

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1191

28 de abril de 2023

Presentado por la señora *Rivera Lassén* y el señor *Bernabe Riefkohl*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para añadir un nuevo Artículo 3-A a la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”, con el fin de incorporar como requisito de forma para el despido de una persona empleada que se le notifique por escrito, en ese momento, las razones que motivan su despido y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La carta de despido, de terminación o separación, es un documento que da por finalizada una relación contractual laboral entre la persona empleada y su patrono. Para finalizar esa relación de empleo, en el sector privado, tiene que mediar una causa justificada. Sin embargo, esa causa justificada no siempre le es informada a quien se despide. Debido a que la ley no ha requerido una carta de despido, la persona despedida se encuentra colocada en un estado de indefensión sobre los hechos que motivaron la decisión del patrono de terminar la relación contractual, provocando la pérdida de la fuente de ingresos para el sustento propio y de sus dependientes.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, (“Ley Núm. 80”) dispone que el patrono está obligado a alegar ante los tribunales los hechos que dieron origen al despido. Sin embargo, en muchas ocasiones, la primera instancia en que las personas empleadas conocen por parte de su antiguo patrono la razón, la causa y los motivos para perder su

trabajo es cuando acuden al tribunal. Este escenario se presta para ocasionar inconvenientes a los patronos y a su personal.

En el caso de los patronos, puede exponerlos a reclamaciones ante los tribunales debido a que su personal desconoce las razones para el despido. Si un patrono despide a una persona y no le informa las razones que motivaron la decisión, la única forma de conocer las razones sería mediante la vía judicial, lo que provocaría que el patrono se vea en la obligación de responder o contestar la reclamación judicial en su contra. Requerirle a un patrono que notifique una carta de despido por escrito no es oneroso, toda vez que para el patrono tiene que conocer las razones para terminar la relación de empleo antes del despido.

En el caso de las empleadas(os) conocer las razones puntuales y específicas para su despido, le brindaría la oportunidad de conocer si en efecto el patrono cumplió con sus obligaciones legales al momento de terminar la relación de empleo. Por tanto, esto ayudaría a que los patronos cumplan con las políticas públicas, toda vez que según la Ley Núm. 80, las personas empleadas tienen un derecho irrenunciable a recibir una compensación monetaria, conocida como la mesada, si su despido fuera efectuado sin mediar justa causa. Por tanto, es esencial que esta Asamblea Legislativa requiera una carta de despido que contenga los hechos y razones específicas para ello, para poder facilitar que toda persona empleada ejerza sus derechos irrenunciables.

Exigir, como requisito de forma, que todo patrono en la empresa privada que despida a un(a) empleado(a) articule por escrito las razones puntuales y específicas para dicha acción, de forma electrónica o personal nos permite hacer valer esta política pública. Por ejemplo, en España, el *Estatuto de los Trabajadores*, que regula las normas fundamentales existentes en el Derecho Laboral, exige que el despido sea “notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos” para que el documento tenga validez legal. *Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015.*

De igual forma, nuestro ordenamiento no debe permitir que se despida a la persona y luego se identifique una razón. Por el contrario, la notificación de la razón debe preceder el despido. La validez jurídica de un despido se debe medir al momento de la decisión, no como una racionalización posterior que es irrelevante a la decisión original.

Esta medida provee varios beneficios: primero, no es onerosa para las partes, pues únicamente requeriría que el patrono articule por escrito las razones para el despido y las entregue al (a la) empleado(a) al momento del despido; segundo, desincentiva pleitos inmeritorios y, tercero, evita la deshonestidad patronal. Por último, no se puede perder de perspectiva que esta carta de despido también es requerida para hacer valer otras políticas públicas como para acceder los beneficios de desempleo, entre otros beneficios, por lo que su entrega no debe depender de la discreción de los patronos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se añade un nuevo Artículo 3-A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
2 1976, conocida como "Ley Sobre Despidos Injustificados", según enmendada, que lea
3 como sigue:

4 *"Artículo 3-A.- Carta de Despido*

5 *La notificación del despido debe efectuarse al momento de efectuarse, por escrito,*
6 *personalmente, y con acuse de recibo. En cualquier caso, en que se despida a un empleado o*
7 *empleada, el patrono vendrá obligado a notificarle en el momento del despido, por escrito,*
8 *los hechos específicos, todas las causas, razones o motivos, y ello exige que el patrono las*
9 *señale de forma puntual, precisa y concreta de manera que se puedan identificar claramente*
10 *y no se confundan con otras."*

11 Sección 2.-Vigencia

12 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.