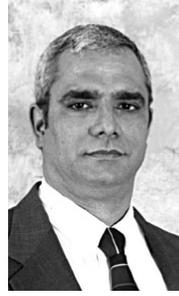


# Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

## Cuándo se justifica el Despido y cuándo No: La Jurisprudencia

*Muchos que equivocaron el camino, culparon al camino.  
José Narosky*

El despido o terminación unilateral del contrato de empleo está regulado en Puerto Rico principalmente por la ley 80 del 30 de mayo de 1976.

Los tribunales (estatal y federal) se han expresado en innumerables controversias interpretando lo que es Justa Causa para el despido. A continuación les presento algunas de sus conclusiones luego de controversias, cuando el despido se justificó.

- Se justifica el despido si el empleado agrede a un compañero de trabajo. Aunque el agredido hubiera bromeado con el agresor.
- Se justifica el despido si un empleado no entrega el dinero cobrado o no registra el dinero cobrado en su ruta de trabajo.
- Se justifica el despido si un empleado hostiga sexualmente a un compañero/a de trabajo.
- Se justifica el despido si un empleado mantiene un patrón de tardanzas, ausencias excesivas, esporádicas así como el pobre desempeño.
- Se justifica el despido si un empleado comete repetidos errores que provoca reproceso constante por su negligencia, incompetencia o ineficiencia.
- Se justifica el despido de un empleado que en un seminario interrumpe continuamente con burlas, críticas y mofándose de las habilidades del conferenciante.
- Se justifica el despido de un gerente por mantener una relación de adulterio con un supervisado cuando el cónyuge del supervisado trabaja en la misma empresa.
- Se justifica el despido de un supervisor al que se le dan instrucciones de mantenerse alejado de una empleada que lo acusó de hostigamiento sexual y éste no cumple con dichas instrucciones.
- Se justifica el despido cuando se demuestra que la negligencia, incompetencia e ineficiencia del empleado lo convierte en un riesgo para el patrono y para terceros.
- Se justifica el despido de un empleado ascendido a supervisor y ya en la posición no tiene las habilidades y competencias que exige el puesto. No hay que regresarlo al puesto que ocupaba antes.
- Se justifica el despido de un gerente que incurre en una serie de deficiencias y errores en sus informes creando fricción entre el personal.
- Se justifica el despido de un empleado quien por su mal juicio, deshonestidad y grave falta de cuidado pone en riesgo la empresa (incurre en violación de la ley) o pone en riesgo la vida y salud de clientes y/o empleados.

- Se justifica el despido de un empleado que presenta un problema de ausencias injustificadas e incumple sus obligaciones contractuales.
- Se justifica el despido de un empleado que roba a su empleador.
- Se justifica el despido de un supervisor que fue objeto de acciones disciplinarias por incumplir los procedimientos establecidos y las normas, lo que demuestra su actuación deficiente y el desprecio de sus responsabilidades.
- Se justifica el despido de un empleado que miente en la solicitud de empleo una vez analizada la intensidad y deliberación; continúa negando que mintió el tiempo transcurrido desde la mentira; y si haber dicho la verdad lo descalificaba.

### Cuando NO se justificó:

- No se justifica despedir a un gerente de una empresa porque hizo una copia de la llave de la oficina del gerente general sin ser autorizado.
- No se justifica el despido por falta de confianza porque el cónyuge trabaja con un competidor. La falta de confianza sólo justificará el despido cuando se fundamente con hechos objetivos como demostrada negligencia o ineficiencia.
- No se justifica el despido de un empleado por dejar pan expirado en las góndolas de la tienda.
- No se justifica el despido por falta de confianza de un gerente nombrado por la anterior Junta de Directores por el mero hecho de tener conflictos personales con miembros de la nueva Junta.
- No se justifica el despido de un empleado que dio positivo al uso de cocaína porque la prueba se hizo por muestra de cabello en vez de orina como se establece en la ley #59 de 1976.

Como verá, el principio a seguir siempre será evitar que el empleado sea despedido caprichosamente y sustituido por otro sin que la razón esté relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa.

No hemos pretendido abarcar, como se habrá dado cuenta, todo tipo de ruptura del contrato de empleo. Observará que sólo hemos discutido las razones imputables al empleado.

No debemos olvidar que también el contrato de empleo podría terminar por actos del patrono dirigidos a forzar al empleado a renunciar (despido constructivo), o condiciones imputables al patrono o a la situación económica de la empresa o negocio, que justificarían hacer cambios en los Recursos Humanos.