
Ley de indemnización por despido sin justa causa.

(Ley Núm. 80 del 30 de Mayo de 1976, según enmendada en el 1988, ley 7; 1991, ley 45; 1996, ley 234)

Art. 1 Importe; años de servicio. (29 L.P.R.A. Sec. 185a)

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 en adición al sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización; si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a dos (2) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;

(b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año 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 esta sección, 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 las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley si la práctica y circunstancias envueltas 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 *bona fide*. 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 *bona fide* o para un proyecto o una obra cierta *bona fide*, 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 las [11 LPRA secs. 185a *et seq.*] de esta ley.

Art. 2 Justa causa para el despido. (29 L.P.R.A. Sec. 185b)

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. 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.

Art. 3 Orden de retención de empleados. (29 L.P.R.A. Sec. 185c)

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 inconcusa 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.

Art. 4 Cómputo de indemnización. (29 L.P.R.A. Sec. 185d)

La indemnización que establece la [11 LPRA sec. 185a] 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.

Art. 5 Definición de despido. (29 L.P.R.A. Sec. 185e)

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.

Art. 6 Traspaso de un negocio en marcha, deberes de los patronos. (29 L.P.R.A. Sec. 185f)

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.

Art. 7 Mesada de la compensación e indemnización. (29 L.P.R.A. Sec. 185g)

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.

Art. 8 Contrato probatorio, requisitos. (29 L.P.R.A. Sec. 185h)

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 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;)

Art. 9 Irrenunciabilidad de la indemnización; nulidades. (29 L.P.R.A. Sec. 185i)

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 la [11 LPRA sec. 185a] 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 las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley. (Adicionado en el 1982, ley 16)

Art. 11 Alegaciones; contestación del patrono; conferencia; procedimientos; fianza del patrono. (29 L.P.R.A. Sec. 185k)

(a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las [11 LPRA secs. 185a *et seq.*] de 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 la [11 LPRA sec. 185a] de esta ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las [11 LPRA secs. 185a *et seq.*] de 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 disponen las [11 LPRA secs. 185a *et seq.*] de 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 las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de este ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) 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 quince (15) 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 quince (15) por ciento del total de la compensación o cien (100) 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. (Renumerado como art. 11 en el 1982, ley 16; enmendado en el 1991, ley 45)

Art. 12 Prescripción de derechos. (29 L.P.R.A. Sec. 185f)

Los derechos que conceden las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo. (Renumerado como art. 12 en el 1982, ley 16)

Art. 13 Reglamentación. (29 L.P.R.A. Sec. 185m)

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar las disposiciones de las [11 LPRA secs. 185a a 185m] de esta ley. (Adicionado en el 1986, ley 67)