



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

18 de marzo de 1998

Re: Consulta Número 14473

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 234 de 17 de septiembre de 1996, la cual enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. El efecto de la Ley Núm. 234 fue aumentar la indemnización por despido injustificado que dispone el Artículo 1 de la Ley Núm. 80.

Según indica su consulta y la extensa correspondencia que acompaña su carta, usted trabajó con su anterior patrono desde junio de 1987 hasta que fue despedido el 18 de noviembre de 1995. También indica que dicho despido fue en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, por lo cual radicó una querrela ante el Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento. Posteriormente, el caso fue referido al Negociado de Asuntos Legales, el cual, a su vez, solicita nuestra opinión sobre la interrogante que motiva su consulta.

El propósito de su consulta es el de resolver una controversia sobre el método que debe usarse para el cómputo de la referida indemnización. Específicamente, sostiene usted que el cómputo debe basarse en la fórmula que dispuso el legislador mediante la más reciente enmienda, mientras que el Negociado de Normas realizó el cómputo a base de la fórmula existente antes de dicha enmienda. En apoyo de su interpretación, señala usted lo siguiente:

"Entiendo que la Ley 80, según enmendada, por medio de la Ley 234 del 17 de septiembre de 1996, es la que aplica a mi caso, pues la Ley concede tres años para radicar querrela por despido injusto en el Departamento del Trabajo.

Si el Departamento del Trabajo utiliza la fecha de radicación para determinar si la Ley 234 del 17 de septiembre de 1996 le cobija, y dentro de esos tres años que le concede la ley como término prescriptivo para radicar, se aprueba una ley que beneficia al trabajador que fue discriminado o injustamente despedido pues le debe aplicar. Al momento de la aprobación de la Ley 234 mi caso estaba en etapa investigativa, ni tan siquiera la parte administrativa había emitido opinión alguna. Por otro lado, el despido injusto realizado por la querellada fue el 18 de noviembre de 1995, lo que por ley indica que se tiene como término prescriptivo hasta el 18 de noviembre de 1998 para radicar el caso en el Departamento del Trabajo.

Si el Departamento del Trabajo utiliza la fecha de radicación para determinar si le aplica la Ley 234 esta interpretación debe hacerse conforme al término prescriptivo que concede la Ley 80. Es injusto decir que porque no se haya radicado después del año 1996, la Ley 234 no sea de aplicación en mi caso. Esto sería premiar el hecho de que el caso se radicara mucho después y no próximo a la situación de hechos, situación que como usted entenderá hace más dificultosa una investigación justa y razonable al Departamento del Trabajo en su fase administrativa.

Esto también indica, según su interpretación, que una persona despedida en igual fecha a mi despido, pero que haya esperado para radicar en el Departamento hasta el día de ayer, por ejemplo, a él si le cobija el beneficio de la Ley 234, pero a mí, por haber radicado antes, no.

Por otro lado, si la parte querellada se niega a pagar, como es el presente caso, la radicación en el Tribunal donde se dilucida el derecho contra la querellada es ahora y no antes de la Ley 234. Inclusive, asumiendo que aún no hubiese radicado mi caso a la parte administrativa en Normas y Salario, aún hoy y hasta el 18 de noviembre de 1998 estaría en ley para hacerlo y me aplicaría la Ley 234."

Contrario a lo que indica su carta, el factor que determina si aplica o no la Ley Núm. 234 no es la fecha en que se presenta la querella, sino la fecha en que ocurrió el

despido alegadamente injustificado. Por lo tanto, en el ejemplo que usted cita, el cómputo de la indemnización para otro trabajador que haya sido despedido injustificadamente en la misma fecha que usted, se realizará en forma idéntica al caso suyo, aunque el otro trabajador haya presentado su reclamación después de la vigencia de la Ley Núm. 234. Aunque es un hecho que la ley le concede hasta tres años para presentar su querrela, esto no necesariamente significa que tenga derecho a beneficios legislados posteriormente.

En otras palabras, la controversia que debemos resolver es si la aplicación de la Ley Núm. 234 es prospectiva o retroactiva. Sobre ese particular, señalan R. Elfrén Bernier y José A. Cuevas Segarra en Aprobación e Interpretación de las Leyes en Puerto Rico (página 391) que "la intención de la Asamblea Legislativa dándole efecto retroactivo a una ley debe aparecer claramente, pues es por excepción que un estatuto se aplica retroactivamente". Añaden Bernier y Cuevas en su obra citada, página 394, que "la Asamblea Legislativa de Puerto Rico no tiene facultad, como regla general, en virtud del Art. II, Sec. 7 de nuestra Constitución, para aprobar legislación que menoscabe las obligaciones contractuales". Citan los autores como ejemplo, el caso Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior, 101 DPR 378, 394 (1973) (Torres), en el cual el Tribunal resolvió lo siguiente:

"La certeza en las consecuencias legales de lo pactado constituye el fundamento racional en que se basa la garantía contra el menoscabo de las obligaciones contractuales. En principio, la ley no debe modificar esas consecuencias en perjuicio de uno de los contratantes. Las partes así lo confían. La estabilidad en las relaciones contractuales es un valor social que requiere protección en el ordenamiento jurídico."

Más adelante, en la página 398 de la obra citada, se añade lo siguiente:

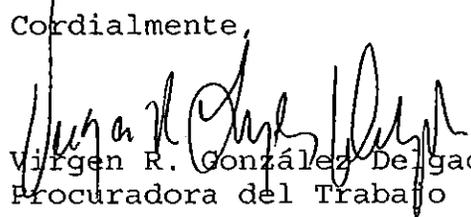
"En Luce & Co. v. Junta Salario Mínimo, 62 DPR 452, 471 (1943) (De Jesús), confirmado en 155 F. 2d. 983, se resolvió que una ley no puede afectar un contrato de trabajo concertado antes de su vigencia."

En resumen, la Ley Núm. 234 constituye un cambio en el estado de derecho que existía a la fecha de su despido. Conforme a los citados principios legales, la ley sólo puede tener aplicación retroactiva cuando la Asamblea Legislativa

así lo disponga. En este caso, por el contrario, el Artículo 2 de la Ley Núm. 234 dispone que "esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación", i.e., a partir del 17 de septiembre de 1996. Por lo tanto, la fórmula a usarse para el cómputo de la indemnización tiene que ser la que se basa en el estado de derecho existente a la fecha en que ocurrió el despido alegadamente injustificado, que es la que utiliza el Negociado de Normas de Trabajo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo