

Ley Sobre Despidos Injustificados

Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

Ley Núm. 16 de 21 de Mayo de 1982

Ley Núm. 65 de 3 de Julio de 1986

Ley Núm. 67 de 3 de Julio de 1986

Ley Núm. 146 de 18 de Julio de 1986

Ley Núm. 9 de 3 de Octubre de 1986

Ley Núm. 7 de 1 de Marzo de 1988

Ley Núm. 45 de 6 de Agosto de 1991

Ley Núm. 115 de 20 de Diciembre de 1991

[Ley Núm. 234 de 17 de Septiembre de 1996](#)

[Ley Núm. 306 de 23 de Diciembre de 1998](#)

[Ley Núm. 95 de 30 de Julio de 2007](#)

[Ley Núm. 278 de 15 de Agosto de 2008](#)

[Ley Núm. 4 de 26 de Enero de 2017\)](#)

Para disponer que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo donde se trabaje mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin justa causa tenga derecho a recibir de su patrono, en adición al importe del salario devengado, una indemnización correspondiente al sueldo de un mes y una indemnización progresiva adicional equivalente al sueldo de una semana por cada año de servicio, y para derogar la Ley núm. 50 de 20 de abril de 1949.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La protección que brinda la legislación actual a los trabajadores que son despedidos de su empleo resulta inadecuada e ineficaz, especialmente por lo limitado del remedio que ofrece a un empleado que fuese víctima de un despido injustificado.

Ya es tiempo que se proteja de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que a la vez, que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado desaliente la incidencia de este tipo de despido.

El propósito de esta ley es garantizar que los empleados despedidos sin justa causa tengan derecho a recibir de su patrono una compensación correspondiente a un mes de sueldo más una indemnización adicional progresiva equivalente a por lo menos una semana de sueldo por cada año de servicio.

Se excluyen del alcance del estatuto los casos de desplazamientos por cambios tecnológicos o de reorganización: o del cese parcial o total de las operaciones del establecimiento en que trabajen, o con motivo de una disminución inmediata o previsible del volumen del negocio o ganancias, que haga necesario o conveniente una reducción de personal para poder mantener operando el

establecimiento; o con motivo de cualquier otra actuación del patrono conducente exclusivamente a la administración más eficiente del establecimiento.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — (29 L.P.R.A. § 185a)

Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y

(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#). La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#). Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del patrono.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio que por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.

Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#), tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley.

Artículo 2. — (29 L.P.R.A. § 185b)

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (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. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No 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 cantidad 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. — (29 L.P.R.A. § 185c)

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 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. No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

Artículo 3-A. — [Nota: El Art. 4.6 de la [Ley 4-2017](#) añadió este Artículo]

En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el Artículo 3 de esta Ley se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. No obstante, cuando durante el año inmediatamente previo: (1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados. El hecho de que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en este Artículo. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de operación integrada.

Artículo 4. — (29 L.P.R.A. § 185d)

La indemnización que establece el Artículo 1 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. — (29 L.P.R.A. § 185e)

A los efectos 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.

Disponiéndose que los actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a renunciar solamente constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo. No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.

La mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que

establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado.

Artículo 6. — (29 L.P.R.A. § 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 esta ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despidan sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo 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.** (29 L.P.R.A. § 185g)

La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 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. — (29 L.P.R.A. § 185h)

Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el [Federal Labor Standards Act](#) y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de doce (12) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en esta Ley. El periodo probatorio de doce (12) meses o de nueve (9) meses, según sea aplicable, tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#).

El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley tienen este derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una vez cumplan seis (6) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo.

El periodo probatorio del empleado que se acoge a una licencia autorizada por ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el término restante del periodo probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado

temporero hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.

A los fines de lo dispuesto en este Artículo, se entenderá por "mes" un período de treinta (30) días naturales consecutivos.

Artículo 9. — (29 L.P.R.A. § 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 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. Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en esta Ley.

Artículo 10. — **Descuentos sobre indemnización, prohibidos.** (29 L.P.R.A. § 185j)

No se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.

Artículo 11. — (29 L.P.R.A. § 185k)

(a) En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio.

(b) En todo pleito fundado en esta 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 por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), 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. — (29 L.P.R.A. § 185l)

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#) quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Artículo 13. — (29 L.P.R.A. § 185m)

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. — [Nota: El Art. 4.14 de la [Ley 4-2017](#) añadió este Artículo]

Para fines de esta Ley las siguientes palabras o frases tendrán el significado que a continuación se indica:

(a) “Conducta impropia” — es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.

(b) “Conducta desordenada” — es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo.

(c) “Contrato de empleo temporero” — significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta 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.

(d) “Contrato de empleo por término” — significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.

(e) “Empleado” — significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.

(f) “Establecimiento” — significa un local o lugar geográfico o físico donde el patrono opera una empresa o negocio.

(g) “Patrono” — significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye al Gobierno de los Estados Unidos de América.

(h) “Sueldo” — significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivos regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o requeridos por ley, compensación diferida, acciones, opciones para la compra de acciones, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni los cargos por servicios requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o parte, con sus empleados.

(i) “Traspaso de un negocio en marcha” — significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

Artículo 15. — Vigencia. — [Nota: El Art. 4.15 de la [Ley 4-2017](#) renumeró este Artículo 14 como 15]

Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la [Biblioteca Virtual de OGP](#) la [Última Copia Revisada](#) (Rev.) para esta compilación.