



Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Despidos Ilegales

En Puerto Rico hay una serie de leyes que prohíben el despido. Leyes que en algunos casos, de violentarse, disponen de remedios, tales como la restitución en el empleo y otras penalidades superiores a la mesada.

Algunas de estas leyes son:

- Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 conocida como la Ley del Fondo. Esta ley obliga a todo patrono a reservar el empleo a todo empleado que se incapacite para desempeñar sus funciones como consecuencia de un accidente o enfermedad relacionada al trabajo. Esta reserva se hará por un período de 12 meses a partir de la fecha cuando ocurrió el accidente o desde que la condición de salud incapacitó al empleado. Si el patrono incumple deberá pagar los salarios que el empleado hubiese cobrado si hubiese sido repuesto así como todos los daños y perjuicios que hubiese ocasionado el despido.

- Ley 139 de 26 de junio de 1968 conocida como S.I.N.O.T., que protege al empleado que sufre una incapacidad como consecuencia de un accidente no ocupacional. Esta ley también obliga a reponer al empleado siempre y cuando éste solicite ser repuesto antes de que pase un año después de que comenzó la incapacidad. Si el patrono incumple deberá pagar al empleado o beneficiario los salarios que hubiere devengado de haber sido repuesto y los daños y perjuicios, si alguno.

- Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950 conocida como Ley de Seguro Choferil. Esta ley reserva el empleo a los empleados que en su trabajo operan vehículos de motor y les surge una incapacidad. El patrono deberá reservar el empleo por el período de un año a partir del comienzo de la incapacidad. En caso de incumplimiento estará sujeto a pagar los salarios que hubiese devengado el empleado de ser repuesto, así como los daños y perjuicios ocasionados.

- Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968 conocida como A.C.A.A., obliga al patrono a reservar el empleo por un período de 6 meses a todo empleado que sufra daño corporal como consecuencia del mantenimiento o uso por sí mismo o por otro de un vehículo de motor. De no cumplir, el patrono será responsable de pagar los salarios que el empleado hubiere devengado si se hubiese repuesto en su posición y todos los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

- Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, Ley de Seguridad y Salud. Esta ley prohíbe que se despida a un empleado por haber causado que se instituya cualquier procedimiento bajo esta ley. El empleado que entienda que se ha discriminado contra él deberá radicar una querrela ante el Secretario del Trabajo quien luego de investigar la querrela y encontrar

que hubo violación de ley instará acción en el Tribunal, quien ordenará el remedio que entienda sea el apropiado, incluyendo reinstalación con paga retroactiva.

- Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, Ley de Relaciones del Trabajo, que establece que es una práctica ilícita el que un patrono favorezca o desfavorezca a la matrícula de una unión entre otras maneras utilizando el despido de empleado.

De la misma manera se prohíbe el despido de un empleado por haber radicado cargos, suministrando información o prestado testimonio por ser ésto considerado una práctica ilícita; incluso prohíbe que se despida a un supervisor por negarse a cometer una práctica ilícita.

- Ley Núm. 49 de 27 de junio de 1987, Licencia Deportiva, establece que cualquier deportista debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico que sea despedido en violación de lo establecido y protegido por esta ley podrá reclamar los daños y perjuicios más una suma equivalente al doble de la indemnización concedida.

- Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, Horas y Días de Trabajo, prohíbe que se despida a un empleado por rehusarse a aceptar un horario flexible de trabajo.

La violación hará responsable civilmente al patrono quien deberá pagar el doble del importe de los daños causados y podrá ordenarse la reposición.

- Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, Operación Establecimientos Comerciales, prohíbe que se despida a un empleado por reclamar cualquier derecho de los concedidos en la ley de cierre. El incumplir esta ley se penaliza con el triple del importe de los daños ocasionados hasta un máximo de \$10,000.00 y la reposición del empleado despedido.

Estas, entre otras leyes ya estudiadas en esta columna como son la Ley 100 que prohíbe el discrimen por edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, etc., la Ley 44 que prohíbe el discrimen contra personas impedidas, la Ley 3 de Madres Obreras y la Ley 17 contra el Hostigamiento Sexual deben ser ampliamente conocidas y estudiadas antes de ejecutar un despido.