

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?