



Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



El Proceso para ventilar querrelas de discrimen

En Puerto Rico, está prohibido el discrimen por raza o color, origen, nacional o social, religión, sexo, edad, ideas políticas, afiliación política, matrimonio, impedimento físico o mental y obesidad entre otros.

Esto quiere decir que es ilegal despedir a una persona por el mero hecho de que es gordo, viejo, está embarazada o es comunista. Eso es ilegal. Violenta las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América y tiene consecuencias penales en algunos casos y económicas en aquellas ocasiones en que el perjudicado decide reclamar.

El término prescriptivo para llevar una acción de discrimen es de un (1) año. Esto quiere decir que la persona que entiende que ha sido discriminada tiene un (1) año a partir de la fecha en que ocurrió el incidente de discrimen para instar una querrela, generalmente ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (la Unidad).

Una vez presenta el querellante su reclamación ante la Unidad, ésta tomará en consideración que sea una controversia relacionada con el trabajo, que se presente la queja contra el patrono, que surja de una acción discriminatoria tipificada en alguna ley, que el que se queja desea que se investigue y que no haya prescrito la acción.

Luego de recopilar la información, la Unidad asesora al empleado para que formule la querrela. Para esto le da, generalmente, un formulario escrito que se completará con información del querellante, el querellado y la causa que fundamenta la acción de discrimen. Siempre se trata de poner una relación de los hechos que dieron lugar a la querrela con fechas, consecuencias y daños.

Esta querrela deberá estar jurada y firmada ante notario público o funcionario del Departamento del Trabajo. Una vez completada la querrela, firmada y jurada, la misma deberá ser notificada al querellado. Esto es, al patrono, quien deberá ser notificado de su derecho a presentar su posición, a estar asistido de un abogado, a presentar prueba documental o testifical, e indicarle cuánto tiempo tiene para así hacerlo. De esta manera, se cumple con el requisito constitucional de proveer un debido proceso de ley.

El querellante podría desistir en cualquier momento, pero hay querellas que por el interés público presente sólo podrán desistirse con permiso del Departamento del Trabajo. Ejemplo clásico de esto es el hostigamiento sexual.

Por otro lado, el querellante podría notificar a la Unidad que desea llevar

su caso al tribunal y solicitar una "petición para litigar". Una vez el Secretario del Trabajo autoriza la petición, se cierra el caso sin perjuicio del derecho que tiene el Secretario de intervenir en el pleito cuando así lo entienda necesario.

Es importante conocer que cuando el cierre administrativo del caso sea por falta de interés, éste será con perjuicio.

Hay que señalar que existen métodos alternos para la solución de conflictos que la Unidad puede utilizar. Estos métodos, como por ejemplo, la mediación, ayudan a resolver la controversia con prontitud, guardando siempre que el resultado sea justo. Los métodos alternos deberán siempre velar por la confidencialidad, neutralidad y voluntariedad, protegiendo así los derechos de ambas partes.

Si en el proceso de mediación no se obtienen resultados, se continuará con la investigación en el Departamento del Trabajo. Al continuar, se hará una conferencia para descubrir evidencia. En la misma, se examinan los documentos, testigos, e inclusive el investigador interroga a las partes.

Una vez se concluye el descubrimiento de evidencia, se determina si la querrela carece o no de méritos, y se expide un aviso de determinación de no causa. Esta determinación notificará a ambas partes que no hay causa probable para el discrimen.

Junto a esta notificación se le informa al querellante su derecho a solicitar reconsideración y a radicar una acción judicial dentro de un (1) año contado a partir de la notificación de la decisión o determinación.

Si por el contrario se determinase que se incurrió en prácticas discriminatorias se citará a las partes a una conferencia de conciliación. Ésta será presidida por un oficial examinador.

Observe que en la Unidad Antidiscrimen buscarán identificar si se dieron los elementos que conforman un discrimen ilegal y cómo conciliar las partes. No es su función adjudicar daños y perjuicios. Lo que nunca debe olvidarse es que éste es el mejor lugar para sentar las bases de un caso y probar que nunca hubo discrimen.

Recuerde que tanto el querellante como el Secretario del Trabajo pueden decidir ir a los tribunales y obviar el remedio administrativo. La mejor defensa será siempre tener una política escrita donde se prohíba todo tipo de discrimen, que incluya un proceso para manejar cualquier querrela que surja. Ésta y su fiel cumplimiento será la mejor defensa que tendrá su empresa o firma el día del juicio.