



Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Y ¿que hago?... ¿lo despido?

En Puerto Rico, todo empleado puede renunciar a su trabajo cuando quiera. Esa renuncia se convierte en la ruptura unilateral del contrato de trabajo. Todo esto, a pesar de que en la mayoría de los contratos de empleo se acuerda la obligación de conceder un tiempo razonable, generalmente 15 días laborables, antes de abandonar un puesto.

Esto no es una práctica usual, pues la gran mayoría de las personas abandonan su trabajo por distintas razones, luego de presentar su renuncia, sin tomar en cuenta el perjuicio que esta acción provoca en el buen y normal funcionamiento de una organización o negocio. Se podría argumentar si se pueden recobrar los daños que provoque un abandono inmediato del trabajo.

Los patronos no toman ninguna acción para remediar esta situación. Sin embargo, lo mismo no aplica a la inversa.

El derecho que tiene un patrono a protegerse de los daños que provoca un empleado incompetente o irresponsable está limitado. Incluso, en muchas áreas no está claro y las agencias gubernamentales que regulan esta área lo agudizan al interpretar que su rol es defender al empleado en lugar de aplicar las leyes y reglamentos objetivamente.

Si bien es cierto que hay una expectativa razonable de que a todo empleado se tratará de forma justa, razonable y con buena fe, no es menos cierto, que todo patrono tiene una expectativa de que sus empleados sean responsables, asistan a su trabajo todos los días asignados, eviten el ausentismo en exceso y cumplan con la razón de ser de su contrato de empleo.

Entonces, ¿cuál es la política pública? ¿Disuadir los despidos de trabajadores en la empresa privada? ¿De cuáles trabajadores? ¿De todos los responsables y cumplidores, así como los irresponsables que faltan en exceso, violentan las normas de convivencia más elementales, conscientes de que no va a suceder nada por lo costoso que resulta despedirlos?

Aunque ésta no ha sido la intención del legislador, el perpetuar la visión anacrónica de indefensión del obrero ante el patrono (lo que inspiró las leyes del trabajo) está resultando en una camisa de fuerza que mina la capacidad de competencia de una empresa.

Nadie debe ser despedido sin justa causa, nadie debe ser despedido caprichosamente. Igualmente, nadie debe faltar caprichosamente, o no llegar a tiempo a su lugar de trabajo, o hacer un trabajo que resta en lugar de añadir valor a la empresa.

La Ley 80 de 30 de mayo de 1976 comienza por decirnos que para llevar a cabo un despido debe existir un patrón de conducta impropio y desordenado. Una conducta impropia y desordenada es la que se repite una y otra vez para que conforme el patrón que justificará el despido.

Son conductas impropias y desordenadas las continuas peleas y discusiones con su supervisor, o con miembros de la gerencia, o el ausentarse sin justificación, o el llegar tarde continuamente. Pero no son causa de despido hasta que se conforme un patrón. El patrono tiene que dedicar parte de su tiempo al manejo del capital humano que reiteradamente

presenta conductas que interrumpen la armonía en el lugar de trabajo, aumentando con sus actitudes los costos de producción.

¿Existen faltas que ameritan el despido sin que las mismas se repitan varias veces? La respuesta es sí; los ejemplos clásicos son: (1) La agresión a un compañero o supervisor durante horas laborales y en las instalaciones de la empresa (2) El hostigamiento sexual, y (3) La apropiación de la propiedad de la empresa. Todas éstas son actividades que alteran el clima de paz y tranquilidad necesario para mantener un ambiente de productividad en toda organización.

Otra causa que justifica el despido sucede cuando un empleado no rinde su trabajo, lo hace tarde, y/o negligentemente. Este es un empleado incompetente. Ejemplo de esto sería un supervisor incapaz de controlar una situación o que sus decisiones causen daño a la empresa o produzcan daño económico (pérdidas). También podemos incluir al empleado que conscientemente se dedica a obstaculizar o a hacerle la vida difícil a su supervisor o a otro empleado, ocasionando con su actitud que todo salga más costoso.

El "issue" está en definir por qué estamos despidiendo al empleado. ¿Por cuál conducta o conductas? ¿Violenta las reglas de conducta? ¿Rompe el buen y normal funcionamiento de la empresa? ¿Qué haría una persona prudente y razonable? Todo esto contesta lo necesario para justificar un despido.

Para bien o para mal, en Puerto Rico, salvo raras excepciones, el patrono no puede terminar unilateralmente la relación patrono-empleado sin pagar lo que el legislador entendió son los daños que produciría un despido injustificado al empleado.

Por eso es tan importante que se presente y pruebe el costo de los daños que provoca un empleado que no cumple con la razón de su puesto, porque no asiste a su trabajo, porque genera un ambiente negativo con sus actitudes, por sus continuas tardanzas, insubordinaciones, o simplemente por su incompetencia.

No hacer una investigación completa que determine exactamente por qué se va a despedir a un empleado, puede resultar en una economía de tiempo y dinero muy costosa. Primero, porque terminará pagando una mesada, si no fuese probada la justa causa para el despido. Segundo, porque suelen pasarse por alto asuntos que podrían conformar un despido ilegal que generalmente son acciones mucho más costosas.

Por todo lo cual, antes de tomar la decisión de despedir a un empleado asegúrese de:

1. Investigar todos los hechos que provocan en usted la convicción de que hay que despedir al empleado
2. Consultar con la Oficina de Recursos Humanos
3. Estudiar la posibilidad de rehabilitar al empleado
4. Hacer un análisis de costo-beneficio de dicha acción

Luego de estos pasos, usted estará listo para tomar la decisión y ejecutarla. Recuerde que hay razones que le pueden parecer justas, pero están prohibidas por la Ley.