



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

18 de enero de 2006

Consulta Núm. 15417

Nos referimos a su consulta del 20 de diciembre de 2006, la cual lee como sigue:

“Negocio con pérdidas por los últimos 5 años, ésta se esta organizando y dentro de sus alternativas esta la reducción de gastos de la nómina.

- 1. El despido de empleados motivado por la reducción de gastos para lograr bajar las pérdidas es permisible.*
- 2. El despido tiene que ser por seniority o por lo que uno entienda que son los que más produce.*
- 3. Empleados con mayoría de edad, ¿son intocables?”*

Nos solicita que información relacionada a la reorganización de una compañía que está operando con perdidas. La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, es la ley que regula el despido sin justa causa de trabajadores en la empresa privada. Mediante esta ley, se concede a aquellos empleados despedidos sin justa causa una indemnización económica de

modo que pueden subsistir en lo que consiguen un nuevo empleo. Esta compensación comúnmente se conoce como **“la mesada”**.

Además, la Ley Núm. 80 antes mencionada establece unos criterios por los por los cuales una compañía pudiera despedir a sus empleados con justa causa el Artículo 2 establece lo siguiente:

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

(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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por

éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley.

Las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la aplicación de la Ley Núm. 80 establecen nuestra interpretación sobre los Despidos por razones atribuibles al patrono o a la situación económica del negocio.

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto 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 éstos. A tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

B. Reemplazo

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y a tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose 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 la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido, y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15417
18 de enero de 2006

C. Cuando en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse.

En cuanto a su última pregunta, entendemos que se refiere a las personas de mayor edad. Estas personas están protegidas por las leyes de discriminación siempre que la razón del despido sea puramente su edad u otra razón discriminatoria. Si el despido de estos ocurre por una cesantías de empleados conforme a la Ley Núm. 80 y sin ánimos discriminatorios el despido será válido.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo