



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

21 de junio de 1994

Re: Consulta Número 13896

Hacemos referencia a su reciente consulta, la cual contestaremos por relación temática:

A. Reducción de Salarios

El patrono tiene la potestad de reducir el salario a cualquier empleado, siempre y cuando el salario, así reducido, no resulte por debajo del mínimo legal fijado por el decreto mandatorio aplicable, en su caso el Decreto Mandatorio Núm. 79. En adición a lo señalado, dicha reducción no puede contravenir a lo dispuesto en un contrato de trabajo vigente o lo dispuesto en un convenio colectivo ni tampoco que se reduzca por razones de discrimen por edad, raza, color, sexo, creencias religiosas, entre otros.

B. Cláusula Contractual Núm. 8

Nuestro Departamento tiene como norma reiterada abstenerse emitir opiniones sobre cláusulas contractuales. Esto obedece a que, siendo el contrato ley entre las partes, compete al foro judicial resolver cualquier controversia que surgiera al respecto.

C. Despido Constructivo o Implícito por Reducción de Salarios

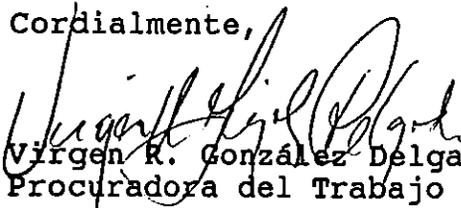
De probarse que la reducción de salario se hace caprichosamente a solo alguno(s) de los empleados dentro de determinada clasificación o con el propósito de obligar al empleado a abandonar el empleo, constituiría un despido constructivo y el empleado tendrá derecho a que se le compense con un mes de sueldo mas una semana por año

trabajado al amparo de la Ley Núm. 80 y de la doctrina sentada por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Vélez vs. Palmer Bros., 94 DPR 175.

Finalmente, deseamos señalar que aunque lo relativo a la rebaja del sueldo ha sido contestado en párrafos anteriores, la demora de proporcionar un contrato de trabajo podría ser interpretado como presión indebida para forzar que el empleado abandone su posición y, por ende, podría constituir un despido constructivo, o como usted lo define, un despido "indirecto". Para ello habría que determinar si se le renovaron a tiempo a los otros maestros y si se tenía una expectativa real de renovación por años de servicio consecutivos y anteriores renovaciones, promesas de renovación y por estar mejor cualificado que la gran mayoría de los empleados en dicha clasificación, conforme a evaluaciones previas del propio patrono.

Esperamos que esta información le sea de provecho.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo