



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

**Guía Revisada para la Interpretación y  
Aplicación de la  
Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según  
enmendada  
30 de junio de 2014**



## Introducción

El despido es la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el patrono. En términos generales el despido ocurre cuando el patrono explícita o tácitamente da por terminado el contrato de trabajo con uno o más empleados, o cuando el patrono se niega explícita o tácitamente a permitir el reingreso del trabajador a su empleo después de éste haber estado ausente en aquellas situaciones en que la ley requiere al patrono reservarle el empleo, o cuando suspende al empleado indefinidamente o por un término que excede de tres (3) meses (excepto industrias o negocios estacionales), o cuando la renuncia del empleado está motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar.

El contrato de trabajo o servicio que se formaliza con el establecimiento de la relación empleado-patrono, constituye en un gran número de casos para los obreros y sus dependientes, el único medio de sustento económico. El rompimiento de dicha relación en esos casos conlleva para el trabajador y sus dependientes la pérdida de su único medio de sustento económico y por lo tanto, la incapacidad para poderse suplir los artículos y servicios que resultan indispensables para su diario vivir.

Los trabajadores puertorriqueños estuvieron durante muchos años en una posición de manifiesta indefensión ante el patrono, al ser despedidos de su empleo sin justa causa. Esta situación tuvo su primera variación con la aprobación de la Ley Núm. 43 de 28 de abril de 1930. Posteriormente, bien mediante nueva legislación o mediante enmiendas a la legislación vigente, la trayectoria de justicia para los trabajadores ha continuado su rumbo.

La principal ley que en la actualidad cubre lo relativo al despido de trabajadores en la empresa privada es la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. La misma les brinda a los trabajadores que han sido despedidos de su empleo sin justa causa, la oportunidad de disfrutar de una indemnización para permitirles suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que razonablemente les debe tomar conseguir un nuevo empleo.

La Ley Núm. 80, *supra*, tiene como objetivo principal disuadir los despidos injustificados, mediante la indemnización que establece. También provee mayor certeza en cuanto al concepto de “justa causa” al contener una definición estatutaria de dicho término y ofrecer distintos ejemplos.

En el año 1979 se preparó un documento titulado “*Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, aprobada el 30 de mayo de 1976*”. El propósito de las Guías era

“establecer normas para su interpretación y aplicación por el personal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a cargo de administrar y hacer cumplir la ley”. Con el transcurrir del tiempo las Guías cumplieron con su objetivo y en múltiples ocasiones han sido citadas con aprobación por los tribunales de Puerto Rico y de la jurisdicción federal.

Años después de su promulgación y debido a las distintas enmiendas que se han realizado a la Ley Núm. 80, *supra*, y tomando en consideración el caudal de jurisprudencia, tanto al nivel de los tribunales de Puerto Rico como al nivel federal, que han interpretado la Ley Núm. 80, *supra*, se hizo necesario revisar las Guías. Para fines del año 1999, se emitió la primera *Guía Revisada*.

Con el transcurrir de los años, nuestra Asamblea Legislativa ha promulgado enmiendas subsiguientes a la Ley Núm. 80, *supra*. Además, en tiempos recientes el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha realizado una serie de pronunciamientos que han incidido sobre la aplicación e interpretación del referido estatuto. Debido a estos hechos es que entendemos que es necesario realizar una nueva revisión a la *Guía para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, con el fin de atemperarla a los cambios jurídicos, económicos y sociales que han ocurrido en Puerto Rico durante la última década.

El propósito principal de esta nueva revisión consiste en atemperar las guías con las enmiendas realizadas a la Ley Núm. 80, *supra*, y a la jurisprudencia sentada después de la revisión del año 2000. Es nuestra intención que el referido documento continúe siendo un instrumento que provea la debida orientación al Personal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a cargo de administrar y hacer cumplir la ley. Esta Guía Revisada de ninguna manera establece derechos sustantivos ni procesales. Estos derechos tienen su génesis en las leyes y en la reglamentación correspondiente.

A fin de entender los efectos, repercusiones y perspectiva de la Ley Núm. 80, *supra*, sus enmiendas y el desarrollo de la jurisprudencia interpretativa, es conveniente examinar las situaciones en que ocurre un despido, el historial legislativo del concepto de despido injustificado, así como las diferentes piezas legislativas que regulan el despido bajo circunstancias especiales y que conceden remedios al trabajador distintos a los concedidos por la Ley Núm. 80, *supra*.

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>PÁGINAS</b>
<b>I. SITUACIONES EN QUE OCURRE EL DESPIDO</b>	<b>8</b>
<b>II. HISTORIAL LEGISLATIVO DEL CONCEPTO DE DESPIDO</b>	
A. CÓDIGO DE COMERCIO DE 1 DE MAYO DE 1886	<b>8</b>
B. CÓDIGO CIVIL	<b>9</b>
C. LEY NÚMERO 43 DE 28 DE ABRIL DE 1930	<b>10-11</b>
D. LEY NÚMERO 84 DE 12 DE MAYO DE 1943	<b>11</b>
E. LEY NÚMERO 50 DE 20 DE ABRIL DE 1949	<b>11</b>
F. LEY NÚMERO 80 DE 30 DE MAYO DE 1976	<b>11-14</b>
<b>III. LA CONSTITUCIÓN DE PUERTO RICO</b>	<b>14-16</b>
PRINCIPIOS GENERALES ESTABLECIDOS POR LA JURISPRUDENCIA	<b>16-18</b>
<b>IV. LEYES ESTATALES VIGENTES QUE DISPONEN LA RESTITUCIÓN EN CASOS ESPECÍFICOS DE DESPIDO Y REMEDIOS DISPUESTOS POR LAS MISMAS</b>	
A. LEY CONTRA EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO	<b>19-20</b>
B. LEY CONTRA EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE SEXO	<b>20</b>
C. LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS	<b>21</b>
D. LEY DE MADRES OBRERAS	<b>21-22</b>
E. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	<b>22</b>
F. CÓDIGO MILITAR DE PUERTO RICO	<b>23</b>
G. LEY POR COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO	<b>23-24</b>
H. LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL	<b>24</b>
I. LEY DE SEGURO SOCIAL PARA CHOFERES Y OTROS EMPLEADOS	<b>25</b>

J.	LEY DE PROTECCIÓN SOCIAL POR ACCIDENTES DE AUTOMOVILES	25-26
K.	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
L.	LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO	26-27
M.	LEY DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE SIRVEN DE JURADO	27
N.	LEY DE REPRESALIAS	27-28
O.	LEY DE LICENCIA DEPORTIVA	29
P.	LEY DE HORAS Y DIAS DE TRABAJO	29
Q.	LEY PARA REGULAR LAS OPERACIONES DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES	29-31
R.	LEY DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO	31
S.	VIOLACIÓN DE PROMESA DE EMPLEAR	31
<b>V.</b>	<b>LEYES FEDERALES QUE DISPONEN LA RESTITUCION EN EL EMPLEO</b>	
A.	TÍTULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES	31-32
B.	LEY CONTRA DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE EDAD (ADEA)	32
C.	LEY DE AMERICANOS CON IMPEDIMENTOS (ADA)	32
D.	LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO	33
E.	LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLERO DE LOS MIEMBROS DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS	33
F.	LEY DE NORMAS RAZONABLES DEL TRABAJO	34
G.	LEY DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR	34
H.	LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS CONTRA EL USO DEL POLÍGRAFO	34
<b>VI.</b>	<b>EL REMEDIO DE RESTITUCIÓN EN EL EMPLEO</b>	<b>34-35</b>
<b>VII.</b>	<b>DEFINICIÓN DEL DESPIDO</b>	<b>35-38</b>
<b>VIII.</b>	<b>LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	
<b>A.</b>	<b>APLICABILIDAD</b>	<b>38-41</b>
1.	EJECUTIVOS, ADMINISTRADORES Y PROFESIONALES	41

2. TRABAJADORES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	41
3. TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL	42
4. TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	42
<b>B. JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO DE EMPLEADOS</b>	<b>42-45</b>
<b>1. DESPIDO POR RAZONES ATRIBUIBLES AL EMPLEADO</b>	
a. QUE EL OBRERO SIGA UN PATRÓN DE CONDUCTA IMPROPIA O DESORDENADA	45-49
b. LA ACTITUD DEL EMPLEADO DE NO RENDIR SU TRABAJO EN FORMA EFICIENTE O DE HACERLO TARDÍA Y NEGLIGENTEMENTE EN VIOLACIÓN A NORMAS DE CALIDAD	49
c. VIOLACIÓN REITERADA POR EL EMPLEADO DE LAS REGLAS Y REGLAMENTOS RAZONABLES ESTABLECIDAS SIEMPRE QUE COPIA ESCRITA DE LOS MISMOS SE HAYA SUMINISTRADO OPORTUNAMENTE POR EL EMPLEADO	50-51
<b>2. DESPIDO POR RAZONES ATRIBUIBLES AL PATRONO O LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL NEGOCIO</b>	<b>52-55</b>
a. CIERRE TOTAL, TEMPORERO O PARCIAL DE OPERACIONES DEL ESTABLECIMIENTO CIERRE TOTAL Y PERMANENTE CIERRE TOTAL Y TEMPORERO CIERRE PARCIAL Y TEMPORERO	56-58
b. LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS O DE REORGANIZACIÓN, ASÍ COMO LOS DE ESTILO, DISEÑO O NATURALEZA DEL PRODUCTO QUE SE PRODUCE O MANEJA POR EL ESTABLECIMIENTO Y LOS CAMBIOS EN LOS SERVICIOS RENDIDOS AL PÚBLICO	57-59
c. REDUCCIONES DE EMPLEO QUE SE HACEN NECESARIAS DEBIDO A UNA REDUCCIÓN EN EL VOLUMEN DE PRODUCCIÓN, VENTAS O GANANCIAS, ANTICIPADAS O QUE PREVALECEN AL OCURRIR EL DESPIDO	59-61

<b>IX.</b>	<b>TRASPASO DE NEGOCIO EN MARCHA</b>	<b>61-65</b>
<b>X.</b>	<b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	<b>65-67</b>
	¿CUÁL SERÁ EL SALARIO BASE A UTILIZARSE PARA COMPUTAR LA INDEMNIZACIÓN?	<b>67</b>
	¿DE CUÁNTAS HORAS CONSTARÁ LA SEMANA Y EL MES PARA PROPÓSITOS DE LA INDEMNIZACIÓN?	<b>68</b>
	TIPO DE SALARIO	<b>68</b>
	AÑOS DE SERVICIO	<b>68-70</b>
	LEY DE BONO DE NAVIDAD	<b>70</b>
	<b>RENUNCIABILIDAD A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	<b>70</b>
<b>XI.</b>	<b>PERIODO PROBATORIO</b>	<b>70-76</b>
<b>XII.</b>	<b>EMPLEADOS TEMPOREROS</b>	<b>75-77</b>
<b>XIII.</b>	<b>PESO DE LA PRUEBA</b>	<b>77-79</b>
<b>XIV.</b>	<b>LEY NÚM. 80 Y EL CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>79-80</b>
<b>XV.</b>	<b>TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN</b>	<b>80</b>
<b>XVI.</b>	<b>LEY SOBRE LA NOTIFICACIÓN, READIESTRAMIENTO Y REAJUSTE PARA EL TRABAJADOR DESPLAZADO</b>	<b>80-82</b>
	<b>INDICE TEMÁTICO DE DECISIONES DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO Y ALGUNAS DECISIONES DE LAS CORTES FEDERALES.</b>	<b>83-89</b>

## I. SITUACIONES EN LAS QUE OCURRE EL DESPIDO

El análisis sobre el despido de empleados en Puerto Rico, comienza con el planteamiento de cuándo y bajo qué circunstancias ocurre el mismo. El despido ocurre en los siguientes casos:

1. Cuando el patrono unilateralmente da por terminado el contrato de trabajo.
2. Cuando el patrono suspende al empleado por un término que excede tres (3) meses.
3. Cuando el patrono se niega a permitir el reingreso de un trabajador a su empleo después de éste haber estado ausente del mismo en aquellas situaciones en que la ley o el acuerdo suscrito entre las partes, disponen la reserva del empleo.
4. Cuando el empleado renuncia debido a actos voluntarios e injustificados del patrono que le crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo y no tiene a su disposición otra alternativa para resolver la situación existente que no sea la renuncia.

Un requisito indispensable para que se dé el despido es la existencia de la relación empleado-patrono. Esto conlleva que si una persona presta servicios para otra bajo la relación de contratista independiente y no de empleado-patrono, entonces la ruptura de la relación de trabajo no constituye un despido. Por lo tanto, cuando la relación existente es una de contratista independiente, en los casos que ocurre la ruptura de la misma no resulta de aplicación la legislación que cubre el despido.

No hay ley alguna que exija a un patrono despedir a un empleado mediante determinada forma. Esta puede ser verbalmente o por escrito, siempre que dicha acción no conlleve daños para el trabajador; *Vélez Rodríguez vs. Pueblo International, Inc.*, 135 D.P.R. 500 (1994). Tampoco hay exigencia de informarle al trabajador las razones para el despido, excepto las que tenga que ofrecer el patrono cuando va a defenderse en una acción judicial o procedimiento administrativo.

## II. HISTORIAL LEGISLATIVO DEL CONCEPTO DE DESPIDO

### A. CÓDIGO DE COMERCIO DE 1 DE MAYO DE 1886

Las primeras disposiciones legales sobre despido que advinieron vigentes en Puerto Rico, hasta donde se ha investigado, fueron las provistas por los Artículos 217, 218 y 220 del Código de Comercio (10 L.P.R.A 1589, 1590 y 1592).

El Artículo 217 dispone que si el contrato entre los comerciantes y sus mancebos o dependientes fuera por un tiempo determinado, el trabajador no puede ser despedido hasta la terminación del plazo. En caso de que éste sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que sufriera.

El Artículo 218 del Código enumera las causas especiales que dan lugar al despido de los dependientes de comercio, aún sin haberse cumplido el término por el que han sido contratados. Estas son:

1. El fraude o abuso de confianza en las gestiones confidenciales.
2. Hacer negociación de comercio por cuenta propia sin el consentimiento expreso y permiso del principal.
3. Falta de respeto y consideración debida al comerciante o a la familia de éste.

Los dependientes pueden dejar su empleo con el comerciante antes de extinguir el contrato de trabajo por falta de pago de su sueldo, falta de cualquier otra condición convenida y por el mal trato u ofensas graves, según lo dispone el Artículo 219 del Código.

El Artículo 220 proveía que en todo contrato de trabajo sin tiempo determinado, cualquiera de las partes podía dar el mismo por terminado con un mes de antelación. En este caso el mancebo (trabajador de comercio) tenía derecho a la compensación contenida en el Artículo 217.

Debe advertirse que las disposiciones del Código de Comercio, a excepción del Artículo 220, están aún vigentes. Sin embargo, han quedado rezagadas y han sido superadas, por la legislación especial relativa a los derechos de los trabajadores aprobada en las últimas décadas. El Artículo 220 fue derogado por la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949.

## **B. CÓDIGO CIVIL**

El Código Civil de Puerto Rico advino vigente el 1 de enero de 1890. El mismo fue reeditado en el 1902 y en el 1930. El Artículo 1474 de este Código, edición de 1930, (31 L.P.R.A. 4112) dispone que el empleado en el servicio doméstico, contratado por un término fijo puede ser despedido sin justa causa, antes de transcurrir el término por el que fue contratado. Sin embargo, deberá indemnizársele con una suma equivalente al salario de quince (15) días de trabajo.

Los empleados de labranza y demás trabajadores asalariados contratados por un término cierto o para cierta obra, no pueden despedirse sin justa causa antes del cumplimiento del contrato por disposición del Artículo 1476 del Código Civil (31 L.P.R.A. 4114). En caso de que el patrono incumpla con estas disposiciones, el trabajador tiene derecho al resarcimiento de daños y perjuicios debido al quebrantamiento de las obligaciones contractuales. Véase *Long vs. Tribunal*, 72 D.P.R. 788 (1951); *Cassasús vs. Escambrón*, 86 D.P.R. 375 (1962), *Schneider vs. Tropigas*, 95 D.P.R. 626 (1967).

Al igual que las citadas disposiciones del Código de Comercio, los Artículos 1474 y 1476 del Código Civil están vigentes. El Artículo 1476, *supra*, es aplicable a aquellas labores que requieren destrezas manuales; no aplica al tipo de trabajo eminentemente gerencial. Sin embargo, en atención al principio de libertad de contratación, un patrono podría válidamente incorporar en un contrato de esta naturaleza las causales para cesantear o despedir que sean apropiadas y pertinentes al buen y normal funcionamiento de su empresa. Estas causales, sin embargo, no deben estar reñidas con nuestro ordenamiento jurídico. En este contexto la Ley Núm. 80, *supra*, constituye un marco de referencia para evaluar la razonabilidad de las causales de justa causa para el despido que las partes privadas incorporen en contratos de servicio por tiempo determinado; *Mattei Nazario vs. Miguel P. Vélez & Assoc*, 154 D.P.R. 508 (1998); *Camacho Arroyo vs. E.L.A.* 131 D.P.R. 718 (1992).

Hasta el año 1930, el trabajador a tiempo indeterminado carecía de protección alguna en ley, por cuanto el patrono lo podía despedir a su antojo, sin que aquél tuviera derecho alguno que reclamarle a éste.<sup>1</sup>

### C. LEY NÚMERO 43 DE 28 DE ABRIL DE 1930

En el año 1930 la legislación laboral se interpone para aliviar en parte la situación de total desamparo en que se encontraba el trabajador contratado por tiempo indeterminado, al cual podía separársele de su trabajo caprichosamente y sin justa causa. El 28 de abril de 1930 fue aprobada la Ley Núm. 43, cuyas secciones 1 y 2 fueron incorporadas al Código Civil como los Artículos 1478 y 1479. Esta Ley otorgó al trabajador contratado por tiempo indeterminado en una industria o negocio lucrativo que fuere despedido sin justa causa y, sin previo aviso, el derecho a recibir de su patrono el salario de una semana, una quincena o un mes, dependiendo de si el trabajador despedido era compensado con un salario semanal, quincenal o mensual.

Con la aprobación de la Ley Núm. 43, *supra*, se da la primera variación a la doctrina conocida en el idioma inglés como “*employment at will*” o “*empleo a*

---

<sup>1</sup> Véase casos de *Cassasús, supra*; *Wolf vs. Neckwear, supra*, y *Long vs. Tribunal, supra*. Véase además, Gastón Tobeñas, José; “*Derecho Civil Español, Común y Foral*”. Editorial Real, Madrid, 1969, Vol. 4. Pág. 443.

*voluntad*". Esta doctrina había prevalecido en Puerto Rico hasta ese entonces y en síntesis disponía que el patrono podía despedir a un empleado, por cualquier razón, y no surgía una causa de acción de parte del empleado hacia el patrono. Es decir, que independientemente de que el despido fuera con justa causa o sin justa causa, el empleado no tenía derecho a instar una reclamación contra el patrono ni obtener algún remedio por razón del despido.

#### **D. LEY NÚMERO 84 DE 12 DE MAYO DE 1943**

La Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943, enmendó la Ley Núm. 43, *supra*, para establecer el derecho del trabajador contratado sin término fijo que fuera despedido sin justa causa a recibir de su patrono una suma correspondiente a un mes de sueldo, en lugar de una suma que se hacía depender de los términos de pago al trabajador, como según lo disponía anteriormente la Ley Núm. 43, *supra*.

#### **E. LEY NÚMERO 50 DE 20 DE ABRIL DE 1949**

La Ley Núm. 43, *supra*, fue derogada por la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949. Esta concedía al trabajador el derecho a una indemnización por despido injustificado. Este estatuto, no definió el término "justa causa", ni estableció pautas o reglas orientadoras que sirvieran de guía a los tribunales en su interpretación.

#### **F. LEY NÚMERO 80 DE 30 DE MAYO DE 1976**

La Ley Núm. 80, *supra*, constituye la última pieza legislativa que concede un remedio ante un despido injustificado. La misma derogó la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949.

Dos (2) de los cambios fundamentales que introdujo esta Ley son los siguientes:

1. Dispuso que la indemnización a que tiene derecho un empleado contratado sin tiempo determinado que sea despedido sin justa causa consistirá de lo siguiente:
  - a) El sueldo correspondiente a un mes.
  - b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio.
2. Dispuso lo que se entiende por justa causa para el despido de un empleado.

La Ley Núm. 80, *supra*, ha sido posteriormente enmendada por las siguientes leyes:

- A. La Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982. Esta Ley introdujo a la Ley Núm. 80, *supra*, lo siguiente:
  - 1. Las disposiciones que regulan el periodo probatorio.
  - 2. Las disposiciones relativas a la irrenunciabilidad a la indemnización por despido.
  - 3. La prohibición de descuentos o retención en el origen de la indemnización por despido que dispone la ley.
  
- B. La Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986. Ésta enmendó el Artículo 2 de la Ley Núm.80, *supra*, con el propósito de establecer que no será justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones que éste haga en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico. En este caso el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que el tribunal ordene la reposición en el empleo.
  
- C. La Ley Núm. 67 de 3 de julio de 1986. Esta ley introdujo a la Ley Núm. 80, *supra*, una disposición que autoriza al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar toda la reglamentación necesaria para regular de forma efectiva dicha ley.
  
- D. Ley Núm. 146 del 18 de julio de 1986. Esta Ley introdujo una enmienda al Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, para aclarar la manera en que ha de computarse la antigüedad de los empleados en aquellos casos de despido o reducción de personal motivados por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, en empresas que funcionan a base de múltiples oficinas, fábricas, sucursales o plantas.
  
- E. La Ley Núm. 7 de 1 de marzo de 1988. Esta Ley enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, con el propósito de disponer la existencia de un contrato de trabajo por tiempo determinado no tendrá el efecto de privar al empleado de la protección de la ley, si la práctica y demás evidencia presentada demuestran una expectativa de continuidad en el empleo.

- F. La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991. Esta Ley enmendó el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, al establecer que no se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo; cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada. Esta enmienda elimina la expresión “en una investigación” que contenía la Ley Núm. 65, *supra*.
  
- G. La Ley Núm. 45 de 6 de agosto de 1991. Esta Ley introdujo a la Ley Núm. 80, *supra*, las disposiciones relativas a los contratos “bona fide” de empleo temporero.
  
- H. La Ley Núm. 234 de 17 de septiembre de 1996. Esta Ley enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, a los fines de disponer que la indemnización que tiene derecho a recibir un empleado que ha sido despedido sin justa causa consistirá de lo siguiente:
  - 1. El sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a dos (2) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
  - 2. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio.
  
- I. La Ley Núm. 306 de 23 de diciembre de 1998. Esta Ley enmendó el Artículo 8 de la Ley Núm. 80, *supra*, con el propósito de establecer que del periodo que una persona haya servido como empleado temporero, se le acredite hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como periodo probatorio.
  
