

Brenda Soto

ASSOCIATES

Your Bilingual HR Coach.



Office 302-348-8806

brenda.soto@brendasoto.com

Consejos y Conversaciones de RH

By Brenda Soto

Evaluando sus Opciones: Despidos, Licencias, y Reducción de la Fuerza Laboral

Es en tiempos de crisis económicas como estas los patronos tienen que tomar la difícil decisión de reestructurar su organización reduciendo la cantidad de empleados en un mínimo, también conocido como “downsizing”. Las prácticas más comunes de “downsizing” son “Layoffs” (Despidos), “Furloughs” (Permisos/Licencias) y Reducción de la Fuerza Laboral (RIF, por sus siglas en inglés).

1. “Lay-off” – Es una terminación de empleo temporal debido a la ausencia de trabajo. La expectativa es que se vuelva a llamar al empleado cuando el trabajo este disponible nuevamente. Sin embargo, no hay garantía que esto suceda, ya sea por decisiones gerenciales, cambios del negocio, etc. Es por eso que el lay-off puede convertirse en terminación permanente.
2. “Furlough” – Es considerado un tiempo obligatorio libre, sin paga. Cuando un patrono “furloughs” a los empleados, les exige que trabajen menos horas o que tomen ciertos días de licencia sin pagar durante el año. Por ejemplo, puede requerir que todos los empleados tomen “furloughs”, o puede decidir excluir a algunos empleados que proveen servicios esenciales. Básicamente, el principio es que la mayoría de los empleados compartan la misma situación, en lugar que algunos empleados pierdan su trabajo por completo.
3. Reducción de la Fuerza Laboral (RIF) – es un recorte de empleos (personal) permanente sin la expectativa de que el empleado será llamado a trabajar nuevamente porque el puesto fue eliminado, ya sea por falta de fondos, rediseño del puesto, reorganización, etc.

En todos los escenarios antes mencionados, los empleados pueden calificar para los beneficios de desempleo. Las leyes de seguro de desempleo varían según el estado. En algunos estados, incluso los propietarios de negocios pueden recibir compensación por desempleo. Si usted no está seguro si es elegible para esos beneficios, contacte su oficina local de desempleo estatal para obtener más información.

Brenda Soto

ASSOCIATES

Your Bilingual HR Coach.



Office 302-348-8806

brenda.soto@brendasoto.com

¿Cómo Llevo a Cabo la Reducción de Empleos?

Ya sea que necesite llevar a cabo una reducción de empleados debido a tiempos económicos desafiantes o cualquier otra circunstancia, es fundamental que planifique e implemente cuidadosamente este proceso para cumplir con las regulaciones federales y estatales. En términos generales, estos son algunos de los pasos que puede seguir durante la reducción de empleos:

1. Identifique qué puestos son esenciales o no, para operar un negocio.
2. Si decide eliminar los puestos no esenciales, documente y establezca un criterio objetivo, y uniforme para determinar los empleados que serán impactados (eliminados). Ejemplos de criterios objetivos son destrezas, antigüedad, desempeño (para evitar riesgos legales, usted debe haber tenido sistemas de evaluaciones de desempeño estructurados y previamente documentados antes del "layoff"), entre otros. Evite ser subjetivo y ambiguo. Sea consistente en sus criterios de selección, sin excepciones, para mantener la integridad del proceso y evitar cualquier reclamo por discriminación.
3. Revise la lista de los empleados que se eliminarán en ese puesto, y asegúrese que no existan ninguna cantidad desproporcionada de empleados que pertenecen a alguna clase protegida por la ley federal o estatal de discriminación en el empleo (e.g. mujeres, minorías, empleados con discapacidad, etc.).
4. Finalmente, reúna de manera individual con cada empleado. Recuerde que en situaciones económicas retantes, usted puede estar eliminando un buen empleado. Sea sensible, de manera que no se sienta que hizo algo malo. Sin entrar en detalles, puede explicar el porqué de la decisión y el proceso de selección (e.g. "Decidimos dejar ir las cajas de menor antigüedad").

"Downsizing" provee una solución inmediata para reducir los costos en un mínimo. Sin embargo, no es, necesariamente la única alternativa. Algunas de las soluciones son:

- Programas y fondos federales o estatales disponibles para asistir a los empleadores que tienen problemas económicos.
- Reducir las horas de trabajo, detener el reclutamiento, las horas extras, cortes de salarios, etc.
- Simplificar (optimizar) los procesos de trabajo, lo que puede ahorrar tiempo y dinero en el negocio y, en última instancia, aumentar la productividad.
- Disminuya o elimine los gastos en otras áreas (ej. Compras de nuevos equipos, contratistas externos, etc.).

Antes de tomar cualquier decisión, analizar si su organización puede absorber una reducción de empleados sin ningún impacto adverso. Este proceso puede ser complicado debido a las diferentes regulaciones (FLSA, EEOC, WARN, etc.). Debe consultar a su abogado, un profesional de Recursos Humanos o a

Brenda Soto

A S S O C I A T E S

Your Bilingual HR Coach.



Office 302-348-8806

brenda.soto@brendasoto.com

la agencia federal o estatal del Departamento de Trabajo (DOL.gov) o la Administración de Pequeños Negocios (SBA.gov) para asistencia adicional.

Por último, recuerde que nadie esperaba que sucediera una pandemia mundial. Es un nuevo reto y todos estamos aprendiendo a lo largo del proceso. Por eso razón, los animo a reevaluar y pensar en cuáles son los talentos, destrezas y habilidades que usted, su negocio o sus empleados tendrían que considerar para adaptarse a las nuevas demandas y, potencialmente, el comportamiento diferente del consumidor como consecuencia de esta situación global.