



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

17 de diciembre de 2001

Consulta Núm. 14934

Nos referimos a su comunicación de 5 de octubre de 2001, que lee como sigue:

*"... deseo que me oriente sobre los derechos que tengo al ser despedido. Estuve trabajando en la compañía Arrow Air Cargo en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín por seis años. Las razones expuestas en la carta de despido fueron la eliminación de mi plaza en el Departamento de Mantenimiento. Es de mi conocimiento que hay una ley que nos da una mesada por cada año trabajado en la Compañía. Anteriormente a mi despido hubo otro en los cuales le pagaron la mesada. En mi caso lo me liquidaron únicamente mis vacaciones. Además, dejaron a otra persona que ocupa la misma posición con menos tiempo en la compañía."*

Respecto a la orientación que nos solicita sobre los derechos que le asisten al ser despedido por eliminación de la plaza o puesto que ocupaba, debemos informarle lo siguiente.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, establece que todo

empleado contratado por término indeterminado, que sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización conocida por "mesada", que consiste en lo siguiente:

1. El sueldo correspondiente a un (1) mes por concepto de indemnización si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a dos (2) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
2. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio.

Ahora bien, lo que constituye justa causa está definido expresamente en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, que dispone en su parte pertinente lo siguiente:

- "(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 empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.*  
*No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento..."*

La justa causa para el despido puede tener su base en la conducta del empleado, incisos (a), (b) y (c); o puede ser provocada por decisiones del patrono, incisos (d), (e) y (f).

De existir justa causa, según las mencionadas no existe derecho al pago de la indemnización.

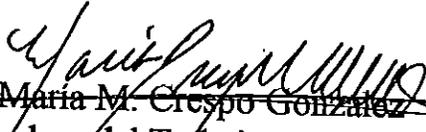
Nos indica que la razón que le informaron para el despido fue la eliminación de la plaza, esta razón puede estar comprendida en el inciso (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 antes citada. En ese caso no tiene derecho a la indemnización.

No obstante, le aclaramos que el patrono debe tomar unas medidas para despedir a los empleados bajo el inciso (f), según reglas establecidas en la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80.

Le recomendamos que se comunique con la Oficina de Normas del Trabajo, teléfono (787) 754-2100 o el 754-2106, para que solicite, una investigación con los hechos específicos; y se le provea la orientación precisa que necesita.

Esperamos que esta información le sea de utilidad.

Cordialmente,

  
~~Lcda. María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo

Anejo: Guía Revisada  
Pág. 38