- J. La Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, enmendó los incisos A y B del Artículo 1 de la Ley Núm.80, *supra*, para aumentar la cuantía de la “mesada” de la siguiente manera:
  - a. El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) hasta los quince (15) años

de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

- b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Además, enmendó el Artículo 4 de la Ley Núm. 80, *supra*, para establecer que la indemnización se pagará a base del salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres años anteriores al momento del despido. Por último enmendó el inciso (b) del Artículo 11, para añadir la celebración de conferencia con anterioridad al juicio y que el patrono depositará en el Tribunal la cantidad correspondiente a la indemnización o fianza a tales efectos.

- K. La Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007, enmendó el inciso (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, con el fin de clarificar que el término “establecimiento” incluye individualmente a cada oficina, fábrica, sucursal o planta en empresas que poseen varias de éstas y en las cuales se realizará un cierre total, temporero o parcial de las operaciones.
- L. La Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80, *supra*, a los efectos de considerar como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Además, establecer que toda compensación a un obrero despedido por determinadas razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

### III. LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

A pesar de que la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no contiene disposiciones específicas sobre el despido de empleados, nuestra Carta Magna establece una serie de preceptos que aplican al considerarse la validez o justa causa de un despido.

El Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, conocido como Carta de Derechos, dispone lo siguiente:

**En la Sección 1:**

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.”

**En la Sección 2:**

“Las leyes garantizarán la expresión de la voluntad del pueblo mediante el sufragio universal, igual, directo y secreto, y protegerán al ciudadano contra toda coacción en el ejercicio de la prerrogativa electoral.”

**En la Sección 6:**

“Las personas podrán asociarse y organizarse libremente para cualquier fin lícito, salvo en organizaciones militares o cuasi militares.”

**En la Sección 7:**

“Se reconoce como derecho fundamental del ser humano el derecho a la vida, a la libertad y al disfrute de la propiedad. No existirá la pena de muerte. Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico a la igual protección de las leyes. No se aprobarán leyes que menoscaban las obligaciones contractuales. Las leyes determinarán un mínimo de propiedad y pertenencias no sujetas a embargo.”

**En la Sección 8:**

“Toda la persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar.”

**En la Sección 12:**

“No existirá la esclavitud, ni forma alguna de servidumbre involuntaria salvo la que pueda imponerse por causa de delito, previa sentencia condenatoria. No se impondrán castigos crueles e inusitados. La suspensión de los derechos civiles incluyendo el derecho al sufragio cesará al cumplirse la pena impuesta. No se aprobarán leyes *ex post facto* ni proyectos para condenar sin celebración de juicio.”

**En la Sección 16:**

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”.

**En la Sección 17:**

“Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.”

**En la Sección 18:**

“A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.”

**PRINCIPIOS GENERALES ESTABLECIDOS POR LA JURISPRUDENCIA**

Es un principio de aplicación general, el que a un empleado se le puede despedir por justa causa o por causa injustificada y que, en ausencia de alguna ley que disponga un remedio específico, el único derecho que le asiste es el que dispone la Ley Núm. 80, *supra*. Esta norma tiene una excepción cuando el despido se realiza con el propósito y la intención o que tenga el efecto de frustrar o subvertir una clara política pública y, muy especialmente, cuando se ha violado algún derecho garantizado por la Constitución. Los derechos a la dignidad, integridad personal e intimidad son derechos constitucionales fundamentales consagrados en el Artículo II, Secciones 1 y 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que gozan de la más alta jerarquía y constituyen una crucial dimensión de los derechos humanos; *Dorante vs. Wrangler Of Puerto Rico*, 154 D.P.R. 408 (1998); *Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc.*, 117 D.P.R. 35 (1986). Los derechos fundamentales que dispone la

Constitución de Puerto Rico operan *expropio vigore* y se pueden hacer valer entre las partes aún en ausencia de una ley que disponga a los efectos; *Ramos Pérez vs. Univisión*, 178 D.P.R. 200 (2010); *García Benavente vs. Aljoma Lumber*, 162 D.P.R. 572 (2004); *Segarra Hernández vs. Royal Bank de P.R.*, 145 D.P.R. 178 (1998) *Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc.*, *supra* y *Figuroa Ferrer vs. ELA*, 107 D.P.R. 250 (1978).

Las normas que rigen el principio de la igual protección de las leyes no exigen un trato igual para todos los ciudadanos, más prohíben un trato desigual injustificado; *Zachry International vs. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 267 (1975); *Wackenhut Corp. vs. Rodríguez-Aponte*, 100 D.P.R. 518 (1972) y *Pueblo vs. Vélez*, 97 D.P.R. 123 (1969). Todas las clasificaciones tangentes con la dignidad del ser humano y con el principio de la igualdad ante la ley se consideran inherentemente sospechosas. Es por esta razón, que generalmente se emplea el criterio del escrutinio estricto en el análisis constitucional de la cláusula de la igual protección de las leyes; *León Rosario vs. Torres*, 109 D.P.R. 804 (1980).

El Estado puede hacer clasificaciones entre las personas sin infringir la cláusula constitucional de igual protección de las leyes siempre y cuando la clasificación sea razonable y con miras a la consecuencia o protección de un interés público legítimo. La validez de toda norma patronal que establezca clasificaciones inherentemente sospechosas o que de alguna forma infrinja o limite derechos que dispone la Constitución de Puerto Rico, solo podrá sostenerse si se prueba la existencia de un interés público mayor que no podrá protegerse mediante medidas alternas. Una vez se establece que una norma patronal limita o afecta en forma alguna cualquier derecho garantizado por la Constitución a los trabajadores, la misma será revisada por los tribunales bajo el criterio del escrutinio estricto.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que es inconstitucional por violar el derecho a la intimidad, una regla patronal que impone la suspensión o el despido a un trabajador por negarse a ser sometido a un examen de polígrafo. El trabajador tiene derecho a impedir mediante el uso del recurso de *injunctio* que se le obligue a someterse a la prueba del polígrafo como condición para retener su empleo y a reclamar resarcimiento por los daños que se le ocasionen; *Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc.*, *supra*. También, se ha expresado que cuando un obrero contratado sin tiempo determinado es despedido sin justa causa, y además, ha sido objeto de actuaciones que lesionan su derecho a la intimidad garantizado por la Constitución o que son constitutivas de ataques a su integridad personal, puede reclamar el pago de la compensación económica por concepto de la mesada y puede, también, instar una acción para reclamar los daños y perjuicios que dichas actuaciones le han causado, *García Benavente vs. Aljoma Lumber*, *supra*. La inmunidad patronal no se extiende a lesiones producidas intencionalmente por el patrono; *Segarra Hernández vs. Royal Bank de P.R.*, *supra*.

En los casos de despido que además del remedio dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*, se reclamen daños por actuaciones del patrono que lesionen los derechos que consagra la Constitución, el resultado final dependerá de la preponderancia de la prueba. Si de la evidencia admitida surge que tan solo hubo un despido injustificado y que no medió ningún otro tipo de acción torticera de parte del patrono, entonces al obrero sólo le asiste el derecho a recibir la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, *Confederación de Organizadores de Puerto Rico vs. Servidores Públicos Unidos*, 181 D.P.R. 299 (2011). No obstante, si se determina que han mediado actuaciones intencionales o discriminatorias de parte del patrono que resultan en una violación de derechos constitucionales del trabajador, entonces a éste le asiste además, el derecho a recibir bajo el Artículo 1802 del Código Civil, una indemnización por los daños causados.

De otro lado los casos en que el patrono despide un empleado, la carta de despido que le dirige el mismo es insuficiente para dar lugar a una causa de acción por libelo, si falta el elemento de publicación condicionalmente privilegiada. Dicho privilegio en la comunicación está presente en comunicaciones del patrono a gerentes o supervisores del empleado despedido, informándoles las razones del despido; comunicaciones a patronos prospectivos informándoles las razones del despido; manifestaciones en las hojas de evaluaciones de rendimiento del empleado; proveyendo información de referencia acerca de un empleado a otros patronos potenciales; y comunicaciones entre supervisores y empleados de personal. Una acción de libelo puede ser desestimada por insuficiente bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, si de las alegaciones no surge el elemento de la publicación o surge que se trata de una publicación privilegiada, aunque sea condicionalmente; *Acevedo vs. Western Digital*, 140 D.P.R. 452 (1996); *Porto vs. Bentley Puerto Rico, Inc.*, 132 D.P.R. 331 (1992).

Un mero sentimiento de incomodidad en el empleo no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono. Meros traslados de posiciones o el envío de memorandos en los cuales se evalúa la labor realizada por un empleado no configuran, de por sí, una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales traslados o comunicaciones internas sean arbitrarios, irrazonables y caprichosos; que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. En esta determinación los tribunales de instancia deben examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas como tales por el obrero constituyen meramente gestiones administrativas legítimas; *Félix Rivera Figueroa vs. The Fuller Brush Co. of PR.*, 180 D.P.R. 894 (2011) *Segarra Hernández vs. Royal Bank de Puerto Rico, supra*.

#### IV. LEYES ESTATALES VIGENTES QUE DISPONEN LA RESTITUCIÓN EN CASOS ESPECÍFICOS DE DESPIDO Y REMEDIOS DISPUESTOS POR LAS MISMAS

Al presente se encuentran vigentes una serie de leyes estatales que prohíben el despido por razones específicas. Dichas leyes disponen la restitución o reposición en el empleo y otros remedios que como norma general, superan a los que concede la Ley Núm. 80, *supra*, ante un despido. No obstante, ninguna de dichas leyes dispone lo que constituye justa causa para el despido de un empleado. Por lo tanto, en todo caso que se plantee que el despido se realizó en violación de una de estas leyes y el patrono alegue justa causa para el mismo, se hace necesario acudir a la definición de justa causa para el despido contenida en la Ley Núm. 80, *supra*, para determinar qué parte debe prevalecer en sus reclamos; *García Díaz vs. Darex*, 148 D.P.R. 364 (1999); *Báez García vs. Coopers Labs, Inc.*, 120 D.P.R. 145 (1987). Esto último dependerá de los hechos del caso y la interacción de las leyes en controversia. Hay, además, leyes federales que prohíben el despido por razones específicas.

##### A. LEY CONTRA EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, 29 L.P.R.A. 146, dispone que todo patrono que despidiera un empleado por razón de edad, raza, orientación sexual<sup>2</sup>, identidad de género<sup>3</sup>, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos,<sup>4</sup> o por ostentar la condición de veterano<sup>5</sup>, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho<sup>6</sup>, incurrirá en responsabilidad civil por lo siguiente:

1. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo.
2. Por una suma no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de dos mil (2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
3. El doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (500) dólares.

---

<sup>2</sup> La Ley Número 22 de 29 de mayo de 2013 enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, para prohibir el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo del sector público y privado.

<sup>3</sup> *Id.*

<sup>4</sup> Ley Número 232 de 13 de septiembre de 2012.

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> Ley Número 271 de 17 de diciembre de 2006.

Incurrirá, además, en delito menos grave y, convicto que fuere será castigado con una multa de hasta cinco mil (\$5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.

El Tribunal en la sentencia que dicte, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador despedido.

En *Rosario Díaz vs. Toyota de Puerto Rico*, 166 D.P.R. 1(2005), el Tribunal Supremo de Puerto Rico se enfrentó ante la controversia de si es el discrimen por convicciones criminales previas una de las modalidades de discrimen proscritas por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Núm. 100, *supra*. Un Tribunal dividido confirmó mediante sentencia al Tribunal de Apelativo en cuanto que al interpretar las alegaciones de la demanda del modo más favorable al demandante, éste podría ser acreedor en derecho a la concesión de un remedio. Nuestro Alto Foro devolvió el caso al Tribunal de Primera Instancia para trámites ulteriores.

#### **B. LEY CONTRA EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE SEXO**

La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo*, 29 L.P.R.A. 1321, *et seq.*, dispone que todo patrono que despida a un empleado por razón de género o cualquier otra causa prohibida por dicha ley, incurrirá en responsabilidad civil por lo siguiente:

1. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo.
2. Por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios.
3. El doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares.

El Tribunal en la sentencia que dicte podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador despedido.

### **C. LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS<sup>7</sup>**

La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, conocida como *Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos*, 1 L.P.R.A. 501, dispone que todo patrono que despidiera un empleado por razón de padecer de impedimentos físicos, mentales o sensoriales que no impiden la capacidad de éste para desempeñar las funciones esenciales de un empleo, con o sin acomodo razonable, incurrirá en responsabilidad civil por lo siguiente:

1. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo.
2. Por una suma no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de dos mil (2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios.
3. El doble de la cantidad de los daños ocasionados si éste fuera inferior a la suma de quinientos (500) dólares.

El Tribunal en la sentencia que dicte, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador despedido.

### **D. LEY DE MADRES OBRERAS**

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada conocida como *Ley de Protección de Madres Obreras*, 29 L.P.R.A. 467, dispone que el patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento en el trabajo por efectos del embarazo. Este menor rendimiento se expresa no sólo al que se produce en términos cuantitativos, sino también al que afecta la calidad del trabajo realizado.<sup>8</sup> Todo patrono que despidiera, suspenda o discrimine en cualquier forma contra una empleada por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo, luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que haya causado a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (\$1,000) dólares ni mayor de cinco mil (\$5,000) dólares a discreción del tribunal si no se pudieren determinar daños pecuniarios, o el doble de éstos si montaran a una suma menor de mil (\$ 1,000) dólares.

---

<sup>7</sup> Esta ley no dispone los remedios directamente, sino que señala que para efectos de la misma prevalecen los remedios dispuestos por la Ley Núm. 100, *supra*.

<sup>8</sup> Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, *Aspectos Fundamentales de la Ley para Proteger a las Madres Obreras*, Revista del Trabajo, 19 (1984); *Padilla Colón vs. Centro Gráfico del Caribe*, Opinión de 4 de marzo de 1998, 144 D.P.R. 92 (1998).

Toda empleada que sea despedida en violación a las disposiciones de la ley, tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los mencionados.

El requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm. 3, *supra*, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho, le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había justa causa, según la ley define ese concepto, para terminar la relación obrero-patronal. En estos casos es aplicable una presunción de que la mujer embarazada fue despedida de su empleo sin justa causa. La cuestión a resolver no es si el despido fue motivado por la condición de embarazo; la cuestión es si, estando embarazada la demandante, el patrono la despidió por causa justificada; *López Fantauzzi vs. 100% Natural*, 181 D.P.R. 92 (2011); *Padilla Colón vs. Centro Gráfico del Caribe, Inc.*, 144 D.P.R. 92 (1998); *Rivera Aguila vs. K-Mart*, 123 D.P.R. 599 (1989).

#### **E. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo*, 29 L.P.R.A. 155, dispone que todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual entre sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. La Ley Núm. 17, *supra*, fue enmendada con el fin de incluir expresamente la modalidad de hostigamiento sexual a través de la utilización de medios cibernéticos o electrónicos.<sup>9</sup> Según el estatuto, toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo incurrirá en responsabilidad civil por lo siguiente:

1. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante a empleo.
2. Por una suma no menor de tres mil dólares (\$3,000) a discreción del Tribunal en aquellos casos en que no pudieren determinar daños pecuniarios.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*, el Tribunal podrá ordenar al patrono que reponga al trabajador en su empleo y que cese y desista del acto de que se trate. Las acciones bajo este estatuto protector del trabajo tienen un periodo prescriptivo de un año.

---

<sup>9</sup> Ley Número 252 de 30 de noviembre de 2006.

## F. CÓDIGO MILITAR DE PUERTO RICO

La Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Código Militar de Puerto Rico*, 25 L.P.R.A. 2001, dispone que todo empleado de una empresa privada que fuere miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico, tendrá derecho a licencia militar para ausentarse de su respectivo cargo o empleo sin pérdida de tiempo o gradación de eficiencia durante el periodo en el cual estuviere prestando servicios militares como parte de su periodo anual de adiestramiento para cumplir con cualquier llamada al Servicio Militar Activo Estatal que se hiciere. Todo patrono que despida o discrimine contra un empleado suyo por razón de haber prestado o prestar servicio en las Fuerzas Militares de Puerto Rico, o se niegue a reinstalarlo en su empleo cuando le asiste este derecho al amparo de una licencia militar, está obligado, una vez esto se prueba, a reponer a dicho empleado en su trabajo o posición sin pérdida de paga alguna, retroactivo a la fecha del despido o negativa a reinstalar y a restituirle al empleado todos sus derechos, privilegios o beneficios, de forma retroactiva a la fecha del despido, discrimen o negativa a reinstalar.

## G. LEY DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

La Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 11 L.P.R.A. 1, dispone que en los casos de inhabilitación para el trabajo debido a un accidente o situación ocupacional, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el trabajador al momento de ocurrir el accidente o la situación que motiva la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el empleado requiera al patrono, para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que el mismo fue dado de alta, y siempre que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente.
2. Que el empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicita del patrono la reposición.
3. Que el empleo subsista al momento en que el empleado solicita la reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupa otro de menos antigüedad en la clasificación ocupacional. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo se cubre con otro empleado dentro de los treinta (30) días siguiente a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

El Tribunal podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador. En este caso el patrono vendrá obligado a pagar al mismo o a sus beneficiarios los salarios que dicho empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado en el momento correspondiente y todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado si concurren las siguientes circunstancias: 1) Si el patrono incumple la obligación que le impone la ley y despide al empleado mientras se encuentra inhabilitado para trabajar; 2) lo protege la cláusula de reserva o se niega a reinstalarlo y; 3) si la solicitud a esos efectos se realiza dentro del término de doce (12) meses desde el momento del accidente.

#### **H. LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como *Ley de Beneficios por Incapacidad*, dispone que en los casos de incapacidad para el trabajo cubiertos este estatuto, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta y, siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año desde la fecha de comienzo de la incapacidad;
2. Que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición y,
3. Que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumple con la disposición antes expresada, vendrá obligado a pagar al trabajador, o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado y, además, la indemnizará por todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El trabajador o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de salarios o daños ante los tribunales por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios establecidos por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.

## I. LEY DE SEGURO SOCIAL PARA CHOFERES Y OTROS EMPLEADOS

La Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como *Ley de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados*, contiene una disposición de reinstalación similar a la de la *Ley de Beneficios por Incapacidad, supra*. La misma dispone que en los casos de incapacidad para el trabajo cubierto por dicha ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de treinta (30) días laborables, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta y siempre que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año desde la fecha de comienzo de la incapacidad.
2. Que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y
3. Que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este inciso, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado; además, le responderá por todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El trabajador o sus beneficiarios podrán instar y tramitar en corte la correspondiente reclamación.

## J. LEY DE PROTECCIÓN SOCIAL POR ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES

La Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*, 9 L.P.R.A. 2051, dispone que en los casos de incapacidad cubiertos por la misma, cuando el lesionado estuviese empleado, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos seis (6) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad;

2. Que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición ; y
3. Que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con estas disposiciones, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado. Además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado.

#### **K. LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 29 L.P.R.A. 361, dispone que ninguna persona despedirá o discriminará contra un empleado porque éste haya radicado cualquier querrela o haya instituido o causado que se instituya a cualquier procedimiento bajo dicha ley.

Cualquier empleado que crea que ha sido despedido o de otra manera discriminado en su contra por cualquier persona en violación de esta ley, podrá radicar una querrela ante el Secretario alegando tal discriminación. Al recibo de dicha querrela, el Secretario ordenará que se lleve a cabo la investigación según considere apropiado. Si del resultado de la investigación, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determina que las disposiciones de la ley han sido violadas, instará una acción contra dicha persona, en el Tribunal correspondiente. En cualquiera de esas acciones, el Tribunal tendrá jurisdicción por causa demostrada, para prohibir violaciones a la ley y ordenar todo remedio apropiado incluyendo el reemplazo o reinstalación del empleado a su empleo anterior con paga retroactiva.

#### **L. LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**

La Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, 29 L.P.R.A. 61, dispone en el Artículo 8(1) (c) que constituye práctica ilícita del patrono el que actuando individual o concertadamente estimule o desaliente la matrícula de una organización obrera, entre otros actos, por medio del despido de empleados. El inciso (1) (h) del Artículo 8 de la Ley, establece como práctica ilícita del patrono el despido de un empleado por haber éste radicado cargos, o haber suministrado información o prestado testimonio bajo determinadas circunstancias previstas en la ley.

El inciso (1) (i) del Artículo 8 de la Ley prohíbe el despido de un supervisor por éste negarse a participar en la comisión de una práctica ilícita del trabajo.

El inciso (1) (i) del Artículo 8 de la Ley, requiere al patrono reemplazar o reponer a un empleado despedido en violación del Artículo 8(2) (b). El citado inciso 2(b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 130, *supra*, establece como una práctica ilícita de toda organización obrera que haya firmado un convenio de afiliación total de mantenimiento de matrícula, la suspensión sin justa causa de un trabajador de la matrícula.

El empleado despedido en violación a la Ley Núm. 130, *supra*, tiene derecho a la paga de los salarios dejados por recibir por motivo del despido, así como ser restituido en empleo.

### **M. LEY DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE SIRVEN COMO JURADO**

La Ley Núm. 87 de 26 de junio de 1964, según enmendada, conocida como *Ley de Protección de las Personas que Sirven de Jurado*, 29 L.P.R.A. 1152, dispone que toda persona que hubiese sido despedida de su empleo por haber sido llamada a servir o por haber servido como miembro de un jurado en un tribunal de justicia, tendrá derecho a que se le reinstale en su empleo o en otro de igual categoría, status y retribución. Todo patrono que despida a una persona por haber servido como jurado o que por esta razón se niegue a reinstalarlo, si la solicitud se formula dentro de cuarenta y ocho (48) horas laborables luego de haber terminado las funciones de jurado o lo reinstale en una plaza de inferior categoría, status o retribución que la que ocupaba al momento de comenzar a servir como jurado, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que esta actuación haya causado a la persona o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del Tribunal, si no se pudiesen determinar los daños. La persona también tendrá derecho a cualesquiera beneficios adicionales de los cuales fuese titular de no haber sido ilegalmente despedida de su empleo o habersele negado la reinstalación en el mismo.

### **N. LEY DE REPRESALIAS**

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como *Ley de Represalias*, 29 L.P.R.A. 1994,<sup>10</sup> dispone entre otras cosas que ningún patrono podrá despedir un empleado porque éste ofrezca o intente ofrecer testimonio o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono que despida a un empleado en violación a lo antes expuesto, incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los daños causados, incluyendo los salarios dejados de

---

<sup>10</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico la llamó así en el caso de *Irizarry vs. Johnson and Johnson Consumer Products Co., (PR), Inc.*, 150 D.P.R. 155 (2000).

devenegar y, además, el Tribunal podrá ordenarle que reponga a la persona en el empleo, *Rentas Santiago vs. Autogermana*, 182 D.P.R. 759 (2011).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que al presentar una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, el empleado tiene dos vías probatorias: (1) la directa, en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido y (2) la indirecta, *Rivera Méndez vs. Action Service, Corp.* 185 D.P.R. 431 (2012). Si el empleado optare por la vía indirecta, significa que deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que: (1) participó en una actividad protegida por el estatuto y; (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal), *Rentas Santiago vs. Autogermana, supra*.

En *Marín vs. Fastening Systems, Inc.*, 142 D.P.R. 499 (1997) nuestro Más Alto Foro estableció que:

La Ley Núm. 115, *supra*, crea una presunción *juris tantum* de violación a la misma a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. Ya el querellante habiendo establecido de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado, aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.

Nuestro Alto Foro reiteradamente ha señalado que, cuando un empleado acude ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, tal acción constituye una práctica protegida por la Ley Núm. 115, *supra*, *Irizarry vs. J&J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 165 (2000).

## **O. LEY DE LICENCIA DEPORTIVA**

La Ley Núm. 49 de 27 de junio de 1987, conocida como *Ley de Licencia Deportiva*, 15 L.P.R.A. 1101, dispone la creación de una licencia deportiva para todo empleado público o de la empresa privada que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en juegos olímpicos, juegos panamericanos, centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. Todo deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en las competencias antes expresadas presentará a su patrono con por lo menos diez (10) días de anticipación a su

acuartelamiento, copia certificada del documento que lo acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando en el referido evento.

Mediante esta licencia deportiva especial los deportistas, entrenadores y personal especializado elegible podrán ausentarse de sus empleos, sin pérdidas de tiempo o graduación de su eficiencia durante el periodo en el que estuvieran participando en dichas competencias hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables. El Comité Olímpico de Puerto Rico pagará de los fondos que recibe, los salarios que dejen de devengar los deportistas empleados de la empresa privada que se acojan a esta licencia deportiva especial.

El patrono autorizará al deportista el disfrute de los días que le fueren solicitados hasta un límite de duración consecutiva de treinta (30) días laborables anuales, si los tuviere acumulados. Cualquier solicitud que excediere el límite de duración acumulativa de la licencia será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de las vacaciones acumuladas.

Cualquier persona, natural o jurídica, que viole lo antes expuesto vendrá obligada a indemnizar al deportista los daños y perjuicios que le causare, más una suma equivalente al doble de la indemnización concedida y estará obligada a reponer a la persona en su empleo de haber sido ésta despedida del mismo.

#### **P. LEY DE HORAS Y DÍAS DE TRABAJO**

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Horas y Días de Trabajo*, 29 L.P.R.A. 271, dispone que ningún patrono podrá despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado por dicha ley. Todo patrono que despida un empleado por la razón antes expuesta, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados al empleado, se le podrá ordenar que reponga a éste en su empleo y que cese y desista del acto de que se trate.

#### **Q. LEY PARA REGULAR LAS OPERACIONES DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES**

La Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*<sup>11</sup>, 29 L.P.R.A. 301, recientemente fue enmendada por la Ley Número 149 de 16 de noviembre de 2009, la cual derogó sus artículos: 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 13. Además, enmendó el Artículo 3 de la Ley

---

<sup>11</sup> 29 L.P.R.A. sec. 301, et seq.

Núm.1, *supra*, para introducir varias excepciones a los requisitos de apertura y cierre de establecimientos comerciales. Esta disposición a su vez eliminó las restricciones a los horarios de operación que afectaban a estos comercios.<sup>12</sup>

La Sección 4 de la Ley Núm. 143, *supra*, cambió el horario de operación de los domingos, restringiendo la apertura de los establecimientos de 5:00 am a 11:00 am. La referida enmienda estableció una compensación mínima de once dólares con cincuenta centavos (\$11.50) que sustituyó la paga doble que les correspondía a los empleados que laboraban los domingos. Además, eximió el pago de la referida compensación a aquellos establecimientos de tengan menos de 25 empleados por nómina.<sup>13</sup>

Por su parte la Sección 5 de la Ley Núm.143, *supra*, enumeró el Artículo 11 de la Ley Número 1, *supra*, como Artículo 5 y modificó las penalidades de las multas administrativas.

---

<sup>12</sup> Los establecimientos comerciales que operen en hoteles, paradores, condohoteles, aeropuertos, puertos marítimos o que se encuentren en zonas demarcadas como antiguas o históricas dedicados predominantemente al servicio o venta de artículos de interés turístico; los establecimientos que operen en facilidades dedicadas a actividades culturales, artesanales, recreativas o deportivas; los establecimientos dedicados principalmente a la elaboración y venta directa al público de comidas confeccionadas; farmacias; las estaciones de gasolina y los establecimientos comerciales ubicados en las mismas; las librerías, puestos, kioscos o estantes de venta de libros, revistas, periódicos y publicaciones o grabaciones literarias y musicales; los establecimientos que operen como parte de las facilidades de una funeraria o cementerio; y, los establecimientos en las plazas del mercado, no estarán sujetos a la restricción de apertura de este Artículo.

Tampoco le será de aplicación a los establecimientos comerciales operados exclusivamente por sus propios dueños o sus parientes dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad ni a los establecimientos comerciales que sean propiedad de personas naturales o jurídicas y que no tengan más de veinticinco (25) empleados en su nómina semanal, incluyendo empleados por contrato. Cuando un establecimiento comercial realice operaciones cubiertas por las excepciones de este Artículo conjuntamente con operaciones que no están sujetas a estas excepciones, podrá realizar solamente las operaciones exentas en los días de cierre total establecidos en este Artículo y en el horario de cierre dominical establecido en el Artículo 4. Aquellos establecimientos comerciales no mencionados en este Artículo, permanecerán cerrados durante todo el día, sin que pueda realizarse en los mismos ninguna clase de trabajo, excepto que a discreción del dueño, gerente o persona encargada del negocio, se podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento, en las siguientes fechas:

- (a) 1ro de enero
- (b) ...
- (i) 25 de diciembre”

<sup>13</sup> [..]Todos los establecimientos comerciales, según definidos en esta Ley, con excepción de los establecimientos mencionados en la siguiente oración, estarán obligados a pagar una compensación mínima de once (11) dólares y cincuenta (50) centavos por cada hora trabajada durante los días domingo a los empleados que trabajen tales días. Estarán exentos de esta disposición sobre compensación mínima los domingos los establecimientos comerciales operados exclusivamente por sus propios dueños o sus parientes dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad; los establecimientos comerciales que sean propiedad de personas naturales o jurídicas y no tengan más de veinticinco (25) empleados en su nómina semanal, incluyendo empleados por contrato (énfasis nuestro); [...]

Según la disposición, estas sanciones serán de un mínimo de \$5, 000 dólares, hasta un máximo de \$50,000 dólares.

Debemos señalar que los cambios fundamentales introducidos por las enmiendas realizadas en el 2009 consistieron en eliminar las restricciones a los horarios de operación de los establecimientos comerciales y reducir a un mínimo los beneficios y protecciones de los trabajadores que laboran en ellos. Hay que recalcar que descartó la paga doble por horas trabajadas los domingos. Además, se suprimió la prohibición al fraccionamiento del trabajo y los remedios de restitución y de cese y desista para los empleados.

## **R. LEY DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

La Ley Núm. 80, *supra*, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 L.P.R.A. 185 (a), dispone que no se considera justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. El empleado que sea despedido por esta razón tendrá derecho a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y, a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

## **S. VIOLACIÓN DE PROMESA DE EMPLEAR**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico al decidir el caso de *Montalvo vs. Ceramics Enterprises*, 107 D.P.R. 698 (1978), concedió al querellante resarcimiento por daños sobre la base del incumplimiento de la promesa de empleo. El Tribunal sostuvo que: “[A]quí no se trata del despido de un empleado y del reclamo de la mesada a que se refería el Art 1 de la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949. El Sr. Montalvo nunca llegó a ser empleado. Su acción se funda precisamente en el incumplimiento del acuerdo de emplearlo. Tiene derecho el recurrente al resarcimiento de los daños sufridos. El carácter probatorio que tendría su empleo no anula su causa de acción. Ceramics Enterprises venía obligado a cumplir su promesa de contratar los servicios del demandante y brindarle la oportunidad ofrecida de convertirse, bajo las condiciones acordadas, en un empleado permanente.” Un caso muy parecido al ya citado es *Fishalou vs. Escambrón*, 83 D.P.R. 455 (1961).

## **V. LEYES FEDERALES QUE DISPONEN LA RESTITUCIÓN EN EL EMPLEO**

### **A. TÍTULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (42 U.S.C.A. 2000(e)), dispone el remedio de la restitución en el empleo en los casos en que un patrono cubierto por la misma despide un empleado por razón de raza, color, religión, sexo u origen

nacional o por haberse opuesto a cualquier práctica de empleo prohibida, haber radicado cualquier cargo bajo la ley, haber cooperado en una investigación o prestado testimonio en cualquier clase de procedimiento que se lleve al amparo de la misma.

### **B. LEY CONTRA DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE EDAD (ADEA)**

La Ley contra Discrimen en el Empleo por Razón de Edad (29 U.S.C.A. 621), conocida en el idioma inglés bajo el nombre de “*Age Discrimination in Employment Act*” (ADEA), dispone la restitución en el empleo en los casos que un patrono cubierto por la misma despide a una persona por razón de edad cuando la edad no constituye un requisito ocupacional “*bona fide*” o por haberse opuesto a cualquier práctica de empleo prohibida, haber radicado cualquier cargo bajo la ley, haber cooperado en una investigación o prestado testimonio en cualquier clase de procedimiento que se lleve a cabo al amparo de la misma.

Un obrero establece un caso “*prima facie*” de discrimen por razón de edad, en el cual surge una presunción de discrimen que invierte el peso de la evidencia hacia el patrono, una vez prueba lo siguiente:

1. Pertenecía a la clase que la ley protege luego de los cuarenta (40) años de edad.
2. Estaba cualificado para ocupar la posición en controversia.
3. Fue despedido.
4. Fue sustituido por una persona mucho más joven.

*Véase Mestres Dosal vs. Dosal Escandón*, 173 D.P.R. 62 (2008), *López Vicil vs. ITT Intermedia, Inc.*, 142 D.P.R. 857 (1997).

### **C. LEY DE AMERICANOS CON IMPEDIMENTOS (ADA)**

El “*Americans with Disabilities Act*”(ADA)<sup>14</sup>, dispone la restitución en el empleo en los casos que un patrono cubierto por la misma despide una persona impedida por razón de alguno o varios impedimentos cuando los mismos no afectan la capacidad de dicha persona para realizar las funciones esenciales del puesto o empleo o por haberse opuesto a cualquier práctica de empleo prohibida, haber radicado cualquier cargo bajo la ley, haber cooperado en una investigación o prestado testimonio en cualquier clase de procedimiento que lleve a cabo al amparo de la misma.

---

<sup>14</sup> 42 U.S.C.A. 12011

#### **D. LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO**

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo<sup>15</sup> dispone que constituye práctica ilícita de trabajo de parte de un patrono despedir un empleado por razón de que haya presentado cargos o prestado testimonio al amparo de la misma. Además, la ley dispone que constituye práctica ilícita interferir, restringir o coaccionar de cualquier forma en el ejercicio de un derecho otorgado por la dicha ley. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo está facultada para ordenar la restitución en el empleo cuando el despido de la persona constituya una práctica ilícita de trabajo.

#### **E. LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS MIEMBROS DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS**

La Ley de Derechos de Empleo y Reemplio de los Miembros de los Servicios Uniformados (38 U.S.C.A. 4301), dispone que toda persona que se haya ausentado de su empleo por un término que no exceda de cinco (5) años para prestar servicios para las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, para la Guardia Nacional o para cualquier otra entidad designada por el Presidente con un propósito relacionado a cualquier actividad militar durante tiempo de guerra o emergencia nacional, tendrá derecho a que se le restituya en la posición que ocupaba, una vez cese de prestar dichos servicios, siempre que esto resulte posible, a tenor con la situación que prevalece en la empresa en que se desempeñaba. Todo patrono que despida un empleado por razón de haber prestado los servicios expresados, o se niegue a reinstalarlo mientras le asiste el derecho de reinstalación estará obligado, una vez esto se apruebe, a reponer a dicho trabajador en su empleo. El empleado así repuesto retendrá la antigüedad, el salario que le hubiera correspondido de haber sido reinstalado de conformidad con la ley y cualquier otro beneficio marginal.

#### **F. LEY DE NORMAS RAZONABLES DEL TRABAJO**

La Ley de Normas Razonables del Trabajo de 1938<sup>16</sup>, conocida en inglés como "*Fair Labor Standards Act*", prohíbe en su Sección 15 despedir o discriminar contra un empleado porque se haya querellado o haya instado una causa de acción bajo las disposiciones de esta ley o haya prestado testimonio en cualquier procedimiento o sirva en un comité de la industria. Así también, en la Sección 16 provee que cualquier patrono que violente la disposición antes mencionada, será responsable además de cualquier otro remedio, de reinstalar al empleado y de pagarle los salarios dejados de percibir y una suma similar por concepto de daños líquidos.

---

<sup>15</sup> 29 U.S.C.A. 141

<sup>16</sup> 29 U.S.C. 201

### **G. LEY DE LICENCIA MEDICA Y FAMILIAR**

La Ley de Licencia Médica Familiar<sup>17</sup>, conocida en inglés como “Family Medical Leave Act”, prohíbe a todo patrono interferir, restringir o negarle a un empleado cualquier derecho provisto por ésta, despedir o discriminar en su contra por haberse opuesto a cualquier práctica que resulte ilegal o por haber presentado una querrela o haber iniciado algún procedimiento en su contra o por haber testificado en algún foro o haber ofrecido información en su contra sobre asuntos relacionados con esta ley. Entre los remedios provistos por esta ley por la violación a estas disposiciones está la reinstalación en el empleo.

### **H. LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS CONTRA EL USO DEL POLÍGRAFO**

La Ley de Protección de Empleados Contra el Uso del Polígrafo<sup>18</sup>, prohíbe el despido de un empleado o negar el empleo a un candidato por la negativa de éstos a someterse a la prueba del polígrafo o despedir, discriminar en alguna forma o negar el empleo porque el empleado o candidato haya presentado alguna querrela bajo las disposiciones de esta ley o haya testificado o vaya a testificar en alguno de los procedimientos bajo ésta. La violación a estas disposiciones conlleva, entre otros remedios, la reinstalación o el empleo de candidatos.

## **VI. EL REMEDIO DE RESTITUCIÓN EN EL EMPLEO**

El remedio de la reposición o restitución en el empleo solamente está disponible en las circunstancias antes expuestas o cuando el mismo surge de un convenio colectivo. Esto significa que en ausencia de un convenio colectivo, la reposición o restitución en el empleo solamente podrá ordenarse por los tribunales cuando se incurra en violación a alguna de las leyes antes citadas. En los demás casos de despido injustificado que surjan en la empresa privada o en las corporaciones públicas que operen como empresas privadas, el único remedio que dispone la ley para el trabajador que ha sido víctima del mismo es el que surge de la Ley Núm. 80, *supra*.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó en el caso *de López Vicil vs. ITT Intermedia, Inc., supra*, que en acciones por despido discriminatorio, el remedio preferente es la reposición en el empleo, si ello es posible y se trata de un caso que la ley lo dispone. Por lo tanto, no procede imponerle al patrono el remedio de compensación por pérdida de ingresos pasados y futuros si el remedio de reposición es jurídicamente posible, en cuyo caso la compensación por concepto de pérdida de ingresos se limitará a ingresos pasados. Véase *Mastres Dosal vs. Dosal Escandón, supra*, *Afanador Irizarry vs. Roger Electric*, 156 D.P.R. 651 (2002).

---

<sup>17</sup> 29 U.S.C.A. 2601

<sup>18</sup> 29 U.S.C.A. 2001

El remedio de la reposición en el empleo resulta posible en los casos en que el trabajador puede volver a desempeñarse en el mismo sin que esto conlleve consecuencias adversas mayores para el patrono, el trabajador y los demás empleados que laboran en la empresa. No obstante, cuando han surgido diferencias que conllevan una situación de tensión extrema en el lugar de trabajo de ordenarse la reposición de la persona en el empleo o cuando el devolver la persona al empleo puede afectarlo emocionalmente debido a la situación que previamente experimentó en el mismo, entonces el remedio de la reposición no resulta posible.

De conformidad con la determinación emitida por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de *McKennon vs. Nashville Banner Pub. Co.*, 513 U.S. 352 (1994), un empleado despedido en violación de alguna ley antidiscrimen que provea la restitución en el empleo, no pierde todos los derechos por el hecho de que luego de su despido el patrono descubra evidencia que hubiera conllevado el despido por razones legítimas. Si luego de haberse materializado el despido de un empleado, el patrono descubre que el mismo incurrió en algún tipo de falta grave que hubiera conllevado el despido de dicha persona de haber sido descubierta previamente, entonces tiene derecho a plantear como causal que demuestra justa causa para su actuación la falta en que incurrió el empleado. El foro judicial tiene que analizar cómo la evidencia descubierta con posterioridad al despido puede afectar cualquier remedio solicitado en la demanda. A esos efectos, el Tribunal analizará si de haberse descubierto a tiempo la falta en que incurrió el empleado, el patrono hubiera procedido con el despido en la misma forma que lo hizo previamente. De ello ser así, pudiera concederse como remedio el pago de los salarios dejados de devengar desde el momento del despido hasta que el patrono descubre la prueba que justifica el mismo. No obstante, nada impide que cuando se reclama el remedio de la restitución en el empleo y los salarios dejados de devengar, se pueda presentar como defensa afirmativa para justificar el despido del empleado, cualquier hecho que constituya una falta grave de parte de éste, sobre el cual se obtuvo conocimiento con posterioridad a dicho despido.

## VII. DEFINICIÓN DE DESPIDO

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que, el contrato de servicio que formaliza la relación empleado patrono representa en gran número de casos, para los obreros y sus dependientes, el único medio de sustento económico, *Díaz Fontáñez vs. Wyndham Hotel, Inc.* 155 D.P.R. 364(2001). Por ello, existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero-patronales, que se enmarca dentro de una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores, *Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc., supra*.

La definición básica de lo que se entiende por despido en Puerto Rico está contenida en el Artículo 5 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 L.P.R.A. 185e. La misma dispone que se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industrias y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono

dirigidas a inducirle o forzarlo a renunciar, tales como: imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. Por lo tanto, hay tres (3) situaciones diferentes en las que la actuación de un patrono se considera un despido, a saber:

1. La ruptura unilateral de forma permanente por parte del patrono, de la relación empleado-patrono.
2. La suspensión del empleado por un término que exceda de tres (3) meses, con la excepción de los empleados de industrias y negocios estacionales. Un negocio estacional puede definirse como aquel que debido a su naturaleza opera de forma productiva o considerablemente más productiva durante una estación o época específica del año.
3. Los actos voluntarios, onerosos e injustificados dirigidos a obligar al empleado a dejar su cargo cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado para corregir la situación adversa que enfrenta en el trabajo es la renuncia. Si bien la ley no formula señalamiento alguno que fije la renuncia como única alternativa razonable para corregir la situación existente, de forma que los actos del patrono constituyan entonces un despido.

La definición de la Ley Núm. 80, *supra*, es bastante amplia, pues abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigido a cesantearlo, si no las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo de categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. A esta última modalidad de despido se le conoce como el despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa vs. The Fuller Brush*, 180 D.P.R. 894, 907 (2011).

El Tribunal Supremo ha reconocido esta modalidad de despido aún antes de la vigencia de la Ley Núm. 80, *supra*, cuando resolvió que “aquellos actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar a un empleado a dejar su cargo, constituye un despido cuando la última alternativa razonable que le queda al empleado es abandonar el cargo” *Vélez Reilova vs. Palmer Bros*, 94 D.P.R. 175, 178 (1967).

Para que se configure esta modalidad de despido tienen que existir unas actuaciones del patrono dirigidas a forzar al empleado a renunciar. Debido a que esta doctrina describe un despido funcional, que no es otra cosa que un despido disfrazado de renuncia, se requiere una actuación injustificada y deliberada de parte del patrono. *Figueroa Rivera vs. El Telar*, 178 D.P.R. 701, 711 (2010). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que para la aplicación de esta figura se requieren:

- (1) Uno o más actos voluntarios de parte del patrono;

- (2) Motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y
- (3) Que cree una condición onerosa para el empleado que fuere inevitable la renuncia a su puesto.

Además, esta modalidad anteriormente expuesta tiene dos elementos que tienen que estar presentes para que esa forma de despido ocurra:

1. Las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Simples males entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan a un despido constructivo.
2. El empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo.

Si el empleado tiene disponible algún remedio que resulta razonable y que bajo condiciones normales se entiende que tiene la capacidad para resolver la situación existente, entonces viene obligado a agotar el mismo antes de renunciar o de lo contrario, no podrá invocar la existencia de un despido constructivo. Este requisito tiene una excepción cuando la acción del patrono crea una condición de riesgo para la vida o para la salud, tanto mental como física del empleado. En esta última situación, no resulta necesario agotar el remedio existente si el mismo no garantiza la eliminación inmediata de dicho riesgo.

En cuanto a someter al empleado a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra, nuestro más Alto Foro ha expresado que no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, éstas deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determinará la magnitud y efecto de los actos del patrono con referencia a una visión subjetiva del empleado individual; más bien se utiliza un criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar a su empleo como resultado de las acciones del patrono, *Rivera Figueroa vs. The Fuller Brush, supra*.

El Tribunal Supremo en el caso de *Segarra Hernández vs. Royal Bank de Puerto Rico, supra*, señaló que meros traslados de posiciones, el envío de memorandos en los cuales se señala la labor realizada, rebajas de salarios o cambios de condiciones de trabajo no dan lugar a un despido constructivo, ni configuran por si solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales actuaciones por parte del patrono sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, y que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. Gestiones administrativas legítimas no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la

de lesionar la condición en el empleo de trabajador. Para determinar la validez de la actuación del patrono, deben tomarse en consideración, entre otros, los siguientes factores:

1. La condición económica de la empresa.
2. Los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa.
3. El desempeño y la eficiencia del empleado en su puesto.
4. El nivel de compensación del empleado, especialmente si se le compara con empleados que ocupan una posición similar en la empresa o en otras empresas similares.
5. Las condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa y especialmente de los empleados que ocupan una posición similar.
6. Antigüedad del empleado.
7. Las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.

*Véase Figueroa Rivera vs. El Telar, supra.*

## **VIII. LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

### **A. APLICABILIDAD**

El Artículo Núm. 1 de la ley Núm. 80, *supra*, dispone lo siguiente:

“Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono...”

El Artículo antes citado dispone en el párrafo número tres lo siguiente:

“No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este Artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la práctica y las circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por

tiempo indeterminado *bona fide*. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto *bona fide* o para un proyecto u obra cierta *bona fide*, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley.”

Por su parte, el Artículo 11 de la ley Núm. 80, *supra*, dispone lo siguiente:

“Se considerará *bona fide* un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquél que se hace por escrito durante la primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó en el caso de *López Santos vs. Tribunal Superior*, 99 D.P.R. 325 (1970), que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente. Además, en *Piñero González vs. AAA*, 146 D.P.R. 890 (1998) y *Méndez vs. Fondo del Seguro del Estado*, 140 D.P.R. 375 (1996), resolvió que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente y que toda duda debe resolverse a favor del obrero. Véase *Adventist Health System vs. Mercado Ortiz*, 171 D.P.R.255 (2007), *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001). La interpretación liberal y abarcadora de estas leyes a favor de aquellos a quienes la misma quiere proteger es imperativa, de modo que dicha protección se extienda al mayor número de casos, *Torres Santiago vs. Gobierno Municipal de Coamo*, 170 D.P.R. 541 (2001). Esto significa que están protegidos por las disposiciones de la referida Ley Núm. 80, *supra*, todos los empleados de la empresa privada que la misma no excluye.

La intención del legislador al aprobar la Ley Núm. 80, *supra*, fue hacer la misma aplicable con carácter de exclusividad a los empleados de la empresa privada y a los de aquellas corporaciones públicas que operan como empresas privadas. Aun

cuando la ley específicamente no excluye de su cobertura a los empleados de aquellas subdivisiones del Gobierno de Puerto Rico que no operan como empresas privadas, ni tampoco a los empleados de los municipios y los del Gobierno Federal, la intención del legislador fue que la Ley Núm. 80, *supra*, no aplicaría a éstos. Los empleados de aquellas instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que no operan como empresas privadas se encuentran en su gran mayoría cubiertos por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*. Esta ley dispone para el trabajador cubierto por la misma unos beneficios en casos de despido injustificado que superan los que concede la Ley Núm. 80, *supra*, excepto para los que tienen categoría de empleados de confianza, los cuáles son de libre selección y remoción. Además, bajo el andamiaje de la Ley Núm. 184, *supra*, se estableció la Comisión Apelativa del Servicio Público, organismo que atiende en primera instancia con carácter de exclusividad las reclamaciones de los empleados cubiertos por la misma. La Ley Núm. 184, *supra*, por lo tanto, ocupa el campo con relación a los empleados de las dependencias del gobierno de Puerto Rico que no operan como empresas privadas y esto, a su vez, hace inaplicable a los mismos la Ley Núm. 80, *supra*.

En relación con los empleados de la empresa privada y a los de aquellas corporaciones públicas que operan como empresas privadas, para que éstos puedan disfrutar de la protección de la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario que se cumpla con lo siguiente:

1. La existencia de la relación empleado-patrono. Esto significa que previamente tiene que haberse dado el acto de emplear a la persona que presta servicios, por parte del recipiente de los mismos. La ley no resulta aplicable si la relación existente es la de contratista independiente.
2. Que el trabajador preste servicios a cambio de algún tipo de compensación o mediante remuneración. La ley no resulta de aplicación a aquellos trabajadores que voluntaria y graciosamente prestan servicios para alguna entidad, sin recibir remuneración por los mismos, no estando sujetos a cumplir un horario específico ni tampoco sometidos a un grado de control que los convierta en empleados.
3. Que el trabajador haya sido contratado sin tiempo determinado.
4. Que aún cuando el empleado fue contratado por tiempo determinado, no se cumplieron con los requisitos para que se considere un contrato de empleo *bona fide* por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta según definido por la Ley Núm. 80, *supra*, o la práctica y circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueran de

tal naturaleza que tienden a indicar la creación de una expectativa razonable de continuidad en el empleo por tiempo indeterminado.

5. Que el empleado fue despedido.

Una vez se cumplen los requisitos antes expresados, la Ley Núm. 80, *supra*, resulta de aplicación al empleado. El hecho de que otras leyes de naturaleza laboral excluyan de su cobertura a ciertos empleados no significa que los mismos queden automáticamente excluidos de la cobertura de la referida Ley Núm. 80, *supra*. Nótese, las situaciones en relación con los empleados que presentan algún grado de controversia son las siguientes:

### **1. EJECUTIVOS, ADMINISTRADORES Y PROFESIONALES**

La Ley Núm. 80, *supra*, protege a los ejecutivos, profesionales y administradores al igual que lo hacía la Ley Núm. 50, *supra*, que la antecedió, según lo decidió el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Hull Dobbs vs. Tribunal*, 82 D.P.R. 77 (1961).

En este caso, el Tribunal aplicó el principio que permea toda la legislación protectora del trabajo, el cual postula que sólo están excluidos de la legislación del trabajo aquellos trabajadores que la ley específicamente excluye. Si bien los ejecutivos, administradores y profesionales han sido excluidos de la protección de otras leyes de índole laboral, los mismos no están excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 80, *supra*.

### **2. TRABAJADORES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO**

La Ley Núm. 80, *supra*, hace extensiva su aplicación a todo empleado de cualquier sitio de empleo. Las personas que se desempeñan como empleados en el servicio doméstico no están excluidas de la aplicación de la ley por disposición específica alguna. Por lo tanto, las mismas están cubiertas por la protección de dicho estatuto. En la Consulta Número 14333 emitida por la Oficina de la Procuradora del Trabajo se señaló:

[L]a Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 dispone que el empleado doméstico, al igual que los trabajadores de la industria y comercio, sólo se les puede despedir por justa causa. Esto se debe a que la Ley Núm. 80 no está limitada en su aplicación a empleados que operan en negocios con fines de lucro, si no que conforme con su artículo 1 es extensiva a “[t]odo empleado de comercio, industria o de cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como el

establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase...”<sup>19</sup>

La cubierta de la ley está limitada a las personas que rinden servicios en calidad de empleados. Esto significa que para que se dé la aplicación de la ley, el trabajador debe prestar servicios de forma regular y debe existir un nivel de dependencia económica y un grado de control considerable por parte del patrono. La Ley Núm. 80, *supra*, no aplica a los trabajadores del servicio doméstico que constituyen contratistas independientes ni tampoco a los que ocasionalmente realizan trabajo para una persona o entidad.

### **3. TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL**

El trabajador que sólo presta servicios por un número reducido de horas a la semana, está protegido por la Ley Núm. 80, *supra*, si cumple los requisitos fijados para estar cubierto por la misma. El hecho de que el trabajador preste servicios a jornada parcial, no tiene el efecto de relevarlo de la protección de la ley pero reduce el monto de la indemnización a que el mismo tendría derecho en caso de un despido injustificado.

### **4. TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

Los trabajadores de la construcción están protegidos por la Ley Núm. 80, *supra*. Sin embargo, es necesario hacer una distinción, entre ciertos grupos de trabajadores de esa industria.

Aquellos trabajadores de la construcción que prestan servicios para empresas que ininterrumpidamente tienen contratos de construcción y que por costumbre su patrono los envía a trabajar a un nuevo proyecto cuando el anterior se termina, o cuando ya no es necesario mantenerlos en un proyecto dado, así como empleados de oficinas y otros que trabajan ininterrumpidamente para empresas, están cubiertos por la Ley Núm. 80, *supra*. Aquellos trabajadores que son contratados para trabajar en una obra específica, y por ende, no son contratados a tiempo indeterminados, no están protegidos por la Ley Núm. 80, *supra*.

## **B. JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO DE EMPLEADOS**

En secciones anteriores hemos examinado el término “despido”, sin considerar si el mismo es justificado o injustificado. La obligación de indemnizar a un trabajador que ha sido despedido no es absoluta sino que surge cuando se le despide caprichosamente, esto es, sin causa o motivo que lo justifique.

---

<sup>19</sup> En las consultas número 14485 y 15750 la Oficina de la Procuradora del Trabajo reiteró la postura en cuanto a la extensión de la protección contenida en la Ley Núm. 80, *supra*, a estos trabajadores.

La Ley Núm. 80, *supra*, revierte singular importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, debido a que toda determinación de justa causa para el mismo deberá hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta. Por lo tanto, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de otra ley que disponga de diferentes remedios en caso de un despido en violación a la misma, si se alega justa causa para el mismo debe recurrirse a la Ley Núm. 80, *supra*, para la adjudicación de la controversia. Esto obedece a que la misma establece, aunque de forma general, lo que constituye justa causa para el despido.

Antes de considerar las disposiciones específicas de la Ley Núm. 80, *supra*, es importante estar consciente de sus antecedentes jurisprudenciales. Ello es pertinente ya que la mayoría de los pronunciamientos judiciales realizados al amparo de la Ley Núm. 50, *supra*, mantienen vigencia y sirven de faros orientadores en la interpretación de la Ley Núm. 80, *supra*.

Aunque la Ley Núm. 50, *supra*, no definía el concepto de despido injustificado, los tribunales de justicia pudieron determinar si el despido de un trabajador había sido con o sin justa causa, tomando en consideración los hechos y circunstancias particulares de cada caso; *P.R. Cap Tires Sales vs. Tribunal*, 68 D.P.R. 398 (1948); *Blanes vs. Tribunal*, 69 D.P.R. 113 (1948); *Wolf vs. Neckware*, 80 D.P.R. 537 (1958); *Mercado vs. Hull Dobbs*, 90 D.P.R. 864 (1964). Así por ejemplo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico había decidido que la negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, y la falta de honradez son motivos justificados de despido; *Mercedes Bus Lines vs. Tribunal*, 70 D.P.R. 690 (1949). La falta de trabajo es causa justificada para el despido de uno o varios trabajadores; *P.R. Cap Tires vs. Tribunal, supra*. Así también como la existencia de condiciones económicas que afecten el negocio; *Cassasús vs. Escambrón, supra*; *Mercado vs. Hull Dobbs, supra*.

De manera similar, la Ley Núm. 80, *supra*, tampoco define el término “despido injustificado”, pero establece normas y guías más concretas y orientadoras. Como principio general de política pública, la ley dispone en el último párrafo del Artículo 2, que:

“No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero Capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.”<sup>20</sup>

Con esta expresión estatutaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico comenzó la elaboración del término “justa causa” para el despido, señalando que es aquél que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa; *Secretario del Trabajo vs. ITT*, 108 D.P.R. 536 (1979), *Díaz Fontáñez vs. Wyndham*,

---

<sup>20</sup> 29 L.P.R.A 185(b)

155 D.P.R. 364 (2001). También se ha delimitado como aquella fundada en las necesidades de la empresa que pueda ser descrita como una “transacción lícita y en el curso de los negocios”; *Feliciano Martes vs. Sheraton Old San Juan*, 182 D.P.R. 368 (2011), *Narvárez vs. The Chase Manhattan Bank*, 120 D.P.R. 731 (1988).

Es importante señalar que el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendado por la Ley Núm. 65 del 3 de julio de 1986, con el propósito de excluir estatutariamente de la definición de “justa causa” los despidos por haber el empleado colaborado o hecho expresiones relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada. De ocurrir un despido por tal razón, el empleado tendrá derecho, además de cualquier adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense a una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.<sup>21</sup>

En *Irizarry vs. Johnson Consumer Products Co., (PR), Inc., supra*, el Tribunal Supremo resolvió que un testimonio ofrecido por un empleado ante el Fondo del Seguro del Estado obviamente es uno realizado ante un foro administrativo y, por lo tanto, protegido por ley.

El Artículo Núm. 2 de la Ley Núm.80, *supra*, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o es manejado por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
4. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
5. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

---

<sup>21</sup> 29 LPRA 185(b)

6. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Esta serie de circunstancias que a juicio del legislador pueden justificar el despido de un trabajador no necesariamente agotan las situaciones que pueden constituir justa causa para el despido. No obstante, definitivamente delimitan el pensamiento y la preocupación del legislador de que la determinación de justa causa no incida en el arbitrio de las partes. La discreción de los administradores de la ley y de los tribunales en la determinación de lo que constituye justa causa debe necesariamente partir de la especificación contenida en la ley y la discreción podrá ejercerse solamente en aquellos aspectos relativos a grados o matices, que por la misma naturaleza y limitaciones del proceso legislativo no son susceptibles de ser abarcados exhaustivamente por un estatuto.

Cónsono con lo anterior, se ha resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que constituye justa causa para despedir a un empleado, el que haya transcurrido el periodo de reserva de empleo que dispone el Artículo 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo, sin que éste haya sido dado de alta y solicitado su reinstalación; *Laracuenta vs. Pfizer Inc.*, 160 D.P.R. 195 (2003), *Torres González vs. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 D.P.R. 1024 (1994). En *Torres González vs. Star Kist Caribe, Inc.*, *supra*, nuestro más Alto Foro dispuso: “que el hecho de que un empleado, que se encuentre incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o accidente ocupacional, regrese al trabajo mientras se encuentra en tratamiento médico bajo el FSE (CT), no tiene el efecto de interrumpir el término de doce (12) meses que establece el Artículo 5A, *supra*. Este periodo es uno de caducidad que no puede interrumpirse de forma alguna.” Además, ha resuelto que no constituye justa causa para el despido aquel que se hace por mero capricho del patrono y sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento; *Vélez Rodríguez vs. Pueblo International, Inc.*, *supra*.

Se observará que las circunstancias y actos que pueden dar lugar al despido justificado de un trabajador enumerados bajo los incisos (a), (b) y (c) son imputables al trabajador y los enumerados bajo los incisos (d), (e) y (f) son imputables al patrono o a la situación económica del negocio.

## **1. DESPIDO POR RAZONES ATRIBUIBLES AL EMPLEADO**

### **a. QUE EL OBRERO SIGA UN PATRÓN DE CONDUCTA IMPROPIA O DESORDENADA**

Bajo la Ley Núm. 50, *supra*, la conducta impropia y desordenada, la falta de respeto y actos análogos eran causa justificada para el despido de un trabajador; *PR Cap Tires vs. Tribunal*, *supra*. Sin embargo, un gran número de trabajadores fueron víctimas del capricho de sus patronos al ser despedidos tomando como excusa un acto aislado de

conducta reprobable. En virtud de la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario que el trabajador observe: “un patrón de conducta impropia y desordenada” para justificar que su patrono lo despidiera. Esto significa que, es necesario que el trabajador incurra reiteradamente, como regla general, en conducta impropia en el curso de su trabajo. Como regla general, un acto aislado de conducta impropia y desordenada, por tanto, no justifica el despido, *Secretario del Trabajo vs. ITT, supra*. Tampoco constituye base suficiente que justifique el despido para admitir evidencia de hábito. Obsérvese que para establecer hábito o costumbre se requiere uniformidad y regularidad; *Figueroa vs. The Fuller Brush, supra*; *Báez García vs. Cooper Labs. Inc.*, 120 D.P.R. 145(1987).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado sobre la Ley Núm. 80, *supra*, que: “su texto es amplio y abarcador en muchos extremos y en otros más preciso. Su lectura refleja que el concepto “justa causa” es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de preveer”; *Almodóvar Marchany vs. GP Industries*, 153 D.P.R. 223, 243 (2001). Nuestro Más Alto Foro ha concluido que, el principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Artículo 2 del referido estatuto, es aquel que determina las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir, cuando tiene su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. Añade el Tribunal que, la lista de ejemplos que contiene la Ley Núm. 80, *supra*, persigue ilustrar y orientar en una forma no exhaustiva sobre el tipo de conducta que constituye razón y motivo justificado para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Sin embargo, tal desglose no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido. Nótese que tal lista no es taxativa, *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, supra*, 244.

¿Qué constituye conducta impropia y desordenada? Resulta imposible e innecesario hacer un inventario exhaustivo de tal conducta, ya que en el curso del trabajo tal conducta puede manifestarse en incontables formas. Algunos ejemplos son las continuas o repetidas peleas o discusiones agrías con compañeros o con miembros de la gerencia motivadas por el empleado, asistencia pobre o tardanzas continuas no justificadas, faltas de honradez y otras. Debe tenerse en cuenta que lo que es conducta impropia y desordenada en un lugar de trabajo no lo es necesariamente en otros lugares de trabajo.

En circunstancias especiales, ciertos actos aislados pueden revestir tal seriedad que pueden dar base al despido justificado ya que pueden poner de manifiesto una clara e indubitable condición de carácter, que por la gravedad de las consecuencias que hayan acarreado o que puedan acarrear, o por revelar, de por sí, una actitud no susceptible de cambio, ponen de relieve, desde ese momento, aquella configuración del carácter que el legislador sabiamente exigió, como norma general, que no se dejase depender en su apreciación de un acto aislado del empleado. Así por ejemplo, el trabajador que agrede a su patrono sin provocación o justificación, de por sí solo, puede dar lugar al despido justificado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una agresión a un compañero puede causar daños directos a la propiedad de la empresa, así como distraer la atención de los demás compañeros de labor. La agresión contra un compañero de trabajo durante horas laborables y en los predios de la empresa, es causa justificada para el despido aunque sea la primera falta del empleado. Esa conducta no solo afecta a su compañero de trabajo sino también a la empresa. La agresión perpetrada, de por sí, afecta el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual deben laborar los demás empleados; *Torres Solano vs. PRTC*, 127 D.P.R. 499 (1990). Así también ha expresado que la ley permite que en un caso de falta única por parte del empleado, el patrono le imponga como sanción el despido, siempre y cuando las circunstancias del caso no reflejen una decisión arbitraria o caprichosa; *Delgado Zayas vs. Hospital Interamericano*, 137 D.P.R. 643 (1994). Un patrono tiene justa causa para el despido de un empleado que incurre en conducta de hostigamiento sexual, aún como falta aislada, cuando las reglas o política razonable y efectiva en contra del hostigamiento sexual publicada por el patrono y conocida por el empleado disponían el despido como sanción para este tipo de falta. Bajo esa situación de hechos, esta curia dispuso que el patrono pueda despedir al empleado por razón de hostigamiento sexual, aunque sea la primera falta. Expresa que esperar a una segunda falta entraña incumplimiento con la Ley de Hostigamiento Sexual, que exige tomar acción inmediata, para corregir la situación.

El caso de *Autoridad de Edificios Públicos vs. Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos*, 130 D.P.R. 983 (1992), presenta la situación de un empleado de una agencia gubernamental que fue despedido por haber ocultado en la solicitud de empleo que había sido convicto por violación a los Artículos 6 y 8 de la Ley de Armas. El Tribunal Supremo expresó que la falsificación de una solicitud de empleo de por sí no opera automáticamente como causal de despido. La falsificación de récords o expedientes de trabajo o solicitudes de empleo justifica una sanción disciplinaria. No obstante, el patrono deberá probar que la falsificación constituyó un acto deliberado con la intención de defraudar.

En el caso antes señalado el Tribunal reconoce los criterios establecidos a considerarse ante un despido por falsificación de solicitud de empleo. Estos son los siguientes: 1) la razón o motivo del solicitante de empleo para cometer la falsificación; 2) si el solicitante con conocimiento y deliberadamente ocultó la información con el propósito de defraudar al Patrono; 3) si el empleado tenía conocimiento del alcance de su acto y que de ser descubierto lo disciplinarían; 4) si el empleado continuó negando el acto o trató de ocultar la información aún después de descubierto; 5) si el tiempo transcurrido entre la falsificación y el momento en que el patrón lo descubrió (tiempo en que el empleado mantuvo un buen récord de empleo) restó importancia al acto en sí; 6) si la información omitida descalificaba al empleado por estar relacionado con las cualificaciones y responsabilidades del puesto; 7) si el solicitante hubiese sido empleado por el patrono de haber ofrecido la información correcta; 8) si causó daños al patrono e intervino con el buen funcionamiento del negocio; y 9) la naturaleza de la información omitida. No obstante, aclara que no es menester que todos estén presentes

y que unos tienen más importancia y valor adjudicativos que otros. El Tribunal distingue este caso del caso del *Secretario del Trabajo vs. ITT, supra*, en donde declaró nulo un reglamento que proveía el despido como sanción por mentir para obtener una licencia para ausentarse brevemente. “Salta a la vista que el perjuicio causado por dicha conducta es significativamente menor al grave, que de su faz, genera mentir en una solicitud de empleo... Las graves consecuencias morales, las patentes injusticias y la restricción del derecho de selección del patrono... que afecta en cierto modo la seguridad y eficiencia en el empleo, no permiten otro curso decisorio que resolver que la situación de autos amerita el despido, aún bajo el supuesto teórico (aunque incorrecto), de que se trata de una primera ofensa.”

En *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, supra*,<sup>22</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó en cuanto a la relación adúltera en la que estaban vinculados tres empleados de una empresa. En ese caso nuestro Alto Foro señaló:

“La conducta constitutiva de un empleado casado, de infringir valores morales y de orden público fundamentales, al involucrarse en una relación adúltera con otra persona, no es una que tenga que estar incluida en las reglas y reglamentos de una empresa, circulados a los empleados, para constituir justa causa para el despido, cuando afecta el buen y normal funcionamiento de una empresa. Los valores morales y de orden público fundamentales, como los presentes en el caso ante nos, son parte integral de nuestra sociedad, pues el matrimonio es su eje central, por ser la base de la familia y de la vida social.”

No obstante, en este caso el Tribunal Supremo señaló que:

“La violación de los valores antes enunciados no constituye per se justa causa para el despido, a menos que afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa. De otra forma, no apartaríamos del espíritu del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*.”<sup>23</sup>

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, más dicho estatuto no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.<sup>24</sup> Al efecto, luego de condensar en los seis apartados del (a) al (f) del Artículo 2 las causas que justifican el despido, de manera indirecta la ley admite la extrema sanción de despido aún en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación

<sup>22</sup> *Almodóvar Marchany vs. GP Industries*, 153 D.P.R. 223, 250 (2001).

<sup>23</sup> *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, supra*, 246.

<sup>24</sup> Véase *Jusino vs. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 570 (2001); *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, supra*, páginas 244 y 245.

del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono. Dice el párrafo final del citado Artículo 2: “No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” Luego, con sólo invertir la sintaxis, encontramos que se atenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Desviándose aunque de manera cualificada de su premisa esencial de reiteración o persistencia en falta como elemento integrante de justa causa para el despido, la ley considera una sola ofensa o primera falta como tal justa causa si por su gravedad y su potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen la normalidad operatoria del establecimiento; *Secretario del Trabajo vs. ITT, supra*. Se requiere un patrón de conducta impropia o desordenada o la violación reiterada a las normas o reglas del negocio que opera el patrono para que exista justa causa para el despido de un empleado. Un acto aislado no constituye base suficiente que justifique el despido para admitir evidencia de hábito. Para establecer hábito o costumbre, se requiere uniformidad y regularidad; *Báez García vs. Cooper Labs. Inc., supra*.

Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. Tal ofensa tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o una característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado que incurre en ésta. *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, supra*, 244 a 245.<sup>25</sup>

#### **b. LA ACTITUD DEL EMPLEADO DE NO RENDIR SU TRABAJO EN FORMA EFICIENTE O DE HACERLO TARDÍA Y NEGLIGENTEMENTE O EN VIOLACIÓN A NORMAS DE CALIDAD**

EL Tribunal Supremo de Puerto Rico, interpretando la Ley Núm. 43, *supra*, manifestó que en la relación obrero-patronal existe la condición, expresa o implícita, de que el empleado deberá descargar sus deberes en forma competente y eficiente. La negligencia o incompetencia en el desempeño de un cargo o empleo es causa suficiente para el despido del empleado, aun cuando el contrato sea por un término fijo; *Blanes vs. Tribunal de Distrito, supra*. La Ley Núm. 80, *supra*, parece recoger ese principio jurisprudencial en este inciso (b) del Artículo 2.

