

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 186

9 de febrero de 2021

Presentado por la señora *Rodríguez Veve*

Referido a la Comisión de

LEY

Para establecer la “*Ley de Remedio Exclusivo Por Despido Sin Justa Causa de Empleados Temporeros o Contratados a Término Fijo*”, a los fines de enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para incluir a los empleados temporeros y contratados a término fijo bajo las provisiones relacionadas al despido sin justa causa, incluyendo establecer un tope de indemnización, y otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, otorga una protección de singular importancia para los empleados en Puerto Rico. En resumen, dicho estatuto dispone que aquellos empleados que hayan sido despedidos sin justa causa tendrán derecho a recibir una indemnización. Sin embargo, dicha protección solamente cobija a los empleados contratados sin término fijo, pues esta Ley, tal y como está redactada actualmente, establece que los empleados temporeros o contratados a término fijo no están cobijados bajo sus disposiciones.

Por otro lado, el Código Civil de 1930, que fue derogado por la Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020, según enmendada, conocida como el nuevo “Código Civil de Puerto Rico”, eliminó el Artículo 1476 del antiguo código que disponía que los “trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos

antes del incumplimiento del contrato, sin justa causa". El nuevo Código Civil, contrario a lo que ocurrió con otros artículos del Código Civil de 1930, no sustituyó tal disposición.

Es importante mencionar también que la Ley Núm. 3 de 24 de febrero de 1988 declara nula toda estipulación en un contrato de trabajo temporero o a tiempo determinado que autorice al patrono a despedir sin justa causa a un empleado antes del cumplimiento del mismo. En su Exposición de Motivos, dicha Ley consigna expresamente lo siguiente sobre los empleados temporeros o contratados a término fijo:

...[E]sta Asamblea Legislativa declara que es interés público y debe clara y expresamente establecerse por ley la irrenunciabilidad de tal derecho y la nulidad de toda estipulación en contrario; encaminada esta acción a salvaguardar y garantizar a los empleados contratados bajo tales condiciones, el derecho a conservar el empleo y a no ser despedidos sin justa causa, antes del vencimiento de su contrato.

Aunque tal frase no está contenida en las secciones dispositivas de dicha Ley, con esta Exposición de Motivos la Asamblea Legislativa estableció que el derecho a no ser despedido sin justa causa tampoco puede ser renunciado por los empleados temporeros o contratados por un plazo determinado para realizar un determinado trabajo.

La situación antes descrita hace que actualmente los empleados temporeros o contratados a término fijo no cuenten con una disposición expresa para protegerlos de ser despedidos sin justa causa. Ante esta situación, la presente Ley enmienda la actual Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976 para incluir a este tipo de empleados bajo las disposiciones de dicha Ley, establecer el remedio al cual tendrán derecho en caso de ser despedidos sin justa causa e incluir un tope máximo a la indemnización a la cual tendrán derecho a reclamar.

Debe tenerse en cuenta que esta Ley es beneficiosa tanto para el patrono como para estos empleados. Por un lado, se le provee a este tipo de empleados un remedio expreso que actualmente no está contenido en la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976 y en el actual Código Civil. Además, esta Ley hace que lo contenido en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 3 de 24 de febrero de 1988, respecto al derecho de los empleados temporeros o

contratados a término fijo de no ser despedidos sin justa causa, sea incorporado formalmente como parte de la ley conocida comúnmente como la “Ley de Despido Sin Justa Causa”. Por otro lado, se le da certeza al patrono del costo que conllevaría despedir a este tipo de empleado sin justa causa, tal y como ocurre con los empleados contratados sin término.

Por ende, la presente Ley, más allá de llenar un vacío causado por la aprobación del nuevo Código Civil, es una manera de establecer los parámetros y condiciones para el despido sin justa causa de aquellos empleados temporeros o contratados a término fijo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se denominará “Ley de Remedio Exclusivo Por Despido Sin Justa Causa
3 de Empleados Temporeros o Contratados a Término Fijo”.

4 Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6 “....

7 Las disposiciones de [esta Ley]este Artículo no serán de aplicación a aquellas
8 personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un
9 acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.”

10 Artículo 3.- Se añade un Artículo 1-A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
11 según enmendada, para que lea como sigue:

12 “En cuanto a los empleados que estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo
13 de empleo temporero o a término fijo, éstos no podrán ser despedidos sin justa causa antes del
14 cumplimiento del término del contrato. Los empleados que estén sujetos a este tipo de contrato, y
15 que fueren despedidos sin justa causa quedando tres (3) meses o más antes del cumplimiento del

1 *término de este, tendrán derecho a recibir una indemnización exclusiva equivalente a tres (3)*
2 *meses de sueldo. Para aquellos casos en los cuales estos empleados sean despedidos sin justa*
3 *causa, y el periodo restante, antes del cumplimiento del término del contrato, sea menor de tres*
4 *(3) meses, éstos solamente tendrán derecho a recibir una indemnización correspondiente al*
5 *sueldo que hubiesen recibido durante el periodo remanente del mismo.”*

6 Artículo 4.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su
9 cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establecen
10 los[el] [A]artículos 1 y 1-A de esta Ley. . . .”

11 Artículo 5.- Separabilidad

12 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
13 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
14 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
15 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
16 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,
17 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
18 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la
19 aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo,
20 subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,
21 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
22 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni

1 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias
2 en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta
3 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
4 de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,
5 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto,
6 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias. La
7 Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de
8 separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

9 Artículo 6.- Cláusula de Supremacía

10 Ante cualquier inconsistencia entre la legislación o reglamentación vigente y las
11 disposiciones incluidas en esta Ley, se dispone la supremacía de esta legislación y la
12 correspondiente enmienda o derogación de cualquier inconsistencia con este mandato.

13 Artículo 7.- Alcance

14 Toda ley o parte de ley que se oponga a la presente queda por ésta derogada.

15 Artículo 8.- Vigencia

16 Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.