



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

25 de febrero de 1998

Re: Consulta Número 14477

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

"Esta Oficina, dedicada a la promoción de exportaciones de Colombia con sede en Puerto Rico bajo el fuero diplomático de la Embajada de Colombia en Washington, desde que se instaló en Puerto Rico en el año 1985, en varias ocasiones y diferentes años, contrató personal local y firmó contrato con cláusula que estipula lo siguiente:

Legislacion aplicable

"Este Contrato y las relaciones que de él surjan están sujetas a las Leyes y Normas Laborales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico."

Debido a que nuestra oficina será trasladada a Guatemala, como Director de la misma deseo hacerle la siguiente consulta: Cuáles son los términos a que debemos acogernos para la terminación de los contratos, y bajo cuáles leyes nos debemos acoger para hacer la terminación de los contratos teniendo en cuenta nuestro fuero diplomático?"

La legislación laboral de Puerto Rico no dispone ninguna excepción para empleados de oficinas que operan en la Isla bajo fuero diplomático. El derecho a la tenencia de empleo en Puerto Rico está protegido por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Dicha ley dispone que el trabajador despedido sin justa causa tiene derecho a recibir de su patrono el pago de una indemnización correspondiente al sueldo de un mes y una indemnización progresiva adicional equivalente al sueldo de una semana por cada año de servicio. Las condiciones que constituyen justa causa para el despido de un empleado, y que, por lo tanto, no obligan al pago de la indemnización, son las siguientes:

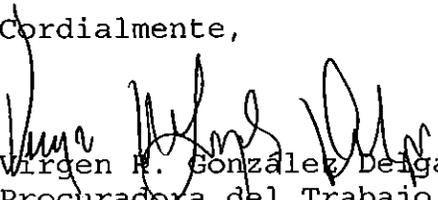
- a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c) Violación reiterada 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.
- d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- e) 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.
- f) Reducciones en el empleo que se hacen necesarios debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

La información suministrada indica que en este caso se trata del cierre total de las operaciones del establecimiento, el cual conforme al inciso d), supra, es una de las causas de despido que no conlleva el pago de la indemnización que dispone la ley. Para su información, adjunto le incluimos copia de la Ley Núm. 80.

Esta opinión se basa exclusivamente en los hechos y circunstancias descritos en su consulta, y se emite a base

de su representación, expresa o tácita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir cualquier otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su petición, podría requerir una conclusión distinta a la aquí expresada. También está implícita su representación de que esta opinión no se solicita a nombre de una empresa o cliente que se encuentra bajo investigación por parte del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a o sujeto a los términos de cualquier acuerdo o sentencia que aplique o requiera cumplimiento con las leyes que administra este Departamento.

Cordialmente,



Virgen R. González Deigado
Procuradora del Trabajo

Anejo