

Cesantías sin Litigios... Consideraciones Prácticas y Legales antes de un Despido



Lcda. Rosa M. Méndez Santoni
Fiddler González & Rodríguez, P.S.C.
5 de mayo de 2010

Reclamaciones Laborales

- Empleados tienen amplia protección bajo las leyes que reglamentan el empleo, tanto a nivel local, como federal.

Reclamaciones Laborales

- Las reclamaciones por despido, discriminación, hostigamiento o represalia, salarios, horas extras, difamación, violación al derecho a la intimidad, sola o en conjunto con otras reclamaciones, puede costar a la empresa miles y hasta millones de dólares.

Factores Precipitantes para el Aumento en las Reclamaciones Laborales

- Falta de conciencia de los efectos jurídicos de las diversas acciones de personal.
 - Los supervisores y gerenciales no conocen las implicaciones de sus decisiones y actuaciones.

Factores Precipitantes para el Aumento en las Reclamaciones Laborales

● Acceso a Información

- Empleados conocen las leyes, los foros a donde acudir, las protecciones y remedios que ofrece la ley.

Factores Precipitantes para el Aumento en las Reclamaciones Laborales

- Publicidad brindada por los medios a sentencias y veredictos en reclamaciones laborales.
- Falta de lealtad hacia la empresa.

Recomendación

- Prevenir y Minimizar Riesgos
 - Establecer mecanismos internos de control.

Mecanismos de Prevención

1. Adiestramientos Mandatorios a Gerenciales

- Establecer programas para poner en vigor las políticas de la Compañía con especial énfasis en:
 - Discrimen
 - Hostigamiento
 - Represalias
 - Disciplina correctiva y progresiva

Mecanismos de Prevención

2. Investigación

- Investigación efectiva previa a acciones de personal.
 - Actitud institucional hacia la investigación previa a la toma de acciones de personal.
 - Reestructurar los procesos de investigación.

Mecanismos de Prevención

- Educar a todo el personal gerencial sobre cómo manejar y documentar situaciones de indisciplinas y desempeño.

Mecanismos de Prevención

Claves para Investigación Efectiva

- Planificación y organización
- Compromiso
- Celeridad y atención adecuada
- Esmero

Mecanismos de Prevención

- Imparcialidad y justicia
- Precisión
- Minimizar la intrusión y maximizar la confidencialidad
- Recopilación adecuada de documentos

Cambios que Impactan la Administración de Recursos Humanos

Enmiendas a la Ley 80 del 7 de Octubre de 2005

- Aumento en la indemnización es sustancial
 - Despido dentro de los primeros 5 años de servicio, 2 meses de salario, más 1 semana por cada año de servicio.

Enmiendas a la Ley 80

- Despido luego de los 5 años hasta los 15 años de servicio, 3 meses de salario, más 2 semanas por cada año de servicio.

Enmiendas a la Ley 80

- Despido luego de 15 años de servicio o más, 6 meses de salario, más 3 semanas por cada año de servicio.
- Además del 25% en honorarios de abogado.

Ejemplo #1

Salario Anual:	\$ 35,000.00
Años de Servicio:	5 años
Mesada:	\$ 15,474.04
Honorarios:	\$ 3,868.51
Total:	\$ 19,342.55

Ejemplo #2

Salario Anual:	\$ 55,000.00
Años de Servicio:	8 años
Mesada:	\$ 30,662.50
Honorarios:	\$ 7,665.63
Total:	\$ 38,328.13

Ejemplo #3

Salario Anual:	\$ 55,000.00
Años de Servicio:	16 años
Mesada:	\$ 78,248.08
Honorarios:	\$ 19,562.02
Total:	\$ 97,810.10

Ejemplo #4

Salario Anual:	\$ 60,000.00
Años de Servicio:	4 años
Mesada:	\$ 14,607.69
Honorarios:	\$ 3,651.92
Total:	\$ 18,259.62

Ejemplo #5

Salario Anual:	\$ 60,000.00
Años de Servicio:	7 años
Mesada:	\$ 31,142.31
Honorarios:	\$ 7,785.58
Total:	\$ 38,927.88

Ejemplo #6

Salario Anual:	\$ 60,000.00
Años de Servicio:	15 años
Mesada:	\$ 81,900.00
Honorarios:	\$ 20,475.00
Total:	\$102,375.00

Ley 80

- Definición Justa Causa:

- Un **patrón** de conducta impropia o desordenada;
- La **actitud** del empleado de no rendir su trabajo eficientemente o de hacerlo tarde o negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja el establecimiento.

Ley 80

- La violación reiterada de las reglas y reglamentos del establecimiento.
 - Las reglas y reglamentos tienen que ser razonables y,
 - se le tiene que haber entregado copia escrita al empleado.

