

Cómo denunciar un trato injusto en el trabajo



Consulte la política de su empleador sobre el trato injusto en el trabajo

Su manual de personal debe contener un procedimiento claro a seguir. También puede tener consejos sobre diferentes tipos de trato injusto y si se trata de algo grave, como la discriminación.

Considere hablar con la persona en cuestión

Lo primero que debe considerar es si puede hablar con la persona que lo ha tratado injustamente. Esto puede no ser siempre apropiado o posible. Sin embargo, es posible que la persona en cuestión no siempre se dé cuenta de que su comportamiento es un problema.

Si habla con ellos, deberá explicar por qué su comportamiento es inapropiado. Sin embargo, debe mantener la calma y ceñirse a los hechos.



Plantear el asunto informalmente

Si no desea hablar directamente con la persona en cuestión, puede plantear el asunto informalmente a su superior jerárquico, siempre que no sea la fuente del problema.

Si no se siente cómodo hablando con su gerente, o si es él quien lo trata injustamente, identifique a otro gerente, a alguien de mayor rango o a un representante de recursos humanos.

No hay reglas escritas sobre cómo debe ocurrir esta conversación. Es posible que solo desee conversar o tener una reunión formal grabada. Alternativamente, puede hablar con su representante sindical si tiene uno.

Antes y después de una reunión informal

Antes de la reunión, puede ser útil considerar y anotar lo que quiere decir. También puede tener evidencia que podría traer, como capturas de pantalla o correos electrónicos.

También puede traer a alguien a la reunión con usted. Sin embargo, su empleador debe estar de acuerdo con esto a menos que se indique en su manual.

Finalmente, piense en soluciones y en lo que le gustaría como resultado.



En la reunión en sí, debe tener la oportunidad de explicar la situación, pero su empleador o gerente también debe tener la oportunidad de hablar.

En esta etapa, el objetivo es llegar a una solución de mutuo acuerdo. Sin embargo, tenga en cuenta que esto no siempre es posible.

Recuerde tomar algunas notas de lo que pasó y lo que se dijo en la reunión.

Presentar una queja formal por trato injusto en el trabajo

Si las cosas no mejoran, o son tan graves que una denuncia informal no es suficiente (por ejemplo, en el caso de una denuncia o alguna forma de agresión), el siguiente paso es presentar una denuncia formal.

Nuevamente, consulte el manual del empleado para ver qué dice sobre el procedimiento para esto. Tanto usted como su empleador deben seguir este procedimiento.

Ponga los hechos por escrito. Asegúrese de indicar que se trata de una queja formal y entréguesela a su gerente o a alguien de Recursos Humanos. Haz esto tan pronto como sea posible.

Su empleador debe invitarlo a una reunión lo antes posible, y normalmente dentro de los cinco días. Tiene derecho a llevar a alguien con usted a esta reunión, como un colega o un representante sindical.

Al igual que con una reunión informal, considere lo que quiere decir con anticipación y qué evidencia tiene. Su empleador debe informarle el resultado poco después de la reunión, a menudo dentro de las 24 horas.



Apelando la decisión

Si la reunión formal no resuelve el asunto de una manera que le satisfaga, puede apelar.

Informe a su empleador. Deben organizar una reunión de apelación lo antes posible. El representante del empleador debe ser alguien diferente y de más antigüedad que antes.

También tiene derecho a traer a esta reunión a un colega o representante sindical.

Su empleador debe informarle el resultado tan pronto como sea posible después de la reunión.

Escalar un caso relacionado con un trato injusto en el trabajo

Si aún no está satisfecho, el siguiente paso puede ser presentar un reclamo en un tribunal laboral. La mayoría de los reclamos luego se remiten a la mediación para tratar de resolver el asunto sin necesidad de una audiencia.

Buscar asesoramiento profesional con respecto al trato injusto

Los casos de trato injusto inevitablemente presentarán o tocarán temas sensibles y emotivos, lo que puede resultar en estrés y complicaciones. Por



CARLOS LUNAR



lo tanto, buscar asesoramiento legal antes o durante la presentación de un caso es un paso práctico para comprender y presentar su queja.

Como abogado experimentado en derecho laboral tiene el conocimiento y la experiencia para ayudarlo a comprender su situación y ayudarlo a presentar su queja a su empleador.

Ya sea que sea víctima de discriminación o necesite dar el último paso adicional para buscar una reparación en el tribunal, le puedo brindar el asesoramiento pragmático y el conocimiento legal que necesita para representarse a sí mismo de manera justa y precisa.

Para una conversación inicial sobre sus circunstancias, póngase en contacto hoy.

Publicado en...

Actualizaciones: Para empleadores: Intimidación y acoso | Cuestiones disciplinarias | Tribunales