



Vance Thomas
Secretario

26 de marzo de 2013

CONSULTA NUM. 15752

Acuso recibo de su consulta con fecha del 29 de enero de 2013. En la misma usted nos presenta la siguiente inquietud conforme al texto del facsímil que no sometió:

"Nos sorprende de gran manera la postura del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con relación a la guía interpretativa de la Ley 80 haciendo extensiva a los empleados de servicio doméstico, cuando ninguna ley estatal laboral los cubija. Más aún, cuando la misma guía explica el historial legislativo que corresponde al despido, mencionando el código de comercio y hace hincapié que éstas "no establece derechos sustantivos ni procesales" (énfasis suplido). Añadimos que en la opinión 91-3 del para aquel entonces Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Ruy Delgado Zayas y citamos: "Es en ese ánimo que interesamos hacer unos comentarios en torno a cuando..., no sólo bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida por la Ley de Despido o Mesada que es aplicable a todos los empleados de la empresa privada, si no a la luz de toda nuestra legislación protectora del trabajo. (énfasis suplido)" Solamente nos señalan en la página 28 de la guía que los empleados de servicio doméstico están cubiertos por la ley 80, porque la ley hace extensiva a todo sitio de trabajo, por lo cual los del servicio doméstico están cubiertos, sin embargo en el mismo párrafo señala que estos tipos de empleados no están excluidos de la aplicación de la ley por disposición específica ninguna, no obstante no los tiene que excluir, ya que se sobre entiende que es aplicable para la empresa como lo define la exposición de motivos. Ya hemos mencionado que de la otras leyes protectoras del trabajo si están excluidos. ¿Por qué entonces excluirlos en la Ley 80 solamente?

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Avenida Muñoz Rivera #505, Piso 14 Edificio Prudencio Rivera
Martínez, Hato Rey, Puerto Rico 00918 P.O. Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540 / Tel. (787) 281-5672 Fax. (787) 754-6158

DA

Según la exposición de motivo expresa que el propósito de esta Ley es proteger a los empleados de las empresas privadas. El artículo 1 define como patrono "comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como establecimiento". A través de toda la Ley se menciona oficina, fábrica, empresa y planta, incluyendo las razones que definen el despido justo, pero no indica casas privadas. Razonamos entonces "que sitio de empleo en lo sucesivo el establecimiento" (énfasis suplido), es para incluir las posibilidades de todo tipo de lugar de negocio, el cual es extenso. Según el diccionario de la Real Academia Española empresa significa: "Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos." Las casas de familia no se dedican a ninguna actividad de dicha definición por lo tanto le aplica ésta Ley.

Además, apunta que el código civil de Puerto Rico dispone que el empleado en el servicio doméstico, contratado por un término fijo puede ser despedido sin justa causa, antes de transcurrir el término porque el que fue contratado. El artículo 1473 del código civil dice y citamos: "puede asegurarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo. En cuanto a los servicios profesionales, se estará para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes, cuando no hubiera convenio y surgieran diferencias, la parte con el derecho a la enumeración podrá reclamar y obtener en un juicio de la otra parte ante cualquier corte de jurisdicción competente, el importe razonable de dichos servicios. (Énfasis suplido)"

También hemos realizado una búsqueda exhaustiva de jurisprudencia, que establezca que el servicio doméstico esté cobijado por esta Ley 80 y excepto por el caso Olmo Nolasco v. Del Valle 2009 DTS 022, el cual establece que los empleados del servicio doméstico no están cubiertos por la Ley 180, Salario Mínimo, licencia de vacaciones y enfermedad, no aparece ningún otro que hable de las leyes protectoras del Trabajo que añadida a este tipo de empleado bajo protección de Ley.

Por todo lo antes expuesto nos reiteramos en nuestra posición de que los empleados del servicio doméstico no le aplican esta Ley 80. Favor clarificar."

La Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial. Tampoco podemos emitir una opinión basándonos en hechos asumidos.

No obstante lo antes expuesto y a manera ilustrativa, las primeras disposiciones legales sobre el despido que advinieron vigentes en Puerto Rico, fueron las provistas por los Artículos, 217, 218 y 220 del Código de Comercio de Puerto Rico.¹ El Artículo 217 dispone que si el contrato entre los comerciantes y sus mancebos (empleados de Comercio) o dependientes fuera por un tiempo determinado, el trabajador no puede ser despedido hasta la terminación del plazo. En caso de que

¹Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, preparada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico página 1.

éste fuera despedido sin justa causa, tendrá derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que sufriera².

El Artículo 218 del Código de Comercio dispone las causas especiales que dan lugar al despido de los dependientes de comercio, aún sin haberse cumplido el término por el cual fue contratado.³ Por su parte, el Artículo 220 proveía que en todo contrato de trabajo sin tiempo determinado, cualquiera de las partes podía dar el mismo por terminado con un mes de antelación. En este caso el trabajador tenía derecho a una indemnización. La referida disposición legal fue derogada por la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949. Debemos señalar que, el resto de las mencionadas disposiciones del Código de Comercio continúan vigentes, pero en la práctica su utilización ha sido superada por la legislación especial relativa a los derechos de los trabajadores.⁴

En *Padró v. Valdés*, 16 D.P.R. 326 (1910), el Tribunal Supremo de Puerto Rico en un caso de incumplimiento de contrato por parte del patrono, utilizó la doctrina de "*employment at will*" o "empleo a voluntad" para resolver que:

El demandante, a lo sumo, tendría derecho por el incumplimiento de este contrato a recobrar el salario de un mes, si todo lo que el alega en su demanda fuera cierto, pero en ningún caso podría el ser indemnizado por las otras cosas en las cuales funda su demanda porque siempre estaría en las atribuciones legales del demandado el no utilizar más los servicios del demandante al terminar un mes de servicios. El demandante no alegó ni trató de probar que existiera un contrato de servicios por un período mayor.

La decisión en *Padró v. Valdés, supra*, sirvió de referencia a la hoy derogada Ley Núm. 45 de 28 de abril de 1930. El referido estatuto varió la referida doctrina de empleo a voluntad al establecer una protección por despido injustificado en beneficio de los trabajadores contratados sin tiempo determinado.⁵

Posteriormente se aprobó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*. Cuyo propósito es el proteger al trabajador permanente en su derecho a continuar en su empleo y a no ser separado de éste caprichosamente. Así, tanto la Exposición de Motivos de la referida ley, 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.

² *Id.*

³ Éstas son:

1. El fraude o abuso de confianza en las gestiones confidenciales.
2. Hacer negociación de comercio por cuenta propia sin el consentimiento expreso y permiso del principal.
3. Falta de respeto y consideración debida al comerciante o a la familia de éste.

⁴ *Güía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, preparada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico página 2.*

⁵ *Id.*

J.M.

La Ley Núm. 80, *supra*, tiene un fin reparador para casos en los cuales un empleado es despedido sin mediar justa causa.⁶ El estatuto provee una protección especial en las relaciones obrero- patronales, tanto para el patrono como para el obrero.⁷ El Artículo 1 de la pieza legislativa dispone que:

“Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, (énfasis nuestro) que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

(a) el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;

(b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.”⁸

En *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 D.P.R. 536 (1979), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en relación a la Ley Núm. 80, *supra*, que:

“Son los propósitos de las secciones 185 et seq. de este título darle la mayor protección a los trabajadores en situaciones de despido a que se vean expuestos, establecer la indemnización progresiva por el despido injustificado y hacer más restrictivo el concepto de justa causa.”

Además, nuestro más alto foro ha reiterado que el fin de la Ley Núm. 80, *supra*, consiste en otorgarle un derecho más efectivo y justo a los obreros que sufren daños causados por un despido injustificado; y que la intención legislativa de ésta es sancionar y disuadir el despido de un empleado sin justa causa.⁹ El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que en atención a la

⁶ Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185 et seq.

⁷ *Id.*

⁸ Artículo 1, *Importe Años de Servicio*, 29 L.P.R.A. Sec. 185a.

⁹ *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 D.P.R. 701, 705 (2010).

DM.

razón de ser del estatuto, éste deberá ser siempre interpretado de manera liberal y favorable al empleado.¹⁰

El contrato de servicio que formaliza la relación empleado patrono representa en gran número de casos, para los obreros y sus dependientes, el único medio de sustento económico, *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel, Inc.* 155 D.P.R. 364(2001). Por ello, existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero patronales, que se enmarca dentro de una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores, *Arroyo v. Rattan Specialties, inc.* 117 D.P.R. 35(1986).

En nuestro ordenamiento jurídico un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta.¹¹ El Código Civil de Puerto Rico dispone que:

“Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo. En cuanto a los servicios profesionales, se estará para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes; cuando no hubiere convenio entre las partes; cuando no hubiere convenio y surgieren diferencias, la parte con derecho a la remuneración podrá reclamar y obtener en juicio de la otra parte, ante cualquier corte de jurisdicción competente, el importe razonable de dichos servicios.”¹²

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la protección que gozará el empleado en la tenencia y seguridad del empleo dependerá del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y éste¹³, para cuando el obrero es contratado para rendir sus servicios por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80, *supra*, le provee protección contra el despido injustificado.¹⁴

Debemos señalar que, de acuerdo al estado de derecho vigente, para que un empleado de la empresa privada o de una corporación pública que opera como negocio privado pueda disfrutar de la protección que ofrece la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario que se cumpla con los siguientes requisitos:

1. La existencia de la relación empleado- patrono. Esto significa que previamente tiene que haberse dado el acto de emplear a la persona que presta servicios, por parte del recipiente de los mismos. La ley no resulta aplicable si la relación existente es la de contratista independiente.
2. Que el trabajador preste servicio a cambio de algún tipo de compensación o mediante remuneración. La ley no resulta de aplicación a aquellos trabajadores que voluntariamente y graciosamente prestan servicios para alguna entidad, sin recibir remuneración por los mismos, no están sujetos a cumplir un horario específico ni tampoco sometidos a un grado de control que los convierta en empleados.

¹⁰ *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, 2001 T.S.P.R. 150.

¹¹ R. Delgado Zayas, *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Puertorriqueño*, S.J. Ramallo Bros. Printing, Inc. 2007, páginas 21-22.

¹² Artículo 1473, *Término de contrato de servicios; remuneración*, Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111.

¹³ *López v. 100% Natural*, 186 D.P.R. 92, 107 (2011).

¹⁴ *Id.*

DM.

3. Que el trabajador haya sido contratado por tiempo indeterminado.
4. Que aun cuando el empleado fue contratado por tiempo determinado, no se cumplieron con los requisitos para que se considere un contrato de empleo *bona fide* por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta según definido por la Ley Núm. 80, *supra*, o la práctica y circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueran de tal naturaleza que tienden a indicar la creación de una expectativa razonable de continuidad en el empleo por tiempo indeterminado.
5. Que el empleado fue despedido.¹⁵

En esencia, para que prospere una acción de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario demostrar que la parte demandante: es un empleado; que trabaja mediante remuneración de clase alguna; labora por tiempo indeterminado; fue despedido sin que medie justa causa.¹⁶

Es preciso indicar, que en el ámbito del derecho laboral permea el principio que establece que sólo están excluidos de la legislación del trabajo aquellos trabajadores que la ley específicamente excluye.¹⁷ El Tribunal Supremo de Puerto Rico, siguiendo este postulado ha hecho hincapié en que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente.¹⁸ Además, es indispensable remachar el canon del derecho laboral que establece que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al obrero.¹⁹

Esta Oficina anteriormente se ha expresado en cuanto a la aplicabilidad de la Ley Núm. 80, *supra*, a los empleados domésticos. En la consulta Núm. 14333 señalamos:

“[I]a Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 dispone que al empleado doméstico, al igual que los trabajadores de la industria y del comercio, sólo se les puede despedir por justa causa. Esto se debe a que la Ley Núm. 80 no está limitada en su aplicación a empleados que operan en negocios con fines de lucro, si no que conforme con su Artículo 1 es extensiva a “[t]odo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase...”

En la consulta Núm. 14485, reiteramos nuestra postura en cuanto la extensión de la protección contenida en el referido estatuto a este grupo de trabajadores. Por último, es importante llamar la atención a que la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos

¹⁵ *Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, preparada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico páginas 27-28.

¹⁶ C. Zeno Santiago, *El despido y la política social en nuestro estado de derecho*, 34. Rev. Jur. U.I.P.R. 213, 215-216 (2000).

¹⁷ *Hull Dobbs v. Tribunal*, 82 D.P.R. 77 (1961).

¹⁸ *López Santos v. Tribunal Superior*, 99 D.P.R. 325 (1970).

¹⁹ *Rodríguez v. Syntex*, 160 D.P.R. 364, 385(2007).

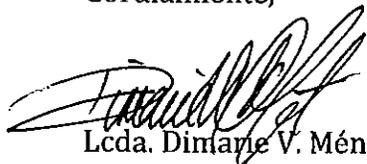
DM.

Humanos, atendiendo una controversia relacionada al despido de una empleada doméstica emitió una Resolución y Orden en la cual señaló que:

La Ley 80, *supra*, hace extensiva su aplicación a todo empleado de cualquier sitio de empleo. Las personas que se desempeñan como empleados en el servicio doméstico no están excluidas de la aplicación de la ley por disposición específica alguna.²⁰

Esperamos que la anterior información sea de ayuda para contestar sus interrogantes relacionadas a la aplicabilidad de la Ley Núm. 80, *supra*, a los empleados domésticos.

Cordialmente,



Lcda. Dinaire V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

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 que usted 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.

²⁰ *Díaz Calaño v. Sociedad de Bienes Gananciales compuesta por Segundo Ortiz y Delia Franco*, C-06-041, páginas 8-9(2007).