



# Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

## ¿Despido?

*“Los pensamientos con el consejo se ordenan” Prov. 20.18*

Nuestro más alto tribunal se ha expresado sobre el despido. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha emitido tres decisiones que aclaran conceptos con los que chocamos diariamente. ¿Qué debo observar en mi análisis antes de ejecutar un despido? ¿Cuándo aplica la Ley 80 (mesada) en un contrato temporero? Y ¿Qué es un despido constructivo?

Es política pública que todo despido sea justificado, por lo que recomendamos que añada a su análisis la información y los ángulos observados en los siguientes casos:

### **CASO 1 – Carmen Hernández vs The Taco Maker, Inc. #2011TSPR42**

En el caso de un despido, es importante prestar especial atención a:

En los testimonios de los posibles testigos, si surgiese una reclamación, si usted nota contradicciones o incongruencias, debe presumir que el despido no se sostendrá.

La falta de manuales y reglas de conducta escritos y entregados al empleado es una falta lamentable. Recuerde que éstos indican qué conductas no son aceptadas y las consecuencias de incurrir en éstas. Es aquí donde el empleado conoce qué se espera de él y qué comportamiento debe evitar para que la empresa tenga un ambiente de armonía y seguridad, el cual propicie un buen y normal funcionamiento.

Es importante la presencia de un sistema de evaluación del desempeño de los empleados. El tener un sistema de evaluación objetivo y consistentemente ejecutado acentúa la credibilidad del patrono en el proceso de dilucidar conflictos y/o patrones negativos de conducta. Recuerde que hechos aislados—salvo en el caso de faltas mayores como robo, agresiones a compañeros, sabotajes, entre otros—no justifican el despido inmediato.

Considere los precedentes. Observe qué medidas se han tomado anteriormente con hechos similares. Si anteriormente a empleados que cometieron el mismo error se suspendieron y no se despidieron, cuidado, podría estar sentando las bases para una acción de discrimen. No olvide que el que despide tiene el peso de probar que su acción está justificada.

Es recomendable que haga siempre una buena investigación y levante la evidencia que sostiene el despido antes de ejecutarlo. Sólo así evitará las consecuencias de un despido injusto y/o ilegal.

### **CASO 2 – López Fantauzzi vs 100% Natural #2011TSPR 40**

La Ley 80 del 30 de mayo de 1976 no es de aplicación a em-

pleados que hayan sido contratados para un proyecto por cierto tiempo, o para una obra determinada. En el caso de terminar el contrato de empleo temporero sin justa causa, el trabajador tiene derecho a reclamar:

Los daños sufridos sobre la base de los salarios dejados de recibir por motivo del despido.

Cualquier otro daño que pueda ser relacionado al despido.

La excepción a esta regla se construye únicamente cuando las circunstancias en la contratación crean una expectativa de continuidad o dan la apariencia de un contrato a tiempo indefinido. Es por eso que se recomienda que los contratos temporeros sean temporeros. Evite estar renovándolos mensual o anualmente, pues hacerlo podría interpretarse como un subterfugio para evadir la responsabilidad de la citada Ley 80.

Recuerde que para que un contrato sea a término fijo, éste debe:

Hacerse por escrito.

Otorgarse durante el primer turno de trabajo del empleado.

Que se haga constar en el mismo que:

Va a sustituir a un empleado en alguna licencia

Se hace para cubrir tareas de duración cierta

Se hace para cumplir aumentos de producción y/o alguna actividad de duración cierta.

### **CASO 3 – Félix A. Rivera vs The Fuller Brush Co. of PR #2011TSPR25**

El despido constructivo o tácito es el que se construye cuando se realizan tareas y/o acciones que van dirigidas a inducir o forzar a renunciar a un empleado. Ejemplo de esto es imponer condiciones onerosas, reducir el salario, rebajar al empleado de categoría (demotion), o someterlo a humillaciones. Son conductas y condiciones que obligan al empleado a renunciar. Son actos de un empleador que van encaminados a hacer que el empleado deje su puesto en la compañía.

En estos casos, el empleado sólo tendrá que probar que la única alternativa razonable que tenía para preservar su dignidad era renunciar. Recuerde que en Puerto Rico se presume que todo despido es injustificado. Establecida esta presunción, es el empleador quien viene obligado a rebatir con evidencia que el hecho presumido es falso.

Terminar un contrato de empleo es un proceso donde obviar un paso, tomar un atajo para salir de una persona, u obligar a que el empleado renuncie, no es recomendable. El despido, por sus terribles consecuencias sociales, es uno de esos actos que no se deben ejecutar sin sopesarlo en la balanza de la justicia.