



GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 47

INFORME NEGATIVO

26 DE FEBRERO DE 2026

Actas y Récord
2025 FEB 26 P 4:30

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, luego de evaluar el P. de la C. 47, así como los memoriales y/o ponencias recibidas, comparece respetuosamente para rendir este Informe Negativo, por entender que la medida no adelanta el mejor interés público ni cumple adecuadamente con los objetivos que persigue.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 47 propone enmendar el primer párrafo del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la "Ley de Despido Injustificado", a los fines de incluir expresamente la reinstalación al empleo como remedio adicional cuando un empleado contratado por tiempo indeterminado sea despedido sin justa causa.

La medida persigue fortalecer los mecanismos de protección al trabajador, disponiendo que, además de la indemnización económica actualmente establecida, el empleado despedido injustificadamente tenga derecho a ser reinstalado en su puesto bajo las mismas condiciones laborales existentes previo al despido.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, recibió Memorial Explicativo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH).

La Ley Núm. 80 fue concebida como una legislación de carácter protector, dirigida a desalentar los despidos sin justa causa mediante la imposición de una indemnización económica al patrono. No obstante, el proponente del proyecto sostiene que dicho remedio no ha resultado suficientemente disuasivo y que, en la práctica, ha propiciado que algunos patronos opten por despedir empleados sin justa causa, asumiendo el pago de la mesada como un costo operacional.

La medida introduce un cambio sustantivo al esquema remedial vigente, al reconocer la reinstalación como derecho estatutario del trabajador afectado. Este remedio se asemeja a otros modelos de protección laboral en jurisdicciones donde la restitución del empleo constituye el remedio principal ante un despido injustificado.

Sin embargo, la Comisión reconoce que la reinstalación obligatoria puede generar retos prácticos y operacionales, particularmente en el sector privado, donde las relaciones obrero-patronales, la reorganización interna, la confianza y la dinámica laboral son factores determinantes para la continuidad de las operaciones. La imposición de este remedio podría incidir en la toma de decisiones gerenciales, en la flexibilidad operacional de los patronos y en el clima laboral dentro de los centros de trabajo.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH)
(3 de febrero de 2026)

El DTRH, en su memorial explicativo, expresó reservas sustanciales con relación al P. de la C. 47. En términos generales, el DTRH reconoció la naturaleza protectora de la Ley Núm. 80 y la importancia de salvaguardar los derechos de los trabajadores; sin embargo, advirtió que la reinstalación compulsoria como remedio automático podría resultar onerosa y de difícil implementación.

El Departamento señaló que la reinstalación no siempre es viable ni aconsejable, especialmente en aquellos casos donde la relación obrero-patronal se ha deteriorado de forma irreversible o donde han ocurrido cambios organizacionales legítimos posteriores al despido. Asimismo, planteó que la medida podría provocar un aumento en la litigación laboral y en los conflictos en los centros de trabajo, en lugar de promover la estabilidad y la paz laboral.

A juicio del DTRH, el esquema remedial actual de la Ley Núm. 80 cumple con su función compensatoria y disuasiva, y cualquier modificación al mismo debe evaluarse con cautela, considerando sus posibles efectos adversos sobre el empleo y la actividad económica.

IMPACTO FISCAL

El P. de la C. 47 no conlleva un impacto fiscal directo para el Estado, toda vez que su aplicación recae sobre las relaciones obrero-patronales en el sector privado. No obstante, reconoce que la medida podría generar un impacto económico indirecto en los patronos, particularmente en aquellos casos en que la reinstalación resulte operacionalmente compleja o incompatible con la estructura del negocio.

CONCLUSIÓN

Luego de evaluar el alcance de la medida, el análisis de política pública que la sustenta y las preocupaciones expresadas por el DTRH, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales entiende que, si bien el propósito de fortalecer la protección contra los despidos injustificados es meritorio, el remedio de reinstalación obligatoria plantea serios cuestionamientos en cuanto a su viabilidad práctica y sus posibles efectos adversos en las relaciones laborales.

La Comisión estima que el esquema actual de la Ley Núm. 80 provee un balance razonable entre la protección del trabajador y la capacidad operacional del patrono, y que cualquier alteración sustantiva a dicho balance debe considerar mecanismos alternos menos disruptivos que la reinstalación automática.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Gobierno del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, presenta ante este Cuerpo el Informe Negativo sobre el **Proyecto de la Cámara 47**, recomendando que el proyecto no sea aprobado.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 47

2 DE ENERO DE 2025

Presentado por el representante *Varela Fernández*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el primer párrafo del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, a los fines de incluir el derecho a reinstalación al puesto de un empleado, como remedio a la prohibición de despido por causa injustificada.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico, la legislación laboral ha sido considerada como una de protección social. Lo anterior se debe a que el norte inequívoco de nuestras leyes, es la justicia para todos: particularmente para aquellos que no poseen la fuerza o el poder para defender sus intereses.

En esa línea, es menester destacar que la legislación laboral regula prácticamente todo lo relacionado al trabajo: tanto en el sector público como en el privado. La intervención del gobierno mediante los estatutos que abordan el quehacer del trabajo, han sido esenciales para obtener un clima de tranquilidad y paz laboral en Puerto Rico.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, ha tenido el propósito de proteger a los trabajadores que, sin tener un contrato de trabajo por tiempo determinado, son despedidos sin justa causa. Lo anterior aplica al sector del comercio, el industrial o a cualquier tipo de negocio lícito.

Para sancionar la acción proscrita, la ley establece un pago por parte del patrono: equivalente al sueldo de un mes y una indemnización progresiva adicional. Ésta se calcula a base de una semana por cada año de servicio.

Sin embargo, dicha indemnización no ha surtido todos los efectos disuasivos, para evitar los despidos injustificados, que originalmente inspiraron la legislación. Esto, a pesar de que el patrono viene obligado a pagarla. Por el contrario, el mencionado remedio ha tenido el efecto de facilitar que los patronos despidan a los empleados sin justa causa y sin pagar la indemnización conocida como mesada.

Es por ello que esta ley se gesta a partir de la necesidad de establecer remedios más firmes y efectivos para alcanzar su propósito. Reconocerle al empleado despedido sin justa causa, el derecho al puesto que ocupó antes de ser despedido bajo las mismas condiciones laborales, no sólo es justo, sino que ofrece mayores garantías contra malas prácticas.

Esta medida no constituye un costo económico para el comercio, industria u otro tipo de negocio ya que no tendrán que hacer desembolso alguno adicional a lo contemplado estatutariamente, si cumplen con la ley.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmienda el primer párrafo del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 1. -

Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho, *además de la reinstalación en su empleo bajo las mismas condiciones que tenía antes del despido sin causa justificada*, a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

(a) ...

(b) ..."

Sección 2.-Esta ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.