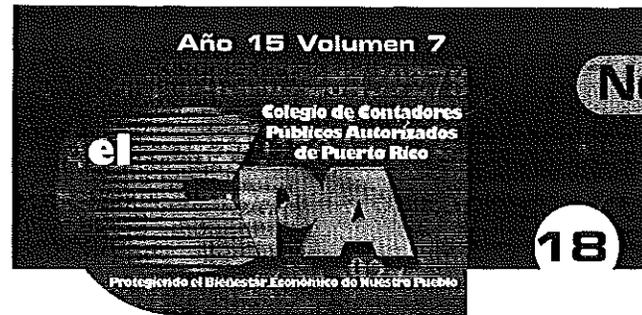


Notas sobre Recursos Humanos

De Valores,
Ética y
Represalias

Por: José G. Náter Gautier

En un momento tan crucial como el que estamos viviendo, las empresas han comenzado a crear conciencia de la importancia que tiene el crear mecanismos que ayuden a alinear los valores éticos del individuo con los de la propia empresa.

Muchas organizaciones han desarrollado sistemas de comunicación que les permiten a los empleados presentar de forma clara cualquier inquietud, duda o intranquilidad con los procesos o directrices recibidas. Esto, así como las encuestas y hasta la creación de departamentos que trabajan exclusivamente con controversias éticas son herramientas que las oficinas de Recursos Humanos están utilizando como medidas preventivas para manejar las controversias que se presenta cuando se plantea un conflicto de valores éticos, religiosos o morales.

Quizás, el primer paso para desarrollar un ambiente ético que cuente con el respaldo de los empleados sería el motivar a los mismos para que puedan presentar, sin ningún temor a represalias, lo que piensan de los procesos de trabajo y las políticas de la Empresa. Esto permitiría que de forma ordenada se presentara cualquier situación que pudiera ser controversial, antes que se produzca un daño irreparable.

Para los empleados es desalentador tener que observar algo que falta a la moral y ética sin poder plantear el asunto por miedo a posibles represalias. Inclusive, es el miedo a la confrontación con este tipo de asunto y al posible resultado, que existen personas e inclusive compañías enteras pagando el costo de la dejadez y laxitud en señalar lo que es apropiado o no en una empresa.

Ante estas circunstancias se han presentado varias alternativas como la creación de códigos de ética, que sirven como guías escritas sobre lo que es o no apropiado y la creación de leyes que prohíben el que se tome represalias contra personas que cometen o parecen haber cometido actos contrarios a las políticas y leyes que rigen una empresa. Además hay publicaciones orientadas a propagar lo que debieran ser valores éticos.

De todos, estoy convencido, el más efectivo es el tener y respaldar una política de puertas abiertas donde el empleado pueda discutir cualquier tema, asunto, duda y hasta opinión sobre lo que hace la compañía y cualquiera de sus miembros sin temor a represalias. Inclusive debe aceptarse con toda honestidad cualquier amenaza de denunciar irregularidades o incumplimiento de reglas, procedimientos o leyes y de esta manera tomar la iniciativa de corregir lo que pudiera estar manejándose inapropiadamente.

Cuando algo anda mal lo recomendable es corregirlo. No es apropiado esconder el problema o eliminar al que señalándolo nos ayuda mejorar. Darle la oportunidad a los empleados de presentar y corregir cualquier anomalía es darse la oportunidad de corregir a tiempo errores que podrían, en algunos casos, sacarnos del mercado o simplemente enmendar interpretaciones incorrectas de lo que sucedió o está ocurriendo.

¿Qué sucede si nuestros empleados no pueden presentar con libertad cualquier duda sobre actuaciones de la empresa o de algún miembro de esta? Pienso que la respuesta la tenemos todos.

A ningún supervisor le gusta que se cuestione su autoridad o que se le señale por un empleado que lo que está haciendo o pretende hacer es inmoral e ilegal. Por esta razón, es importante entender que es función de Recursos Humanos identificar si sus gerentes son de los que matan

al mensajero pensando que de esta manera el mensaje deja de existir. Reprimir el flujo de información sólo ayudará a agravar situaciones y hace más difícil la implantación de medidas remediativas.

En Puerto Rico está prohibido que un patrono despidiera, amenace o discrimine de alguna forma contra aquel que ofrezca o intente ofrecer a cualquier foro legislativo, judicial o administrativo, información siempre que sus expresiones no tengan carácter difamatorio. No se podrán afectar las condiciones de empleo, su compensación, ubicación o beneficios de un empleado por el mero hecho de este haber declarado o hecho expresiones en un foro legislativo, judicial o administrativo.

La persona que siente que está siendo víctima de represalias podrá instar una acción, para reclamar los daños reales así como las angustias que haya sufrido, dentro de los 3 años desde que ocurrió la violación, inclusive en los casos que aplique podrá pedir la restitución en su empleo. La mejor defensa será el haber documentado apropiadamente el proceso de disciplina seguido en cada caso. Sólo así podrá vencer la presunción que se establecerá cuando un empleado que haya participado en una actividad protegida sea despedido o alegue haber sido amenazado o discriminado en su empleo.

En Puerto Rico, tomar represalias contra los empleados en estas circunstancias en Puerto Rico, es un delito grave y el que fuere convicto podría encarar hasta 5 años de cárcel dependiendo las circunstancias en las que se haya desarrollado el caso (Artículo 2(b) de la Ley 115 de 20 de diciembre de 1991). Por otro lado, el empleado podrá instar una acción civil contra el patrono que viole la ley de represalia supra y reclamar los daños reales sufridos, las angustias mentales, los salarios dejados de percibir, la restitución en el empleo y los honorarios de abogados.

Para reclamar de manera exitosa el empleado deberá presentar evidencia de que ocurrió el despido, amenaza o discrimen por haber participado en una actividad protegida por la ley de represalia. Una vez presentado el caso por el empleado el patrono podrá alegar y probar que la razón para el despido fue una legítima y justificado y no un mero pretexto o capricho en represalia por este haber incurrido en la conducta protegida.

Para evitar el desperdicio de energía que significaría entrar en una controversia por haber tomado represalias las empresas están desarrollando un Código de Ética.

Estos ayudan a canalizar las dudas y preocupaciones de los empleados; le indican dónde deben ir, como presentar la situación, dónde aclarar sus dudas y mantienen la confidencialidad del asunto que se está manejando al mismo tiempo que se le deja ver al empleado que su asunto se toma con seriedad.

Encubrir asuntos éticos o legales nunca ha sido una buena alternativa ni a corto ni a largo plazo.

Corrección:

En nuestra pasada edición, en el artículo de Recursos Humanos, La Orientación al Nuevo Empleado, aparecen varios errores que deseamos corregir. En el segundo párrafo, segunda línea, debe leer "se presenta al empleado." En el cuarto párrafo, tercera línea debe leer "la información veraz fundamental en la forma de..." En el quinto párrafo, tercera línea debe leer "No es suficiente con decirle que estará en...". Nuestras excusas al Sr. Náter por los mismos.