Nuestro Alto Foro también ha resuelto, que el despido de un supervisor fue justificado por razón de su incompetencia y falta de capacidad para controlar la situación; *Báez García vs. Cooper Labs. Inc., supra*. Demostrado que el empleado es incompetente, ineficiente o que no seguía las normas de la empresa, que no tenía liderato, que fue evaluado en varias ocasiones, que su ineficiencia causó daño económico a la empresa, constituye justa causa para el despido, ya que fue el resultado de una transacción lícita y en

---

<sup>25</sup> Véase *Rivera vs Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 689(2004).

el curso de los negocios. Por el hecho de que un patrono cometa error de juicio al ascender a un empleado, no le impide despedirlo como consecuencia de la incompetencia; *Narváez vs. The Chase Manhattan Bank, supra*.

El término “actitud” puede ser definido como un proceso consciente e intencional de no rendir trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardíamente. Por otra parte, el no rendir trabajo en forma eficiente, sin que medie un proceso consciente, puede ser considerado como ineficiencia que es una causal diferente para el despido.

Para justificar el despido debe el trabajador incurrir en una serie de actos que señalen un patrón de conducta.

**c. VIOLACIÓN REITERADA POR EL EMPLEADO DE LAS REGLAS Y REGLAMENTOS RAZONABLES ESTABLECIDAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO SIEMPRE QUE COPIA ESCRITA DE LOS MISMOS SE HAYA SUMINISTRADO OPORTUNAMENTE AL EMPLEADO**

En el caso de *Mercedes Bus Line vs. Tribunal, supra*, se establece la norma bajo la Ley Núm. 43, *supra*, de que la violación a las reglas de un patrono, es motivo justificado para el despido de un trabajador. El inciso (c) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, recoge esa norma pero la limita, pues se requiere:

1. Que la violación a los reglamentos sea reiterada;
2. Que las reglas y reglamentos sean razonables;
3. Que se suministre oportunamente copia de los mismos al trabajador.

Bajo la ley, consecuentemente, una violación aislada a los reglamentos o sus enmiendas no constituye causa justificada para despedir a un trabajador.

Todo patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda resultan necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio. No obstante, esto no significa que el patrono disfruta de un cheque en blanco para fijar normas. Es requisito indispensable que las mismas guarden relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio, es decir, que sean razonables. No puede despedirse a un trabajador por el hecho de no cumplir con una regla imposible de cumplir o cuando la misma resulta irrazonable.

Es necesario que el reglamento se haga por escrito y que se entregue copia del mismo al trabajador. Éste debe estar redactado en términos claros y comprensibles para el trabajador y en un idioma que el empleado entienda. Debe entregarse copia de la reglamentación y de sus enmiendas, con suficiente antelación a la fecha en que la misma advenga efectiva. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que para que la violación reiterada a las normas de trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que demostrar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró

copia de éstas al empleado, y que éste las violó, *Rivera Torres vs. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 689-690 (2004).

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha adoptado la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. La razón para la adopción de esa norma es que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento. Consecuentemente, una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aún cuando los hechos a los que se les aplique sean los mismos a *prime facie*. Además, los reglamentos bajo la Ley Núm. 80, *supra*, no solo deben ser razonables intrínsecamente sino que, además, deben ser administrados razonablemente.

Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún de reglas específicas, en un vacío, esto es, sin conocer los hechos específicos a los cuales se les va a aplicar.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en *Secretario del Trabajo vs. ITT, supra*, que es ineficaz la disposición de un reglamento de disciplina de un empresa, que prescribe la sanción de despido por la primera y única falta de un empleado de hacer una declaración falsa o fraudulenta en los formularios de solicitud de empleo o récords de la compañía. En este caso el empleado ofreció información falsa para obtener una licencia para ausentarse de su trabajo. Al Tribunal comparar la lista de faltas y sanciones en el reglamento de la empresa, destaca la desproporción de la medida disciplinaria aplicada.

Señala que por ser la suya falta aislada y no curso de conducta para justificar el despido, debía demostrarse la incompatibilidad de aquella con la operación normal del establecimiento.

En *Santiago vs. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763 (1992), el Tribunal Supremo expresó que el manual de una empresa que contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido injustificado. Sin embargo, la falta de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y por lo tanto, injustificado. De otra parte, los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado. Véase *Albino Agosto vs. Ángel Martínez Inc.*, 171 D.P.R. 457 (2007).

Con relación a la norma que regula el empleo de cónyuges, el Tribunal Supremo ha resuelto en *Belk Arce vs. Fred H. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998), que: “en los casos en que el patrono logre demostrar que el matrimonio entre dos de sus empleados tendrá un efecto detrimental y adverso en el normal funcionamiento del departamento, área de trabajo o la empresa en general, podrá terminar la relación laboral con uno de los empleados. Ello constituiría justa causa para el despido. Además, el patrono deberá demostrar, la

inexistencia de una medida menos onerosa o drástica que el despido. En la determinación de lo que constituye acomodo razonable, el tribunal deberá evaluar, entre otros, factores tales como el tamaño de las facilidades [sic] físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicos [sic] que suscitaría el matrimonio.”<sup>26</sup>

Expresa, además, el Tribunal que: “corresponde al patrono demostrar que existe un claro conflicto de funciones por razón del matrimonio que afecte claramente el funcionamiento de la empresa y la imposibilidad de llevar a cabo el acomodo razonable, o que el mismo fue rechazado por ambos empleados. Sólo así se considerará el despido justificado. Cualquier otra justificación para el despido del empleado deberá ser evaluada conforme los criterios de la Ley Núm. 80 sobre Despido Injustificado.”

## **2. DESPIDO POR RAZONES ATRIBUIBLES AL PATRONO O A LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL NEGOCIO**

Examinamos las circunstancias imputables a la situación económica del negocio que pueden dar lugar al despido justificado del trabajador. Es necesario estudiar éstas junto con las disposiciones del Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, el cual establece las siguientes reglas para la retención de trabajadores en caso de surgir la necesidad de despedir alguno o algunos de éstos a consecuencia de las circunstancias enumeradas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 y para el reemplazo de los mismos:

### **A. Retención**

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsista puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por éstos. A tal fin se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

### **B. Reemplazo**

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y con este propósito se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía el patrono tuviere la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al

---

<sup>26</sup> Véase además, opinión concurrente en *Almodóvar Marchani vs. G.P. Industries, supra*.

momento de su despido, y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.

- C. Cuando en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse. Véase *Figueroa Rivera vs. El Telar, supra*, 709; *Opinión de la Procuradora del Trabajo Núm. 15,417* del 18 de enero de 2006.

En la eventualidad de que un patrono se vea en la necesidad de despedir uno o más trabajadores por los motivos expresados en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, debe hacerlo siguiendo las normas indicadas y en la eventualidad de que posteriormente le sea necesario reclutar empleados en las mismas funciones que desempeñaban los empleados despedidos, debe hacerlo siguiendo las mismas reglas. Cuando el patrono se ve en la necesidad de suspender o cesantear (“lay off”) trabajadores por esos mismos motivos y, dicha cesantía dura menos de tres (3) meses, no tiene necesariamente que hacerlo siguiendo un orden de antigüedad por no requerirlo así la ley. Se debe tener presente, sin embargo, que el patrono estará obligado a reponer a los trabajadores así suspendidos siguiendo el orden de antigüedad, eficiencia, capacidad o utilidad antes descrito si es que posteriormente recluta empleados dentro de la clasificación ocupacional que tenían los empleados cesanteados y, en caso de no hacerlo quedará obligado a indemnizarle según dispone la ley sin que la justificación original le sirva de defensa.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos originalmente interpretó que las reglas a seguirse por el patrono, sobre retención y reemplazo en casos de despido, antes examinadas, debían observarse aún cuando la unidad de trabajo afectada por los despidos estuviese unionada y existiera un convenio colectivo que contuviera cláusulas que le otorgarían superantigüedad a los delegados de la unión incumbentes. El Departamento ha reconsiderado su interpretación habiendo adoptado la norma de que en estos casos el delegado de la unión debe ser retenido por sobre cualquier otro empleado sin consideración a la antigüedad real de éste; *Opinión de Procurador del Trabajo Núm. 10,361* de 14 de noviembre de 1977. Sobre este asunto el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en *Coca Cola vs. Unión de Tronquistas*, 109 D.P.R. 834 (1980), que es incuestionablemente correcto un fallo que determina que: “[n]o considera una violación a las disposiciones de la Ley 80 la cláusula de superantigüedad a los delegados para retención y reemplazo. La protección que entraña tal cláusula es enteramente compatible con la negociación colectiva.”

Es necesario, además, indicar que si el despido de un empleado resulta ser una práctica ilícita del trabajo la ley aplicable es la **Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico** o la **Ley Nacional de Relaciones del Trabajo**, según sea el caso. Véase a estos efectos *Pantoja vs. Esco*, 100 D.P.R. 51 (1971). Además, en caso de que un empleado unionado sea despedido existiendo un convenio colectivo entre la unión y el patrono, el cual contenga cláusulas para procesar quejas y agravios, el acto del patrono debe canalizarse a través de los procedimientos contractuales. Los comités para la dilucidación de querellas así como

los árbitros tienen jurisdicción original exclusiva sobre el caso; *Rivera vs. Autoridad de Tierras*, 83 D.P.R. 258 (1961).

Para computar la antigüedad de un trabajador a los efectos de determinar su derecho a retención y reemplazo preferente, debe considerarse todo el tiempo que éste ha trabajado para la empresa desde la última vez que fue reclutado sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa. Tómese como ejemplo a un trabajador, denominado “A”, que comienza a trabajar para la empresa como despachador y así trabaja por dos (2) años. De despachador pasa a vendedor donde trabaja por tres (3) años y luego es ascendido a gerente donde trabaja por cinco (5) años. En caso de que la empresa sea vea en la necesidad de despedir uno o más gerentes, reteniendo a otros, “A” tiene una antigüedad de diez (10) años y en caso de que la empresa tenga un gerente, denominado “B”, que lleva, digamos, ocho (8) años como gerente, pero que sólo lleva nueve (9) años trabajando para la empresa, “A” tiene derecho a ser retenido preferentemente por sobre “B” a base del criterio de antigüedad.

Recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Reyes Sánchez vs. Eaton Electrical*, 2013 TSPR 108, adoptó la interpretación anteriormente discutida. Nuestro Alto Foro señaló que en los casos en los cuales se despida al empleado por razones atribuibles al patrono, éste deberá cumplir con el orden de retención preferente que establece el Artículo 3 del estatuto, el cual reza de la siguiente manera:

“En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, **el patrono está obligado a retener con preferencia en empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos** (*énfasis suplido*).<sup>27</sup>

Señala el Tribunal que el legislador dejó claro que el orden de retención de empleados por antigüedad se efectuará a razón de la clasificación ocupacional de los empleados. De esta manera se proscribió que en las reducciones de personal tramitadas bajo las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, se efectuarán desplazamientos de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (“bumping”). Además, se estableció el deber de retener con preferencia a aquellos empleados con más antigüedad en el empleo, dentro de la clasificación ocupacional objeto de los despidos.

A base a estos fundamentos nuestro Alto Foro avaló la interpretación sobre el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, realizada por el DTRH y **estableció como norma que la antigüedad de un empleado debe calcularse sumando la totalidad del tiempo que ha trabajado en la empresa, independientemente del movimiento del empleado en distintas clasificaciones ocupacionales** (*énfasis nuestro*). Cónsono con lo antes expuesto, la empresa deberá identificar el grupo de empleados en la clasificación ocupacional en

---

<sup>27</sup> 29 L.P.R.A. sec. 185c

donde operará la reducción de personal y dentro de ese grupo, calculará la antigüedad acumulada de cada empleado desde que comenzó a trabajar para la empresa. El Tribunal señaló que:

“Coincidimos con la interpretación de la Guía que reconoce la intención legislativa de proteger el acrecentamiento en el valor del empleado que progresa y permanece en su lugar de trabajo. Tal interpretación es cónsona con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, el cual dispone que “[l]os años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía”<sup>28</sup>

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos interpreta que a estos efectos sólo se considerará el periodo trabajado para el patrono desde que el trabajador comenzó a trabajar ininterrumpidamente hasta la fecha del despido. Esto significa que si un empleado trabaja por diez (10) años para un patrono y renuncia, y dos (2) años más tarde regresa a trabajar para el mismo patrono y presta servicios ininterrumpidos por cinco (5) años hasta la fecha de su despido, éste tiene una antigüedad de sólo cinco años; *Opinión del Procurador del Trabajo Núm. 10,325* de 17 de agosto de 1977. Véase también *Opinión de la Procuradora del Trabajo Núm. 14,553* de 31 de octubre de 1998.

Conforme a la Ley Núm. 80, *supra*, la antigüedad se computa sobre la base del tiempo trabajado para el patrono en Puerto Rico. En la *Opinión del Procurador del Trabajo Núm. 10,567* de 8 de enero de 1979, se determinó que: “[s]i el empleado está estacionado en Puerto Rico, tiene aquí sus oficinas, y su trabajo gira o gravita sobre esas oficinas en Puerto Rico, el empleado rinde servicios en Puerto Rico, aunque físicamente se ausente periódicamente de Puerto Rico. El tiempo así trabajado en Puerto Rico es el que debe considerarse para el cómputo de la compensación adicional. El tiempo trabajado para una empresa en el extranjero **sin que exista vínculo alguno en Puerto Rico no tiene que ser considerado a los fines indicados.**” (Énfasis suplido).

En el caso de *Almodóvar vs. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 D.P.R. 103 (1999), se reclamaba el pago de horas extras al amparo de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, y el patrono alegaba que el empleado no tenía derecho porque desempeñó la mayor parte de su trabajo fuera de Puerto Rico. El Tribunal Supremo distingue la doctrina esbozada en el caso de *Green Giant vs. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 489 (1975), donde resolvió que a los obreros migrantes les aplican las leyes del estado donde habrán de prestar sus servicios, ya que Puerto Rico no tenía contactos dominantes. En *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, *supra*, el Tribunal Supremo resuelve que una: “circunstancia temporal de que un trabajador por una empresa autorizada a hacer negocios bajo las leyes de Puerto Rico, sea asignado por ésta a realizar labores fuera de la isla no lo

---

<sup>28</sup> 29L.P.R.A. sec. 185<sup>a</sup>

convierte en un obrero migrante.”<sup>29</sup> En este caso le aplican las disposiciones estatutarias de Puerto Rico y cuenta el tiempo trabajado fuera de la isla para determinar antigüedad.

#### **a. CIERRE TOTAL, TEMPORERO O PARCIAL DE OPERACIONES DEL ESTABLECIMIENTO**

La responsabilidad y obligaciones del patrono en caso del cierre de un establecimiento deben examinarse a base de las siguientes circunstancias:

1. Si el cierre es total y permanente.
2. Si el cierre es total y temporero.
3. Si el cierre es parcial y permanente.
4. Si el cierre es parcial temporero.

#### **Cierre total y permanente**

En caso de cierre total y permanente de un establecimiento, el patrono no está obligado a cumplir con disposición legal alguna bajo la Ley Núm. 80, *supra*, ya que al cerrar no retiene ni reemplaza trabajador alguno. En este contexto el cierre permanente es aquél que se prolonga por más de seis (6) meses.

#### **Cierre total y temporero**

El cierre total y temporero es aquél en que el negocio o establecimiento paraliza sus operaciones totalmente y no emplea trabajador alguno por un término que no exceda de seis (6) meses. Dado que el patrono no retiene trabajador alguno, no está obligado a cumplir con disposición alguna de la Ley Núm. 80, *supra*, sobre retención preferente en el empleo. El patrono, sin embargo, está obligado a reemplazar con preferencia a los empleados despedidos siguiendo un orden estricto de antigüedad según ha explicado, si es que surgen puestos dentro de su clasificación ocupacional que pueden ser desempeñados por éstos. De no hacerlo así, los trabajadores que no sean reemplazados preferentemente tienen derecho a reclamar de su patrono el remedio que concede la Ley Núm. 80, *supra*, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa.

#### **Cierre parcial y permanente**

El cierre parcial y permanente es aquél en el que el patrono discontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, sólo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa.

---

<sup>29</sup> Véase *Capezano vs. Arcor SAIC*, 743 F.Supp.2d 71(2010) y *Torres Negrón vs. Merck and Co.*, 376 F.Supp. 2d 121 (2005)

Si el patrono no observa la norma expuesta en el párrafo que precede y retiene a algunos trabajadores con menos antigüedad por sobre aquellos con más antigüedad tienen estos derecho a reclamar a su patrono el remedio que concede la Ley Núm. 80, *supra*, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa.

### **Cierre parcial temporero**

El cierre parcial temporero es aquél en que se discontinúan ciertas operaciones de un establecimiento por un periodo de menos de seis (6) meses, permaneciendo otras en operación.

Una reducción parcial en el empleo es aquella en que el patrono reduce el número de empleados que se desempeñan en la empresa, sin discontinuar operaciones pero reduciendo el volumen o magnitud de las mismas. Ambas situaciones antes expresadas reciben un tratamiento similar bajo la ley. Este cierre se debe examinar en dos circunstancias, a saber:

1. Cuando el cierre parcial temporero es por un término de tres (3) meses o menos.
2. Cuando el cierre parcial temporero se prolonga por más de tres (3) meses pero menos de seis (6) meses.

En el caso de cierre parcial temporero por tres (3) meses o menos, el patrono no tiene que seguir un orden de antigüedad para suspender trabajadores ya que la ley no lo requiere por no considerar esa suspensión como un despido.

Cuando el patrono reabre la parte del negocio que había cerrado, está obligado a emplear preferentemente, siguiendo el orden de antigüedad según ya se ha explicado, a los empleados suspendidos si es que surgen puestos dentro de las clasificaciones ocupacionales que éstos desempeñaban al ser suspendidos. En la eventualidad de que el patrono no observe esta regla, el trabajador con derecho a ser reemplado con preferencia se puede dar por despedido y tendrá derecho a reclamar a su ex patrono a base de la Ley Núm. 80, *supra*, en cuyo caso la justificación que tuvo originalmente el patrono para suspender al trabajador no serviría como defensa.

Si el cierre parcial temporero que originalmente se estimó que duraría menos de tres (3) meses se prolonga por más de tres (3) meses, entonces los trabajadores originalmente suspendidos se considerarán como despedidos por disposición específica de ley. En este caso pueden requerir de su patrono que se les reemplace sustituyendo a trabajadores con menos antigüedad que puedan haber sido retenidos en ocasión de las suspensiones y que ocupen puestos dentro de la misma clasificación ocupacional. En estas circunstancias si el patrono no reemplaza a los trabajadores con derecho a ser retenidos preferentemente en caso de despido será responsable bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y la justificación original para la suspensión no le sirve de defensa.

En caso de cierre parcial temporero por un periodo de más de tres (3) meses pero de menos de seis (6) meses, los trabajadores cesanteados quedan conforme a derecho

despedidos ya que aun cuando el patrono los suspenda hasta tanto se reinicien las operaciones, por disposición específica de ley toda suspensión que exceda de tres (3) meses constituye despido. En consecuencia el patrono debe retener preferentemente a los trabajadores con más antigüedad en la empresa, según ya se ha explicado. El patrono debe, además, reclutar preferentemente a los despedidos por orden de antigüedad al reiniciar operaciones y en el caso de no retener preferentemente a los empleados con más antigüedad, o de no reemplazar a los trabajadores despedidos siguiendo también el mismo orden de antigüedad, será responsable bajo la Ley Núm. 80, *supra*, a los trabajadores así despedidos o no reemplazados preferentemente sin que la justificación original para el despido le sirva de defensa.

La retención o el reemplazo preferente basado en antigüedad debe hacerse dentro de la misma clasificación y no entre clasificaciones ocupacionales diferentes. La Ley Núm. 80, *supra*, así lo dispone en el Artículo 3. La Oficina de la Procuradora del Trabajo ha interpretado que, en los casos que debe observarse un orden de antigüedad en el despido de empleados por razones económicas, la Ley Núm. 80, *supra*, no permite realizar acciones de “bumping”, o sea que la ley no permite el desplazamiento entre diferentes clasificaciones ocupacionales.<sup>30</sup>

**b. LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS O DE REORGANIZACIÓN, ASÍ COMO LOS DE ESTILO, DISEÑO O NATURALEZA DEL PRODUCTO QUE SE PRODUCE O MANEJA POR EL ESTABLECIMIENTO Y LOS CAMBIOS EN LOS SERVICIOS RENDIDOS AL PÚBLICO**

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone que constituye justa causa para el despido de empleados los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño, naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público. Estos cambios pueden conllevar el despido de empleados en algunos casos y el reclutamiento en otros.

La tecnología moderna provee maquinaria y métodos industriales y comerciales para satisfacer la gran y cambiante demanda por productos y servicios, lo que requiere, a su vez, de una constante renovación y reorganización en la empresa de los procedimientos y la maquinaria, así como de personal con nuevos conocimientos y destrezas para la operación de éstas. Ante esa realidad, el legislador entendió conveniente no imponerle trabas al cambio tecnológico y a la adaptación de la industria a las cambiantes necesidades.

De surgir una situación de esta clase, se puede despedir a los empleados que no poseen los conocimientos y las destrezas requeridas con la excepción de los casos en que los conocimientos se pueden adquirir mediante adiestramiento sencillo y poco costoso. Si las destrezas requeridas para operar nueva maquinaria o para adaptarse a la nueva tecnología o a los nuevos procedimientos se pueden adquirir fácilmente mediante

---

<sup>30</sup> Véase Opiniones del Procurador del Trabajo Núm. 14761 del 16 de mayo de 2000 y Núm. 12179 de 22 de febrero de 1983.

adiestramiento sencillo y poco costoso, el patrono está en la obligación de proveer el mismo y no puede despedir a los empleados, o de lo contrario, se trata de un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.<sup>31</sup>

Los cambios tecnológicos o cualquiera otro de los antes expresados conllevan cambios en las funciones del empleo, en la forma en que se realiza el trabajo y en el nivel de educación, experiencia, destrezas y capacidad que se exige del empleado. En algunos casos surgen nuevas clasificaciones ocupacionales y en otros una consolidación de éstas. En ocasiones el empleado que antes se encontraba capacitado para desempeñar las funciones de un puesto pudiera posteriormente no estarlo.<sup>32</sup> Los conocimientos y destrezas requeridas para un puesto pueden posteriormente ser innecesarios. Un nivel de conocimientos y destrezas que antes no era necesario puede luego convertirse en un requisito del puesto.<sup>33</sup>

La ley no prohíbe cambios dirigidos a modernizar las operaciones de una empresa o negocio.<sup>34</sup> No obstante, al darse cambios de esta clase, el requisito que rige el orden de retención es la eficiencia o capacidad del empleado para desempeñar las funciones del puesto. La antigüedad ante cambios de esta clase resulta un requisito secundario. La misma sólo será aplicable en los casos de empleados que posean igual capacidad para desempeñar las funciones del puesto o cuando la puedan adquirir mediante adiestramiento sencillo y poco costoso.<sup>35</sup>

Debe advertirse que fijar el requisito de antigüedad en situaciones que envuelven algunos de los cambios expresados podría conllevar que se retuviera personal que en ocasiones no pueden desempeñar eficientemente las funciones del puesto, perjudicándose de esta forma la calidad y cantidad de los artículos y servicios que genera la empresa.

