

# Medida disciplinaria

## ( CHOKAISYOBUN )

- Me castigaron con la medida disciplinaria ( CHOKAISYOBUN ), porque la empresa aduce que tengo muchos errores en el trabajo.
- Me han reducido el sueldo porque tengo muchas tardanzas ( CHIKOKU ) y faltas sin aviso. ( MUDAN KEKKIN )

### 1 Antetodo confirme

Para sancionar como medida disciplinaria es necesario que haya un motivo considerable y que esté estipulado en el Reglamento de Trabajo.

En caso que le han castigado con la medida disciplinaria es necesario confirmar la razón que ha tenido la empresa para sancionarlo. Si el empleador le comunica el motivo del castigo pedir que se lo transmita por escrito. Si no está de acuerdo con el castigo pedir inmediatamente la revocación del castigo.

Aunque le notifiquen que es un despido por medida disciplinaria, si no está de acuerdo con el castigo, para que no le consideren como abandono de trabajo debe seguir asistiendo como siempre para demostrar su voluntad al trabajo y pedir la revocación del castigo.

No solo debe recibir la explicación de la empresa sino tener a mano las informaciones objetivas como Reglamento de Trabajo y otros datos. Si tiene alguna duda es importante confirmar sólidamente.

### 2 Casos en que se anulan la medida disciplinaria

Para aplicar la medida disciplinaria es necesario tener un motivo razonable reconocida por todos y estar de acuerdo a la opinión pública. En caso que no cumple con este motivo constituye un abuso de derecho y por lo tanto es inválido.

Para que el empleador pueda tomar la medida disciplinaria es necesaria que se cumplan las 5 condiciones siguientes.

#### ① Tener motivo y fundamento para la sanción

Es necesario como mínimo que esté estipulado el castigo ( motivo y procedimiento ) en el Reglamento de Trabajo.

#### ② Que el motivo y procedimiento del castigo sea razonable

Es necesario que sea razonable y con sentido común la sanción que se aplique. Además para aplicar el castigo es necesario que se cumpla la condición.

#### ③ La regla de la proporcionabilidad

El nivel del castigo debe estar acorde al acto de violación del reglamento que ha motivado la sanción.

Dentro de estas medidas enumeraremos desde lo mas leve : advertencia, reprimenda, reducción de sueldo, bajar de categoría, suspender la asistencia al trabajo, despido por persuasión, despido por medida disciplinaria. No se permite que se castigue severamente por infracciones que no sea tan grave. En Japón hay tendencia de castigar severamente a las faltas de las medidas disciplinarias como inasistencias y tardanzas, retirarse temprano del trabajo. Cumplamos correctamente los Reglamentos de Trabajo.

#### ④ Regla de imparcialidad

No se debe castigar sin motivo suficiente, ni cambiar el peso del castigo según el trabajador o el cargo que tenga dentro de la empresa o castigar en forma diferente a casos similares cometidos anteriormente.

#### ⑤ Regla de la tramitación adecuada

El trámite del castigo debe ser razonable e imparcial.

Si se va a castigar se debe dar oportunidad al trabajador para justificarse, aclarar el motivo y evidenciar la prueba. Si hay incomformidad al castigo es necesario gestionar para investigar en forma imparcial.

### 3 Pedí a la empresa para que revocara el castigo pero no me aceptaron

No se quede con la duda, consúltenos por teléfono o viniendo personalmente a las Ventanillas de Consultas del Centro de Trabajo de Kanagawa.

En las ventanillas a través de la traductora podemos aconsejarle las medidas a tomar, y según el caso comunicarnos con la Empresa para confirmar los hechos y ayudar para que puedan solucionar entre la Empresa y el mismo trabajador.

### Confirmemos

- ¿Está claro el motivo de la medida disciplinaria?
- ¿Antes que le sancionara con la medida disciplinaria recibió orientación o llamada de atención del empleador?
- Confirmemos si el descuento del sueldo es por inasistencia o castigo de reducción de sueldo
- Si cumple con el Contrato de Trabajo, el Reglamento de Trabajo y las órdenes de sus superiores no le castigarán con las medidas disciplinarias.