

# Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

## Derecho de Retención

La Ley 80 de 30 de mayo de 1976 establece el proceso a seguir cuando es necesario hacer una reducción de personal. Dice la ley que será justa causa para el despido cuando el empleado:

1. Presenta un patrón de conducta impropia y desordenada
2. Rinde el trabajo deficiente, tardío y/o negligentemente
3. Violenta las normas de calidad del producto que se produce o maneja
4. Violenta las reglas de conducta y reglamentos razonables, siempre que se hayan entregado por escrito.

Además, se justificará el despido provocado por:

1. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del negocio.
2. Cambios tecnológicos o de reorganización y los cambios en los servicios rendidos.
3. Reducciones de personal que se hacen necesarias como consecuencia de una reducción en la producción, en las ventas o en las ganancias anticipadas que prevalecen al momento de ocurrir los despidos.

En todas estas instancias se entiende que la terminación de empleo no es una caprichosa. Por lo que, si la situación económica exige cambios administrativos como es la reducción de personal, habrá que retener a los empleados de mayor antigüedad en su clasificación. O sea, que de haber dos empleados en una clasificación, se retendrá al de mayor antigüedad en esa clasificación en particular.

Si la empresa viene obligada a cerrar operaciones, el despido de todos los empleados estaría justificado y el patrono no tiene que pagar mesada (Ley 80, supra).

Por otro lado, cuando el cierre es uno parcial y sólo conlleva una reducción de las operaciones, se levanta la obligación de retener a los empleados de mayor antigüedad o a los más eficientes y capaces, para continuar con las operaciones de la empresa.

La antigüedad de un empleado se define como el total de años de servicio en la empresa. Aunque la ley establece que se contará la antigüedad en la clasificación ocupacional a ser reducida, el cómputo se hará incluyendo los años que el empleado ha trabajado en la compañía.

Si el empleado trabajó como Oficinista de Recursos Humanos por seis años, y fue ascendido a Supervisor de Servicio donde ha trabajado por un año, su antigüedad será de siete años en su última clasificación. Si hubiere que reducir supervisores, se retendría a este Supervisor con preferencia sobre los que llevan menos de siete años en esa misma clasificación.

El bumping, esto es, que el empleado de la clasificación A desplace al empleado de la clasificación B, está prohibido. No podemos regresar o cambiar al empleado a otra clasificación para retenerlo, desplazando así a uno de menor capacidad en la nueva clasificación.

En los talleres de trabajo que tienen unión existe el concepto de "super antigüedad". Esto es, que al personal que ocupan puestos de delegados o representantes de la Unión contratante no le aplicará el concepto de antigüedad, manteniendo su puesto aunque haya empleados con mayor antigüedad.

No habrá obligación de observar el criterio de antigüedad en aquellas cesantías que duren menos de tres meses. La reducción de personal por un período de tres meses o menos no constituye una terminación, por lo que se podrá retener al personal que usted quiera.

Claro está, si la empresa decide pagar por la separación una cantidad igual o mayor a la establecida no tendrá que seguir el criterio de antigüedad ni ninguno otro. La objetividad del criterio de antigüedad es una defensa contundente que protege a la empresa de cualquier alegación de discrimen que pudiera surgir por la suspensión de empleados.

Siempre que las empresas se vean obligadas a reducir personal, los líderes van a tratar de retener a los mejores empleados aun cuando el concepto de antigüedad establece que se retienen a los más antiguos, no a los mejores. Es por esta razón que la Ley 80 permite que se utilicen otros criterios como sería el caso en que existe una diferencia clara e inconcusa en la calidad o eficiencia del empleado con menor antigüedad, o sea que no hay duda alguna de la diferencia. Si ese fuese el caso, no habrá que seguir el criterio de antigüedad ni pagar mesada.

Continúa en la pág. 26

## Continuación Notas de Recursos Humanos

Por otro lado, si su empresa posee un sistema de evaluación de desempeño robusto y consistente, capaz de medir objetivamente la calidad del trabajo de los empleados, la calidad del trabajo podría ser el criterio a seguir.

Este es un criterio bastante seguro, sobre todo cuando el empleado ha sido evaluado por varios años y distintos supervisores. El que la evaluación no se haya hecho por motivo de la cesantía, o que se permita al empleado documentar cualquier inconformidad, añade a la objetividad de este criterio.

Finalmente, es importante analizar en el proceso la legislación tanto federal como estatal que prohíbe el discrimen. Leyes como las que prohíben el discrimen por razón de raza, color, edad, género, origen social, origen nacional, creencias religiosas, políticas o impedimentos físicos o mentales, tienen que ser evaluadas en el proceso. Qué impacto adverso tendría en grupos protegidos el criterio a utilizarse.

Claro está, el criterio de antigüedad es el más objetivo y seguro para manejar cualquier alegación de discrimen. Todos estarán impactados por el riesgo que conlleva el grado de subjetividad que exista en el criterio a usarse.

Es recomendable que en este proceso usted escuche todas las opiniones contrarias a sus deseos. Repase con detenimiento el Older Workers Benefit Protection Act, y toda la legislación que protege a los empleados contra despidos discriminatorios.

Los mapas que señalan el camino a seguir son:

1. Listas de puestos vacantes.
2. Posibles necesidades de personal que surgirán antes de los 6 meses de haberse ejecutado el proceso.
3. Listados de antigüedad por departamentos y por clasificación de puesto.
4. Listados del personal retenido.
5. Evidencia documental del proceso y criterios seguidos.

No debemos olvidar que este es un proceso de gran contenido emocional tanto para los que se van como para los que se quedan. Asegúrese de que tiene el personal adecuado y adiestrado para manejar las reacciones emocionales de ambos grupos. Piense como usted reaccionaría si mañana le anuncian que le van a cercenar un brazo y una pierna. Algo similar estaría ocurriendo en el cuerpo de su empresa, por lo que sería necesario manejar las emociones que produce la pérdida.

Por último, no entre en este proceso sin su Asesor Laboral y/o de Recursos Humanos. Un error en una reducción de empleados es costosa.