

Políticas laborales de Trump crearán caos, confusión y consternación

Los temas de diversidad, equidad e inclusión son los afectados bajo las nuevas decisiones

- [Carlos Aponte Inostroza. EL VOCERO](#)

Ante las nuevas políticas laborales que ha anunciado el presidente de los Estados Unidos Donald Trump sobre cambios en los temas de diversidad, equidad e inclusión en espacios laborales, el abogado laboral y portavoz de la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos (SHRM), Alfredo Hopgood, en conversación con **EL VOCERO**, aseguró que tales políticas crearán un ambiente de caos, confusión y consternación tanto a nivel federal como local.

Y es que, de acuerdo con el portavoz de SHRM, el presidente de los Estados Unidos ha estado tomando decisiones en torno a temas laborales que han trastocado el ambiente de trabajo. Como ejemplo, mencionó la destitución de dos comisionadas de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y la reciente orden ejecutiva que exige que se derogue la guía de la EEOC, que trabajaba con el acoso laboral, principalmente.

La guía fue creada hace décadas, indicó Hopgood, y en abril de 2024 fue actualizada al incluirle aspectos sobre el derecho de las personas a que no se les hostigue en el lugar de trabajo por su identidad de género. Sin embargo, la administración de Trump no solo eliminó ese particular, sino que descartó la guía completa de 189 páginas para crear una nueva. El documento descartado tenía 77 ejemplos específicos de hostigamiento por concepto de identidad de género, además de acoso religioso, por edad, impedimento físico y mental. También, presentaba las variedades de acoso por raza, sexo o nacionalidad.

“Para mí, lo que está haciendo es una barbaridad. Algunas de estas medidas constituyen un claro abuso de poder que está excediendo los poderes de la presidencia. Algunas de estas medidas son sin precedentes y lo que está provocando con las mismas son las tres C: caos, confusión y consternación. Hay mucho caos, mucha confusión y muchísima consternación con todas estas medidas, y el impacto que va a tener en el lugar de trabajo”, sostuvo el licenciado laboral.

A preguntas de **EL VOCERO** sobre si estas acciones abonan a crear un ambiente vulnerable en los espacios de trabajo, Hopgood respondió en la afirmativa y mencionó que impacta el gobierno federal, el sector privado y todos los patronos cubiertos por esta guía, pues al Trump eliminar protecciones de los transexuales se ha llevado de un solo golpe las protecciones a los empleados por razón de edad, impedimento físico y creencia religiosa.

“Esto va a tener un impacto en los lugares de trabajo porque las personas se van a sentir impunes ante esta situación de que no pueda haber acción a nivel de EEOC por ese tipo de conducta”, resaltó.

Asimismo, informó que hay dos órdenes ejecutivas adicionales en las cuales Trump da instrucciones a las agencias de gobierno, incluyendo el EEOC, a que vayan detrás de los patronos privados utilizando la palabra combatir, por lo que se puede ver al EEOC radicando ante los tribunales contra los patronos

privados por tener políticas de diversidad, equidad e inclusión, los cuales a juicio de Trump y el EEOC son ahora ilegales.

Hopgood indicó que entiende que Puerto Rico está expuesto al mismo caos y confusión que Estados Unidos, ya que el EEOC tiene presencia y están activos en la Isla.

“Muchas personas se van a sentir impunes. Dicho sea de paso, esto choca con leyes que hay en Puerto Rico”, sostuvo Hopgood.

El abogado laboral explicó que el País tiene varias leyes que prohíben el acoso laboral que datan del 2020, como la Ley 90-2020, también se encuentra la Ley 22 del 2013, en la que se reconoció el derecho a las personas a estar libre de discrimen en el lugar de trabajo por su orientación sexual o por su identidad de género.

“Si tenemos estas leyes en Puerto Rico que imponen deberes, ahora tenemos un mandato del presidente y del nuevo EEOC de hacer lo contrario, entonces ¿a quién le hacemos caso?”, acotó.

Retiro de empleados

Hopgood, a quien le parece interesante la propuesta del presidente de los Estados Unidos de otorgarles hasta el 6 de febrero del 2025 a los empleados federales que opten por retirarse, subrayó que las consecuencia de que millones de trabajadores se vayan permitiría a Trump llenar las vacantes con personas leales a él y a su ideología.

“Con todas estas personas puede llenar todas las agencias de gobierno con un ejército de personas a fines con su mentalidad y estilo, y ese va a ser el impacto en realidad, que va a tener en las distintas comunidades, estados y jurisdicciones a personas de su mismo pensar”, comentó.

Resaltó que no es el mismo caso con los empleados que formaron parte de las divisiones de Diversidad e Inclusión, los cuales si no se acatan al retiro serán cesanteados.

Medidas para no caer en incumplimiento

A preguntas de este medio sobre las medidas pueden tomar los patronos en Puerto Rico para no caer en incumplimiento con las nuevas políticas laborales, Hopgood indicó que es un tema complejo en la que no habrá ninguna solución libre de riesgo cuando obligan a seguir leyes federales o estatales.

“Los patronos deben revisar sus políticas de diversidad e inclusión con sus abogados para evaluar cómo minimizar los riesgos, pero mi exhortación es a que se preserve el objetivo de mantener un espacio de trabajo con respeto, armonía y trato civil entre los compañeros de trabajo. Los lugares de trabajo no se pueden convertir en un infierno por estos caprichos”, puntualizó.