



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

2 de diciembre de 1998

ez

Re: Consulta Núm. 14545

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 54 de 17 de junio de 1996, Ley de Incentivo Salarial para la Creación de Empleos. Su consulta específica es la siguiente:

La [L]ey Núm. 54 del 17 de junio de 1996, en su Artículo 5 en los incisos (h) e (i) establece:

(h): "..... En los casos que haya un despido injustificado, la empresa deberá reembolsar el incentivo salarial que le fuera reembolsado y las razones para esto".

(i): "[N]o se discriminará contra un trabajador en la obtención y tenencia de un empleo por razón de que posea o no un vale. Serán de aplicación las leyes y reglamentos tanto estatales como federales".

Respecto a lo dispuesto en el inciso (h), al hablar de despido injustificado, sabemos que aplica la [L]ey 80 del 30 de mayo de 1976, enmendada.

El inciso (i) habla sobre discrimen en el empleo, no obstante, no aclara qu[é] tipo de discrimen se comete contra un empleado que, ocupando un puesto de carácter regular, es despedido y en su lugar se emplea a un participante de vale-empleo. Queda implícita que [é]sta es una de las situaciones donde el despido está prohibido. Sin embargo, la ley no establece remedio alguno para el trabajador o la trabajadora afectada.

Es de nuestro conocimiento que la [L]ey Núm. 54, *supra*, es administrada por la Administración de Fomento Comercial. Pero, respecto a los trabajadores desplazados por un participante de vale-empleo, consultamos; ¿[c]uál será la ley que se aplicará: si la [L]ey 80 del 30 de mayo de 1976, enm.[.] conocida popularmente como la [L]ey de [D]espido[.] o cuál de las leyes de carácter federal o estatal sobre discrimen en el empleo en una situación como ésta?

Es necesario saber cuál será la política pública que establecerá esta Agencia respecto al despido de trabajadores con el propósito de emplear participantes de vale-empleo y cuál será el foro adecuado para presentar sus reclamaciones.

Como usted señala, la responsabilidad de administrar la Ley Núm. 54, *supra*, se le asignó a la Administración de Fomento Comercial. Según lo dispone el Artículo 9 de la ley, es el Administrador de esa agencia el que tiene la facultad de imponer multas administrativas "por cada violación a cualquier disposición contenida en la misma o en las reglas y reglamentos promulgados en virtud de ésta." En caso de un despido injustificado, la Administración de Fomento Comercial puede, conforme al citado Artículo 5(h), requerirle a la empresa el reembolso del incentivo salarial que hubiese recibido.

Aunque no lo expresa así el referido inciso, debemos presumir que la determinación de que el despido fue injustificado deberá hacerse conforme a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Por lo tanto, la agencia responsable de hacer tal determinación será el Negociado de Normas de Trabajo. En otras palabras, la empresa que incurra en tal violación responderá a la Administración de Fomento Comercial con el reembolso obligatorio del incentivo salarial recibido y al empleado despedido sin justa causa con la indemnización que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, a través del Negociado de Normas de Trabajo.

En cuanto a la prohibición contra discrimen que contiene el inciso (i) del Artículo 5, *supra*, es cierto que la ley se limita a decir que "[s]erán de aplicación las leyes y reglamentos tanto estatales como federales", sin especificar cuáles leyes o reglamentos. Igualmente, no conocemos legislación alguna, federal o estatal, que cubra una situación como la que se plantea en particular. Consideramos que éste es un defecto en la Ley Núm. 54, la cual debió incluir disposiciones análogas a las que contiene la Ley de Normas Razonables de Trabajo en lo que se refiere al empleo de jóvenes menores de 20 años a un salario submínimo. Sobre ese particular, la Sección 6(g) de esa ley dispone lo siguiente:

"(2) No employer may take any action to displace employees (including partial displacements, such as reduction in hours, wages, or employment benefits) for purposes of hiring individuals at the wage authorized in paragraph (1).

(3) Any employer who violates this subsection shall be considered to have violated section 15(a)(3)."

Finalmente, en su Sección 16, la ley federal, antes citada, dispone lo siguiente en lo que respecta a patronos que hayan violado la referida Sección 15(a)(3):

"Any employer who violates the provisions of section 15(a)(3) of this Act shall be liable for such legal or equitable relief as may be appropriate to effectuate the purposes of section 15(a)(3), including without limitation employment, reinstatement, promotion, and the payment of wages lost and an additional equal amount as liquidated damages."

En resumen, consideramos que sería conveniente incluir una enmienda a la Ley 54 (supra) basada en este modelo a fin de ofrecer garantías más específicas a los empleados que puedan verse afectados en la situación planteada. No obstante, es posible que en casos particulares el despido de un empleado regular y su sustitución por un participante de vale-empleo, además de violar la Ley Núm. 80, *supra*, también resulte en violación de una de las leyes que prohíben el discrimen. Por ejemplo, podría ocurrir una violación de la ley que prohíbe el discrimen por edad si se despide un empleado regular mayor de 40 años de edad y se le reemplaza con un participante de vale-empleo más joven. En cuanto al aspecto de discrimen, un empleado pudiera alegar violación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y las diversas modalidades de discrimen según establecidas, pudiendo el Negociado de Normas del Trabajo intervenir bajo dicho estatuto, aunque también, pudiera escoger el foro de la Unidad Antidiscrimen. Si el discrimen que se pueda alegar cae bajo otros estatutos que reglamentan discrimen por incapacidad bajo Ley ADA, o bajo el Título VII (Civil Rights) u otros, entonces el foro inicial pudiera ser la Unidad Antidiscrimen y no el Negociado de Normas del Trabajo.

Creemos, por lo tanto, que en cualquier caso en que se alegue una violación de esta índole, sería procedente aconsejar al reclamante que se comunique con la Unidad Antidiscrimen y solicite orientación sobre sus derechos.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María del C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo