



# Luis Daniel Rivera Filomeno

SENADOR DISTRITO CAROLINA

Trujillo Alto • Carolina • Canóvanas • Loíza • Río Grande • Luquillo • Fajardo • Ceiba • Vieques • Culebra

## Presidente

Comisión de Relaciones  
Laborales, Asuntos del  
Consumidor y Creación  
de Empleos

## Vice Presidente

Comisión de Salud  
y Nutrición

## Secretario

Comisión de Autonomía  
Municipal,  
Descentralización,  
y Regionalización

## Miembro

Comisión de Hacienda  
y Finanzas Públicas

Comisión de Ética  
e Integridad Legislativa

Comisión de Derechos  
Civiles, Participación  
Ciudadana y Economía  
Social

Comisión de Recursos  
Naturales, Ambientales  
y Asuntos Energéticos

Comisión de Turismo,  
Cultura, Recreación y  
Deportes y Globalización

El Capitolio  
P.O. Box 9023431  
San Juan, Puerto Rico  
00902-3431

Teléfonos: 787-724-4069  
787-725-1871

Fax: 787-977-7678

11 de octubre de 2013

## Entrega Personal

Arq. Pablo Figueroa

Presidente

Cámara de Comercio de Puerto Rico

Po Box 9024033

San Juan, Puerto Rico 00902-4033



Estimado Arq. Figueroa:

El pasado 16 de mayo del corriente le fue remitido una carta. En la misma se le solicitó sus comentarios sobre el **Proyecto del Senado Núm. 588**, del cual se le incluyó una copia.

El **P. del S. 588** específicamente se refiere a enmendar el Artículo 5 de la Ley 80-1976, según enmendada, a los fines de incluir en la definición de despido, la negativa a reconocer para todos los fines de empleo la antigüedad de un empleado por parte de un nuevo patrono que ha adquirido un negocio en marcha, total o parcialmente.

Le solicitamos respetuosamente realice un análisis sobre dicha medida y nos haga llegar sus comentarios al respecto mediante una ponencia escrita en o antes de **5 días laborables** a partir de la fecha de recibo de ésta comunicación. A su vez, le solicitamos que el documento solicitado sea entregado a la Comisión en original y cinco (5) copias y en forma digital, (formato Word), por correo electrónico a las siguientes direcciones: [jpardo@senado.pr.gov](mailto:jpardo@senado.pr.gov) y [lrivera@senado.pr.gov](mailto:lrivera@senado.pr.gov). De no poder cumplir con el término aquí requerido, agradeceré nos remita una comunicación escrita indicando el término adicional o la fecha en la cual estará enviando la información solicitada a la Comisión.

De tener alguna duda o pregunta, puede comunicarse con la Lcda. Joanne Pardo Márquez, Directora Ejecutiva de la Comisión, al siguiente teléfono: (787) 945-5300.

Agradeciendo de antemano su atención, quedo,

Cordialmente,

Luis Daniel Rivera Filomeno  
Presidente

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17<sup>ma.</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 588**

13 de mayo de 2013

Presentado por el señor *Vargas Morales*

*Referido a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y  
Creación de Empleos*

**LEY**

Para enmendar el Artículo 5 de la Ley 80-1976, según enmendada, a los fines de incluir en la definición de despido, la negativa a reconocer para todos los fines de empleo la antigüedad de un empleado por parte de un nuevo patrono que ha adquirido un negocio en marcha, total o parcialmente.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La estabilidad del empleo y la seguridad de su tenencia constituyen materias de gran interés público en Puerto Rico. Ello explica la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de legislación como la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

El propósito de esta Ley es proveer un remedio adecuado a la vez que se regula lo que constituye un despido sin justa causa. Al establecerse un remedio de compensación correspondiente a por lo menos dos meses de sueldo más una indemnización progresiva equivalente a una semana de sueldo por cada año de servicio, se buscó desalentar la incidencia de despidos injustificados y proveer al empleado cesanteado de unos recursos que le permitan realizar una transición razonable hacia un nuevo taller de trabajo.

Del alcance de la citada Ley, se excluyó los casos de despidos por cambios tecnológicos o de reorganización o del cese total o parcial de las operaciones de una empresa. Es decir, cuando ocurre un despido por las razones antes expuestas, los obreros no tienen derecho a otra compensación que no sea aquélla correspondiente al trabajo llevado a cabo y no pagado.

En nuestro país existe una clara política pública laboral dirigida a proteger la tenencia de un empleo. Ésta ha sido el resultado de una diversidad de estatutos laborales aprobados por la Asamblea Legislativa, los cuales pueden agruparse en dos grandes grupos: aquellos que tienen la finalidad específica de prohibir el despido y permitir que el trabajador sea reinstalado en su puesto y los que, aunque no prohíben el despido, reglamentan el despido injustificado y conceden como remedio único una indemnización económica. Bajo este último renglón se incluye la Ley 80, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado, que sólo le es aplicable a los empleados del sector privado.

La política pública detrás de la mesada, es el de disuadir el despido injustificado y no como un precio que el patrono está dispuesto a pagar por un obrero sin justificación alguna. Sin duda, la Ley 80 es reflejo del interés apremiante que tiene el Estado de evitar las prácticas injustas del trabajo en el ámbito de las relaciones obrero patronales, entorno donde la parte más débil siempre será el obrero. Como toda ley laboral, está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales. Su esencia es remedial o reparadora, por lo cual su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral deberá resolverse a favor del empleado.

Esta medida está dirigida a incluir en la definición de despido, la negativa a reconocer para todos los fines de empleo la antigüedad de un empleado por parte de un nuevo patrono que ha adquirido un negocio en marcha, total o parcialmente. Esta medida busca evitar que luego del traspaso de un negocio en marcha, sea ese traspaso de la totalidad de las operaciones de un patrono anterior o de parte de ellas, el nuevo patrono decida no reconocer la antigüedad de los empleados para todos los fines. Es decir, si la experiencia de empleo o los años de servicio permiten a un empleado solicitar y ser considerado para posiciones de mayor responsabilidad o en ascenso, la antigüedad de éste es su experiencia total, que incluye el patrono antes de la venta del negocio que lo trajo a un nuevo patrono. La antigüedad no se activa meramente por el despido de un empleado, es un elemento consustancial al empleo y, por tanto, no puede ser condicionado por los patronos, ni por las transacciones comerciales que llevan a un negocio a traspasar de titular.

La Ley 80-1976, según enmendada, es considerada, por su importancia e interés público, como una Ley de carácter reparador. En consecuencia, esta medida va dirigida a fomentar el

carácter reparador de la Ley original y a lograr que las garantías de empleo y las condiciones de empleo sean inalteradas por transacciones comerciales complejas. Esta acción ayudará económicamente a los obreros cuyos patronos están en proceso de venta de sus operaciones y facilita que los empleados en dichas empresas tengan mayores garantías de empleo.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1 Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 80-1976, según enmendada, para que se

2 lea como sigue:

3 “A los efectos de los Artículos 1 al 13 de esta Ley se entenderá por despido, además de la  
4 cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3)  
5 meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del  
6 empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales  
7 como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el  
8 salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de  
9 palabra. *En el caso del traspaso de un negocio en marcha, además de lo dispuesto en el*  
10 *Artículo 6 de esta Ley, será despido si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios*  
11 *de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el*  
12 *tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. Todo patrono que se*  
13 *niegue a reconocer, para todos los fines de empleo, la antigüedad de un empleado se*  
14 *entenderá que ha despedido a su empleado y tendrá la obligación de resarcirle de*  
15 *conformidad con las disposiciones de esta Ley.”*

16 Artículo 2.- Esta Ley empezará a inmediatamente después de su aprobación.