



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

10 de agosto de 1998

Re: Consulta Núm. 14530

Nos referimos a su consulta en relación con los guardias que emplea su compañía de servicios de seguridad. Según nos informa, este asunto fue discutido por teléfono con la Oficina de Ponce del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, donde le recomendaron que dirigiera su consulta a esta Procuraduría.

La consulta es la siguiente: Un posible cliente nos visitó en nuestras oficinas y después de haber dialogado sobre los servicios de seguridad que nosotros prestamos nos indicó lo siguiente; que nos daría el contrato de seguridad con la condición de que se cambiara el personal a trabajar en dicho puesto cada 4 [ó] 5 meses. Esto es así ya que según el cliente éste ha tenido problemas con las compañ[i]as de seguridad que ha contratado, debido a que los guardias que se dejan por bastante tiempo en un puesto cogen mucha confianza, dan demasiada confianza y cuando ten[i]an que llamarle la atención a alguien [sic] no tenían fuerza moral para hacerlo y hab[i]a tenido bastante[s] p[é]rdidas en su negocio. El dice que de ser como lo pide [é] estaba seguro de que todo marchar[i]a bien [sic].

Nosotros desamos [sic] saber si podemos estar cambiando el personal [sic] como él lo pide, ya que no tenemos donde ubicarlos [sic] de sacarlos del puesto. [¿]Se quedar[i]an "Stand By" en lo que se les consigue otro puesto[?] [¿]Qu[é] conllevar[i]a esto? [¿]Qu[é] se podría hacer al respecto?

Esperamos su repuesta [sic] a esta consulta a la mayor [sic] brevedad posible, para contestarle al cliente.

Esencialmente, la situación planteada equivale al cesanteo temporero del empleado una vez transcurrido el período de 4 ó 5 meses que propone su prospectivo cliente. Si el empleado es uno contratado por tiempo indeterminado, tal acción por parte del patrono constituiría un despido injustificado conforme a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, por las razones que expondremos a continuación.

Según lo dispone la Ley Núm. 80, *supra*, en caso de despido de un empleado habrá una presunción de que el despido fue injustificado, viniendo el patrono obligado a rebatir dicha presunción mediante prueba de que hubo justa causa. Las situaciones que se consideran justa causa para despido son las que se consignan en el Artículo 2 de la ley. En vista de que entre las causas de despido justificado no figura la necesidad de sustituir los empleados para complacer a un cliente, tal acción sería contraria a la ley. El empleado despedido en tales circunstancias tiene derecho a la indemnización por despido injustificado que dispone el Artículo 1 de la ley.

La situación es algo distinta si se trata de un empleado contratado por tiempo determinado, el cual no tiene expectativa de permanencia en el empleo. Para tales empleados, la opinión de este Departamento es la que se consigna en las Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Aprobada el Día 30 de Mayo de 1976, páginas 16-17, cuya parte pertinente expresa lo siguiente:

El empleado a tiempo determinado es aquél que es contratado por un término específico de tiempo o para cierta obra. El Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico (31 LPRA 4114) dispone que los trabajadores asalariados no pueden despedirse, ni ser despedidos, sin justa causa, antes de transcurrir el término por el cual fueron contratados. En caso de ser despedido sin justa causa antes de terminar su contrato el trabajador tendrá derecho al resarcimiento de los daños causados por el quebrantamiento del contrato. (Cassasús vs. Escambrón, 1962, 86 DPR 375; Long vs. Tribunal, 1951, 72 DPR 788). Los daños sufridos en estos casos se determinan sobre la base de los salarios dejados de percibir por motivo del despido más otros daños sufridos por el empleado despedido. Posiblemente otras personas allegadas al trabajador despedido tengan derecho a reclamar los daños sufridos por motivo del despido. (Véase Santiago vs. Atlantic Southern, 78 C.A. 90).

Este caso además, establece un principio novel en la jurisprudencia sobre despido. Sin que específicamente lo informe se establece en éste que cuando un empleado es contratado sin tiempo determinado y el patrono

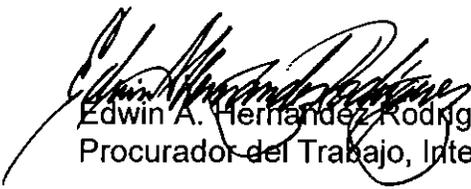
posteriormente lo traslada prometiéndole que allí habrá de prestar servicios por un período mínimo de tiempo dado tal empleado se convierte en uno contratado a tiempo determinado.

Es preciso señalar que al convertirse el empleado en uno contratado a tiempo determinado aplicará la jurisprudencia establecida en los casos *Cassasús v. Escambrón* (supra) y *Long. V. Tribunal* (supra).

Con respecto a traslados y/o suspensiones de empleados, es posible que ciertas suspensiones temporeras o traslados de empleados, resulte en situaciones irrazonables e insoportables para algunos de ellos, por los inconvenientes que pudieran conllevar o representar para éstos, por lo que la única alternativa que les quede sea la de renunciar a sus empleos. En tal caso, pudiera entonces interpretarse, en cuanto a la renuncia, que se trata de una renuncia forzada o de un despido constructivo o despido tácito. Se hace referencia al caso *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino