



LCDA. NANI  
MARCHAND-SÁNCHEZ  
Abogada

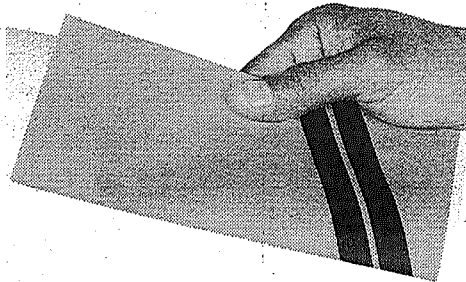
# Despido constructivo - Renuncia involuntaria; recientes expresiones del Tribunal Supremo

Cuando un empleado está sujeto a condiciones que hacen imposible su permanencia en el trabajo y decide renunciar, podría configurarse un despido injustificado. A este tipo de despido se le conoce como despido constructivo. Esta es la renuncia que ocurre como consecuencia de actuaciones de un patrono dirigidas a forzar a un trabajador a renunciar. Se conoce como un despido funcional o un despido disfrazado de renuncia. Actuaciones como imponerle condiciones de trabajo onerosas, reducirle el

En días recientes, el Tribunal Supremo de Puerto Rico aclaró que la renuncia de un empleado causada por condiciones o ambiente de trabajo intolerable motivados por el patrono no necesariamente constituye un despido constructivo. Es decir, un patrono puede imponer condiciones de empleo gravosas al empleado, y si estas condiciones de trabajo tienen un fin legítimo y justificado y responden a unas necesidades válidas de la empresa, dicho patrono no tendrá que pagarle al empleado la indemnización que concede la Ley 80. La renuncia o despido es entonces justificada. "Puede que la alternativa menos onerosa para el empleado sea la más onerosa para el patrono", razonó el más alto foro judicial en la decisión *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 2010 TSPR 59.

En esta determinación, el más alto foro judicial de nuestro País tuvo ante sí el caso de una empleada que demandó a su patrono por alegado despido injustificado. La Sra. Nilda Figueroa trabajaba como gerente en la tienda El Telar de Guayama Mall. El Telar, como parte de una reorganización causada por la situación económica que atravesaba, se vio forzado a cerrar la tienda de Guayama Mall. Conforme lo establece la Ley 80, hizo un estudio de antigüedad y determinó que la Sra. Figueroa era la gerente con más años de servicio y que la gerente de la tienda de Mayagüez era la que menos años de servicio tenía. El Telar despidió a la gerente de Mayagüez y transfirió a la Gerente de Guayama Mall, la Sra. Figueroa, a la tienda de Mayagüez. Dicha situación obligó a la Sra. Figueroa a viajar desde del sur de la isla hasta la zona oeste para trabajar. La Sra. Figueroa alegó que la debieron de haber ubicado como gerente de la tienda de Guayama Pueblo, pues la gerente de esa tienda tenía menos años de servicio que ella. Por lo oneroso que resultaba para la Sra. Figueroa transportarse todos los días de Guayama a Mayagüez, decidió renunciar a su trabajo. Posteriormente, demandó a su patrono y adujo que su

salario, descenderlo en su puesto, someterlo a humillaciones de hecho o de palabra son algunas de las acciones sancionadas por nuestro ordenamiento jurídico. Este tipo de renuncia involuntaria está regulada por la Ley 80 del 30 de mayo de 1976. Éste es un estatuto que les otorga el derecho a los trabajadores a recibir una indemnización o mesada cuando son despedidos sin justa causa. El propósito de la ley es disuadir al patrono para que no despidiera a un empleado sin tener una razón legal y justificada.



renuncia constituía un despido constructivo bajo la Ley 80.

La Ley 80 le permite al patrono despedir a un empleado si median razones justificadas. Algunas de éstas son: cuando hace movidas de personal con el fin de poder mantener operando su negocio o debido a su necesidad de administrar más eficazmente un establecimiento, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de negocio, cambios tecnológicos o de reorganización y reducciones en empleo debido a una disminución en el volumen de producción, ventas o ganancias. Es decir, el despido por justa causa, "es aquel que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono".

La Ley 80 no define un despido sin justa causa. Más bien establece qué es un despido justificado. Expone que existen dos modalidades de despido justificado: (1) actuaciones atribuibles al empleado y de las cuales se interpreta qué provocó su despido; y (2) situaciones que, aunque pueden ser atribuidas al patrono son de tal naturaleza que el despido del obrero es inevitable. Ejemplos de la segunda premisa son: el cierre de operaciones, reorganizaciones y reducciones de perso-

nal. Sin embargo, ante estas circunstancias, como regla general, el trabajador con mayor antigüedad tiene prioridad de conservar su trabajo.

Estos aspectos de la Ley son importantes conocerlos para comprender el alcance de decisiones como las del caso que hoy reseñamos. Precisamente en este caso la empleada, luego del proceso de reestructuración de personal que sufrió la empresa para la que trabajaba, solicitó ser asignada a una sucursal más cercana a su hogar. En la tienda que pidió ser reubicada laboraba una gerente que llevaba menos años en la empresa. A esa petición, el Tribunal Supremo le respondió: "no podemos refrendar tal contención sin intervenir impermisiblemente con una prerrogativa empresarial válida. Para los casos de reducción de personal... la Ley Núm. 80 ordena tomar en consideración la antigüedad de un empleado para su retención preferencial sobre los de menos antigüedad... Sería un contrasentido penalizar a la empresa por cumplir con el mandato de la Ley. Ahora bien, la Ley Núm. 80 no le concede a la peticionaria el derecho de escoger en qué sucursal prefiere trabajar".

El Tribunal Supremo concluyó que es contrario al normal y buen funcionamiento de una empresa que un patrono esté obligado a trasladar o a acomodar a un empleado según sus preferencias cuando esa preferencia interfiere con el efectivo desempeño de la empresa. Es decir, ante una situación como la que le ocurrió a las tiendas El Telar, el empleado tiene derecho a conservar su empleo si -entre otras cosas- goza de mayor antigüedad, pero el patrono conserva la prerrogativa del lugar donde trabajará y las condiciones bajo las cuales trabajará. ■

*\*La autora es socia del Bufete Ferraiuoli Torres Marchand & Rovira, P.S.C. La puede contactar a través del correo electrónico: nmarchand@ftmrlaw.com. En esta columna colaboró Mardelis Jusino, Oficial Jurídico.*