



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

31 de agosto de 2007

Consulta Núm. 15580

Nos referimos a su comunicación del 14 de agosto de 2007, la cual lee como sigue:

*“Al presente nuestra situación económica esta en descenso y estimamos que se va a mantener así por lo menos durante los próximos cuatro o cinco meses.*

*No quisiéramos despedir empleados (y este sería el último recurso) ya que sabemos que son padres de familia y gozamos de una buena camaradería en nuestra compañía.*

*Nuestro interés es reducir el horario de los empleados utilizando el método de “Seniority” y no estamos seguros si tenemos que recibir algún permiso del Departamento del Trabajo o si simplemente lo podemos implementar sin necesidad de este permiso.*

*Esperamos que esta situación económica sea pasajera y podamos restablecer el horario regular a todos los empleados.*

Nos solicita que información relacionada a la reorganización de una compañía que está operando con una situación económica en descenso y que usted estima permanecerá por los próximos meses. 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 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 Despido 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.

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 pregunta relacionada con la otorgación del permiso por el Departamento del Trabajo Recursos Humanos para reducir los horarios de trabajo,

Consulta Núm. 15580  
31 de agosto de 2007  
Página 4

es nuestra obligación informarle que el establecimiento de horarios de trabajo son una prerrogativa gerencial y que por ende son impuesto por el patrono. Nuestra agencia no interviene con los mismos excepto sea un asunto ilegal o discriminatorio.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the printed name.

Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo