



Reducción de Personal

"Hay dos maneras de llegar al desastre: una, pedir lo imposible; otra, retrasar lo inevitable" (Francisco Cambó)

Estamos en tiempos de gran dificultad económica. Tiempos que exige tomar decisiones que determinarán quién sobrevive o no a esta crisis.

Es en momentos como éstos que muchos empleadores tienen que enfrentar la difícil situación económica y como ésta los obliga a confrontar el hecho de que hay que dejar ir a empleados.

En Puerto Rico este proceso está regulado por la Ley #80 del 30 de mayo de 1976. En esta ley se determinan las reglas que deben aplicarse cuando hay que decidir a quién se despide porque la situación económica no permite retener todos los empleados de la plantilla.

El proceso será sencillo o complejo, dependiendo del grado de organización en que se encuentre la administración de sus Recursos Humanos. Algunas recomendaciones son las siguientes:

1. Asegúrese de tener bien identificadas las clasificaciones ocupacionales. Recuerde que usted debe tener una lista de empleados por orden de antigüedad en cada clasificación.
2. No olvide que para el cómputo de antigüedad se toma todo el tiempo que lleva el empleado en la empresa y no el que lleva en el puesto o clasificación que ocupa al momento de la reducción de personal.
3. Si va a utilizar el criterio de capacidad o calidad de trabajo en lugar de antigüedad, asegúrese de que su sistema de evaluación es uno que mide objetivamente las diferencias en la eficiencia, calidad y capacidad del trabajo entre un empleado y otro. No tome riesgos. Si no está seguro, use el criterio de antigüedad.
4. Aunque la ley no aplica a empleados temporeros, es recomendable que antes de separar empleados a tiempo indefinido sustituya a los temporeros.

La antigüedad es el tiempo que ha trabajado un empleado ininterrumpidamente para la empresa. Esto es, que si usted trabajó cinco años para una compañía y renuncia, interrumpió su antigüedad. En el caso de regresar a trabajar, comenzaría a contar un nuevo periodo, aunque sea con la misma compañía.

La Ley 80 define como justa causa para el despido el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Es importante recordar que si el cierre es total y permanente, no hay que cumplir con ninguna de las disposiciones de la Ley 80. Si el cierre es total y temporero, en el futuro habrá que reemplazar los empleados cesanteados en estricto orden de antigüedad.

Todo cierre de operación, división o negocio presenta retos para los empleadores y administradores. En momentos como éstos las emociones atacan a quien por razón del puesto que ocupa le corresponde ejecutar este tipo de decisión.

Observaciones:

1. No piense en la reducción de personal como algo técnico legal. Debe examinarse detenidamente la dirección que tomará la compañía o negocio al dar este paso. ¿Cómo se va a trabajar con el personal que sobrevive a la crisis? ¿Cómo queda usted emocional y profesionalmente? ¿Es ésta la verdadera solución de su problema? ¿Qué pierde y qué gana?

2. Es imperativo que se proteja a la empresa de la tentación de cuidar el trabajo a éste o aquel empleado. Recuerde que además de la Ley 80 (Mesada), hay otras leyes que regulan el empleo. Leyes como Age Discrimination in Employment Act., la Ley 100 del 30 de junio de 1959 que prohíbe el discrimen, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, entre otras. La mejor forma de protegerse es seguir un estricto criterio de antigüedad por clasificaciones. Planifique con sus asesores cada paso que va a dar. Ensaye antes de actuar.

3. Abra la comunicación. Sea claro, preciso y honesto. Sólo así evitará las especulaciones. Recuerde que de aquí en adelante, sólo trabajando en equipo podrá competir.

4. Procure definir quién, y cómo se hará el trabajo de quienes ya no están. Este proceso deberá ser transparente para los clientes. Asegúrese de que todos saben qué se espera que ellos añadan a su lista de tareas. Sea específico y discuta las nuevas descripciones de deberes. No suponga nada.

La reducción de personal es un evento legal y de ajuste organizacional cargado de emociones por lo que es importante que se atiendan las dos caras del asunto con mucho cuidado. El éxito del proceso estará en cómo se maneje el cambio y se logre mantener una actitud positiva dentro de un evento tan negativo.

Lo que sí no podemos hacer es dejar para mañana lo que tenemos que hacer hoy. Procrastinar puede ser la diferencia entre un malestar temporero y un desastre permanente.