

Evaluación de un incidente en el lugar de trabajo por represalias

4 elementos necesarios para determinar la existencia de represalias	Preguntas para evaluar un incidente en el lugar de trabajo por represalias
Actividad protegida Para estar protegido contra represalias, un trabajador debe ejercer un derecho otorgado por la ley.	Quién: ¿Quién participó en la actividad protegida? Qué: ¿Qué actividad protegida específica se llevó a cabo? Dónde: ¿Dónde se llevó a cabo la actividad protegida? Cuándo: ¿Cuándo tuvo lugar la actividad protegida? ¿Cuándo se planteó la preocupación? Por qué: ¿Por qué participó la persona en esta actividad? ¿Qué lo motivó? ¿Por qué el denunciante creía que su preocupación era una actividad protegida? Cómo: ¿Cómo se planteó la preocupación? (Correo electrónico, en persona, mensaje de texto) Amenaza de inmigración: ¿Los trabajadores o un compañero de trabajo denunciaron alguna práctica laboral ilegal (robo de salario, violaciones de seguridad, etc.) antes de que se hiciera la amenaza de inmigración? ¿El trabajador estuvo involucrado en alguna organización, participó en alguna investigación o presentó denuncias ante alguna agencia?
Conocimiento del empleador. El empleador debe tener conocimiento directo o a través de un representante del empleador de la actividad protegida del trabajador.	Quién: ¿Quién sabía acerca de la actividad protegida? Qué: ¿Qué prueba existe de que alguien estaba al tanto de la actividad protegida? Dónde: ¿Dónde existe la prueba? (Posesión del empleado o del empleador, correo electrónico, teléfono de alguien) Cuándo: ¿Cuándo se enteró el empleador de la actividad protegida? Por qué: ¿Por qué se enteraron de la actividad protegida? (¿Es su responsabilidad conocer esa información?) Cómo: ¿Cómo se enteró el empleador de la actividad protegida? Amenaza de inmigración: ¿Conocía el empleador el estatus migratorio del trabajador o supuso cuál era su estatus o el de su familiar? ¿Se hicieron comentarios sobre el estatus migratorio o los documentos del trabajador o de su familiar?
Acción adversa Acción negativa tomada por un empleador contra un trabajador por participar en una actividad protegida.	Quién: ¿Quién tomó la decisión de tomar la acción adversa? (nombre y cargo) Qué: ¿Qué acción o acciones adversas se tomaron? Dónde: ¿Dónde se produjo la acción adversa? (Edificio de oficinas, oficina privada, reunión presencial, reunión virtual o conversación telefónica) Cuándo: ¿Cuándo se produjo la acción o acciones adversas? ¿En qué momento de la cronología de los hechos se produjo la acción adversa en relación con la actividad protegida? Cómo: ¿Cómo se comunicó la acción adversa? (Llamada telefónica, correo electrónico, mensaje de texto, carta, reunión presencial o virtual) Amenaza de inmigración: ¿El empleador amenazó con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración o lo hizo realmente? ¿El empleador solicitó o volvió a verificar los documentos de inmigración en un momento o de una manera que no era necesaria?
Relación causal: Debe establecerse una relación causal entre la actividad protegida y la acción adversa.	Quién: ¿Quién sabía de la actividad protegida? ¿Quién tomó la acción adversa? Qué: ¿Qué razones daría el empleador para justificar la acción adversa? Cuándo: ¿Cuándo ocurrió la acción adversa? Cuánto: ¿Cuánto tiempo ha transcurrido entre la actividad protegida y la acción adversa? Amenaza de inmigración: ¿El empleador amenazó con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración o lo hizo? ¿El empleador solicitó o volvió a verificar los documentos de inmigración en un momento o de una manera que no era necesaria?

Evaluación de un incidente en el lugar de trabajo por represalias

