



Negociado de Normas de Trabajo Legislación Laboral en Acción

Ley Núm. 80

del 30 de Mayo de 1976, según enmendada

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, tiene un propósito reparador para casos de despidos sin justa causa. Provee una protección especial en las relaciones obrero patronales, tanto para el patrono como para el obrero. Establece una vía para que un patrono pueda despedir sin justa causa a un empleado mediante una adecuada compensación y provee el único remedio disponible contra el despido injustificado que tiene el obrero, la justa compensación. La indemnización provista por esta Ley es todo lo que un empleado despedido puede reclamar de su patrono, salvo que exista otra causa de acción independiente del despido, lo cual podría ser una acción torticera o un despido por discrimen.

Siendo de gran interés para el gobierno mantener un clima laboral saludable en las empresas privadas, se ha establecido un balance de interés razonable entre los derechos del patrono y del trabajador.

No obstante, la protección que brinda la legislación actual a los trabajadores que son despedidos de su empleo resulta un tanto inadecuada e ineficaz, especialmente por lo limitado del remedio que ofrece a un empleado que fuese víctima de un despido injustificado. El beneficio que provee la Ley Núm. 80, ante, a las partes involucradas, resulta un remedio impráctico para los trabajadores que son los que rinden, con su conocimiento y dedicación a la empresa, la plusvalía de su trabajo. La protección de la Ley Núm. 80, supra, se ha probado que es un remedio poco efectivo « para el empleado despedido sin justa causa en comparación con los beneficios que recibe la empresa al despedir al obrero.

En los últimos años ha proliferado la práctica en las empresas privadas de despedir trabajadores sin justa causa cuando éstos llevan quince (15) o más años en la empresa. Como tienen que compensarlo con las indemnizaciones que dispone la Ley Núm. 80, antes cita, le resulta más barato despedirlo y pagarle la mesada, que mantener un empleado cuyo sueldo y retiro más cercano le redundaría en gastos mayores. Al despedirlo, aunque cumpla con la ley, deja al empleado sin trabajo y con más de un sesenta (60) por ciento de probabilidades de no poder encontrar otro. De esta forma esta persona, en edad todavía productiva, entra a formar parte de los miles de desempleados que hacen fila para recibir ayuda gubernamental.

Artículo 1- Importe; años de servicio.

(Enmendado por la Ley Núm. 7 de 1 de marzo de 1988, Ley Núm. 45 de 6 de agosto de 1991, Ley Núm. 234 de 17 de septiembre de 1996 y la Ley Núm. 128 de 1 de octubre de 2005)

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, 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.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bonafide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bonafide o para un proyecto u obra cierta bonafide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley."

Artículo 2 - Justa causa para el despido.

(Enmendado por la Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986, Ley Núm. 9 de 3 de octubre de 1986, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 y la Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007)

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.

Artículo 3 - Orden de retención de empleados.

(Enmendado por la Ley 146 de 18 de julio de 1986)

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los [11 LPRA incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b] de esta ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad 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 ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere 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 excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los [11 LPRA incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b] de esta ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

(b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

Artículo 4 - Cómputo de indemnización.

(Enmendado por la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005)

La indemnización que establece el Artículo 1 de esta ley se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido.

Artículo 5 - Definición de despido.

A los efectos de las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Artículo 6 - Traspaso de un negocio en marcha, deberes de los patronos.

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.

Artículo 7 - Mesada de la compensación e indemnización.

La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa provista en la [11 LPRA sec. 185a] de esta ley se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido.

Artículo 8 - Contrato probatorio, requisitos.

(Adicionado como Art. 8 por la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, Enmendado por la Ley Núm. 306 de 23 de diciembre de 1998)

Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de

período probatorio deberá de hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.

Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

A todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya trabajado como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio para la plaza; siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero.

A los fines de lo dispuesto en esta sección, se entenderá por "mes" un período de treinta (30) días naturales consecutivos. (Adicionado en el 1982, ley 16;)

Artículo 9 - Irrenunciabilidad de la indemnización; nulidades.

(Adicionado como Art. 9, por la Ley Núm. 16 de 21 de Mayo de 1982)

Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece el Artículo 1 de esta ley.

Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta ley.

Artículo 10 - Descuentos.

(Adicionado como Art. 10, por la Ley Núm. 16 de 21 de Mayo de 1982)

No se hará descuento alguno de nomina sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.

Artículo 11- Alegaciones; contestación del patrono; conferencia; procedimientos; fianza del patrono.

(Renumerado como Art. 11 por la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, Enmendado por la Ley Núm. 45 de 6 de agosto de 1991 y la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005)

(a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos esta ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que dispone esta ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

"Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u organización que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente.

"Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate empleados temporeros por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.

(b) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza."

Artículo 12 - Prescripción de derechos.

(Renumerado como Art. 12 por la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982)

Los derechos que concede esta ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.

Artículo 13 - Reglamentación.

(Adicionado como Art. 10, por la Ley Núm. 16 de 21 de Mayo de 1982)

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar las disposiciones de esta ley.

Artículo 14 – Disposiciones Generales

(Renumerado como Art. 14 por la Ley Núm. 67 de 3 de julio de 1986)

Se deroga la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, sin perjuicio de que se pueda ejercer por los trabajadores afectados cualquier acción que haya surgido al amparo de la misma fecha de vigencia del presente estatuto.

Artículo 15 – Vigencia

(Renumerado como Art. 15 por la Ley Núm. 67 de 3 de julio de 1986)

Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.