

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(10 DE NOVIEMBRE DE 2010)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

CAMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2654

11 DE MAYO DE 2010

Presentado por la representante *González Colón*

Referido a la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendado por la Sección 1 de la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, a los fines de aclarar que un empleado puede transigir las reclamaciones incoadas bajo la Ley Núm. 80 y disponer que dicha transacción no podrá imponerse como condición previa de empleo o continuidad de empleo.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, establece el derecho de todo trabajador contratado indefinidamente a recibir una indemnización, que variará dependiendo de los años de servicio, si es despedido sin justa causa de su empleo. En varias ocasiones, dicho estatuto ha sido enmendado para aumentar la indemnización a la que tiene derecho el obrero y para aclarar ciertos conceptos y definiciones contenidos en el mismo.

Recientemente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió una opinión en el caso de *Orsini v. Departamento de Hacienda*, 2009 T.S.P.R. 190, mediante la cual determinó que el pago de la mesada establecida en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, no está sujeto a tributación. Sin embargo, dentro de la referida opinión, el Tribunal Supremo expresó, a manera de "dictum", que a su parecer la única forma en que se podría transigir una reclamación bajo la Ley Núm. 80 sería si el patrono pagara

“la totalidad de la mesada.”

Dichas expresiones del Tribunal pueden confundir a la clase togada, trabajadores y empleados, pues podrían interpretarse como que se ha juzgado que la Ley Núm. 80 impide cualquier tipo de transacción entre un empleado y su patrono. Dichos pronunciamientos tienen el potencial de atentar contra la política pública que propicia las transacciones, ya sean judiciales o extra-judiciales. Se corre el riesgo de incentivar una mayor cantidad de litigios, que resultaría eventualmente en perjudicar al trabajador al obligarse a llevar acciones con los consecuentes gastos legales y dilatando el proceso para alcanzar el beneficio.

Por tanto, entendemos que es menester aclarar el lenguaje de la Ley para indicar que un empleado sí puede transigir una reclamación bajo el palio de la Ley Núm. 80, bajo condiciones justas y de beneficio mutuo para las partes. Esto requiere necesariamente una restricción a los efectos de que el patrono no puede imponer como condición de reclutamiento o continuidad de empleo o de cambio en su condición laboral dentro de la empresa el que un empleado renuncie a *priori* a su derecho de indemnización bajo dicha Ley. Esa fue la intención legislativa al aprobar el lenguaje de la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982 en que se añadió un Artículo 9 a la Ley Núm. 80 que declaró “irrenunciable” el derecho a la mesada; no la imposición de una camisa de fuerza que impide ningún tipo de negociación o transacción posterior.

Como se sabe, en el ordenamiento legal puertorriqueño todos los derechos, de cualquier estirpe, pueden estar sujetos a que quien los ostenta renuncie a ejercerlos en todo o en parte, o desista de una causa de acción a su amparo, siempre y cuando dicha acción sea voluntaria, informada y no sea “contra la ley, el interés o el orden público, o en perjuicio de terceros.” Empero, dicha decisión debe ser clara, terminante e inequívoca. *Eastern Sands, Inc. v. Roig Comm. Bank*, 140 D.P.R. 703 (1996).

En una transacción, las personas no renuncian de plano a sus derechos, sino que libremente acuerdan hasta dónde habrán de ejercerlos. El “dictum” en la decisión judicial del caso *Orsini*, que no se relacionaba con el asunto sustantivo en controversia, se presta para crear confusión sobre si la irrenunciabilidad del derecho significa la imposibilidad de negociar cómo o en qué cuantía se ejerce. Esta Ley dispone dejar clara la intención legislativa en el lenguaje del Artículo 9 de la Ley Núm. 80, es decir, que un patrono no podrá requerir o exigirle a un empleado que renuncie previamente a su derecho a la mesada para que pueda aspirar o permanecer en el empleo o para la realización de cualquier gestión de personal.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,

1 según enmendada, para que lea:

2 “Artículo 9.-

3 Se podrá transiguir el derecho del empleado que fuere despedido
4 de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización
5 que establece el Artículo 1 de la presente Ley.

6 Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el aspirante
7 a empleo renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a
8 esta Ley cuando el patrono expresa o implícitamente solicite, requiera,
9 sugiera o imponga dicha renuncia como condición de empleo o, en el caso
10 de un empleado, como condición para continuidad de empleo, ascenso o
11 mejora salarial o de condiciones de trabajo. En las demás circunstancias,
12 un empleado podrá renunciar a la indemnización contemplada en la Ley
13 siempre y cuando dicho acuerdo cumpla con los requisitos exigidos por el
14 ordenamiento legal puertorriqueño para ese tipo de contrato;
15 disponiéndose, que nada de lo aquí establecido impedirá que la cuantía
16 que se pacte en un acuerdo de transacción, en el cual se renuncia a una
17 causa de acción al amparo de esta Ley, sea menor a la mesada del
18 empleado.”

19 Sección 2.-Esta Ley entrará en vigor inmediatamente tras su aprobación.