



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

7 de octubre de 2010

CONSULTA 15717

Hacemos referencia a su comunicación del 4 de octubre de 2010 en la que nos expone textualmente la siguiente interrogante:

"Le refiero a su atención la consulta sobre los efectos de la Ley 70 de 18 de julio de 2010, sobre el Programa de Retiro para los empleados públicos.

Nuestra duda es a los efectos de las disposiciones del Art.15 de dicha ley, que dispone:

"Toda elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable y/o (ii) las acciones, si alguna, que pudieran tomarse como consecuencia de la implantación de esta Ley."

Si un empleado de carrera del gobierno central de Puerto Rico, se acoge a los beneficios de esta Ley ¿ estaría renunciando a su causa de acción radicada en un Tribunal bajo la Ley 100, sobre discrimen en el empleo y violación a derechos civiles bajo la Constitución.

Le agradeceremos su opinión sobre este asunto."

Al respecto, aclaramos que la fecha de vigencia de la Ley Núm. 70 es 2 de julio de 2010. El Artículo 16 del estatuto dispone para que el Administrador del Programa promulgue un reglamento que a su vez requeriría la aprobación de la Asamblea



Legislativa. Las fechas de aprobación del aludido documento son el 18 de agosto por el Administrador y 19 de agosto por la Asamblea Legislativa.¹

Así pues, en relación a la disposición contenida en el Artículo 15 de la Ley Núm. 70, antes citada, destacamos que, en parte, establece lo siguiente:

“Artículo 15.- Efecto de la Elección de Participación en el Programa.

Toda elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implantación de esta Ley. Esta renuncia de derechos tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la terminación del mismo. El efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada...”.
(Énfasis nuestro)

La importancia y significado de esta disposición es tan vital, que el legislador incluyó en el Artículo 16 un requerimiento para que el formulario que se utilizara para implantar la ley debía contener una advertencia de que la participación en el programa *“de que su elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto y una renuncia de derechos de toda reclamación que pueda tener por acciones pasadas, presentes o futuras, fundamentadas en la relación patrono-empleado, que son derechos protegidos por las leyes laborales de Puerto Rico.”* (Énfasis nuestro)

En lo pertinente al rango constitucional del derecho que nos alude, destacamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que los derechos constitucionales pueden ser renunciados, siempre y cuando se tenga presente que la validez de dicha renuncia *“dependerá de que la misma haya sido voluntaria, consciente e inteligente.”*² Asimismo, el Tribunal Supremo ha interpretado que *“[c]omo ocurre con todas las renunciaciones a los derechos constitucionales fundamentales, la renuncia debe ser clara, voluntaria, y efectuada con pleno conocimiento de causa.”*³ (Énfasis nuestro)

No obstante, lo aquí expuesto, es necesario mencionar que la Ley Núm. 70, antes citada, en su Artículo 2(b) define Agencia como *“...todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de la vigencia de esta Ley, independientemente de que le apliquen o no las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Estarán excluidas de esta definición y de la aplicación de esta Ley: (i) las corporaciones o instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionen como empresas o negocios privados con sus propios fondos; (ii) la Universidad de Puerto*

¹ Refiérase a la R. del S. 1491 de 18 de agosto de 2010, 16ta. Asamblea Legislativa, (2009-2012).

² Pueblo de Puerto Rico v. Pedro Suárez Ramos, 2004 TSPR 198, citando a Pueblo v. Medina Hernández, res. el 5 de febrero de 2003, 2003 TSPR 8; Pueblo v. Rivera Nazario, 141 D.P.R. 865 (1996).

³ UTIER, et al Vs. AEE, 149 D.P.R. 498; 99 TSPR 155

Rico; (iii) la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico; y (iv) la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.”⁴ (Énfasis nuestro)

Por otra parte, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo dispone en su Artículo 6(2), 29 L.P.R.A. sec. 151, que el alcance del término patrono será *“toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica. Incluirá aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas”*. (Énfasis nuestro)

En torno a la distinción provista, es menester señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado que *“[l]a definición de patrono adoptada en la Ley Núm. 100, supra, incluyó a aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas mas no a aquellas que no operen como negocio privado. Rivera Briceno, v. Rodríguez, supra, págs. 675-676. Hemos expuesto que ello responde a que la Ley Núm. 100, supra, tiene como objetivo principal “proteger a los empleados de la empresa privada contra todo tipo de discrimen aun cuando, por excepción, se extiende la protección a los empleados de las agencias o instrumentalidades del gobierno que operan como negocios o empresas privadas”. Rodríguez Cruz v. Padilla, 125 D.P.R. 486, 508 (1990).”*⁵ (Énfasis nuestro)

A tenor con lo aquí expuesto, reiteramos que la Ley Núm. 70, antes citada, es clara y específica en cuanto a las advertencias y lo que conlleva la participación voluntaria en el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento instituido por ésta. Así también, recalcamos que la definición de patrono de la Ley Núm. 100, antes citada, no aplica a las agencias públicas tradicionales de la Rama Ejecutiva.

Confiamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Diocelyn E. Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

⁴ Aclaremos, sin embargo, que el Artículo 22 de la Ley Núm. 70, antes citada, dispone que las Corporaciones Públicas que operan con recursos propios y las agencias excluidas por la definición del Artículo 2 (b) de la Ley, podrán implantar un programa similar al instituido por el estatuto, previa autorización de sus Juntas de Directores u Organismos Directivos y aprobado por el Administrador.

⁵ *José R. Guardiola Álvarez v. Departamento de la Familia*, 2009 TSPR 41 (175 DPR ____).