



17

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



U.S.E.R.R.A.

Estas son las siglas de la ley que regula la forma y manera en que se ha de proteger el trabajo de aquellos empleados que son activados a servir en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. Las mismas corresponden al United Service Employment and Replenishment Right Act del 1994.

U.S.E.R.R.A. es una legislación federal que junto al F.S.E., S.I.N.O.T., A.C.A.A., F.M.L.A. Seguro Choferil, Ley de Madres Obreras, entre otras, obligan a todo patrono a reservar el empleo por un periodo de tiempo. Esto incluye a todo patrono, persona natural o jurídica que le paga salario a alguien a cambio de que éste realice una tarea determinada, incluyendo al gobierno estatal y federal, así como corporaciones domésticas y foráneas.

Esta legislación adviene a tomar importancia ante el conflicto bélico que enfrenta la nación. Muchos patronos tendrán que recibir empleados que regresan, que esperamos que sea pronto, de su asignación en Irak. Entiéndase que U.S.E.R.R.A. cubre a todos los militares sean éstos asignados o no a la zona de combate. Protege al que va a adiestramiento, ejercicios en tiempo de paz, e inclusive en acciones de servicio como cuando se prestó ayuda después del paso del huracán Katrina.

Ningún patrono puede discriminar contra un empleado o candidato a empleo porque pertenece a la Guardia Nacional o a cualquier unidad de la Reserva de las Fuerzas Armadas. Inclusive, se prohíbe el discrimen contra un empleado que desee formar parte de las Fuerzas Armadas.

La ley prohíbe, no sólo el discrimen, sino cualquier acción de represalia o acciones dirigidas a afectar, o motivar que no se solicite o disfrute de los beneficios que da la ley. Claro está, que quien tiene el peso de la prueba será el empleado que alega el discrimen.

El empleado deberá presentar una notificación al patrono indicando que ha sido activado, si es posible 30 días antes de que esto ocurra. Debe exigir siempre las órdenes, como se conoce a este trámite popularmente. Aún así, se le exige al patrono que acepte cualquier notificación verbal. Recuerde que no le están solicitando autorización, sino que le están notificando que el empleado ha sido activado. Es su obligación dejarlo ir y reservarle su empleo.

A este empleado habrá que reservarle el empleo hasta cinco años, que comienzan a contar a partir del día en que comenzó su asignación. Durante

este tiempo el patrono deberá proteger la antigüedad del empleado, así como concederle cualquier cambio salarial acordado en el contrato de empleo o contrato negociado con alguna unión, además de los beneficios concedidos al resto de los empleados durante este tiempo como pensiones, planes médicos, seguros de vida o preferencias de horarios.

Una vez cumplida su asignación, el empleado deberá solicitar a su patrono, dentro del periodo de cinco años (a menos que aplique alguna excepción), el ser reemplazado. Si la asignación dura 30 días o menos deberá reportarse a trabajar a las ocho horas de haber regresado, si dura más de 30 días y menos de 180 tendrá 14 días después de completar su asignación para reportarse a trabajar. Para asignaciones mayores deberá examinar la ley.

Recuerde que hay activaciones que están sujetas a excepciones por lo que antes de tomar una decisión adversa, es recomendable consultar su abogado laboral. Se recomienda tomar la decisión más beneficiosa para el empleado, usando el sentido común.

La ley provee una serie de eventos que descalifican al empleado de su derecho legal a ser reemplazado, como sería una expulsión no honorable o por una corte marcial. Es importante señalar que esta protección no impide que el patrono despida por justa causa a un empleado aún dentro de los periodos de prohibición de despido: 180 días al que sirvió entre 30 y 180 días y un año al que sirva más de 180 días. Si el empleado incurriese en una conducta que justifique el despido, podrá hacerlo.

Es recomendable que el patrono tenga una política escrita y bien definida que establezca la forma y manera en que se va a manejar cualquier solicitud de licencia militar. Que cada supervisor y empleado conozca cuáles son sus deberes y derechos bajo U.S.E.R.R.A. Sólo así podremos asegurar que recibimos apropiadamente a esos compañeros que regresan de cumplir con su deber.

¡Inscríbete Ya!
787-622-0900