



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

16 de diciembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14593

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Sirva la presente para solicitar una orientación sobre las leyes del Departamento del Trabajo aplicables a la siguiente situación:

- Durante la próxima semana compraremos las acciones de una corporación dedicada a la venta, instalación y servicio de Aires Acondicionados para uso doméstico, comercial e industrial. Mi pregunta es la siguiente:

Actualmente la corporación tiene contratado un Gerente de Servicio. Este es un empleado de confianza de la actual Administración. Dicho empleado fue contratado como Técnico de Refrigeración en Enero 27 [sic] de 1997 con un salario de \$6.00 p/h. Fue ascendido a Gerente de Servicio en Mayo 1 [sic], 1997 con un sueldo fijo de \$375.00 semanales (Bruto).

Nuestra intención es que esta plaza sea ocupada por una persona de nuestra confianza. Deseo saber si se puede despedir a este empleado. De no ser así, si puedo reubicarlo en una posición como T[é]cnico de Refrigeración y bajarle el salario.

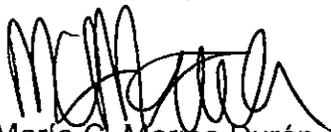
La Ley Núm. 80, *supra*, dispone que sólo puede despedirse a un empleado por justa causa, según se define ese término en el Artículo 2 de la ley. Las circunstancias del presente caso no constituyen justa causa para el despido del empleado, lo cual conllevaría el pago de la indemnización por despido injustificado que dispone el Artículo 1 de la ley.

En cuanto a la alternativa de reducirle el salario al empleado, esta Procuradoría expresó lo siguiente el 31 de octubre de 1973 en respuesta a la Consulta Núm. 9319:

Con relación a la primera pregunta, podemos informarle que nada hay en la ley que prohíba reducir el salario a los trabajadores en una industria o negocio, siempre y cuando dicha reducción no exceda el salario mínimo fijado por ley, por decreto, por convenio colectivo, o por contrato de trabajo vigente. Naturalmente que de probarse que la reducción en el salario se hace caprichosamente o con el propósito de obligar al empleado a abandonar el trabajo constituiría un despido constructivo o implícito y el empleado tendría derecho a que se le compensara con un mes de sueldo al amparo de la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949 [derogada por la Ley Núm. 80, *supra*, que entre otras cosas aumenta en forma progresiva el monto de la indemnización] y de la doctrina sentada por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc. 94 D.P.R. 175.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo