



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo

25 de febrero de 2004

Re: Consulta Número 15249A

Hacemos referencia a su carta del fecha del 13 de febrero de 2004. Nos informa que se está considerando el cierre de la Oficina de reservaciones de San Juan en American Airlines efectivo el 1 de mayo de 2004. Hay setenta y cuatro (74) empleados que pueden verse afectados.

A tales efectos, solicita nuestra orientación referente al concepto de "antigüedad" conforme a la ley aplicable y particularmente, sobre una cierta confusión que alegadamente existe en torno al derecho de "retener" el empleo por antigüedad "dentro de la clasificación ocupacional" que ocupa un empleado afectado por el cierre. Nos informa además, que hay una cierta controversia sobre la aplicación de los conceptos antes mencionados por tener su empresa unas clasificaciones de "Agente de Reservación" y de "Agente de Aeropuerto" que algunos empleados entienden que son iguales o similares.

Hasta aquí, esperamos haber entendido su carta redactada en el idioma inglés.

Procedemos a atender sus interrogantes conforme las hemos interpretado de su carta.

Aclaremos de salida que nuestra Oficina no adjudica derechos, ni controversias entre partes, ni emite opiniones sobre asuntos y materias que están o pueden estar en procesos de adjudicación en foros administrativos o judiciales por virtud de controversias presentes o potenciales de naturaleza obrero patronal.

Sin embargo, le expresamos el estado de derecho sobre despidos y/o retención de empleados considerando el factor de antigüedad en situaciones en las cuales media justa causa para la separación o despido del empleo.

El Artículo 2 (29 L.P.R.A. 185b) de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 según ha sido enmendada, conocida popularmente como la ley sobre despidos injustificados dispone en lo pertinente lo siguiente sobre despidos **por justa causa:**

**"Se entenderá por justa causa el despido de un empleado de un establecimiento:**

- a.) ...
- b.) ...
- c.) ...
- d.) **Cierre total, temporero o parcial de la operación 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.) **Reducción es en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas, ganancias, anticipadas o que prevalece al ocurrir el despido.**

...

El Artículo 3 de dicha Ley (29 L.P.R.a 185 c) a su vez y en referencia a las secciones antes mencionadas del Artículo 2, en lo pertinente dispone:

1. En los casos en que se despiden empleados por las razones de los incisos (d); (e) y (f) antes mencionados, "el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que hubieran puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad **en el empleo dentro de su**

**clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos" . . .**

2. Entiéndase además, que si dentro de seis (6) meses siguientes a la cesantía se tuviere la necesidad de emplear a una persona **"en labores iguales o similares a los que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional"** se dará preferencia para reemplazo o reposición al empleado despedido siguiéndose también criterios de antigüedad.

Como se observará de la anterior, la propia ley reconoce que **dentro de una "clasificación ocupacional"** pueden haber varios puestos "iguales" o "similares" que puedan ser desempeñados por los empleados que hay que **retener** por antigüedad o que se van a convocar para reemplazo dentro del período de seis (6) meses.

Dispone además, dicho Artículo 3, que en estos casos en que se utilice el criterio de antigüedad –sea para retención o sea para convocar a reemplazo dentro de seis (6) meses del despido, si hay **"una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso, prevalecerán la capacidad . . ."**

Lo anterior quiere decir que – **por excepción** – puede prescindirse del criterio de antigüedad cuando hay una diferencia **clara, patente, incuestionable** de superioridad en eficiencia o capacidad entre algunos empleados.

Dicho lo anterior, debe tenerse presente sobre la antigüedad del empleado lo siguiente:

**El cómputo de la antigüedad de un trabajador a los fines de determinar su derecho a retención o reemplazo preferente, se determina por todo el tiempo que lleve el empleado trabajando para la empresa ininterrumpidamente y no por el tiempo trabajado en el último puesto que ocupa el empleado.**

Esto es, el cómputo de antigüedad se hace basado en el **tiempo total e ininterrumpido que haya trabajado el empleado en la empresa** ocupando una o varias plazas o empleos a través del tiempo, y no por el tiempo que lleve en el puesto o plaza que ocupe al momento de decretarse los despidos.

Aclarado lo anterior solo nos resta expresar lo siguiente:

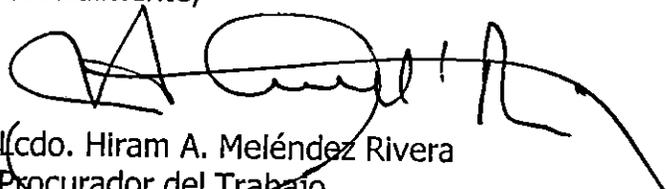
Los asuntos pertinentes a las plazas o puestos que rinden o ejecutan labores "iguales" o "similares" o los criterios valorativos sobre "eficiencia" o "capacidad" de los empleados, son materias que competen en primera instancia a una determinación de los patronos como parte de sus evaluaciones y sistemas descriptivos de puestos y en última instancia, a los organismos administrativos o judiciales que adjudiquen controversias obrero-patronales. Es por ello que no entramos a emitir juicio alguno sobre el Agente de Aeropuerto ("Airport Agent") y el Agente de Reservaciones ("Reservation Agent") y nos limitamos a orientarle sobre el estado de derecho vigente en torno a las reglas de antigüedad para fines de retención o reemplazo.

Lo aquí expresado, lo es considerando los hechos descritos en su carta y presumimos que nos hizo una representación explícita o implícita correcta. De existir cualquier otro trasfondo histórico de hechos o circunstancias que no haya sido incluido en su carta, podría requerir que haya alguna otra expresión o conclusiones distintas a lo expresado en esta comunicación.

Esperamos que lo expresado al presente, le pueda ser de utilidad en la evaluación que se haga de los casos que podrían ser afectados por el cierre de operaciones en la oficina de San Juan.

Si tiene alguna duda o necesidad de alguna aclaración específica en torno a lo expresado, favor de comunicarse con nuestra Oficina.

Cordialmente,



Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo