

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Ruy Delgado Zayas
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Opinión Núm. 91-3

3 de septiembre de 1991

Justa Causa Despido De Empleados

En una sociedad como la nuestra donde el perder un empleo es un evento importante en la vida del trabajador, con consecuencias serias y perjudiciales para él y su familia, el cumplir con la legislación que exige el despido por justa causa de los empleados es de incuestionable calor social.

Nos parece que en la función de orientar a la comunidad obrero-patronal para el mejor cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, el ofrecer guías sobre lo que es justa causa de despido constituye una salvaguarda para la protección del empleo de muchos puertorriqueños.

Es en ese ánimo que interesamos hacer unos comentarios en torno a cuando es que la conducta del empleado puede justificar su despido, no sólo bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida por la Ley de Despido o de la mesada que es aplicable a todos los empleados de la empresa privada, sino a la luz de toda nuestra legislación protectora del trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

La política pública sobre la tenencia del empleo en Puerto Rico va dirigida a desalentar los despidos injustificados de empleados. Es por ello que al patrono, excepto en el caso de los empleados en periodo probatorio, le corresponde demostrar que tuvo justa causa al despedir un empleado para entonces poder quedar exento de responsabilidad legal por dicho despido. El despido de un empleado siempre será valido si es justa causa.

De acuerdo con la propia Ley Núm. 80 y la jurisprudencia interpretativa de la misma, hay uno requisitos mínimos de los que depende, que por hechos imputables al trabajador, pueda haber justa causa para su despido. Estos son:

1. Según lo resuelto en el caso de Secretario vs. ITT, 1979, 108 DPR 536, es sólo justa causa de despido aquella que tiene su origen en razón vinculada al buen y normal funcionamiento de la empresa. Los hechos que den lugar al despido deben haber afectado al buen y normal funcionamiento de la empresa al extremo de que hagan necesario, para la adecuada protección del patrono, el despido del empleado. El despido no puede ser caprichoso.

Bajo el concepto justa causa esta subyacente el principio de que mientras el empleado cumpla con sus obligaciones inherentes a su trabajo y no perjudique los intereses del patrono, este no tendrá justificación para despedirlo.

No se trata entonces de cualquier falta sino de aquella o aquellas que afectan al buen funcionamiento del sitio de trabajo.

Por lo tanto lo importante para saber si hay justa causa de despido de un empleado es el efecto que tenga determinada conducta en el funcionamiento de la empresa y no la conducta por sí sola.

- 2.** Usualmente y como regla general debe haber más de una falta, es decir, un patrón de conducta impropia, una actitud de no rendir el trabajo eficientemente o de hacerlo negligentemente o una violación reiterada a las normas de la empresa, para que entonces pueda haber justa causa de despido. La Ley Núm. 80 no favorece el despido a la primera falta. Por excepción, la primera o única falta puede justificar el despido de un empleado si es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para entonces despedirlo.
- 3.** Otro criterio que debe estar presente es que la actuación del patrono con relación a las exigencias de conducta de sus empleados debe ser consistente y uniforme. La ausencia de este requisito, como sería el castigar por una misma falta unas veces sí y otras no, puede acercar peligrosamente el despido a la clasificación de capricho.
- 4.** Además de lo anterior, el patrono no debe dejar transcurrir un tiempo irrazonable desde que descubre la falta del empleado para proceder a imponerle un castigo. La falta de razonabilidad del tiempo transcurrido para imponer el castigo debilita la alegación que pueda hacer el patrono que la falta o faltas, por su efecto en el buen funcionamiento de la empresa, justificaban el

despido. Si la falta afectaba su buen funcionamiento, ¿por qué entonces esperó tanto tiempo para protegerse?

5. Finalmente, es muy importante que todas las actuaciones del patrono con relación a la conducta que exige o permite a sus empleados deben ser razonables, igualmente debe haber proporción entre la falta cometida y el castigo. La ausencia de este requisito puede también convertir el despido en uno caprichoso.

Los requisitos anteriormente señalados son de aplicación en el despido de todo empleado. Es decir, son extensivos al despido de ejecutivos, administradores, profesionales, vendedores, asalariados, a jornadas parciales o temporeros, sin importar jerarquías ni funciones.

No se exige por ley que haya justa causa para despedir a un empleado mientras esté bajo un contrato probatorio válido. El contrato probatorio será válido a los fines de excusar al patrono de tener justa causa para despedir un empleado a restar servicios y se establece en el mismo una fecha de comienzo y de terminación que no podrá exceder de tres meses, salvo que con permiso del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos se puede extender hasta un máximo de seis meses.

De no cumplirse con estos requisitos el contrato probatorio no eximirá al patrono de tener justa causa para despedir a un empleado. Si se tratara de una empleada embarazada para que su patrono pueda válidamente despedirle necesitará justa causa aún cuando ella esté en período probatorio. Su despido sin justa causa está prohibido aún en período probatorio.

En fin, la política pública en Puerto Rico es promover la estabilidad en el empleo y la certeza de un salario como aspiraciones justas de todo

Opinión Núm. 91-3

trabajador. El que los patronos cumplan con las exigencias de justa causa en los despidos contribuye a mantener viva esa política pública.

Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos