

## LOS SIETE PUNTOS DE CAUSA JUSTA PARA LA DISCIPLINA

Si la respuesta a estas siete preguntas es SI, la Administración tiene una causa justa para la disciplina:

### 1. AVISO JUSTO

¿La Administración concientizó al trabajador sobre la regla o política que le acusan de haber violado?

### 2. CUMPLIMIENTO PREVIO

¿La Administración recientemente ha hecho cumplir la regla o política o penalizado a otros trabajadores por violar la misma regla o política?

### 3. PROCESO DEBIDO

¿La Administración realizó una entrevista o audiencia antes de emitir la disciplina, tomo acción inmediatamente y leyó los cargos precisamente?

### 4. EVIDENCIA SUSTANCIAL

¿La decisión de la Administración de emitir la disciplina fue basada en evidencia creíble y sustancial?

### 5. IGUALDAD DE TRATO

¿El castigo que la Administración propone es consistente con los castigos que otros trabajadores han recibido por la misma ofensa o una ofensa sustancialmente similar?

### 6. DISCIPLINA PROGRESIVA

¿Durante el proceso de disciplina, emitió la Administración por lo menos un nivel de disciplina que le permitió al empleado una oportunidad para mejorar?

### 7. CIRCUNSTANCIAS MITIGANTES Y ATENUANTES

¿Fue la disciplina en proporción con la gravedad de la ofensa, tomando en cuenta cualquier circunstancia atenuante o agravante?