Ley para Disponer la Nulidad de Estipulaciones en Contratos de Trabajo en la que un Obrero o Empleado Autorice a su Patrono a Despedirle o a Renunciar a Derechos, Beneficios o Compensaciones por Razón de Cesantía

Ley Núm. 3 del 24 de febrero de 1988

Para disponer la nulidad de toda estipulación en un contrato de trabajo por tiempo determinado o para llevar a cabo cierta obra, mediante la cual el obrero o empleado autorice a su patrono a despedirle en cualquier momento o conviene en renunciar a cualquier derecho, beneficio o compensación establecido al amparo de las leyes de Puerto Rico, por razón de cesantía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982 se enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, la cual establece el derecho del trabajador contratado sin tiempo determinado a una indemnización equivalente a un mes de sueldo más el importe de una semana progresiva adicional por cada año trabajado para su patrono al ser despedido de su empleo sin justa causa. La enmienda en cuestión expresamente consignó en la citada Ley Núm. 80 la irrenunciabilidad del derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización a que tiene derecho al amparo de la misma. Asimismo, se estableció la nulidad de cualquier contrato o parte del mismo en que el empleado contratado por tiempo indeterminado renuncia a la indemnización dispuesto por ley, según se disponía en la Ley Núm. 17 aprobada el 5 de abril de 1937, que fue derogada expresamente por la antes mencionada Ley Núm. 16.

Al ser derogada la Ley Núm. 17 de 5 de abril de 1937, se dejó sin efecto aquella parte de la misma donde se disponía la nulidad de toda estipulación mediante la cual el empleado autoriza al patrono a despedirle en cualquier momento, sin justa causa, renunciando a cualquier derecho, beneficio o compensación adicional que pudiera corresponderle de acuerdo a las leyes de Puerto Rico, por razón de tal cesantía. Esto ha traído como consecuencia el que se hayan quedado huérfanos de protección aquellos obreros contratados por tiempo determinado, cubiertos por el Artículo 1476 del Código Civil el cual dispone que " ... los empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o por cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos, antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa."

Existe la práctica de contratar a trabajadores por un tiempo determinado, y en el propio contrato de trabajo incluir cláusulas mediante las cuales, el propio trabajador, obligado por las circunstancias y la necesidad de adquirir un empleo, autoriza al patrono a despedirle en cualquier momento antes del vencimiento del término del contrato y renunciar al derecho a reclamar cualquier compensación que le corresponda bajo las leyes vigentes, en caso de despido.

En consideración a ese hecho y ante la posibilidad de que se pudiera argumentar y razonablemente interpretarse, que el derecho de los empleados contratados por un tiempo fijo es renunciable a la luz de lo establecido en el Artículo 4 del Código Civil, esta Asamblea Legislativa declara que es de 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.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección 1. — (29 L.P.R.A. § 185i nota)

Por la presente se declara nula toda estipulación en un contrato de trabajo por tiempo determinado o para llevar a cabo cierta obra, mediante la cual el obrero o empleado autorice al patrono a despedirle en cualquier momento antes del cumplimiento del contrato, sin causa justificada o que dicho obrero o empleado conviene en renunciar a cualquier derecho, beneficio o compensación adicional que pueda corresponder le de acuerdo con las leyes de Puerto Rico por razón de tal cesantía.

Sección 2. — Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la **Oficina de Gerencia y Presupuesto** del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato (email: biblioteca OGP). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la **Oficina de Servicios Legislativos** de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la **US Government Publishing Office GPO** de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del **Departamento de Estado** del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la **Versión Original de esta Ley**, tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒⇒⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—TRABAJO.