

#15707



Hon. Miguel Romero
Secretario

13 de junio de 2011

Hacemos referencia a la comunicación¹ que remitiera a la atención del Secretario del Trabajo, Hon. Miguel Romero, en la cual presenta varias interrogantes en torno a la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, en particular, a la evaluación de unos hechos y supuestos relacionados a un cliente suyo y su rol patronal.

En lo pertinente al alcance de sus preguntas, aclaramos 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 y la Fortaleza. Además, a manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el 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. Así también,

A

¹ Carta con fecha del 5 de mayo de 2011.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

**GOBIERNO
DE PUERTO RICO**

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS**

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

tenemos como política no interpretar aquellas situaciones que se presenten bajo un supuesto hipotético o que sean de carácter especulativo².

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. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuente el sistema gubernamental. Por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir una opinión específica sobre las interrogantes que usted ha presentado, estimamos que en virtud de la legislación protectora del trabajo, la jurisprudencia y la facultad y discreción que ustedes como asesores disfrutan, el asunto que nos ha presentado puede ser atendido de manera adecuada por ustedes mismos.

Dicho lo anterior y a manera ilustrativa, en lo pertinente, en cuanto al sector privado, denotamos que en relación al despido de empleados, rigen las disposiciones de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*³. El propósito legislativo de las disposiciones sobre despido injustificado es el proteger al trabajador permanente en su derecho a continuar en su empleo y a no ser separado caprichosamente⁴. Así pues, tanto la exposición de motivos de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, antes citada, como su historial legislativo, muestran la preocupación del legislador de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y su interés por desalentar la incidencia de despidos injustificados. La referida ley, provee una indemnización para los empleados contratados por término indefinido que son despedidos sin justa causa. A estos efectos, se define lo que constituye justa causa para el despido y el remedio disponible para los despidos considerados injustificados.⁵

Sobre el particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado en casos de despido injustificado en el sentido de que la compensación provista por la ley es el remedio exclusivo⁶. No obstante, esta exclusividad de remedio no se extiende a otras

² En el segundo párrafo de su misiva, en la sexta línea y siguientes se expresa lo siguiente: "...Por consiguiente, a la fecha de expiración del contrato, nuestro cliente se ha visto obligado a prescindir de los servicios de todos sus empleados en Puerto Rico. Aunque desconocemos en detalle los acuerdos entre la entidad que contrató a nuestro cliente y su nuevo proveedor de servicios, suponemos-al menos para propósito de esta consulta- que habrá de contratar algunos de los empleados de nuestro cliente." (Énfasis nuestro)

³ Ley Núm. 80, Leyes de Puerto Rico, 1976.

⁴ Véase, P. R. Cap and Tires Sales v. Tribunal de Distrito, 68 D.P.R. 398, 403 (1948).

⁵ Véase, Arts. 1 y 2, Ley Núm. 80, Leyes de Puerto Rico, 1976.

⁶ Véase, Aureo E. Rivera, Etc., Et Al. v. Security National Life Insurance Co., 106 DPR 517, 526 (1977). El Tribunal expresó que "en los casos ordinarios de suspensión de empleo por causa injustificada, en esta jurisdicción no se exige responsabilidad civil al patrono, viniendo éste solamente obligado a pagar, en adición al sueldo devengado, el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio prestado por el ex-empleado al patrono, más el estatuto local no exige en estos casos la reposición del empleado." Porto v. Bently Puerto Rico Inc. Op. 23 de diciembre de 1992, 92 JTS 175, pág. 10246.

situaciones específicas dentro de la relación laboral en las cuales el trabajador se encuentra protegido por legislación especial. En estos casos, el remedio que se provee es superior al que tiene el trabajador que es despedido sin justa causa. Si esto ocurre, como regla general, el remedio provisto incluye la reinstalación en el empleo, los salarios dejados de percibir y, en algunos casos, los daños que el despido le ocasionó, así como una suma igual por concepto de penalidades.⁷

Es importante señalar, que las enmiendas incorporadas a la Ley Núm. 80, *antes citada*, mediante la Ley Núm. 65⁸, en relación a que no 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, incluyen el derecho a reinstalación y a los salarios dejados de percibir. Nótese que, el remedio que se concede en dichas circunstancias equipara esta protección a los casos de las situaciones protegidas donde se prohíbe el despido de forma específica. Sobre este particular, nuestra Agencia se ha expresado anteriormente en el sentido de que debe existir el balance razonable que establece la Ley Núm. 80, *antes citada*, dentro de los criterios establecidos en el Artículo 2 del estatuto para lo que se considera justa causa⁹. Salvo la excepción antes mencionada, A

⁷ Véase, Delgado Zayas, "Legislación Protectora del Trabajo", pág. 114 y 115.

⁸ Véase, Ley Núm. 65, Leyes de Puerto Rico, 1986.

⁹ Nótese que el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *antes citada*, dispone 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 establecidos 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. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (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. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo."

en relación al remedio de restitución, el único remedio bajo esta ley que tienen los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa es la mesada e indemnización progresiva adicional dispuesta por el precitado estatuto. Denotamos que aún cuando la irrenunciabilidad del derecho a recibir la indemnización fue incorporada a la Ley Núm. 80, *antes citada*, en el 1982¹⁰, dicha protección como interés público data de 1937 con la aprobación de la Ley Núm. 17 del referido año, la cual vedaba la renuncia a la compensación por despido sin justa causa.

Finalmente, conforme a lo antes expresado y a la luz de la referencia provista, es menester que se tenga presente en su evaluación, la necesaria correlación entre las disposiciones de la Ley Núm. 80, *antes citada*, y demás legislación protectora del trabajo, en particular aquella que atiende el asunto precitado. Bajo esta última premisa, denotamos la consideración a los preceptos de la Ley de Notificación de Ajustes y de Reentrenamiento del Trabajador¹¹ ("WARN," siglas en inglés).

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta orientación está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su comunicación. 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.

¹⁰ Ver Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982.

¹¹ Ley Pública No. 110-379 (Código de los Estados Unidos, Sección 29, subsecciones 2101 et. seq.