



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

8 de septiembre de 2010

Consulta Núm. 15716

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 18 de agosto de 2010, en la cual nos expone lo siguiente:

*“Genesis Security Service, Inc. es una compañía que ofrece servicio de guardias de seguridad a varias agencias gubernamentales. Debido a una disminución significativa en el presupuesto asignado a la seguridad en una de las agencias a la que le brindamos servicio de vigilancia, nos han informado que el número de guardias de seguridad a ser utilizados en los próximos meses será reducido por una cantidad de alrededor de 800.*

*Lo antes informado le impone a nuestra Compañía implantar un plan de cesantías acorde a las disposiciones de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. A fin a tal propósito informamos y consultamos a continuación.*

*Genesis provee servicio de guardia de seguridad a varias agencias del gobierno, entre ellas Administración de Sistemas de Retiro, Autoridad de Carreteras, Departamento de la Familia, entre otras. En el caso de la Autoridad de Carreteras hay una diferenciación significativa entre las labores que los empleados de Genesis realizan-manejo de dinero cobrando en los peajes y*

1. *Controlar entrada y salida de los visitantes, empleados y estudiantes; da la bienvenida a las personas que llegan a la facilidad.*
2. *Mantiene el control de los vehículos que entran y salen de las facilidades.*
3. *No deja entrar a visitantes no autorizados. Evalúa el riesgo de cada situación y pide ayuda de ser necesario.*
4. *Comunica las políticas y procedimientos a los visitantes con el fin de garantizar su comprensión y las posibles consecuencias a toda persona no autorizada.*
5. *Le pregunta a toda persona no autorizada que hará en la facilidad y de ser necesario le deja entrar.*
6. *Hace informes de las actividades inapropiadas o de personas autorizadas.*
7. *Escoltan al personal de ser necesario con el fin que estén en el lugar apropiado.*

*Es preciso señalar que ofrecemos servicios de seguridad aún cuando no hay personal laborando, visitando o haciendo otras gestiones en las facilidades de alguna agencia en particular. Damos servicios de 6:00 am. a 2:00 pm, 2:00 pm. a 10:00 pm., 10:00 pm a 6:00 am., 6:00 pm. a 10:00 pm, 4:00 pm. a 12:00 am entre otros horarios. La labor medular del guardia de seguridad es proteger y/o vigilar la infraestructura.*

*Las cesantías pueden ascender a 800 guardias de seguridad y los empleados a ser separados serán estrictamente a base de antigüedad. Partiendo de la premisa que, excepto los empleados que trabajen en la Autoridad de Carreteras, los empleados que trabajen en otras agencias ostentan la misma clasificación por realizar esencialmente las mismas tareas, planteamos las siguientes interrogantes:*

1. *A base de las tareas que desempeñan los empleados que trabajan en los peajes de la Autoridad de Carreteras entendemos que estos ostentan una clasificación distinta a los que trabajan en las otras agencias. ¿Es correcta nuestra aseveración?*
2. *¿Los guardias de seguridad a ser separados de sus empleos tienen derecho a ser ubicados en puestos ocupados por guardias de seguridad con menos antigüedad que trabajen en otras agencias?*
3. *Si la contestación es afirmativa. ¿Debemos ofrecerle a cada empleado separado una opción de ubicación en otro puesto o toda la gama de posibilidades?*
4. *¿Es conforme a la Ley 80 ofrecerles un puesto ubicado en Bayamón a uno de los empleados a ser afectados que antes trabajaba en Aguadilla?*
5. *Los guardias que reclutamos tienen asignado un número de empleados; mientras menor sea el número mayor es la antigüedad del empleado. Un empleado afectado con el número 28900 que trabaja en Aguadilla. Hay*

*dos empleados que trabajan con otra agencia (que no es la afectada con el corte de empleados debido al corte de presupuesto), uno con el número de empleado 29100 trabaja en Arecibo y el otro con el número de empleado 29200 trabaja en Bayamón. Nuestra contención es que Genesis tiene la obligación de ofrecerle al empleado afectado que trabajaba en Aguadilla el puesto de Bayamón. ¿Es correcta nuestra contención?*

6. *El concepto de antigüedad y clasificación, ¿tenemos que ejecutarlo de acuerdo a regiones definidas en el o los contratos u otros sistemas?*
7. *¿Quién define que pueblos contiene cada región? ¿El patrono?*
8. *La clasificación de supervisor, ¿entra en una clasificación diferente a la de guardia de seguridad? ¿La clasificación de guardia de seguridad es diferente a la de los empleados que trabajan como operarios en los peajes ya que éstos hacen funciones diferentes?*
9. *Algunos empleados por razón de haber renunciado tienen dos períodos de tiempo trabajado. Si un empleado trabajó por dos años con Genesis; renuncia y está ocho meses fuera y luego es reclutado y ha trabajado dos años adicionales. ¿Sus años de antigüedad son dos o cuatro? Si en lugar de ocho meses hubiese estado cuatro meses sin trabajar, ¿ello altera el resultado?"*

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a las interrogantes presentadas, conforme la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*.

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas o adjudicar controversias.

Por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir nuestra opinión sobre la situación planteada por usted. No obstante lo antes dicho, remitimos para su referencia la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, documento que contiene vasta información sobre el tema ante nos. Enviamos además un resumen de las disposiciones más relevantes de la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN Act), 29 U.S.C.S. § 2101 et seq., legislación federal que aplica en casos de cesantías masivas.

Para información adicional sobre este particular puede acceder la dirección electrónica <http://www.doleta.gov/layoff/warn.cfm> en la cual podrá obtener referencia sobre la aludida legislación federal. Además la Ley Núm. 80, antes citada, que contiene disposiciones expresas sobre la materia de la antigüedad puede ser obtenida de la página oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, <http://www.dtrh.gobierno.pr>.

Cordialmente,



Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

Anejos

### **ADVERTENCIA**

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita, de que usted nos ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.