



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Represalia o Venganza...

En Puerto Rico, la Ley Num. 115 del 20 de diciembre de 1991 (Ley de Represalia), se hizo con el propósito de desanimar que un empleado sea despedido, amenazado o discriminado por el mero hecho de testificar, ofrecer información o participar en una investigación legislativa, administrativa o judicial.

En el ámbito federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe que se discrimine por color, religión, sexo u origen nacional. Además, prohíbe que se discrimine contra un empleado por haber presentado cargos, testificado, asistido o participado en una investigación de discrimen.

Resumiendo, tanto en el ámbito federal como en el estatal, la represalia está prohibida como mecanismo para desalentar la queja de un empleado que se siente discriminado. Por lo tanto, todo empleado de gobierno o de empresa privada está protegido contra actos de represalias por parte de su patrono. Entiéndase, que patrono es cualquier persona que tiene uno o más empleados y según lo define la propia ley.

Esta protección llegará al extremo de que no será justa causa para despido las expresiones que haya hecho un empleado sobre su patrono en una investigación llevada a cabo por un foro administrativo, judicial o legislativo.

Es importante entender que la Ley de Represalia no es una ley que busca evitar el discrimen. En realidad, lo que busca es evitar que el patrono interfiera con los esfuerzos que hace el empleado para no ser discriminado. Asegura que quien ha sufrido el golpe del discrimen, no sea intimidado y pueda presentar su queja sin mayores consecuencias que las ya sufridas.

Así las cosas, todo patrono deberá pensar en la justificación de actos como son: la reasignación de turnos de trabajo o los cambios de puestos o cambios de deberes en la descripción de tareas o categorías o estatus de puestos, reales o no. Esto se agudiza cuando

el empleado está reportado al Fondo del Seguro del Estado (FSE), al Seguro por incapacidad No Ocupacional (S.I.N.O.T.), tenga una reclamación en el Equal Employment Opportunity Comision (E.E.O.C por sus siglas en inglés) por algún tipo de acto discriminatorio, o se encuentra ejerciendo algún derecho reconocido por las leyes protectoras del trabajo.

Se recomienda que antes de hacer cualquier cambio en las condiciones de empleo de una persona, ésta no haya sido la que ha presentado queja contra su patrono por hostigamiento sexual o persecución. Más aún, que haya presentado una querrela ante alguna agencia de gobierno como O.S.H.A., E.E.O.C., o la División de Normas y Salario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, entre otras.

Es importante que todo patrono se asegure de que áreas como la compensación, los términos y condiciones de empleo, así como los privilegios de un empleado no se vean afectados por el hecho de que éste utilice y ejerza las prerrogativas que tienen en él. Y mucho menos cuando ese empleado que reta nuestras habilidades de liderazgo (y nos ayuda a crecer) cuestione nuestra forma y manera de hacer las cosas.

Todo supervisor deberá asegurarse de que sus decisiones en áreas como las mencionadas se fundamentan en políticas escritas y aplicadas uniformemente evitando cualquier alegación de discrimen. Documente siempre la razón por la cual tomó tal decisión, sobre todo, cuando su imparcialidad pueda ser cuestionada.

Debe tener presente que las represalias producen daños en quien las sufre y que los daños producidos, ya sea por culpa o por negligencia, hay que resarcirlos. Por eso es importante que seamos cuidadosos con nuestras acciones.

¿Cuánto estaría dispuesto a pagar su patrono por venganza? Porque esto, hablando en arroz y habichuelas, es lo que significa la palabra represalia.

Ceder a la tentación de utilizar el poder de un puesto para ajustar inconformidades no sólo es incorrecto, sino puede y suele ser costoso.

En resumen, es recomendable que cuando vayamos a evaluar el trabajo o tomar decisiones sobre el manejo de una de esas personas especiales que excitan nuestras emociones, consultemos con un tercero. Así podremos asegurarnos que manejamos el asunto objetivamente. Recuerde que como dice el refrán, "lo cortés no quita lo valiente".

El futuro... cuenta con nosotros
Convención CPA 2007
Agosto 30- Septiembre 2
¡Inscríbete Hoy!