**c. REDUCCIONES DE EMPLEO QUE SE HACEN NECESARIAS DEBIDO A UNA REDUCCIÓN EN EL VOLUMEN DE PRODUCCIÓN, VENTAS O GANANCIAS, ANTICIPADAS O QUE PREVALECEN AL OCURRIR EL DESPIDO.**

Bajo la Ley Núm. 50, *supra*, la falta de trabajo y actividad en el establecimiento del patrono era causa justificada para el despido, *P.R. Cap Tires vs. Tribunal, supra*. Igualmente, al amparo de esta ley una baja pronunciada en la producción de un establecimiento o la reducción de ventas o ganancias era, presumiblemente, causa justificada de despido, como lo es por disposición expresa de la Ley Núm. 80, *supra*.

Cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias, sin embargo, no justifica el despido. Tal reducción en ventas, ganancias o producción real o prevista, debe ser significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio.

---

<sup>31</sup> *Rodríguez vs. Motorambar* 2010 TA 4470.

<sup>32</sup> *Zeno Santiago y Bermúdez, Tratado del Derecho al Trabajo*, Tomo I, página 106.

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> *Rodríguez vs. Motorambar* 2010 TA 4470

En este caso, como en aquellos comprendidos bajo los incisos (d) y (e) del Artículo ya examinado, el patrono debe dar cumplimiento a las disposiciones sobre preferencia de retención y preferencia de reemplazo antes examinadas.

En el reclutamiento preferente de empleados suspendidos o despedidos en razón de las causas dispuestas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, el patrono tiene la obligación de tomar la iniciativa y notificar a tales empleados que tiene plazas disponibles para ellos. Una vez les notifique debe concederle un periodo razonable de tiempo para integrarse al trabajo o para que notifiquen que están disponibles para trabajar. No puede el patrono depender de que el trabajador tome la iniciativa y comparezca a solicitar trabajo. Es conveniente, por tanto, que el patrono tenga la dirección postal y residencial de todos los trabajadores así suspendidos para la eventualidad de que surjan plazas que deba ofrecer a éstos. Para facilitar el proceso es recomendable que el patrono mantenga una lista de sus empleados por orden de antigüedad lo cual le facilitará dar cumplimiento a la ley. El patrono tendrá siempre el peso de la prueba para sostener la justificación del despido bajo el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y en estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios.

En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f), antes mencionados, la ley dispone que la antigüedad se computa de la siguiente forma, según define el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*:

1. En los casos de empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.
2. En los casos de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, es decir, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

En caso de una reducción de personal en un establecimiento perteneciente a una empresa que cuenta con varios, para computar la antigüedad únicamente entre aquellos

empleados que trabajan en el establecimiento que se verá afectado, será preciso establecer que no existen traslados frecuentes de empleados entre sus establecimientos. Además, se deberá demostrar que sus establecimientos operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, entiéndase, principalmente, en el reclutamiento, despido y retención de empleados. *Reyes Sánchez vs. Eaton Electrical, supra*.

La Ley Núm. 95 de 30 de junio de 2007 enmendó el inciso (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, para que lea como sigue:

“Cierre total, temporero o parcial de las operaciones de un establecimiento. Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica o sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquier de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este artículo.”

La Asamblea Legislativa promulgó esta enmienda para aclarar lo dispuesto por el Tribunal Supremo en la sentencia del caso *Vélez Cortes vs. Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico, supra*. En esa decisión una mayoría de los integrantes de nuestro Alto Foro determinó que fue injustificado el despido de los demandantes en el 1988 tras el cierre total y definitivo de las operaciones de una planta ubicada en Carolina, perteneciente a una empresa con varias facilidades en la Isla. La Honorable Curia decidió que para que un cierre de operaciones de una empresa constituya justa causa para la cesantía de empleados conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario: “que el patrono descontínúe de una forma absoluta las operaciones del negocio”.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 95, *supra*, indica que como resultado de dicha sentencia se entendió que todas las operaciones de una empresa en Puerto Rico, (no importa el lugar donde estén establecidas, la función a que están dedicadas o si operan separadamente) debían ser consideradas como una sola entidad. La pieza legislativa añade que, tal conclusión puso en peligro nuestro crecimiento industrial y nuestra economía, ya que no incentivó el establecimiento de plantas adicionales de una misma compañía en varios lugares de Puerto Rico, atentó contra la responsabilidad gerencial de administrar una empresa, tuvo como consecuencia anular el inciso (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, antes citada y arriesgó las oportunidades de crear empleos. Por último señala que:

“Es sabido que el término “establecimiento” en su significado común se refiere específicamente al sitio o lugar de negocio que puede ser cualquier oficina, fábrica, sucursal o planta, de la empresa en la que se cesarán total, temporera o parcialmente, las operaciones.”

En *Zapata Berríos vs. J.F. Montalvo*, 2013 TSPR 95, el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló que, para poder justificar el despido de empleados bajo los incisos (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, el patrono deberá presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. Nuestro Más Alto Foro mencionó que, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene

el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Por lo que a éste se le exige probar, mediante evidencia incontrovertida, que la cesantía no fue producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de índole económica en función de una disminución en volumen de sus ventas.

## IX. TRASPASO DE NEGOCIO EN MARCHA

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone en su Artículo 6, que en el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquiriente o dueño se decide a no continuar con los servicios de todos o de algunos de los empleados y no adviene en su consecuencia patrono de éstos, el anterior patrono responderá por la indemnización provista por la Ley Núm. 80, *supra*, como si los trabajadores hubieren sido despedidos sin justa causa. En este caso el comprador deberá retener de la cantidad correspondiente del precio de venta acordado, la suma a que los empleados del anterior dueño tengan derecho bajo la Ley Núm. 80, *supra*, pago por el cual será personalmente responsable.

Si el nuevo dueño del negocio continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio a que puedan tener derecho bajo la Ley Núm. 80, *supra*, como si tales trabajadores le hubiesen prestado servicios desde que comenzaron a trabajar para el anterior dueño.

Ilustremos las anteriores explicaciones con un ejemplo. Supóngase que una persona denominada "A" posee un negocio en el cual emplea a un trabajador, denominado como "B", el cual le ha prestado servicios por el término de dos (2) años y devenga un salario semanal de cien dólares (\$100). "A" vende el negocio a "C". En el ejemplo se pueden dar dos situaciones, a saber:

1. "C" al comprar el negocio a "A" retiene los servicios de "B".
2. "C" no retiene los servicios de "B".

En la primera situación "C" adviene patrono de "B" y si lo despide posteriormente sin justa causa, digamos un año después, le es responsable a "B" por la suma de ochocientos sesenta (\$860) dólares en concepto de salario de dos (2) meses, o sea, 8.6 semanas multiplicado por el salario semanal de cien (\$100) dólares, más trescientos (\$300) dólares prestados por tres (3) años, esto es, dos (2) años para "A" y un año para "C".

En la segunda situación, en la cual "C" no retiene los servicios de "B", "A" le responde a "B" por ochocientos sesenta (\$860) dólares en concepto de salario de dos (2) meses, es decir, 8.6 semanas multiplicado por el salario semanal de cien (\$100) dólares y doscientos (\$200) dólares por concepto de indemnización progresiva a razón de cien (\$100) dólares por cada año de servicio. "C", el comprador, antes de pagar el precio de venta a "A" tiene que asegurarse que "A" le ha pagado esa suma a "B", y de no haber sido así, deberá retener

la suma correspondiente del precio de venta del negocio y de lo contrario, le responderá personalmente a "B".

El nuevo dueño no deja de ser responsable bajo la ley si es que continúa produciendo el mismo producto o prestando los mismos servicios que el anterior dueño, por el mero hecho de que el patrono anterior despida a sus empleados antes de vender el negocio, si el nuevo dueño pone en operación el negocio antes de transcurrir el término de seis (6) meses a partir de la fecha en que el anterior patrono cesó operaciones. A tal fin algunos de los elementos que caracterizan al patrono sucesor establecidos por la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales de justicia son utilizables para determinar la responsabilidad del nuevo dueño. *Beaunit of PR vs. JRT*, 93 D.P.R. 509 (1966); *JRT vs. Corporación Azucarera*, 98 D.P.R. 314 (1970) y casos allí citados.

El comprador de un negocio que retiene algún empleado que prestaba servicios para el anterior dueño, lo retiene bajo el mismo status que tenía al ser retenido, esto es, el nuevo dueño no puede someter a ningún empleado a un periodo probatorio a no ser que de hecho, encuentre a alguno pasando por ese periodo. En ese caso el patrono tiene la potestad de:

1. requerir al trabajador que comience de nuevo su periodo probatorio;
2. despedirlo sin que el anterior dueño, ni el mismo, incurra en responsabilidad bajo la Ley Núm. 80, *supra*;
3. concederle permanencia;
4. dejarlo en el mismo status en que estaba al adquirir el negocio, eso es, pasando el periodo probatorio pero limitado al término que le restaba de tal periodo probatorio.

Si el trabajador al ser reclutado por el comprador tenía carácter de permanente, el nuevo patrono no puede someterlo a un nuevo periodo probatorio.

La responsabilidad del vendedor del negocio y la del adquiriente no es absoluta en cuanto a todos los trabajadores no contratados por el nuevo dueño, pues ésta se limita al número de trabajadores utilizados por éste. Exigir responsabilidad total y absoluta constituiría la imposición de unas trabas casi insalvables al traspaso de establecimientos y, por tanto, al libre intercambio, ajeno a la intención legislativa al promulgar la Ley Núm. 80, *supra*. Esto significa que si el nuevo dueño opera el establecimiento con un número de empleados más reducido que los que utiliza el vendedor del negocio, la responsabilidad de ambos se limita al número de empleados a utilizarse por el nuevo patrono. Como ejemplo, supóngase que un establecimiento opera con diez (10) empleados y es vendido a una firma que lo operará, y de hecho lo opera, con ocho (8) empleados. El nuevo dueño es responsable bajo la Ley Núm. 80, *supra*, en cuanto a los ocho (8) trabajadores con más antigüedad en el establecimiento de pagar indemnización al amparo de dicha ley y, el anterior dueño no es responsable en cuanto a los dos (2) empleados no reclutados por el nuevo patrono si es que éste ha seguido las normas sobre retención de empleados antes explicadas a esos efectos.

En *Adventist Health System Corp. vs. Mercado*, 171 D.P.R. 255 (2007), el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió una controversia relacionada a si los empleados despedidos sin justa causa por una entidad privada que adquirió una facilidad de salud dentro del esquema contemplado en *La Ley de Privatización de Instituciones de Salud*, tienen derecho a que se les tome en cuenta para efectos del cómputo de la mesada los años de servicio prestados al Departamento de Salud. Nuestro más Alto Foro señaló que, el legislador no extendió las protecciones de la Ley Núm. 80, *supra*, al empleado de gobierno porque éstos están debidamente protegidos por las garantías que les concede el principio del mérito, al extremo de que en casos de despidos injustificados, tienen el derecho a reinstalación en sus puestos. El Tribunal resolvió que en vista de que la Ley Núm. 80, *supra*, no le aplica a los empleados de gobierno y además, que el Departamento de Salud no constituye un negocio, entonces cuando se habla de “traspaso de negocio en marcha” se hace referencia al traspaso de un negocio privado y no la transferencia de una entidad u organismo gubernamental. Nuestro Alto Foro señaló que el Artículo 22 de la *Ley de Privatización de Instituciones de Salud* establece la inaplicabilidad de la doctrina del patrono sucesor en el contexto de la privatización de hospitales.

La doctrina del patrono sucesor se incorporó jurisprudencialmente a nuestro ordenamiento jurídico, procedente del derecho común estadounidense, para atender situaciones en las que una operación comercial cambia de dueño y es preciso determinar los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. Cuando esta doctrina aplica se entiende que un patrono sustituye a otro por transferencia de activos o fusión corporativa asume las obligaciones contraídas por el patrono anterior, *Piñeiro vs International Air Services of PR, Inc.*, 140 D.P.R. 343(1996). La adopción y el desarrollo de esta doctrina responde a: “la necesidad de establecer el equilibrio entre el derecho del empresario a organizar independientemente su actividad económica y la necesidad de reconocer alguna protección a los empleados por el cambio súbito en la relación obrero patronal”, *Rodríguez Oquendo vs. Petrie Retail*, 167 D.P.R. 509 (2006).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que bajo la doctrina de patrono sucesor, para imponer responsabilidad al nuevo patrono por las obligaciones contraídas por el anterior con sus empleados, se requiere una similaridad sustancial en la operación y una continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio, de forma que se estime que el nuevo patrono deberá asumir las obligaciones contraídas por el anterior patrono con sus empleados. Para determinar la existencia de esta similaridad y continuidad se consideran varios factores, a saber:

1. La existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios.
2. La utilización de la misma planta para las operaciones
3. El empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera.
4. La conservación del mismo personal de supervisión.
5. La utilización del mismo equipo y maquinaria y el empleo de los mismos métodos de producción.

6. La producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios.
7. La retención del mismo nombre.
8. La operación del negocio durante el periodo de transición.

Véase *Piñeiro vs. International Air Services of Puerto Rico, Inc., supra* y *JRT vs. Cooperativa Azucarera, supra*. En el caso de *Piñeiro vs. International Air Services of Puerto Rico, Inc., supra*, el Tribunal Supremo expresa también que: “[e]n Puerto Rico hemos adoptado la doctrina de patrono sucesor en el campo laboral para hacer valer los términos de un convenio colectivo, *Beaunit of Puerto Rico vs. JRT., supra* y *JRT vs. Corp. Azucarera, supra*; para hacer responsable a un patrono sucesor por las prácticas ilícitas cometidas por el patrono anterior, *JRT vs. Club Náutico, 97 D.P.R. 386 (1969)*; y para hacer responsable a un patrono sucesor por los despidos discriminatorios realizados por el patrono anterior; *Bruno López vs. Motorplan, Inc., 134 D.P.R. 111 (1993)*”.

De acuerdo a la doctrina del patrono sucesor la responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares del pleito en cuestión. Las obligaciones que se han de atribuir al nuevo patrono se determinan caso a caso, con arreglo a las circunstancias particulares de cada cual; *Bruno López vs. Motorplan, Inc., supra*. En ese caso, al igual que en el de *Piñeiro vs. International Air Services of Puerto Rico, Inc., supra*, se cita el caso *EEOC vs PR Job Corps., 729 F. Supp. 208, 218-219 (1990)*, en el cual el Tribunal Federal señaló que la determinación sobre imponerle responsabilidad al patrono sucesor depende de los hechos particulares en el caso y la misma depende de lo siguiente: 1) si el sucesor tenía conocimiento de la reclamación; 2) si el predecesor tiene la capacidad para proveer la indemnización; 3) si había continuidad sustancial en las operaciones del negocio (si el patrono utiliza las mismas facilidades, empleados y gerencia para producir los mismos productos o servicios). Ninguno de esos factores es determinante por sí solo.

Debemos señalar que en *Rodríguez Oquendo vs. Petrie Retail, supra*, el Tribunal Supremo resolvió que la venta de activos bajo un procedimiento de quiebras, aunque sea libre de gravámenes (“free of liens”), no es impedimento para la aplicación la doctrina del patrono sucesor según sea a desarrollado por otros precedentes.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, en la Consulta Número 15,627 del 14 de marzo de 2008, señaló que en aquellos casos donde surja una transferencia de un negocio en marcha pero que no cumpla con los requisitos de la doctrina del patrono sucesor, los empleados deberán continuar en la misma clasificación, condiciones de empleo y acumulación que tenían antes del traspaso. Corresponde al patrono vendedor o transferente liquidar los beneficios acumulados de la transferencia con el propósito de entregar al nuevo dueño un negocio libre de gravámenes o deudas con los empleados.

## **X. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone que todo empleado que haya sido despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa tiene derecho a recibir de su patrono, además del

suelo devengado, la indemnización que se describe a continuación, que comúnmente se conoce como mesada:

1. El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
2. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

La ley dispone, además, que no se hará descuento de nómina sobre la indemnización establecida por la misma, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que la compensación que al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, tiene derecho a recibir todo empleado despedido injustificadamente constituye una indemnización para resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. La indemnización no equivale a una remuneración o salarios por servicios prestados, ni constituye un sustituto del sueldo; *Baltazar Ortiz vs. Secretario de Hacienda*, 186 D.P.R. 951 (2012); *Orsini García vs. Secretario de Hacienda*, 177 D.P.R. 596 (2009); *Alvira Cintrón vs. SK & F Laboratories, Co.*, 142 D.P.R. 803 (1997). Esta indemnización no surge por concepto de servicios prestados por el empleado, sino que es el acto del patrono de despedir al empleado sin justa causa lo que da lugar a recibir la misma. Por lo tanto, la indemnización provista por la Ley Núm. 80, *supra*, para resarcir los daños que provoca el despido injustificado, no está sujeta a descuento alguno de nómina, incluyendo el Seguro Social Federal. Dicha indemnización no tiene el propósito de resarcir exclusivamente los daños económicos causados por el despido. La misma cubre todo tipo de daño causado por el despido, por lo que no constituye ingreso.<sup>36</sup>

La mesada es producto de una obligación legal que tiene el patrono de indemnizar a un empleado por despedirlo injustificadamente. Por lo general, los patronos pagan este tipo de compensación luego de un proceso judicial en el que se determina que el despido fue injustificado. Sin embargo, recientemente se ha desarrollado la práctica de pagar la mesada como resultado de un contrato de transacción. Esta modalidad de compensación por despido responde a una obligación contractual, con la diferencia que esta clase de contratos, por su naturaleza transaccional está supeditada a que ambas partes consientan a concesiones recíprocas. Además, para que sean válidos, estos acuerdos deben cumplir con

---

<sup>36</sup> El Lcdo. Genovevo Meléndez Carrucini sostiene la misma posición. Véase Ingresos no Tributables, Exclusiones y Doctrinas, Págs 551-558, Año 1994, Instituto de Contribuciones de Puerto Rico, Inc.

el pago total de la mesada porque el derecho a ésta no es renunciable. *Orsini García vs. Secretario de Hacienda, supra*, 629 (énfasis nuestro). El Tribunal Supremo ha resuelto que, para propósitos de la Sec. 1022 del Código de Rentas Internas, constituye ingreso no exento de contribución la indemnización producto de un acuerdo de relevo otorgado con el propósito de transigir cualquier reclamación obrero patronal que pudiese surgir al amparo de las leyes laborales existentes, *Ortiz Chévere vs. Secretario de Hacienda, supra*, 982.

En los casos que no media ningún otro tipo de acción torticera por parte del patrono además del despido y no aplica la protección de alguna de las leyes que disponen la restitución en el empleo y beneficios mayores a los que provee la Ley Núm. 80, *supra*, la indemnización que dispone dicha ley constituye remedio exclusivo y al empleado no le asiste el derecho a instar acción de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil. *García Benavente vs. Aljoma Lumber*, 162 D.P.R. 572 (2004); *Rivera vs. Security National Life Insurance Co.*, 106 D.P.R. 517 (1977); *Vélez Rodríguez vs. Pueblo Internacional, Inc., supra*; *David Rene Biver vs. Cooperativa Federal de Empleados Telefónicos*, 145 D.P.R. 165 (1998); *Segarra Hernández vs. Royal Bank de P.R., supra*; *Alvarad Morales vs. Digital Equipment*, 843 F. 2d 613 y *Valle vs. J.C. Penney, Inc.*, 704 F Supp. 329.

Debemos llamar la atención a que la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2009, enmendó el Artículo 7 de la Ley Núm. 80, *supra*, para añadir una disposición la cual establece que:

“En los casos de despidos fundamentados por los incisos (d), (e) y (f) del artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva del Artículo 1.”

El sueldo que se toma como base para el cómputo de la indemnización que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado en virtud de los servicios prestados al patrono, incluyendo lo cobrado por concepto de comisiones, *Beauchamp vs. Holsum Bakers of P.R.*, 116 D.P.R. 522 (1985).

### **¿Cuál será el salario base a utilizarse para computar la indemnización?**

El salario base para computar la indemnización progresiva adicional establecida en el Artículo 2, inciso (b), está determinada por el Artículo 4 de la Ley Núm. 80, *supra*. El referido articulado dispone:

“la indemnización que establece el Artículo 1 se le pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido.”

La Ley al referirse al “tipo de salario más alto” se refiere a todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios, incluyendo lo cobrado por comisiones.<sup>37</sup>

### **¿De cuántas horas constará la semana y el mes para propósito del cómputo de la indemnización?**

El Artículo 7 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que la mesada de la compensación y la indemnización progresiva por despido se computará a base del número mayor de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier periodo de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido. La determinación del número de horas que comprenderá la mesada de la compensación o indemnización progresiva no debe envolver problema legal alguno en el caso del trabajador común, aunque sí puede resultar trabajoso. Especial cuidado se debe tener, sin embargo, al hacer el cómputo para empleados que no trabajan un número uniforme de horas regulares por día o por semanas.

### **¿Qué número de horas regulares se utilizará para computar la mesada de la compensación o indemnización progresiva en caso de ejecutivos, profesionales y administradores, para los cuales el patrono no tiene necesariamente que llevar constancia de las horas que trabajen al día, o para trabajadores como vendedores a comisión?**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es de opinión que en estos casos el número de horas a considerarse debe ser de ciento setenta y tres (173) horas regulares al mes, esto es, cuarenta (40) horas regulares semanales multiplicadas por el número de semanas en el mes, es decir, 4.33 cuyo resultado es de ciento setenta y tres (173) horas por mes, entendiéndose por “mes” un periodo de treinta (30) días naturales consecutivos.

### **Tipo de salario**

El Artículo 4 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que la mesada de la compensación (indemnización) y la indemnización progresiva adicional “... se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido”.

Para la mayoría de los trabajadores no debe haber confusión alguna al comparar el monto de la mesada o indemnización por cuanto generalmente el salario más alto devengado durante los últimos tres (3) años es el salario devengándose al momento del despido. Para éstos y para aquellos trabajadores cuyos servicios son compensados con un salario más o menos fijo sólo basta un cotejo de las nóminas para determinar el salario más alto devengado para computar el monto de la mesada de la compensación (indemnización) y la indemnización progresiva adicional por despido.

---

<sup>37</sup> Véase *Beuchamp vs. Holsum Baker's of P.R.*, antes citado.

En el caso de los vendedores a comisión y, quizás otros empleados cuyo salario es fluctuante, debe tomarse como base el año, dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al despido en que tuvieron mayores ingresos y para determinar el monto de la mesada de la compensación (indemnización) y la indemnización progresiva adicional se dividen los ingresos de ese año entre doce (12). Para determinar el monto de cada semana adicional se divide esa misma suma entre cincuenta y dos (52).

