entrevista mencionada, por mayoría de presentes, resolvió el ingreso del Sr. Juan Sevilla como Auxiliar II de Contaduría.

Las cinco personas que participaron de la decisión se comprometieron "a guardar absoluto silencio" sobre este aspecto aunque no se contrajo dicho compromiso de silencio con referencia al trabajador.

A los veinte días exactamente de su ingreso, los representantes de los trabajadores (sindicato) de la fábrica solicitaron una entrevista con el Gerente de Recursos Humanos y con el Jefe del nuevo trabajador.

En la misma manifestaron que el Sr. Sevilla había sido despedido de su anterior trabajo porque se había comprobado que era portador de SIDA.

Concretamente este hecho fue ocultado por la empresa anterior en el informe solicitado sobre su desempeño en la misma y también por el trabajador quién afirmó que había sido despedido por "falta de trabajo".

El sindicato solicitó el despido pero también pidió a la empresa que se comprometiera a no hacer público este hecho. En definitiva la empresa deberá despedirlo por razones de "mejor servicio" como causa del egreso.

Por su parte los trabajadores mensuales (administrativos) enterados del problema surgido no respaldaron la solicitud del personal de fábrica, apoyando las decisiones tomadas por la empresa hasta ese momento.

La Dirección de la empresa luego de las 48 horas de análisis de la situación planteada resolvió:

- No acceder al pedido del Sindicato de los trabajadores de la fábrica.
- Mantener al trabajador en su puesto.
- Difundir esta decisión explicando la situación real del trabajador.

Al día siguiente de conocidas estas decisiones, los trabajadores de la fábrica iniciarán una huelga por tiempo indeterminado o hasta que la empresa revise las decisiones tomadas el día anterior.

Visto el conflicto que se había provocado, el Sr. Sevilla renunció a los efectos de "no causar más daños ni a la empresa ni a los trabajadores, por su culpa".

Hasta la fecha el Sr. Sevilla no ha realizado ninguna demanda legal, aunque expresó su malestar por esta situación.

El Grupo deberá analizar la forma de actuación de los directivos de la empresa y del Sr. Juan Sevilla.

ACTUAR

- 1.- Es interesante conocer si prestan conformidad o no a dichas decisiones, del funcionario y de los directivos.
- 2.- Asimismo que hubieran hecho cada uno de ustedes como responsables si se les planteara este caso.

JUZGAR

Para ello parece muy interesante analizar todos los detalles que conozcan los participantes sobre el SIDA.

En tal sentido podría trabajarse, entre otros, sobre los siguientes aspectos:

- ¿Conocen cuáles son las vías de contagio del SIDA?
- ¿Es posible el contagio en el ambiente laboral de una empresa?
- ¿Hay situaciones de mayor o menor riesgo, dependiendo de la actividad desarrollada o de la actividad de la empresa?
- Para la realización de un examen médico laboral, considera que deben incluirse los test sobre el SIDA.
- La misma pregunta para la situación de la renovación periódica de los carnés de salud laborales.
- Si la empresa conoce esta situación de un postulante a un cargo, por referencias recibidas de una empresa anterior, o por la declaración del involucrado, ¿cómo debería actuar?