



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14388

Contestamos su consulta dirigida a la Lcda. Carmen A. Lugo Fournier, Directora de la Unidad Antidiscrimen de este Departamento, y referida por ella a esta Procuradoría. Su consulta se relaciona con la Ley Contra Discrimen por Edad en el Empleo ("ADEA" por sus siglas en inglés), y plantea específicamente lo siguiente:

"HECHOS

Nuestro cliente, quien cuenta con 49 años de edad, fue despedido como gerente luego de 17 años de excelente labor en la empresa y sustituido por una persona de 32 años. Al disponernos a radicar la querrela, la empresa optó por acceder al pago de una indemnización por la suma de noventa mil (\$90,000) dólares a cambio de un relevo y acuerdo de transacción, cuya copia incluimos.

CONSULTA

A) Habiéndose claramente establecido que esta transacción no incluye ingresos dejados de percibir, ni pago de licencia por vacaciones o enfermedad, ni el pago de la mesada bajo la Ley

80, puede este pago considerarse una indemnización por los sufrimientos y angustias mentales causadas por esta acción del patrono?

- B) La compensación efectuada por una acción de discrimen por razón de edad, son salarios dejados de percibir y/o ingresos futuros dejados de percibir?
- C) Los sufrimientos y angustias mentales causados por una acción discriminatoria pueden considerarse como lesiones a la persona en el plano emocional y moral?"

Entre los anejos que acompañan su consulta figura una carta del representante de la empresa en la que consta lo siguiente:

"This payment does not include payment for back pay, vacation pay or severance under the Puerto Rico just cause statute (as you have stated on behalf of [your client] that he specifically decided to not elect to pursue any rights under this statute)."

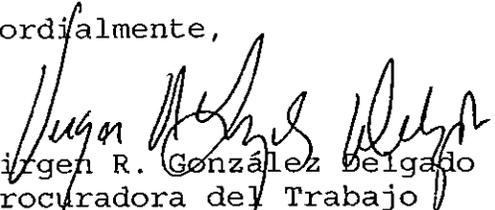
En este caso, por lo tanto, la propuesta estipulación dispone que la transacción no incluye salarios, vacaciones ni mesada. No obstante, debe tener presente que las disposiciones de ADEA, específicamente la Sección 626(b) del Capítulo 14, Título 29, U.S.C.A., contiene el siguiente lenguaje que podría estar en conflicto con los términos del proyectado acuerdo entre las partes:

"Amounts owing to a person as a result of a violation of this chapter shall be deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation for purposes of sections 216 and 217 of this title: Provided, That liquidated damages shall be payable only in cases of willful violations of this chapter. In any action brought to enforce this chapter the court shall have jurisdiction to grant such legal or equitable relief as may be appropriate to effectuate the purposes of this chapter, including without limitation judgments compelling employment, reinstatement or promotion, or enforcing the liability for amounts deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under this section."

Conforme a lo anterior, las respuestas a las interrogantes planteadas dependerán de si dentro del contexto de la citada disposición de ADEA, la compensación que recibiría su cliente mediante el propuesto acuerdo constituye o no salarios dejados de pagar. En otras palabras, se trata de una cuestión de hechos, por lo cual no le corresponde a esta Oficina pasar juicio sobre dichas interrogantes. Por tal motivo, nos abstenemos de emitir opinión al respecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo