

(P. de la C. 631)

LEY

Para enmendar los Artículos 1 y 4; el inciso (b) del Artículo 11 y el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con el propósito de aumentar la indemnización pecuniaria a que tiene derecho un empleado despedido sin justa causa, establecer un nuevo cómputo de indemnización y aumentar la garantía en aseguramiento de sentencia.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, tiene un propósito reparador para casos de despidos sin justa causa. Provee una protección especial en las relaciones obrero patronales, tanto para el patrono como para el obrero. Establece una vía para que un patrono pueda despedir sin justa causa a un empleado mediante una adecuada compensación y provee el único remedio disponible contra el despido injustificado que tiene el obrero, la justa compensación. La indemnización provista por esta Ley es todo lo que un empleado despedido puede reclamar de su patrono, salvo que exista otra causa de acción independiente del despido, lo cual podría ser una acción torticera o un despido por discrimen.

Siendo de gran interés para el gobierno mantener un clima laboral saludable en las empresas privadas, se ha establecido un balance de interés razonable entre los derechos del patrono y del trabajador.

No obstante, la protección que brinda la legislación actual a los trabajadores que son despedidos de su empleo resulta un tanto inadecuada e ineficaz, especialmente por lo limitado del remedio que ofrece a un empleado que fuese víctima de un despido injustificado. El beneficio que provee la Ley Núm. 80, ante, a las partes involucradas, resulta un remedio impráctico para los trabajadores que son los que rinden, con su conocimiento y dedicación a la empresa, la plusvalía de su trabajo. La protección de la Ley Núm. 80, *supra*, se ha probado que es un remedio poco efectivo para el empleado despedido sin justa causa en comparación con los beneficios que recibe la empresa al despedir al obrero.

En los últimos años ha proliferado la práctica en las empresas privadas de despedir trabajadores sin justa causa cuando éstos llevan quince (15) o más años en la empresa. Como tienen que compensarlo con las indemnizaciones que dispone la Ley Núm. 80, antes cita, le resulta más barato despedirlo y pagarle la mesada, que mantener un empleado cuyo sueldo y retiro más cercano le redundaría en gastos mayores. Al despedirlo, aunque cumpla con la ley, deja al empleado sin trabajo y con más de un sesenta (60) por ciento de probabilidades de no poder encontrar otro. De esta forma esta persona, en edad todavía productiva, entra a formar parte de los miles de desempleados que hacen fila para recibir ayuda gubernamental.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

“Artículo 1.-

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

- (a) el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;
- (b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bonafide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bonafide o para un proyecto u obra cierta bonafide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley.”

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

“Artículo 4.-

La indemnización que establece el Artículo 1 de esta ley se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido.

Artículo 3.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.-

- (a)
- (b) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.”

Artículo 5.-Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

.....
Presidente de la Cámara

.....
Presidente del Senado

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Certificaciones, Reglamentos, Registro
de Notarios y Venta de Leyes

Certifico que es copia fiel y exacta del original.

Fecha: 11 de octubre de 2005

Firma: Maria D. Díaz Pego