Ley 80

- La conducta que da lugar al despido tiene que **afectar el buen y normal funcionamiento de la empresa.**
- **Comentarios:**
 1. El supervisor del empleado tiene que poder explicar cómo la conducta afectó el buen funcionamiento del departamento.

Ley 80

2. Este análisis y el de la prueba documental y testifical debe hacerse antes de tomar la decisión y NO cuando se recibe una reclamación por despido o discriminación.

Ley 80

- No se considera justa causa para el despido el que se hace por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Ley 80

- No se considera justa causa para el despido la colaboración o expresiones hechas por el empleado relacionadas con el negocio del patrono en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo. Ley 115, del 20 de diciembre de 1991, (“whistle blowing”).

Ley 80

- Siempre y cuando que las expresiones **NO** sean de carácter difamatorio, ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley.

Ley 80 / Despido Constructivo

- Cuando el patrono le impone o trata de imponerle condiciones de trabajo más onerosas, le reduce el salario, rebaja en categoría o lo somete a humillaciones de hechos o de palabras, **con la intención de que el empleado renuncie.**

Ley 80

- Como regla general una sola falta no se considera justa causa para el despido.
Secretario del Trabajo v. ITT.

Secretario del Trabajo v. ITT (1979)

- El Tribunal Supremo concluyó:
 - 1) Es una prerrogativa del patrono adoptar reglas y reglamentos razonables.
 - 2) Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta.

Secretario del Trabajo v. ITT (1979)

- 3) Despido por falta única se sanciona por excepción - tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituirá una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo.

Secretario del Trabajo v. ITT (1979)

- 4) La mentira del empleado fue incidente sin consecuencia apreciable en la normalidad funcional de la empresa, por lo que el despido en primera ofensa resulta irrazonable y arbitrario.
- 5) El Tribunal Supremo indicó: “No absolvemos al trabajador; pero **rechazamos la extrema severidad y desproporción del castigo**”.

Rivera Torres v. Pan Pepín (2004)

- El Tribunal Supremo concluyó que el despido fue injustificado a pesar que la falta cometida por el empleado estaba clasificada en el Reglamento del Conducta como una falta grave.
- El Tribunal concluyó que la violación en primera y única ocasión de la regla, no justifica el despido del empleado.

Rivera Torres v. Pan Pepín (2004)

- En este caso, volvemos a ver al Tribunal Supremo pasando juicio sobre la razonabilidad del Reglamento de Conducta del patrono y la proporcionalidad entre la falta cometida y la acción disciplinaria aplicada.

Rivera Torres v. Pan Pepín (2004)

- Además, volvemos a ver a un Tribunal Supremo evaluando la consistencia del Reglamento, al señalar que en el Reglamento había unas faltas más serias con acciones disciplinarias más leves.

Principios de Disciplina Establecidos por la Jurisprudencia

- Razonabilidad
- Contemporaneidad
- Uniformidad y Consistencia
- Respetuosa
- Proporcionalidad
- Correctiva y Progresiva

Consideraciones Antes de un Despido

- Si hay contrato de empleo escrito.
- Evaluar las cláusulas del contrato.
- Especialmente:
 - Cláusulas de terminación, y
 - Cláusulas sobre indemnización

Consideraciones Antes de un Despido

- Fecha de empleo (para calcular mesada)
 - Los tribunales tienden a ser mas estrictos cuando se trata de un empleado con muchos años de servicio
- Puesto actual y desde qué fecha lo ocupa
- Salario actual (para estimar “back pay”)

Consideraciones Antes de un Despido

- Revisiones de salario (últimos 3 años)
Fechas/Cantidades/Razón
- Bonos últimos 3 años
Fechas/Cantidades/Razón
- Acciones disciplinarias previas
Fechas/Naturaleza/Supervisor

Consideraciones Antes de un Despido

- Evaluaciones últimos 3 años
Fecha/Resultado/Comentarios del evaluador/Comentarios del empleado.
- Si las razones para el despido o acción disciplinaria fueron mencionadas en las evaluaciones.

Consideraciones Antes de un Despido

- Si el empleado protestó o no la disciplina o evaluación.
 - Si las protestó, evaluar sus alegaciones.

Consideraciones Antes de un Despido

- Relación del empleado con la línea de supervisión.
 - Si hay problemas o conflictos con algún miembro de la línea de supervisión, evaluar naturaleza del conflicto.
 - Persecución, hostigamiento, represalia, otros.

Consideraciones Antes de un Despido

- Participación u oposición en actividades protegidas.
 - Si el empleado ha solicitado o se encuentra acogido a alguna licencia:
 - FSE
 - SINOT

Consideraciones Antes de un Despido

- Seguro Choferil
- ACAA
- FMLA
- Maternidad
- Rehabilitación / Sustancias Controladas



Consideraciones Antes de un Despido

- Militar
- Jurado
- Testigo caso criminal



Consideraciones Antes de un Despido

- Deportiva
- Sindical
- Sin sueldo bajo ADA / Ley 44 (acomodo razonable)



Consideraciones Antes de un Despido

- Fecha en que se acogió a la licencia.
- “Status” actual del empleado.
- Si el empleado ha presentado queja interna:
 - Fecha de la queja.
 - Naturaleza de la queja.

Consideraciones Antes de un Despido

- Contra quién se presentó la queja.
- Fecha de comienzo de la investigación.
- Fecha en que se terminó investigación.
- Resultado de la investigación.

Consideraciones Antes de un Despido

- Acción tomada por la Compañía.
- Fecha de la notificación del resultado al empleado.
- Examinar todos los documentos relacionados a la investigación.

Consideraciones Antes de un Despido

- Si el empleado ha solicitado acomodo razonable:
 - Fecha de la solicitud.
 - Tipo de acomodo.
 - Fecha en que se comenzó proceso interactivo.

Consideraciones Antes de un Despido

- Descripción del proceso interactivo.
- Resultados del proceso interactivo.
- Fecha de notificación de la determinación de la Compañía al empleado.
- Examinar la documentación relacionada al proceso.

Consideraciones Antes de un Despido

- Si el empleado ha radicado alguna queja ante foro administrativo o judicial
 - UAD
 - EEOC
 - OFCCP

Consideraciones Antes de un Despido

- Horas y Salarios
- OSHA
- Procurador del Impedido



Consideraciones Antes de un Despido

- Administración de Veteranos
- NLRB
- Tribunal de Justicia
- Fecha de radicación
- “Status” de la reclamación

Consideraciones Antes de un Despido

- Participación en actividades concertadas.
- Fecha de la participación.
 - Ejemplos
 - Huelga
 - Piquete
 - Brazos caídos

Consideraciones Antes de un Despido

- Reclamos de mejores condiciones de trabajo (jornada de trabajo, compensación, seguridad de empleo, salud y seguridad).

Consideraciones Antes de un Despido

- Participación como testigo ante investigación de la Compañía.
 - Fecha de la Participación.
 - Naturaleza de la investigación.

Consideraciones Antes de un Despido

- Si el empleado ha hecho expresiones o declaraciones contra la Compañía ante foro Administrativo, Judicial o Legislativo:
 - Fecha de la declaración

Consideraciones Antes de un Despido

- Foro ante el cual declaró
 - ¿Fueron las expresiones del empleado de carácter difamatorio o constituyeron divulgación de información privilegiada establecida por ley?

Consideraciones Antes de un Despido

- Revisar cartas, memorandos, e-mails y/o cualquier otra comunicación de la Compañía, de felicitación, recomendación o similar naturaleza.
 - Fecha de la comunicación.
 - Razón o motivo de la comunicación.

Consideraciones Antes de un Despido

- Tener todos los detalles de los hechos que motivan el despido u otra acción disciplinaria.
- Identificar las personas con conocimiento personal de los hechos que motivan el despido u otra acción disciplinaria.

Consideraciones Antes de un Despido

- Evaluar posible motivación, si alguna, de la línea de supervisión.
- Repasar las normas, políticas o procedimientos relevantes.
- Asegurarse que el empleado recibió copia de las mismas.

Consideraciones Antes de un Despido

- Evaluar la prueba disponible para poder demostrar (probar) que la acción u omisión del empleado afectó el buen y normal funcionamiento de la Compañía.
- Analizar las acciones que ha tomado la Compañía ante situaciones similares o más serias.
- Explicar los agravantes y atenuantes para justificar una acción distinta.

Consideraciones Antes de un Despido

- Otras consideraciones que hay que tener en cuenta
 - Matrimonio
 - Embarazo
 - Edad

Consideraciones Antes de un Despido

- Raza
- Color
- Origen Nacional

Consideraciones Antes de un Despido

- Ideas Políticas
- Ideas Religiosas
- Origen Social
- Afiliación Política
- Veterano
- Impedido

Consideraciones Antes de un Despido

- Oficial y/o Delegado de la Unión
- Quiebras
- Embargos de Salario
- Haberse negado a firmar un Acuerdo de Horario Flexible

Consideraciones Antes de un Despido

- Se debe evaluar la totalidad del Expediente de Recursos Humanos y cualquier documento que tenga la línea de supervisión.

Consideraciones Antes de un Despido

- Verificar las normas, procedimientos y pasos disciplinarios establecidos en el manual de la Compañía antes de proceder con el despido.

Consideraciones Antes de un Despido

- Estar seguro que empleados similarmente situados han recibido medidas disciplinarias similares o han sido tratados de la misma forma.