### **Años de servicio**

#### **¿Qué significa años de servicio a los efectos del cómputo de la mesada de la compensación (indemnización) y la indemnización progresiva adicional que provee la Ley Núm. 80, *supra*, en su Artículo 1?**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos considera que el término “...cada año de servicio” se refiere al periodo de cincuenta y dos (52) semanas dentro de cada una de las cuales haya existido relación obrero-patronal entre el patrono y el trabajador, haya o no el trabajador realmente prestado servicios durante éstas. Debe incluirse en ese término las semanas en que el trabajador:

1. Haya realmente prestado servicios al patrono por algún periodo de tiempo no importa cuán mínimo haya sido.
2. Disfrute de vacaciones regulares.
3. En que una mujer trabajadora disfrute de licencia por maternidad.
4. Haya estado ausente de su trabajo debido a la existencia de un estado huelgario.
5. Haya prestado servicios como jurado o testigo.
6. Esté reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o esté en tratamiento por SINOT, ACAA, Seguro Choferil.
7. Los períodos en que el trabajador esté suspendido hasta un periodo máximo de tres (3) meses, dado que la suspensión que se prolonga por más de tres meses se convierte en despido quedando así rotas las relaciones obrero-patronales entre el patrono y el trabajador.
8. Haya tomado licencia por enfermedad.
9. El disfrute de otro tipo de licencia que por ley especial así lo requiera.

Las semanas a considerarse no tienen que ser consecutivas, ya que por disposición específica del Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, los años de servicio se determinan sobre la base de todos los periodos anteriores en que el trabajador haya prestado servicios a su

patrono, excepción hecha de los periodos ya compensados y aquellos que hayan sido objeto de adjudicación judicial.

Las fracciones de año no se consideran como años trabajados. Así por ejemplo, un trabajador que presta servicios por doscientos (200) semanas y es despedido sin justa causa, tiene derecho a reclamar una suma igual a su salario de dos (2) meses, más una suma igual a tres (3) semanas de su salario, por las primeras ciento cincuenta y seis (156) semanas, pero no tendrá derecho a reclamar por las restantes cuarenta y cuatro (44) semanas. Tampoco se incluirán en el cómputo los periodos ya compensados a que han sido objeto de adjudicación judicial o por un árbitro.

### **Ley de Bono de Navidad**

La Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad, (29 L.P.R.A. 501) dispone que todo trabajador de la industria privada recibirá de su patrono un bono anual equivalente al tres por ciento (3%) del total de los salarios que percibiera dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del siguiente año.

La compensación que se satisface al trabajador despedido no se considera salario. (Ver nuestra discusión en la sección titulada “INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO” a la página 64). Los salarios constituyen una compensación por servicios prestados mientras que la suma pagada al trabajador despedido tiene la naturaleza de una indemnización por disposición específica del Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*.

En consecuencia de lo antes explicado, se debe concluir que los pagos hechos a un trabajador despedido bajo la Ley Núm. 80, *supra*, no tienen que ser considerados en el cómputo del bono de Navidad a que se refiere la Ley Núm. 148, *supra*.

### **Renunciabilidad a la Indemnización por Despido Injustificado**

La Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendada por la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, con el propósito de declarar irrenunciable el derecho de todo empleado que haya sido despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización por despido injustificado que dispone la primera. Tratándose de una ley especial, las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, prevalecen sobre las disposiciones generales de contratos del Código Civil de Puerto Rico. Por lo tanto, resulta nulo cualquier contrato que contravenga la disposición legal antes expresada, la cual está contenida en el Artículo 9 de la Ley; *Vélez vs. Baxter Health Care Corp.*, 175 D.P.R. 729 (2009); *Orsini García vs. Secretario de Hacienda, supra*; *García Burgos vs. AEELA*, 170 D.P.R. 315 (2007).

## **XI. PERIODO PROBATORIO**

El periodo probatorio se encuentra regulado por la Ley Núm. 80, *supra*, y por el *Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo*, Reglamento Número 6019, aprobado el 16

de septiembre de 1999. En Puerto Rico resulta legal que un patrono someta a sus empleados a un periodo probatorio, sujeto a que cumpla con los requisitos que establecen la Ley y el Reglamento. Los requisitos que debe cumplir un contrato de período probatorio para que el mismo resulte válido, son los siguientes:

1. Debe constar por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien puede autorizar la extensión del mismo hasta un máximo de seis (6) meses.
2. El contrato de periodo probatorio deberá firmarse por el empleado y el patrono antes de que el empleado comience a prestar servicios para éste. Todo contrato de periodo probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios es ilegal y nulo.
3. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El incumplimiento de alguna de las condiciones antes expuestas conlleva la nulidad del contrato de periodo probatorio. Una vez vence el término establecido en el contrato de período probatorio o si el patrono no otorga el contrato como dispone la ley, el empleado adquiere todos los derechos de un empleado contratado por tiempo indeterminado si continua trabajando para el patrono, aunque sea por un periodo mínimo de tiempo.

El Tribunal Supremo en *Whittenburg vs. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico*, 182 DPR 937, 966 (2011) señaló que:

“Este contrato probatorio debe analizarse con la misma cautela que hemos utilizado para determinar si un contrato por tiempo cierto es bona fide o es un intento de evadir la legislación laboral. Por eso, hemos advertido que en cuanto a los contratos probatorios: [la] mera denominación es ese sentido no es decisiva; todo dependerá del conjunto de las circunstancias.”

A tenor con el *Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo*, las solicitudes para la extensión del contrato de periodo probatorio básico deben presentarse al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde de quince (15) días laborables con antelación a la fecha de vencimiento del periodo probatorio básico. Además, la solicitud escrita deberá contener lo siguiente:

1. Nombre y dirección del empleado y del patrono;
2. posición u ocupación para quien se solicita la extensión;

3. naturaleza del trabajo y descripción de tareas;
4. destrezas necesarias para realizar el trabajo y las que posee el empleado;
5. preparación académica que requiere el puesto y la que tiene el empleado;
6. experiencia previa de trabajo del empleado;
7. los motivos por los cuales estima se debe conceder la extensión que se solicita;
8. original del contrato del periodo probatorio básico;
9. documentos que evidencien licencia especial a la que estuvo acogido el empleado, si alguna;
10. cualquier otro documento o información que requiera el Secretario durante la evaluación de la solicitud. Toda solicitud que no cumpla con el término de radicación o que no incluya la información o documentos mencionados, no será considerada por el Departamento.

El periodo probatorio en un contrato de trabajo responde al deseo del obrero de demostrar, y del patrono de comprobar, la competencia y eficiencia del empleado a cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos, dependiendo del juicio que se formule sobre esos extremos; *Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, supra*; *Cassasús vs. Escambrón Beach Hotel, supra*. El propósito social del contrato de periodo probatorio es brindarle al patrono la oportunidad de poder prescindir en un término razonable de los servicios de aquellos empleados que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponerle penalidad o carga económica por esta acción. El patrono no está obligado al pago de indemnización alguna al empleado si lo despide mientras se encuentra bajo periodo probatorio por el hecho de que no cumplió con las expectativas que de él se esperaban.

El criterio del patrono al determinar si retiene o no un empleado mientras se encuentra vigente el contrato de periodo probatorio debe merecer un gran peso y deferencia. Esto no significa que durante la vigencia del contrato el patrono disfruta de carta blanca para despedir empleados. Si de la evidencia que se presente surge que un empleado fue despedido por razón de su edad, raza, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, entonces aun cuando se encuentre bajo periodo probatorio le asiste el derecho a instar una reclamación bajo alguna de las leyes antes expresadas que disponen la restitución en el empleo y otros remedios que superan los que concede la Ley Núm. 80, *supra*. El resultado final dependerá de la ponderancia de la prueba.

El Departamento interpreta que no puede someterse a un nuevo periodo probatorio a aquel empleado que hubiese aprobado previamente dicho periodo probatorio y que fuese llamado de regreso a trabajar en la clasificación ocupacional que previamente ocupara, dentro del periodo de seis (6) meses desde el momento de su despido por las circunstancias contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, según enmendada.

A tenor con el *Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo*, cuando un empleado sujeto a contrato probatorio básico o la extensión del periodo debidamente aprobado, se acoge a una licencia en virtud de cualquier ley que requiera la reserva de empleo, el periodo probatorio quedará interrumpido y una vez se incorpore al trabajo después de dada el alta para trabajar, continuará el periodo probatorio por la diferencia restante del periodo probatorio que estuviere transcurriendo.

En la situación expuesta en el párrafo anterior la ley debe interpretarse en la forma de mayor beneficio para el trabajador. Toda vez que el periodo probatorio tiene como propósito que el obrero pueda demostrar su capacidad para desempeñar las funciones del puesto que ha de ocupar, resulta obvio que en la situación antes expresada dicho propósito no se cumple si se determina que la extensión del contrato no es posible y por lo tanto, al vencimiento del término originalmente pactado el patrono tiene que tomar una decisión con relación a si retiene o despide el empleado, toda vez que el mismo se convierte en uno regular si continua realizando trabajo. De ser esto último la norma de derecho aplicable, el resultado no es otro que forzar a los patronos a despedir a los obreros que durante el periodo probatorio sufran accidentes que conlleven el que se ausenten del trabajo y se reporten a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, aún cuando dichos trabajadores no hayan disfrutado de un periodo de tres (3) meses para demostrar su capacidad para el puesto.

Los accidentes ocupacionales como norma obedecen a situaciones que no son producto de la voluntad o de la acción deliberada del empleado. Por lo tanto, la ley debe interpretarse de forma que al trabajador sujeto a un contrato de periodo probatorio que sufra un accidente ocupacional se le garantice, en lo posible, el derecho a convertirse en un empleado regular. En la medida en que resulte posible, el empleado debe disfrutar de un periodo probatorio de tres (3) meses durante los cuales realice trabajo, para que de esta forma pueda demostrar su capacidad para realizar las funciones del puesto.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que dentro de su manto de protección a todas las mujeres del sector privado que están en estado de gestación, la *Ley de Madres Obreras*, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, cobija aun a las que se encuentran bajo periodo probatorio, eliminando así la posibilidad de usar el periodo probatorio a modo de subterfugio para discriminar contra la mujer por razón de embarazo; *Rivera Aguila vs. K-Mart de Puerto Rico, Inc., supra*. La determinación del Tribunal aplica a los casos en que la productividad reducida de la empleada durante el periodo probatorio guarde o puede guardar relación con su estado de gestación.

En relación a este tema el Tribunal Supremo en *López Fantauzzi vs. 100% Natural*, *supra*, páginas 117 a 118, señaló que:

“[e]n reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 3, *supra*, surge... una presunción de despido injustificado que el patrono viene obligado a rebatir. Es el patrono al que le corresponde persuadir al juzgador de la no existencia del hecho presumido: el despido injustificado.

Una vez entablada una acción por la obrera, mediante la cual reclamó resarcimiento por haber sido despedida de su empleo sin justa causa mientras estaba embarazada, el patrono viene obligado a alegar en su contestación los hechos que motivaron el despido. Es al patrono, que opone como defensa el haber medido justa causa para el despido, a quien le corresponde probar, mediante la preponderancia de la evidencia que el despido estuvo justificado. El peso de la prueba se desplaza de la parte demandante hacia el demandado, y es sobre éste que recae el *onus probandi*.

A la luz de lo anterior, en *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico del Caribe*, *supra*, página 960, añadimos que “[e]l requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm. 3, *supra*, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había justa causa ... para terminar la relación obrero patronal”. Esto se debe a que “lo determinante” en estos casos no es si el despido fue motivado por la condición de embarazo de la demandante, sino si estando embarazada la demandante, el patrono la despidió por causa injustificada.

[E]l concepto justa causa no alberga el menor rendimiento en el empleo de ésta “cuando dicho menor rendimiento es consecuencia directa del estado de embarazo”

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone que cuando un empleado contratado por tiempo determinado continúe trabajando para el mismo patrono, se le acreditará hasta la mitad del tiempo requerido como periodo probatorio. No obstante, debemos señalar que la plaza que ocupará el trabajador deberá consistir de las mismas funciones o deberes que realizó como empleado temporero. De esta manera, el estatuto les brinda una protección a los empleados que se han desempeñado en posiciones temporeras y posteriormente son reclutados por el mismo patrono para una plaza similar con carácter permanente. Obviamente, cuando un patrono recluta para una plaza a una persona que se desempeñó previamente en la misma como empleado temporero es porque comprobó que se encontraba capacitada para desempeñar la función del puesto que se le ha de asignar. En esta situación la reducción del periodo probatorio está ampliamente justificada.

### **Distinción entre empleado y contratista independiente**

Debemos señalar la legislación protectora del derecho al trabajo sólo aplica a aquellas personas que están incluidas bajo la clasificación de empleado, término que se ha

definido como aquella: “persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación”, *Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, supra*, a la página 952. El Tribunal Supremo ha distinguido entre los conceptos “contratista” o “parte contratante”, si dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono. *Id.*

Se han identificado una serie de criterios que permiten distinguir entre empleados y contratistas *bona fide*. Estos son:

1. Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
2. Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
3. Forma de compensación;
4. Facultad de emplear y derecho a despedir obreros;
5. Oportunidad de incurrir en ganancias y el resigo de pérdidas;
6. La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
7. Retención de contribuciones;
8. Si como cuestión de realidad económica la persona que presenta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
9. Permanencia de la relación de trabajo;
10. Si los servicios prestados son parte integral del negocio principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo. *Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, supra*, página 953.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que, para precisar la naturaleza de la relación y determinar si está sujeta a los mandatos de las leyes protectoras del trabajo, es necesario considerar el conjunto de circunstancias en cada caso y hacer un análisis integrado de los criterios previamente mencionados. En *Hernández vs. T.O.L.I.C*, 151 D.P.R. 754 (2000) nuestro Alto Foro enfatizó el elemento de la facultad que tiene una persona contratada para llevar acabo su encomienda de manera verdaderamente independiente en contra posición al grado de control que tiene la persona que contrata y se beneficia de sus servicios. Igualmente, nuestra Alta Curia hizo hincapié en el factor económico de la relación y la participación del trabajo en el riesgo de ganancia y pérdida que conlleva la actividad económica realizada. Al aplicar los criterios anteriormente mencionados ante el crisol de la

política pública vigente, el Tribunal ha manifestado consistentemente a favor de la existencia de una relación empleado patrono, particularmente si una decisión contraria hubiese desprovisto a un trabajador de la protección de nuestra legislación laboral.<sup>38</sup> Solamente cuando la relación de principal contratista es evidente que la jurisprudencia ha optado por no aplicar la protección de la legislación laboral, *Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, supra*, a la página 953.

## XII. EMPLEADOS TEMPOREROS

Constituyen empleados temporeros aquellos que son contratados por un término específico de tiempo o para cierta obra, tras lo cual no se retiene personal alguno realizando las labores de los mismos.

Los contratos de empleo temporero sirven el propósito de permitirle al patrono suplir una necesidad provisional de empleo, pero bajo ninguna circunstancia pueden servir como mecanismo para burlar el propósito de la ley. La Ley Núm. 80, *supra*, dispone en el Artículo 1 que el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo, no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de la ley si la práctica y circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado *bona fide*.

La Ley Núm. 80, *supra*, no aplica a los empleados temporeros *bona fide*. No obstante, el Artículo 1476 del Código Civil, 31 L.P.R.A. 4114, dispone que los trabajadores asalariados por cierto tiempo o para cierta obra, no pueden ser despedidos sin justa causa antes del cumplimiento del contrato. En caso de ser despedido sin justa causa antes de terminar su contrato, el trabajador tendrá derecho al resarcimiento de los daños ocasionados por el quebrantamiento del contrato. Los daños sufridos por el trabajador se determinan sobre la base de los salarios dejados de recibir por motivo del despido más cualquier otro daño que se pueda establecer relacionado con el mismo. La Ley Núm. 80, *supra*, resulta aplicable, aún en estos casos, con el propósito de determinar la existencia de justa causa para el despido del trabajador.

En *López Fantauzzi vs. 100% Natural, supra*, el Tribunal Supremo discutió las protecciones que brinda la Ley Núm. 80, *supra*, en casos de contratos por tiempo determinado o para obra cierta. Nuestro Alto Foro manifestó en ese caso que la Ley Núm. 80, *supra*: “provee ciertas protecciones a todo empleado contratado por término cierto a pesar que dicha ley sólo es de aplicación a empleados contratados por término indefinido.” Además, resolvió que dichas protecciones consisten en:

1. La instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación de un contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representa una acción sin justa

---

<sup>38</sup> Véase *Sierra vs. Pizá, Inc.* 86 D.P.R. 447, *Hernández vs T.O.L.I.C. ,supra*

causa, cobijada por la Ley Núm. 80, a no ser que se trate de un contrato por término cierto *bona fide*; y

2. La definición pormenorizada de lo que constituye un contrato *bona fide* por término cierto o para un proyecto u obra especializada.

Finalmente el Tribunal Supremo concluyó que de tal manera, el legislador prohíbe el uso de los contratos por término fijo renovados a voluntad del patrono mensual o anualmente de forma frecuente, como mecanismo para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80, *supra*.

En *Whittenburg vs. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, supra*, páginas 964 a 965, el Tribunal Supremo señaló que:

“[a]demás de establecer una presunción de que todo despido es injustificado, en el caso de los contratos de empleado por tiempo cierto, la Ley 80 invierte el peso de la prueba, imponiéndole al patrono la obligación de demostrar que el contrato es *bona fide*. Se trata de una presunción fuerte que requiere que el patrono presente prueba y que ésta sea suficiente para demostrar la naturaleza *bona fide* del contrato por tiempo cierto. El patrono sólo podrá rebatirla si logra establecer que el contrato es *bona fide*. Si no se presenta prueba a esos efectos o si la misma es insuficiente para derrotar la presunción, ésta sobrevive. De ser éste el caso, ahí terminará el análisis del tribunal y el caso se tramitará como una controversia ordinaria de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80. En caso de derrotar dicha presunción, el tribunal analizará si se generó una expectativa de continuidad en el empleo. De ser este el caso, deberá concluir que el empleado ha sido contratado por tiempo indeterminado y aplicara igualmente la Ley Núm. 80. Para demostrar la naturaleza *bona fide* del contrato, el patrono no puede limitarse a presentar, como su única evidencia el propio contrato de servicios profesionales cuestionado, precisamente porque lo que está en controversia es si éste es *bona fide*. Más bien, el patrono debe presentar prueba para demostrar por qué una labor en particular debe ser realizada mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta.”

### **XIII. PESO DE LA PRUEBA**

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone en el Artículo 11 que en toda acción instada al amparo de la misma el patrono vendrá obligado a alegar, en la contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido del pago de la indemnización que dispone dicho estatuto. Esto significa que la Ley Núm. 80, *supra*, presenta una excepción a la norma de derecho que dispone que en toda reclamación judicial instada por un empleado contra su patrono, sea el reclamante el que tiene la obligación de probar sus alegaciones para poder prevalecer en el pleito.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido la validez de la disposición legal que fija en el patrono la obligación de probar sus alegaciones en casos de reclamación de indemnización por despido injustificado; *Secretario del Trabajo vs. I.T.T., supra*, y *Báez García vs. Cooper Labs., Inc., supra*. Esto significa que en toda reclamación bajo la Ley Núm. 80, *supra*, se entiende que el despido es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que el mismo estuvo justificado. Si el patrono no presenta evidencia admisible en apoyo de sus alegaciones, el trabajador prevalece automáticamente en una reclamación por despido al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, si el patrono presenta evidencia admisible que justifica el despido, el trabajador está en la obligación de refutar las alegaciones y la prueba presentada por éste. Si realiza esta acción, el resultado final dependerá de la preponderancia de la prueba. De negar el patrono la existencia de la relación empleado-patrono o de negar el despido, el empleado tiene la obligación inicial de probar esto. A esos efectos, debe presentar evidencia admisible que acredite la existencia de la relación empleado-patrono o la existencia del despido. Probado el hecho de que existe la relación empleado-patrono, entonces se invierte el peso de la prueba hacia el patrono, el cual tiene la obligación de establecer que el despido es uno justificado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Díaz Fontáñez vs. Wyndham Hotel Corp*, 155 D.P.R. 364 (2001), estableció el proceso probatorio en reclamaciones de despido al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, *Ley General Contra el Discrimen en el Empleo* y la Ley Núm. 80, *supra*. Esta jurisprudencia dispone que el proceso probatorio en una reclamación instada bajo ambos estatutos es uno compuesto por tres turnos de prueba y no de dos como en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, únicamente.

En acciones en las que el empleado reclama la protección de ambos estatutos, tiene que alegar en su demanda la ausencia de justa causa en el despido y luego, durante el primer turno de prueba, tiene que demostrar los elementos básicos de su reclamación por discrimen para que se active la presunción dispuesta por ley.

Señala el Tribunal que en reclamaciones por despido discriminatorio por edad, el demandante tiene que presentar en el primer turno prueba que tienda a establecer que, i) pertenece a la clase protegida por el estatuto; ii) que estaba cualificado para para ejercer el puesto que ocupaba; iii) que fue despedido; iv) que fue sustituido por una persona no incluida en ninguna ley anti discrimen. Esto es, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Señala la Honorable Curia que el empleado no está obligado a probar todos y cada uno de los mencionados elementos.

Llegado el momento, el demandado tiene varias opciones para defenderse de la reclamación. El patrono puede atacar o destruir la presunción en tres formas distintas: derrotar el hecho básico, la ausencia de justa causa; destruir el hecho presumido, esto es que, el despido se debió a razones discriminatorias; y atacar o destruir ambos hechos.

Derrotada la presunción, le corresponde entonces al empleado presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen; esta vez sin el beneficio de ésta. Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo intención

discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para el mismo, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios dispuestos en la Ley Núm. 80, *supra*.

Si por el contrario, el tribunal determina que el despido fue discriminatorio y, por lo tanto injustificado, entonces procede imponer los remedios provistos por la Ley Núm. 100, *supra*, exclusivamente.

En *Afanador Irizarry vs. Roger Electric, supra*, se estableció que si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y discriminatorio, de determinar el tribunal que el despido más de injustificado, fue en efecto discriminatorio, no se le concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión. Nuestro Alto Foro señala que no procede conceder una doble indemnización a un empleado despedido sin justa causa, cuando las reclamaciones instadas bajo distintos estatutos tienen los mismos elementos y criterios, se basan en unos mismos hechos y dependen de la misma prueba, pues ello supondría una doble penalidad para el patrono.

En relación al peso de la prueba en reclamaciones bajo la *Ley de Madres Obreras, supra*, véase discusión sobre *López Fantauzzi vs. 100% Natural, supra*, en la sección titulada "PERIODO PROBATORIO" a la página 71.

