



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

29 de noviembre de 2001

Consulta Núm. 14935

Nos referimos a su comunicación de 30 de agosto de 2001, que lee como sigue:

*"Solicitamos su opinión sobre el efecto de una decisión de subcontratación bajo los hechos aquí expuestos.*

*Una empresa manufacturera emplea un grupo de personas que se desempeñan como guardias dedicados a proteger la propiedad y las personas de la empresa. La ejecutoria de esta unidad no es satisfactoria. El patrono ha recibido propuestas de agencias proveedoras de servicios de guardias y seguridad que convencen al patrono de que estas entidades están mejor capacitadas para proveer estos servicios. Estos, por ejemplo, contratan guardias con licencias expedidas por la Policía de Puerto Rico, le brindan entrenamiento continuo y proveen fianzas y seguros para el caso de pérdidas.*

*La empresa ha decidido subcontratar los servicios de seguridad a este tercero resultado de lo cual abandonaría su actividad de proveer estos servicios directamente y habrá de cesantear permanentemente de empleo y sueldo al grupo de empleados que se desempeñaban en la clasificación ocupacional de guardias de seguridad.*

*La interrogante surge sobre si esta terminación de empleo es un despido justificado bajo la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA 185 et seq.)*

*Entendemos factores pertinentes los siguientes:*

- a) La Ley 80 señala que las terminaciones de empleo que resulten de una reorganización son justificadas en derecho. Entendemos que el análisis que lleva a la determinación de que redunde en mejor beneficio para la compañía subcontratar los servicios de seguridad a una compañía dedicada a ese propósito, constituye una reorganización en la forma de la compañía realizar su negocio o proveer servicio lo cual resulta, a su vez, en una reorganización justificada.*
- b) El que el cambio en el método de proveer los servicios redunde en un ahorro en costo es, per sé, razón para justificar la terminación de empleo puesto que la Ley 80 también justifica las cesantías que resulten por una reducción de costos.*
- c) Y quizás de mayor importancia, la Ley 80 justifica las decisiones que resulten en cesantías que se realizan para el mejor y normal funcionamiento de la empresa.*

*Decisiones como la aquí explicada ocurren con mucha frecuencia. Empresas que ejecutan ciertas tareas o servicios mediante sus propios empleados se han percatado de que mejor ejecutoria logran, a veces hasta con menor costo, cuando dependen de terceros que tienen conocimiento particular para proveer servicios en áreas especializadas. Con más frecuencia se observa esto en áreas de servicios que no son el centro de operación o que no contribuyen al propósito principal empresarial. Así por ejemplo se observa esto en los de lavandería en un hotel, los servicios de cafetería en un hospital, y los servicios de seguridad en una fábrica. Ello solo como en vías de ilustrar.*

*Mucho agradeceremos recibir su opinión sobre si estas subcontrataciones conllevan unas cesantías justificadas bajo la Ley 80 resultado de lo cual las personas afectadas no tienen derecho a recibir la mesada e indemnización que provee la ley."*

Nos expone unos hechos que considera que justifica el cese o despido de los empleados asignados a la labor de seguridad de la empresa; además de una alegada reducción de costos.

Sin entrar a emitir juicio sobre los hechos específicos le reiteramos la norma básica al aplicar la Ley Núm. 80. La misma dispone que:

*"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". (Subrayado Nuestro).*

Se ha identificado la "justa causa" como aquella fundada en las necesidades de la empresa, que puede ser descrita como una "transacción lícita y en el curso de los negocios", Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80, año 2000, página 61. (Se acompaña copia)

Cónsono con lo anterior y respecto a las cesantías o despidos de empleados por razones económicas del patrono, la política pública que ha seguido este Departamento con relación a la responsabilidad de éste, es la siguiente:

*"...Si la razón del despido es de naturaleza puramente económica no tiene responsabilidad alguna al amparo de la ley que concede... indemnización por despido injustificado. No vendría obligado tampoco el patrono a reponerlo en el trabajo, por cuanto la ley no provee tal remedio.*

*No obstante lo anterior, si la razón de economía que se ofrece... es un mero subterfugio, tal despido se considera como uno injustificado... Opinión y Consulta Núm. 9763. (Se acompaña copia).*

En conclusión, la causa que usted presenta en su consulta para el despido o cese de los empleados de la unidad de seguridad, en principio puede razonablemente inferirse o interpretarse que enmarca en razones de eficiencia y economía del patrono y no en razones arbitrarias o discriminatorias.

Por otro lado, debemos dejar claro que si la eliminación de los servicios de seguridad para subcontratar una entidad distinta que los ofrezca, tiene el efecto de dejar cesantes eventualmente a otros empleados en la misma unidad de trabajo que son de apoyo, tal como personal administrativo, de oficina, etc., entendemos que la causal (d) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 es la que aplica a esta situación. La causal (d) establece como justa causa para el despido el "Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento". Además de lo dispuesto al respecto en la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80, páginas 31 a la 41. En la página 41, sobre el "Cierre parcial permanente" que expresa lo siguiente:

*"Cierre parcial y permanente*

*El Cierre parcial y permanente es aquél en el que el patrono descontinúa permanente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa.*

*Si el patrono no observa la norma expuesta en el párrafo que precede y retiene a algunos trabajadores con menos antigüedad por sobre aquellos con más antigüedad tienen éstos derecho a reclamar a su patrono los remedios que concede la Ley Núm. 80, supra, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa".*  
*(Subrayado Nuestro).*

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

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

Anejos: Consulta Núm. 9763  
Pág. 31 a la 41 de la Guía