



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

16 de mayo de 2000

Re: Consulta Núm. 14761

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida por Ley de Despido Injustificado. Según nos informa, la empresa que usted representa próximamente estará negociando un convenio colectivo que contiene disposiciones que se relacionan con el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*. Es este asunto el que motiva su consulta, la cual reproducimos a continuación:

En varias secciones del Artículo VIII - Seguridad de Empleo y Nueva Tecnología, del convenio vigente dice "Un empleado que sea cesanteado o se le reduzcan sus horas de trabajo **podrá recurrir a desplazar y ostentar otra clasificación** de trabajo siempre y cuando esté capacitado para cumplir con las obligaciones de la clasificación de trabajo,..." (Negrita nuestra.) Sec. 14, Artículo III, Convenio Colectivo entre [la empresa y la unión].

La controversia estriba en que la ley es clara respecto al desplazamiento de un empleado que ha sido cesanteado dentro de una misma clasificación, pero no dice nada sobre un desplazamiento de una clasificación a otra. La Ley 80 del 30 de mayo del 1976 en lo que atañe dice lo siguiente:

"ARTICULO 3. - (Según enmendado por la Ley 146 del 18 de julio de 1986). En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), [(e)] y (f) del artículo anterior, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes y ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo

dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones[,] en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconclusa [sic] en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose que:

[(a)] En el caso de despido o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del artículo anterior en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

[(b)] En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.["] (Subrayado nuestro.)

Sin embargo, el Lcdo. Alberto Acevedo Colom en su libro "Legislación Protectora del Trabajo Comentada", Quinta Edición Revisada 1997, nos dice en la página 179 lo siguiente, "La retención o el reemplazo preferente a base de antigüedad debe hacerse dentro de una misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones ocupacionales diferentes. A esos efectos la Oficina del Procurador del Trabajo ha interpretado que, en los casos que

debe observarse un orden de antigüedad en el despido de empleados por razones económicas, la Ley Núm. 80, supra, no permite realizar acciones de "bumping" o desplazamiento entre diferentes clasificaciones ocupacionales."

Refiriéndose a la Opinión Administrativa Núm. 12, 179, Oficina del Procurador del Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Continúa diciendo el Lcdo. Acevedo Colom en misma pág. 179, supra, analizando un ejemplo que ofrece, lo siguiente, "La retención a base de antigüedad debe hacerse dentro de la misma clasificación ocupacional. Por lo tanto, al despedirse oficiales de crédito por razones económicas la Sra. Pérez tiene que ser la primera en ser despedida. **La Ley no requiere, ni permite,** que la Sra. Pérez desplace empleados que ocupan puestos de secretaria por el hecho de tener más antigüedad en la empresa. Esto último constituye una acción de "bumping" que la ley prohíbe." (Negritas nuestra.)

Entendemos que los convenios colectivos pueden mejorar las condiciones establecidas en la ley pero no pueden ir contra la ley. La Ley Núm. 80, supra, sin embargo no es específica referente a este punto y nos gustaría saber si la Opinión Administrativa 12 179, supra, está vigente y si aplicaría a la Sec. 14, Art. VIII contenida en nuestro convenio. Si así fuera, esta sección se consideraría ilegal y por ende ese lenguaje no podría formar parte del convenio.

Agradeceremos su respuesta a este planteamiento.

La opinión a la que se refiere usted es la emitida por esta Procuraduría el 22 de febrero de 1983 en respuesta a la Consulta Núm. 12179, en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

A continuación se reproducen y contestan las preguntas que nos formulare en la consulta de epígrafe:

"¿Permite la Ley 80 el desplazo o "bumping" entre clasificaciones ocupacionales?"

No, como usted muy bien señala la ley es clara en el sentido de que la retención o el reemplazo preferente a base de antigüedad debe realizarse dentro de una misma clasificación ocupacional y no entre las distintas clasificaciones ocupacionales.

En respuesta a su pregunta, la opinión de este Departamento sobre la interrogante planteada en la Consulta Núm. 12179 sigue siendo la misma que en esa ocasión expresó el entonces Procurador de Trabajo. No obstante, es importante consignar que ha sido y es la política de este Departamento abstenerse de emitir opiniones cuando se trata de relaciones obrero-patronales que se rigen por las cláusulas de un convenio colectivo.

Esta política de abstención se basa en nuestra deferencia hacia lo contratado por las partes en el convenio colectivo y los mecanismos establecidos en el mismo para resolver situaciones que requieren la interpretación de derechos adquiridos por el trabajador al amparo de la legislación protectora del trabajo y del propio convenio colectivo. Es el propósito de esa política evitar intervenir y prejuzgar controversias que propiamente corresponden al foro arbitral y que como tales podrían eventualmente traerse ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje de este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo