



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

24 de septiembre de 2002

Re: Consulta Número 15048

Estimada señora Padilla:

Nos referimos a su comunicación del 6 de septiembre de 2001, la cual lee como sigue:

“Pro-Granos viene diseñando un plan de re-estructuración desde finales del 2001. En el mismo se contempla pre[s]cindir de dos (2) supervisores el Sr. X y Sr. Y. Ambos trabajan desde el 8 de mayo de 1976 y 2 de noviembre de 1981. Sus edades son 54 y 46 respectivamente. Comenzaron su trabajo en la unión. Ya para el 1990 ambos trabajaban como supervisores (posición no unionada). Actualmente se desempeñan como supervisores de producción y mantenimiento. Además están cualificados para supervisar las operaciones de descarga de barcos y han asistido las operaciones de carga y descarga de barcos en varias ocasiones en el pasado. Tengo dos supervisores de barcos que trabajan por hora y cuando hay descarga. Esto ocurre generalmente una vez al mes. Tienen 52 y 36 años. Tienen menos antigüedad que el Sr. X y el Sr. Y. Hay otro Supervisor de Seguridad y Control de calidad. Trabaja desde el 1990. Tiene 57 años. Entre sus funciones se encuentran el

persona con un mínimo de preparación acad[é]mica de bachillerato, la cual actualmente posee el antes mencionado supervisor. Quiero saber las posibles consecuencias de este caso. ¿Pueden reclamar discrimen por edad o despido injustificado, desplazarme a otro supervisor? Debo ofrecerle la posición de supervisor de barcos o supervisor de control de calidad y seguridad? Le incluyo la descripción de puesto correspondiente. . .”

Al considerar sus interrogantes, nos limitaremos a brindarle una orientación sobre los derechos que cobijan a sus empleados, debido a que esta Procuraduría se abstiene de emitir opiniones en asuntos que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por algún organismo administrativo este Departamento o ante el escrutinio judicial.

La Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, ...entre otras.

Estos principios constitucionales han sido recogidos por nuestro ordenamiento jurídico en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley General contra el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico. La citada ley es una de las más importantes que protegen al trabajador puertorriqueño contra discrimen en el empleo. En este tipo de discrimen, por razón de edad, se protege tanto a los menores de edad como a las personas de edad avanzada. Específicamente, el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 establece una presunción de despido discriminatorio. En caso de que, el patrono viole esta disposición incurrirá en responsabilidad civil y penal. Entre los remedios disponibles, el Tribunal podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador, y que cese y desista del acto de discrimen de que se trate.

Igualmente, existen leyes federales que protegen al obrero contra discrimen por razón de edad como es la *Age Discrimination in Employment Act of 1967*, 29 USC Sec. 621 (ADEA). La misma dispone la restitución en el empleo cuando la edad no constituye un requisito ocupacional. También establece la presunción que invierte el peso de la evidencia al patrono. Se considera que existe el discrimen por razón de edad cuando: la persona tiene más de cuarenta (40) años de edad; está cualificado para ocupar la posición en controversia; fue despedido, y sustituido por una persona más joven.

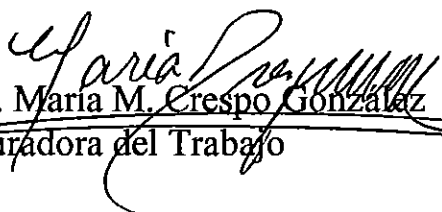
También debe tomar en consideración las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado en Puerto Rico. El Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece que en caso de despido de empleado, el cual incluye la reorganización o **reestructuración** de una empresa, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, o que pueda ser readiestrado para realizar las nuevas tareas en la empresa.

Dispone, la misma Ley que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía, el patrono tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban estos 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 en favor de la eficiencia ó capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

La Ley Núm. 80 establece, también, una presunción de despido sin justa causa que deberá ser revertida por el patrono. En caso de una reclamación por despido sin justa causa, como es un despido por discrimen por razón de edad, el patrono viene obligado a indemnizar al empleado, según dispone el Artículo 1 de la Ley Núm. 80.

Esperamos que las anteriores disposiciones le aclaren los derechos que protegen a sus empleados.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo