



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

12 de noviembre de 2004

Consulta Núm. 15319

Nos referimos a su comunicación del 20 de octubre de 2004, la cual lee como sigue:

“Asesores Laborales Patronales, Inc. es una empresa organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual se dedica al asesoramiento organización de los recursos humanos bajo las técnicas legales exclusivamente para patronos. La mayoría de nuestros clientes son pequeños y medianos comerciantes, algunos dedicados a la venta al detal. Tales clientes tienen la clasificación de puesto cajeras(os) donde la función principal es el cobro de la mercancía y manejo de dineros. Durante dicho proceso surgen descuadres de dineros “short” y “over time” que son contabilizados al final de cada turno.

Algunos clientes se toman la prerrogativa de cobrar tal dinero cuando surge el descuadre además de aplicar disciplina progresiva, la cual puede conllevar despido. A pesar de las orientaciones sobre la situación antes expuesta algunos profesionales con licencia opinan que se puede aplicar ambas acciones.

Ante la interrogante que surge a raíz de esta situación solicitamos su opinión respecto a que cuando un patrono le sobra el dinero de

descuadre de caja al empleado, se puede a su vez, aplicar disciplina progresiva hasta conllevar el despido.” (Énfasis nuestro.)

Usted solicita nuestra opinión con relación a la práctica de su cliente, quien es un patrono, de aplicar disciplina progresiva, la cual podría conllevar el despido, a sus empleados.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 2004 T. S. P. R. 59, con relación a sí el despido fue justificado o no, expresó lo siguiente:

“Como regla general, un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como “justa causa” para el despido de un empleado. Asimismo, ***aunque la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta***, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio, y por tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 D. P. R. 643, 650 (1994); *Secretario del Trabajo v. I. T. T.*, 108 D. P. R. 536, 542 (1979), a la pág. 544.

Aclaremos, no obstante, que Pan Pepín tiene todo el derecho de exigirle a sus empleados los estándares de diligencia necesarios para que sus productos presenten los niveles de calidad adecuados. Igualmente, la empresa tiene el deber de asegurarse que los productos que pone a circular en el mercado sean seguros para los consumidores y en cumplimiento de las regulaciones pertinentes. Véase Rivera Águila v. K-Mart, 123 D. P. R. 599 (1989). *Ahora bien, en atención a la importante política pública a favor de los trabajadores, tales exigencias, requisitos y sanciones deben ser razonables y, sobre todo, claras y detalladas, de modo que el trabajador tenga presente cuales son sus deberes, así como las consecuencias que acarrea su incumplimiento. Véase Delgado*

Zayas v. Hospital Interamericano, 137 D. P. R., 643, 650 (1994). El mero hecho de que el patrono haya clasificado como “falta grave” determinada conducta, es insuficiente, sin más, para despedir a un obrero que incurre por primera vez en dicha conducta. Independientemente de la etiqueta con la que el patrono catalogó la falta incurrida por el recurrido, la naturaleza de ésta- dentro del contexto de este caso- no se ubica dentro del criterio de gravedad que hemos reconocido en nuestra jurisprudencia para justificar un despido a la primera falta. Cf. Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, 2001 TSPR 150; Delgado Zayas v. Hospital Interamericano, 137 D. P. R. 643, 650 (1994); Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de Empleados, 130 D. P. R. 983 (1992); Báez v. Cooper Labs., 120 D. P. R. 145 (1987); Secretario del Trabajo v. I. T. T., 108 D. P. R. 542 (1979).

De igual modo, en el caso de Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio Inc., 2001 T. S. P. R. 150, nuestro Honorable Tribunal Supremo dispuso lo siguiente:

“Obviamente, ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones, no contempladas de forma expresa por la Ley 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador. De hecho, en el caso de *Srio. del Trabajo v. I. T. T., 108 D. P. R. 536, 542 (1979)*, indicamos que la “[l]ey no pretende ni puede . . . ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancias, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa”. (Escolios y énfasis suprimidos.) Así pues, los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellos, siempre y cuando los mismos cumplan con el criterio de razonabilidad.

A tales efectos, las violaciones de las normas del empleo constituirán “justa causa” para el despido cuando el patrono logre demostrar 1)

que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables, 2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y 3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Rivera Aguila v. K-Mart de P. R.*, 123 D. P. R. 599 (1989). **Del mismo modo, debemos señalar que la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, como regla general.** *Srio. del Trabajo v. I. T. T.*, 108 D. P. R. 536 (1979). **Sin embargo, dicha regla no es absoluta. Hemos sido enfáticos al advertir que la Ley 80 no veda por completo la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido solamente una falta. Empero, también hemos explicado que la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado.** *Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada*, 137 D. P. R. 643 (1994). **En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan.”** (Énfasis nuestro.)

De igual modo, el alto foro en el caso de Hon. Almodóvar Marchany, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico v. G. P. Industries, Inc., 2001 T. S. P. R. 4 opinó lo siguiente respecto al despido como sanción:

“Concluimos, que el principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. **Es decir, cuando tiene su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.** La lista de ejemplos que contiene el referido estatuto persigue ilustrarnos y orientarnos en una forma no exhaustiva sobre el tipo de conducta que constituye razón y motivo justificado para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Sin embargo, tal desglose no excluye otra conducta del empleado que, por estar

vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido. Tal lista no es taxativa.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, no favorece el despido como sanción a la primera falta, y así se deduce del uso por el legislador de las voces “patrón” y “reiterada” al concretar la justa causa para el despido en que el obrero incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja. Sin embargo, el referido estatuto no excluye el despido por motivo de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. **Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa.** Tal ofensa tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o una característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo.

¿Qué conducta o comportamiento del empleado tiene que estar incluido en un reglamento interno de la empresa circulado a sus empleados, cuando está excluido de la lista de situaciones que contempla el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, para considerarse justa causa para el despido?

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de esas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Los beneficios y privilegios contenidos en esas reglas o reglamentos constituyen derechos del empleado, y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado. No obstante, el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en

consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Además, tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, **cuando el cumplimiento o violación de los mismos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa.** Tales evaluaciones tienen que ser razonables. Dichos ejercicios evaluativos son congruentes y armonizables con recomendaciones sobre mejoramiento en las condiciones de empleo, de ascensos y promociones, cuando evidencian la capacidad o competencia del empleado. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. Sin embargo, como explicáramos previamente, es justificado el despido en primera o única ofensa, aunque no esté contemplada la misma en las reglas y reglamentos de la empresa, por aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa. No obstante, la falta única se sanciona con el despido sólo por excepción, atendidas las circunstancias particulares de cada caso.

. . . .
La conducta exhibida por la señora Torres Rodríguez y el señor de León Cuadrado, infringió valores morales y de orden público fundamentales para nuestra sociedad. Al ser los tres protagonistas de este drama humano empleados de la misma empresa, necesariamente lo ocurrido tenía que producir el estado de intranquilidad y desasosiego ya mencionado en la empresa y en las personas que allí trabajaban. Los hechos de este caso reflejan que tal conducta de los agresores fue una continua, por un espacio de tiempo indefinido, que produjo el efecto antes indicado sobre su normal y el buen funcionamiento.

La conducta constitutiva de un empleado casado, de infringir valores morales y de orden público fundamentales, al involucrarse en una relación adulterina con otra persona, no es una que tenga que estar incluida en las reglas y reglamentos de una empresa, circunscritos a los

empleados, para constituir una justa causa para el despido, **cuando afecta el buen y normal funcionamiento de la empresa.** Los valores morales y de orden público fundamentales, como los presentes en el caso ante nos, son parte integral de nuestra sociedad, pues el matrimonio es su eje central, por ser la base de la familia y de la vida social.

La violación de los valores antes enunciados no constituye per se justa causa para el despido, a menos que afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa. De otra forma, nos apartaríamos del espíritu del Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra. El elemento teleológico derivado del fin de la ley fue darle mayor protección a los trabajadores en la tenencia de su empleo y en situaciones de despido a las que se ven expuestos. La intención del legislador fue limitar la justa causa para el despido a las que se ven expuestos. La intención del legislador fue limitar la justa causa para el despido a aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y que no descansara en el libre arbitrio o capricho del patrono. Entendemos, que la interpretación que aquí realizamos a dicho estatuto le atribuye el sentido que mejor responde a la realización del resultado que el legislador quiso obtener y los fines socialmente útiles que persiguió con su aprobación.

Concluimos, que atendidas las circunstancias particulares de este caso, la conducta por el señor de León Cuadrado y la señora Torres Rodríguez produjo un estado de intranquilidad en el ambiente de trabajo, lo cual, a su vez, puso en riesgo el orden y normal funcionamiento de la empresa.

La ley admite la extrema sanción de despido, aún en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono. **Este caso no refleja una situación de falta única, sino, por el contrario, una conducta reiterada de violación a valores morales y de orden público de extraordinaria relevancia e importancia en Puerto Rico, y por un período de tiempo indefinido, que afectaron el ambiente de trabajo en la empresa.** Las circunstancias particulares de este caso no reflejan arbitrariedad o capricho alguno del patrono, al tomar la drástica decisión del despido del señor de León Cuadrado. Por el contrario, de la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia se desprende que el presidente de

la empresa, señor Alberto González Simonet, trató de auscultar al máximo las posibles alternativas disponibles para no despedirlo, sin que se continuara afectando la empresa. De dicha sentencia surge, además, que ninguna otra alternativa, que no fuera el despido, lograba restaurar la tranquilidad en el ambiente de trabajo y el orden en la compañía, dadas las circunstancias ya mencionadas.” (Énfasis nuestro.)

En Puerto Rico, existe una política pública de protección de los trabajadores. Como regla general, la Ley Núm. 80 no favorece el despido como primera sanción. Solamente y a manera de excepción, tal cual lo expresa la intención del legislador, se justifica despedir a un empleado a la primera falta, cuando la acción o conducta del empleado afecte el buen funcionamiento de la empresa o constituya un riesgo para el buen orden de la empresa o la misma constituya una falta grave, por lo que no sería prudente esperar a que se cometa nuevamente, a pesar de que tal conducta no esté establecida en las normas de la empresa. No obstante, tal despido no puede ser por mero capricho del patrono.

Con relación a la situación particular que usted nos plantea sobre cobrarle al empleado en caso de descuadre, la Sección 2 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley de Pago de Salarios” dispone lo siguiente:

“Se prohíbe a los patronos imponer, directa o indirectamente, por sí o por sus mandatarios, como condición expresa o tácita para la admisión del obrero, estipulaciones relativas al lugar en donde, o al modo cómo deberá el obrero gastar su salario, en todo o en parte, ni otras que le obliguen a habitar en las propiedades del patrono. También está prohibido al patrono o a sus mandatarios, despedir al obrero por haber gastado su salario, en todo o en parte, en un lugar, de un modo o con una persona determinada, o porque no habite en propiedad del patrono o su mandatario.”

Además, en la Sección 5 de esta Ley Núm. 17 enumera, específicamente, las deducciones que son permitidas, por ley, realizarle al salario del empleado:

“Salvo en los casos previstos en esta sección, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros excepto:

(a) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para pagarla como cuota del obrero a cualquier asociación organizada de acuerdo con las [6 LPRA secs. 41 a 55], y dedicada a la prestación de servicios hospitalarios de Puerto Rico.

(b) . . .” (Énfasis nuestro.)

Sobre este mismo tipo de situación, la entonces Procuradora del Trabajo, la licenciada Virgen R. González Delgado en la Consulta Núm. 13984 dispuso lo siguiente:

“Los descuentos de nómina que se pueden hacer en Puerto Rico están reglamentados por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, la cual garantiza la integridad del salario de los trabajadores. La ley dispone que el patrono no podrá descontar ni retener parte del salario que devengan los trabajadores excepto en ciertos casos específicos que provee la propia ley. Entre las excepciones autorizadas no figuran descuentos para cubrir descuadres en caja. Por lo tanto, cualquier descuento hecho con tales fines constituiría una violación de la ley, aunque haya sido previamente autorizado por el trabajador.”
(Énfasis nuestro.)

Como verá la Ley Núm. 17 enumera las situaciones específicas en las cuales un patrono puede realizar deducciones del salario de su empleado; sin embargo, en esta disposición no se incluye el caso de un descuadre. Por lo

que, en la situación particular que usted nos consulta, **el cobro de cierta cantidad de dinero a los empleados sí ocurre un descuadre, tal acción sería ilegal, aún cuando el empleado pague tal dinero voluntariamente.**

Sería recomendable que todo patrono tuviese un manual de normas de la empresa, y que se le entregara copia del mismo a sus empleados. Tales normas deben ser razonables. En caso de que no lo sean, podría dar lugar a que se considere un despido como caprichoso e injustificado.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Román M. Velasco González

Secretario

ep/LVGT