



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

21 de agosto de 1990

Re: Consulta Número 13363

Me refiero a la consulta de epígrafe relacionada con el siguiente asunto:

"Si algún empleado, habiendo sido informado de esta norma de la compañía, el disfrute de las vacaciones de verano durante la primera semana de agosto/ y teniendo suficiente trabajo que realizar en la fábrica, por su cuenta coge una o más semanas de vacaciones para irse de paseo, sin haber obtenido autorización de nosotros para ausentarse y esto ocurre fuera del período de vacaciones que otorga nuestra compañía...

1. ¿Podemos considerar este acto como abandono de su empleo?
2. Si luego regresa a pedir que lo dejemos trabajar como si nada hubiera pasado, ¿Tenemos que darle empleo?
3. ¿Cómo ampara la ley al patrono para que estos actos no ocurran y afecten la productividad, las ventas y la estabilidad de la compañía?"

Como usted sabe, la relación obrero-patrono supone la existencia de un contrato de empleo bilateral que impone obligaciones y derechos recíprocos, tanto al patrono como al empleado. En cuanto al obrero respecta, es deber de éste cumplir adecuadamente con las funciones y tareas de su cargo, así como asistir puntualmente al cumplimiento de su deber.1/

1/ Debe también acatar y obedecer aquellas normas razonables que imperen en la empresa.

Una ausencia prolongada y no autorizada como la que se informa en su consulta, puede dar base para tomar acción disciplinaria contra el empleado, incluyendo intimar tal conducta como un abandono de servicio. De así entenderlo el patrono, sería potestativo o discrecional de su parte permitir que el obrero se reintegre a su trabajo. A los fines de protegerse contra actos de esa naturaleza, el patrono debe establecer normas claras y específicas en su empresa, preferiblemente por escrito,<sup>2/</sup> con notificación adecuada al empleado. Una vez infringida la norma, debe tomarse aquella acción correctiva que corresponda como disuasivo o advertencia contra futuras infracciones. Debe tenerse presente, sin embargo, que cualquier norma intraempresarial que se adopte debe hacerse tomando en cuenta los siguientes parámetros o guías, entre otros:

1. La norma no debe ser contraria a la Constitución, a leyes especiales, a cualquier reglamentación existente o al orden público.

2. Debe ser razonable, tomando en consideración los intereses de la empresa y los derechos y prerrogativas del trabajador.

3. Debe estar relacionada con el buen funcionamiento de la empresa, de modo que la misma excluya cualquier otra alternativa menos onerosa a los intereses del trabajador o del aspirante a empleo.

En aquellas situaciones que pudieran dar base a un despido, debe tenerse presente lo dicho por el Tribunal Supremo de Puerto Rico,<sup>3/</sup> en el sentido de que:

1. En una acción por despido ilegal de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado (Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada).

2. Dicha Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, más dicho estatuto no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.

3. No constituye justa causa para el despido bajo la Ley Núm. 80, aquél que se hace por mero capricho del patrono o

<sup>2/</sup> De hecho, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley de Despido sin Justa Causa) así lo exige expresamente.

<sup>3/</sup> Srio. del Trabajo v I.T.T., 108 DPR 536 (1979).


Consulta Número 13363  
Página 3

sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

4. La mera falta de confianza del patrono en el empleado no constituye justa causa para su despido.

Esperamos que la información aquí ofrecida le resulte de utilidad.

Cordialmente,



Julio Cruz Rodriguez  
Procurador del Trabajo