

# ***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, discrimen, 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
<b>Total:</b>	<b>\$ 19,342.55</b>

## ***Ejemplo #2***

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

## ***Ejemplo #3***

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

## ***Ejemplo #4***

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

## ***Ejemplo #5***

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

## ***Ejemplo #6***

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

# 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 tardía 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 discrimen.

# *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.