#### **XIV. LA LEY NÚM. 80 Y EL CONVENIO COLECTIVO**

El derecho de los trabajadores de la empresa privada y de aquellas corporaciones públicas que operan como empresas privadas a organizarse y negociar colectivamente con sus patronos, está reconocido por la Sección 17 del Artículo Núm. II de la Constitución de Puerto Rico. Las partes que suscriben un convenio colectivo tienen la potestad de incluir en el mismo las cláusulas que estimen convenientes siempre que no resulten contrarias a la ley, la moral y el orden público.

La protección que le brinda la Ley Núm. 80, *supra*, a los trabajadores no puede eliminarse mediante convenio colectivo. Esto significa que mediante el proceso de negociación colectiva puede disponerse como mínimo, ante un despido injustificado, el remedio que dispone dicha Ley. Las partes tienen la potestad de pactar cualquier remedio que supere el que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, más no uno menor.

Hay ciertos aspectos de la Ley que pueden variar ante la existencia del convenio colectivo, sin que esto signifique que se incurra en una violación a la misma. Con relación a los mecanismos para instar una reclamación, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado consistentemente que en los casos que existe un convenio colectivo válidamente pactado entre una unión obrera y un patrono y en el mismo se dispone el mecanismo de arbitraje para resolver algún tipo de reclamación en específico, como por ejemplo, una reclamación de salarios, el arbitraje resulta ser el mecanismo exclusivo para resolver toda reclamación de esta clase, independientemente de que el derecho en controversia surja de una ley o de la Constitución; *J.R.T. vs. N.Y. & P.R. Steamship, Co.*, 69

D.P.R. 782 (1949); *Pérez vs. A.F.F.*, 87 D.P.R. 118 (1963); *Rivera Padilla vs. Coop de Ganaderos de Vieques*, 110 D.P.R. 621 (1981); *F.S.E. vs. J.R.T.*, 111 D.P.R. 505 (1981); *J.R.T. vs. A.F.F.*, 111 D.P.R. 837 (1982); *Pagán vs. Fundación Hospital Dr. Pila*, 114 D.P.R. 224 (1983) y *U.G.T. vs. Challenger Caribbean Corp.*, 126 D.P.R. 22 (1990).

El Tribunal Supremo manifestó en el caso de *Vélez Miranda vs. Servicios Legales de Puerto Rico*, 144 D.P.R. 673 (1998), que la norma antes expresada tiene una excepción cuando se trata de reclamaciones relativas a hostigamiento sexual. En los casos de hostigamiento sexual el querellante no está obligado a agotar el procedimiento de arbitraje establecido en el convenio colectivo.

Las cláusulas de superantigüedad pueden variar ciertos aspectos de la Ley Núm. 80, *supra*, sin infringir la misma. Hemos señalado previamente que no infringe el propósito de la Ley una cláusula de superantigüedad en un convenio colectivo a favor de delegados y representantes de una unión. Esta obliga al patrono, contrario a lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, a retener y reemplazar a los delegados de la unión con preferencia a cualquier otro empleado, dentro de sus clasificaciones operacionales, independientemente de su antigüedad. El reconocimiento de esta preferencia beneficia tanto a los empleados como al patrono. La ley no impide que se garantice, en lo posible, la continuidad en el empleo de los delegados de la unión aunque se altere el orden de retención por antigüedad que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, *Coca Cola vs. Unión de Tronquistas, supra*.

En *Confederación de Organizadores de Puerto Rico vs. Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico*, 170 D.P.R. 47 (2007), resolvió que todo convenio colectivo o acuerdo de sumisión que exija que un laudo de arbitraje sea conforme a derecho y no se exprese sobre las facultades remediales del árbitro, procede entonces conceder ante un despido injustificado, solamente la indemnización que dispone la Ley Núm. 80, *supra*.

## **XV. TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN**

La Ley Núm. 80, *supra*, dispone en el Artículo 12 que los derechos que concede la misma prescribirán por el transcurso de tres (3) años computados a partir de la fecha del despido. *Vélez Rodríguez vs. Pueblo International, supra*. Este término prescriptivo se interrumpe por el ejercicio de una acción legal ante los tribunales, por una reclamación extrajudicial del acreedor y por el reconocimiento de la deuda por parte del deudor.

En *Serrano vs. Foot Locker Retail, Inc.*, 182 D.P.R. 824 (2011), el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, de un empleado víctima de discriminación en el empleo se interrumpe con la presentación de la querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, nuestro Alto Foro señaló que no era necesario resolver para propósitos de ese caso en específico si se paraliza o no el término de tres años mientras la querrela es atendida por el referido foro administrativo.

## **XVI. LEY SOBRE LA NOTIFICACIÓN, READIESTRAMIENTO Y REAJUSTE PARA EL TRABAJADOR DESPLAZADO**

La Ley sobre la Notificación, Readiestramiento y Reajuste para el Trabajador Desplazado (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, WARN por sus siglas en inglés) (29 U.S.C.A. 2101) dispone que todo patrono que emplee cien (100) o más personas no podrá realizar el cierre del negocio o cesantías masivas de empleados hasta que transcurra un período de sesenta (60) días desde que el patrono le notificó por escrito a los representantes de los empleados y en ausencia de éstos a los empleados directamente, que habrían de ser cesanteados o despedidos. Aplica además, a aquellos patronos con cien (100) empleados o más, incluyendo a los empleados a medio tiempo, si en el local se trabajan más de cuatro mil (4,000) horas laborables, sin contar las horas extras.

El referido estatuto excluye de su protección a aquellos empleados que han trabajado menos de seis (6) meses durante el año anterior al cierre y a aquellos que trabajan menos de veinte (20) horas semanales. Los servidores públicos, tanto federales como estatales también están excluidos de la aplicación de la Ley.

La Ley WARN, le requiere además a los patronos notificar a la oficina estatal de empleados desplazados para que ésta pueda brindar asistencia a los trabajadores afectados. En Puerto Rico, la Administración de Desarrollo Laboral funge como organismo encargado de velar por el cumplimiento de esta legislación.

La notificación de cesantía o despido no resulta compulsoria por disposición expresa de la ley en los siguientes casos:

1. Si el patrono se encuentra realizando gestiones para conseguir capital o negocios para su empresa, lo cual de obtener evitaría o pospondría el despido o la cesantía y de buena fe considera que el notificar la acción antes expresada a los empleados podría tener resultados adversos en sus gestiones.
2. Cuando el despido o cesantía de empleados obedece a circunstancias imprevistas al momento en que debió haberse realizado la notificación.
3. Cuando el cierre del negocio obedece a un desastre natural, como una inundación o terremoto.

Toda cesantía de empleo, en sus inicios notificada por un término menor de seis (6) meses, se considerará un despido bajo la ley federal, antes citada, si excede dicho término, a no ser que se dé una de las siguientes condiciones:

1. Que la extensión de la misma por un período mayor de seis meses obedezca a circunstancias imprevistas.
2. La notificación original de cesantía establezca la posibilidad de que la misma exceda el término de seis meses.

Todo patrono que ordene el cierre de su negocio o cesantías masivas de empleados en violación de las disposiciones de la ley, entendiéndose por esto que no notificó la acción de despido o cesantía con sesenta (60) días de anticipación al momento en que la misma ocurrió, será responsable de pagar a los empleados afectados por dicha acción:

1. El salario dejado de devengar por cada día en que incurrió en violación.
2. Los beneficios correspondientes bajo cualquier plan de beneficios incluyendo los gastos médicos incurridos durante el período de la pérdida de empleo, que hubieran estado cubiertos por un plan médico de haber continuado trabajando la persona cesanteada. Esto resulta de aplicación solamente al término que corresponde la violación, lo que significa un término máximo de sesenta (60) días computados desde el cierre del negocio o la cesantía de los empleados.

En los casos que un patrono realice una acción en contravención con las disposiciones de la ley y, por lo tanto, responde ante sus obreros a tenor con lo expresado, se deduciría de la suma que resulte procedente pagar a éstos lo siguiente:

1. Los salarios pagados durante el periodo de violación.
2. Cualquier cantidad pagada voluntariamente y que no surja como un requisito de ley.
3. Cualquier pago realizado por el patrono o una tercera persona o entidad, que resulte atribuible al periodo de la violación de ley. Un ejemplo de esto lo constituye el pago de plan médico o pago de pensión.

Si un patrono que ha violado las disposiciones de la ley ante nuestra consideración prueba que su actuación obedece a un acto de buena fe y que existen razones que justifican el que entendía no haber incurrido en violación a la misma, el tribunal puede, a su discreción, reducir la suma por la cual debe responder a sus empleados.

En ocasiones puede darse el caso de que ante un despido procede el pago de la indemnización que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, más no así el que dispone la Ley Federal sobre la Notificación, Readiestramiento y Reajuste para el Trabajador Desplazado y viceversa. No obstante, en ocasiones podría darse el caso de que proceda el pago de indemnización bajo ambas leyes. De esto último ocurrir, prevalecerá la ley de mayor beneficio para el trabajador. Esto significa que si ante una situación de despido el obrero tiene derecho a ser compensado tanto bajo la referida Ley Núm. 80, como bajo la Ley sobre la Notificación, Readiestramiento y Reajuste para el Trabajador Desplazado, el pago procedente será el de la suma más alta que disponga cualquiera de las dos leyes antes expresadas. En esta última situación el trabajador no tendrá derecho a recibir una compensación equivalente al conjunto de ambas leyes, aunque las dos sean aplicables.

**ÍNDICE TEMÁTICO DE DECISIONES DEL  
TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO Y ALGUNAS  
DECISIONES DE LOS TRIBUNALES FEDERALES**

1. Antigüedad
  - i. Coca Cola vs. Unión de Tronquistas 108 D.P.R. 834
  - ii. Reyes Sánchez vs. Eaton Electrical 2013TSPR108
  
2. Causa de acción bajo el Artículo 1802 del Código Civil:
  - i. Acevedo vs. Western Digital 140 D.P.R. 452
  - ii. Segarra Hernández vs. Royal Bank de P.R. 145 D.P.R. 178
  
3. Como Práctica, Ilícita, Jurisdicción:
  - i. Pantoja vs. Esco 100 D.P.R. 51
  - ii. J.R.T. vs. ACAA 107 D.P.R. 84
  
4. Cómputo de la Indemnización por Despido Injustificado:
  - i. Beauchamp vs. Holsum Baker's of P.R. 116 D.P.R. 522
  - ii. Alvira Cintrón vs. SK & F. Laboratories, Co. 142 D.P.R. 803
  
5. Derecho a un Empleo:
  - i. Amy vs. Adm. Deporte Hípico 116 D.P.R. 414
  - ii. Díaz Fontáñez vs Wyndham Hotel 155 D.P.R. 364
  
6. Despido Constructivo:
  - i. Vélez de Reilova vs. Ramírez Palmer Bros., Inc. 94 D.P.R. 175
  - ii. Segarra Hernández vs. Royal Bank of PR 145 D.P.R. 178
  - iii. Figueroa Rivera vs. El Telar 178 D.P.R. 701
  - iv. Rivera Figueroa vs The Fuller Brush 180 D.P.R. 894
  
7. Despido Discriminatorio:
  - A. Por reclamar ante Secretario del Trabajo:
    - i. Cadilla vs. Condado 70 D.P.R. 911
    - ii. Limardo vs. Eastern 84 D.P.R. 269
    - iii. Berríos vs. Eastern 85 D.P.R. 119

B. Bajo Código Civil (Art. 1447):	
i. Véase Anotaciones bajo	31 LPRA 4013
C. Daños, Violación de Contrato de Servicios	
Profesionales:	
i. Fisherlou vs. Escambrón	83 D.P.R. 455
D. Supervisor, Por Actividades Unionales:	
i. Rodríguez vs. Conagra	387 F. Supl. 951
E. Discrimen por Razón de Edad:	
i. Ibañez vs. Molinos de Puerto Rico	114 D.P.R. 42
ii. Odriozola vs. Superior Cosmetic Distributors, Inc.	16 D.P.R. 485
iii. Alsina vs. National Medical Care, Inc.	138 D.P.R.903
iv. Mestres Dosal vs Dosal Escandón	173 D.P.R. 62
F. Discrimen por Razón de Religión:	
i. Mercado vs. Universidad Católica	143 D.P.R.610
G. Discrimen por Razón de Sexo:	
i. García Pagán vs. Shiley Caribbean	122 D.P.R. 193
ii. Rivera Briceño vs. Rodríguez	129 D.P.R. 669
H. Discrimen por Razón de Ideas Políticas:	
i. Rodríguez Cruz vs. Padilla Ayala	125 D.P.R.
486	
ii. Cardona Zayas vs. Depto. Recreación y Deportes	129 D.P.R. 557
I. Discrimen contra las Madres Obreras:	
i. Rivera Águila vs. K-Mart de Puerto Rico, Inc.	123 D.P.R. 599
ii. Padilla Colón vs. Centro Gráfico del Caribe, Inc.	144 D.P.R. 92
iii. García Pagán vs. Shirley Caribbean	122 D.P.R. 193
iv. California Federal Savings and Loan	

Association vs. Guerra	107 S Ct 683
v. Cumpiano vs. Banco Santander	902 F 2d 148
vi. López Fantauzzi vs. 100% Natural	181 D.P.R. 92

J. Caso Prima Facie de Discrimen:

i. López Vicil vs. I.T.T. Intermedia, Inc.	142 D.P.R. 857
ii. Marín Kuilan vs. Teddy Díaz Fastening 1. Systems, Inc.	142 D.P.R. 499
iii. McDonnell Douglas, Corp. vs. Green	411 US 792
iv. Sánchez vs. Puerto Rico Oil Co.	37 F 3d 712

K. Discrimen por Convicciones Criminales Previas

i. Rosario Díaz vs Toyota de Puerto Rico	166 D.P.R. 1
------------------------------------------	--------------

L. Ley de Represalias

i. Cordero Jiménez vs. Universidad 25	2013 T.S.P.R.
ii. Marín Kuilan vs. Teddy Díaz	142 D.P.R. 499
iii. Ocasio Méndez vs. Kelly	166 D.P.R. 653
iv. Rivera Mendez vs. Action Service 431	185 D.P.R.

8. Despido Injustificado:

i. Santiago vs. Kodak Caribbean, Ltd	129 D.P.R. 763
--------------------------------------	----------------

A. En General:

1. P.R. Cap Tires vs. Tribunal	68 D.P.R. 398
2. Chaves vs. Cooperativa	103 D.P.R. 892
3. Torres Solano vs PRTC	127 D.P.R. 499
4. Almodóvar vs GP Industries 223	153 D.P.R.

B. Por Economías:

1. Mercado vs. Hull Dobbs	90 D.P.R. 864
2. Zapata Berrios vs. J.F. Montalvo	2013 TSPR 95

C. Deslealtad al Patrono:

1. Mercedes Bus Line vs. Tribunal	70 D.P.R. 690
-----------------------------------	---------------

D. Desobediencia a Reglas y Órdenes:

- |                                                 |                |
|-------------------------------------------------|----------------|
| 1. Mercedes Bus Line vs. Tribunal               | 70 D.P.R. 690  |
| 2. Albino Agosto vs. Ángel Martínez Inc.        | 171 D.P.R. 457 |
| 3. Feliciano Martes vs Sheraton Old<br>San Juan | 182 D.P.R. 368 |

E. Eficiencia y Competencia:

- |                                              |                |
|----------------------------------------------|----------------|
| 1. Blanes vs. Tribunal                       | 69 D.P.R. 113  |
| 2. Casasús vs. Escambrón                     | 86 D.P.R. 375  |
| 3. Schneider vs. Tropical Gas <sup>39</sup>  | 95 D.P.R. 626  |
| 4. Báez García vs. Cooper Laboratories, Inc. | 120 D.P.R. 145 |
| 5. Narváez vs. Chase Manhattan Bank          | 120 D.P.R. 731 |

F. Falta de Confianza:

- |                                                 |               |
|-------------------------------------------------|---------------|
| 1. Mercedes Bus Line vs. Tribunal <sup>40</sup> | 70 D.P.R. 690 |
| 2. P.R. Cap Tires vs. Tribunal                  | 68 D.P.R. 298 |

G. Falta de Honradez:

- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| 1. Mercedes Bus Line vs. Tribunal | 70 D.P.R. 690 |
|-----------------------------------|---------------|

H. Falta de Trabajo:

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| 1. P.R. Cap Tires vs. Tribunal | 68 D.P.R. 398 |
|--------------------------------|---------------|

I. Mentir en Documento a Oficiales de la Empresa:

- |                                                                                                                     |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. Secretario del Trabajo vs. I.T.T. <sup>41</sup>                                                                  | 108 D.P.R. 536    |
| 2. Autoridad de Edificios Públicos vs.<br>Unión Independiente de Empleados<br>de la Autoridad de Edificios Públicos | 130 D.P.R.<br>983 |

9. Evidencia Obtenida con Posterioridad al Despido:

- |                                           |                  |
|-------------------------------------------|------------------|
| 1. McKennon vs. Nashville Banner Pub. Co. | 130 L.Ed. 2d 852 |
|-------------------------------------------|------------------|

<sup>39</sup> Dejado sin efecto por la Ley Núm. 39, aprobada el día 19 de julio de 1969.

<sup>40</sup> Revocado en parte por *Wolf vs. Neckware*, 80 D.P.R. 537.

<sup>41</sup> Revocado en parte por *Autoridad de Edificios Públicos vs. Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos*, 92 J.T.S. 106.

10. Hostigamiento Sexual:

- |                                                                   |                  |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1. Rodríguez vs. Supermercados Amigo                              | 126 D.P.R.       |
| 117                                                               |                  |
| 2. López Campos vs. Garaje Isla Verde, Inc.                       | 126 D.P.R. 166   |
| 3. Delgado Zayas vs. Hospital interamericano de Medicina Avanzada | 137 D.P.R.643    |
| 4. Meritor Savings Bank vs. Vinson                                | 477 US 57        |
| 5. Harris vs. Forklift Systems, Inc.                              | 126 L. Ed 2D 295 |
| 6. Oncale vs. Sundowner Offshore, Inc.                            | 141 L. Ed 2d 201 |
| 7. Burlington Industries vs. Ellerth                              | 141 L. Ed 2d 663 |
| 8. Faragher vs. City of Boca Ratón                                | 141 L. Ed 2d 662 |

11. Patrono Sucesor:

- |                                                   |                |
|---------------------------------------------------|----------------|
| 1. Beaunit of PR vs. J.R.T.                       | 93 D.P.R. 509  |
| 2. J.R.T. vs. Cooperativa Azucarera               | 98 D.P.R. 314  |
| 3. Bruno López vs. Motorplan, Inc.                | 134 D.P.R. 11  |
| 4. Piñeiro vs. International Air Services of P.R. | 140 D.P.R. 343 |
| 5. Rodríguez Oquendo vs. Petrie Retail            | 167 D.P.R. 509 |
| 509                                               |                |
| 6. Adventist Health System Corp vs. Mercado       | 171 D.P.R. 509 |

12. Peso de la Prueba:

- |                                         |                |
|-----------------------------------------|----------------|
| 1. López Santos vs. Tribunal Superior   | 99 D.P.R. 325  |
| 2. Secretario del Trabajo vs. I.T.T.    | 108 D.P.R. 536 |
| 3. Díaz Fontáñez vs. Wyndham            | 155 D.P.R. 364 |
| 364                                     |                |
| 4. Afanador Irizarry vs. Roger Electric | 156 D.P.R. 651 |
| 651                                     |                |
| 5. López Fantauzzi vs. 100% Natural     | 181 D.P.R. 92  |

13. Prohibición contra la Retención en el Origen de la Indemnización por Despido Injustificado que Dispone la Ley Núm. 80, *supra*.

- |                                                  |                |
|--------------------------------------------------|----------------|
| 1. Alvira Cintrón vs. SK & F. Laboratories Corp. | 142 D.P.R. 803 |
| 2. Orsini García vs. Secretario de Hacienda      | 177 D.P.R. 596 |
| 3. Baltazar Ortiz vs. Secretario de Hacienda     | 186 D.P.R. 951 |

14. Protección contra Represalias del Patrono:

- |                                                                            |                   |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. Dorante vs. Wrangler of P.R.                                            | 154 D.P.R. 408    |
| 2. Irizarry vs. Johnson and Johnson<br>Consumer Productos Co. (P.R.), Inc. | 150 D.P.R.<br>155 |
| 3. Rentas Santiago vs Autogermana                                          | 182 D.P.R. 759    |

15. Reclamación de Familiares de una Persona que es Víctima de Discrimen en el Empleo:

- |                                                    |                |
|----------------------------------------------------|----------------|
| 1. Santini Rivera vs. Serv. Air, Inc.              | 137 D.P.R. 1   |
| 2. Martinez Campos vs. Banco de Ponce              | 138 D.P.R. 366 |
| 3. Fernández Grullón vs. P.R.T.C.                  | 138 D.P.R. 674 |
| 4. Maldonado Rodríguez vs. Banco<br>Central, Corp. | 138 D.P.R. 268 |

16. Remedio Exclusivo:

- |                                                                    |                        |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. Long vs. Tribunal                                               | 78 D.P.R. 788          |
| 2. Cassasús vs. Escambrón                                          | 86 D.P.R. 375          |
| 3. Wolf vs. Neckware                                               | 80 D.P.R. 537          |
| 4. Rivera vs. Security National Life<br>Insurance, Co.             | 106 D.P.R. 517         |
| 5. Schneider vs. Tropical Gas                                      | 95 D.P.R. 626          |
| 6. Bloque vs. Tribunal                                             | 0-73-333 <sup>42</sup> |
| 7. Alvarado Morales vs. Digital Equipment                          | 843 F 2d 613           |
| 8. Valle vs. JC Penney, Inc.                                       | 704 F Supp 329         |
| 9. Vélez Rodríguez vs. Pueblo<br>International                     | 135 D.P.R. 500         |
| 10. David Rene Biver vs. Coop. Federal de<br>Empleados Telefónicos | 145 D.P.R 165          |
| 11. Segarra Hernández vs. Royal Bank<br>de P.R.                    | 145 D.P.R. 178         |
| 12. Afanador Irizarry vs. Roger Electric                           | 156 D.P.R.<br>651      |

17. Término Prescriptivo:

- |                                             |                |
|---------------------------------------------|----------------|
| 1. Vélez Rodríguez vs. Pueblo International | 135 D.P.R. 500 |
| 2. Serrano vs. Foot Locker Retail, Inc.     | 182 D.P.R. 824 |

18. Violación de Derechos Constitucionales:

---

<sup>42</sup> Caso no publicado en D.P.R.

1. Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc. 117 D.P.R. 35
2. León Rosario vs. Torres 109 D.P.R. 804
3. Segarra Hernández vs. Royal Bank of PR 145 D.P.R. 178
4. García Benavente vs. Alhoma Lumber 162 D.P.R. 572
5. Ramos Pérez vs. Univisión 178 D.P.R. 200
6. Rivera Figueroa vs. The Fuller Brush 180 D.P.R. 894

19. Violación de Promesa de Emplear no es Despedido:

1. Montalvo vs. Ceramics 107 D.P.R. 698
2. Fisherlou vs. Escambrón 83 D.P.R. 45