



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

13 de noviembre de 1995

Re: Consulta Número 14108

Nos referimos a su consulta en relación con el concepto del despido tácito conforme a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

Según nos informa, usted ha trabajado un total de nueve años, ocho de ellos como supervisora, con una empresa que cambió de dueño hace tres años. Al cambiar de manos la empresa, los nuevos dueños retuvieron sus servicios en la misma posición, presuntamente con el mismo sueldo y otros beneficios. Nos informa también que hace aproximadamente 18 meses la empresa nombró un nuevo administrador, y que subsiguientemente le han reducido su salario, a pesar de que los anteriores administradores le habían felicitado verbalmente por su labor.

El propósito de su consulta es determinar si conforme a la ley, la acción de la empresa constituye lo que se denomina despido tácito. En respuesta a su pregunta, es necesario señalar que no hay nada en la ley que prohíba rebajarle el salario a un empleado, siempre y cuando no se le reduzca a menos del salario mínimo que establece la ley, un convenio colectivo, o un contrato de trabajo vigente. Además, dicha reducción no deberá hacerse en forma caprichosa, discriminatoria, o con el propósito de obligar al empleado a abandonar el trabajo, lo cual constituiría un despido tácito a tenor con la Ley Núm. 80, supra. Sobre este particular, el Artículo 5 de la ley dispone lo siguiente:

"A los efectos de esta ley, se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono

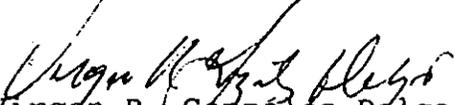
dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra."

A la luz de lo anterior, debe quedar claro que el mero hecho de que se le reduzca el salario a un empleado no establece por si solo un despido tácito. A fin de poner en perspectiva las condiciones que pueden dar base a una reclamación de despido tácito, citamos las palabras del Lcdo. Alberto Acevedo Colom en su libro Legislación Protectora del Trabajo Comentada, páginas 156-157:

"El término despido, según lo define la ley, resulta más amplio que lo que tradicionalmente entendemos por el mismo. No es solamente la separación permanente de una persona del empleo lo que constituye un despido sino que también podría serlo una suspensión disciplinaria que exceda de tres meses o una renuncia formada por condiciones opresivas en el trabajo impuestas por el patrono. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo aquél en que el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, reconociendo la validez del despido tácito o abandono constructivo del empleo, manifestó que los actos voluntarios e injustificados encaminados a obligar a un empleado a dejar su cargo, constituyen un despido a los fines de la Ley Núm. 50 (hoy derogada y sustituida por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976) cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo. Un requisito básico que fija el Tribunal Supremo para que se dé un despido tácito o abandono constructivo es que al empleado no le quede alternativa razonable que la de abandonar el cargo como consecuencia de las acciones onerosas u opresiones del patrono. Esto significa que si el empleado renuncia teniendo a su disposición otras alternativas para resolver una condición onerosa u opresiva que le ha surgido en el empleo entonces no se trata de un despido. También significa que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. Para que una situación de esta clase se dé es necesario que las acciones onerosas u opresivas del patrono sean de tal magnitud que no dejen al empleado más alternativa que la renuncia."

Esperamos que esta información le ayude a determinar si en su caso particular existen las condiciones de un despido tácito, según lo define la ley.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo