Julio de 2021

Comentarios, Revisión y Ponencias sobre la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 2017

COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO
EN CONJUNTO CON
LA COMISIÓN DE DERECHO LABORAL

MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS

La Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico presidida por el Dr. Charles Zeno Santiago, ha presentado diversas ponencias ante la Asamblea Legislativa de Puerto Rico con el ánimo de ilustrarles sobre diversos aspectos de derecho o de impacto social de los proyectos ante sí. Estas ponencias, producto de un estudio minucioso, sosegado y ponderado, son escritos legales de alto valor jurídico y educativo y, por ello, la Comisión de Derecho Laboral ha creado un compendio de todas sus ponencias, que pone a la disposición de todos los abogados y abogadas de Puerto Rico y a la Sociedad Civil. Este esfuerzo es cónsono con el compromiso del Colegio de Abogados y Abogadas de puerto Rico de fomentar el pensamiento y crecimiento intelectual de todos y todas las que componen nuestro gremio.

Reconocemos el trabajo de excelencia de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR, su presidente y todos sus integrantes. Nuestro agradecimiento por su compromiso con el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico y sus aportaciones a la comunidad jurídica y al desarrollo del quehacer del derecho puertorriqueño.

f/ Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHO LABORAL

Este texto es un esfuerzo del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico junto a su Comisión de Derecho Laboral con el propósito de evaluar objetivamente las consecuencias jurídicas, social y económicas de la Ley Núm. 4-2017 conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Este tomo es una continuación de un trabajo anterior encomendado por el ex Presidente del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico Lcdo. Alejandro Torres Rivera y realizado por el Dr. Carlos Alá Santiago Rivera, editor de la obra, **Comentarios a la Reforma Laboral 2017** que contiene escritos y ponencias relacionadas con la temática de las relaciones laborales en Puerto Rico.

Deseamos destacar nuestro agradecimiento a la Lcda. Daisy Calcaño López, Presidenta de nuestro ilustre Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico por su confianza y apoyo a todos los trabajos realizados por la Comisión de Derecho Laboral durante el período 2020-2021 en las que se discutieron asuntos relacionados y pertinentes a la Reforma Laboral 2017. El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico desde su fundación el 27 de junio de 1840 ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados, abogadas, así como para la comunidad en general. Como expresamos en los diversos escritos y ponencias en este tomo es la posición del Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló sin oportunidad de una discusión objetiva y balanceada. La Ley Núm. 4 de 2017 establecía que había que hacer la Reforma Laboral del 2017 para activar nuestra economía y fomentar la creación de empleos. En su

exposición de motivos expone así “Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas”. Sin embargo no existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma Laboral del 2017.

Este tomo recoge varios artículos jurídicos de distinguidos laboristas y comisionados de la Comisión de Derecho Laboral. También incluye varias de las ponencias más importantes sometidas a la Asamblea Legislativa por la Comisión de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico bajo el liderato de su Presidenta la Lcda. Daisy Calcaño López.

En este texto se hace constar que el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico ha reiterado consistentemente a través de sus memoriales, ponencias escritas y en las vistas públicas ante la Asamblea Legislativa que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la legislatura se excedió en sus poderes constitucionales ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta pieza legislativa. La Ley Núm. 4-2017 con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

El trabajo contenido en esta obra sustenta que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4-2017 no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de

desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por todo los antes expuesto el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico en este documento desea hacer constar para la historia su posición y recomendaciones a favor de que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4-2017 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

Finalmente esperamos que esta obra cumpla con el propósito de proveer una evaluación objetiva prospectiva del estado de precariedad laboral en que se encuentran los trabajadores puertorriqueños post Reforma Laboral 2017.

f/ Charles Zeno Santiago
Presidente Comisión de Derecho Laboral CAAPR

ÍNDICE

I.	**Artículos Jurídicos sobre la Reforma Laboral 2017**	
1.	Comentarios al Capítulo I Ley Núm. 4-2017 El "grandfather clause" en la legislación laboral reciente en la que se propone la modificación de términos y condiciones de empleo de los trabajadores en el sector público y privado en Puerto Rico. Por: Lcdo. Alejandro Torres Rivera y Lcda. María E. Suárez Santos	**2**
2.	Comentarios al Capítulo II Ley Núm. 4-2017 El contrato de empleo y las normas de interpretación laboral. Por Dr. Charles Zeno Santiago	**30**
3.	Comentarios al Capítulo III Ley Núm. 4-2017 Ordenamiento jurídico laboral en Puerto Rico antes y después de la Reforma Laboral de 2017. Por Dr. Félix J. Bartolomei Rodríguez	**56**
4.	Comentarios al Capítulo IV Ley Núm. 4-2017 Comentarios sobre el Capítulo IV Flexiseguridad. Por Dr. Charles Zeno Santiago y Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez	**78**
5.	Comentarios al Capítulo V Ley Núm. 4-2017 Comentarios sobre las normas de reserva de empleo por razón de incapacidad. Por Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez	**131**
6.	Comentarios al Capítulo VI Ley Núm. 4-2017 Cambios incorporados por la Ley Núm. 4 de 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral a las leyes que prohíben el discrimen en Puerto Rico. Por: Dr. Charles Zeno Santiago	**170**
7.	Comentarios sobre la Ley Núm. 4-2017 y la pandemia Covid 19 Protecciones a los trabajadores y la obligación de los patronos durante la pandemia. Por: Dr. Charles Zeno Santiago	**200**

II. Memoriales y Ponencias del CAAPR sobre la Reforma Laboral 2017 y otros proyectos laborales

1. Ponencia del CAAPR sobre el Proyecto al Retiro Digno el P de la C 120. **231**
2. Ponencia original del CAAPR al P de la C 3 sobre la Ley Núm. 4-2017, Reforma Laboral 2017. **245**
3. Memorial explicativo y ponencia final del CAAPR al P de la C 3 armonizando todos los proyectos sometidos sobre la Ley Núm. 4-2017, Reforma Laboral 2017. **332**
4. Ponencia del CAAPR al P del S 135 que enmienda la Ley Núm. 17-1988 sobre hostigamiento sexual en el empleo. **380**
5. Ponencia del CAAPR al P del S 304 para extender derecho de maternidad a las empleadas públicas. **396**
6. Ponencia del CAAPR al P del S 91 sobre la Ley Núm. 4-2017, Reforma Laboral 2017. **399**
7. Ponencia del CAAPR al P del S 123 sobre la Ley Núm. 4-2017, Reforma Laboral 2017. **478**

I. Artículos Jurídicos Sobre la Reforma Laboral 2017

COMENTARIOS AL CAPÍTULO I DE LA LEY NÚM. 4-2017

El "grandfather clause" en la legislación laboral reciente en la que se propone la modificación de términos y condiciones de empleo de los trabajadores en el sector público y privado en Puerto Rico

Lcdo. Alejandro Torres Rivera

Lcda. María E. Suárez Santos

> *"Hoy los trabajadores peticionarios se enfrentan a una ley que menoscaba sustancialmente las obligaciones contraídas por el Estado. Además, se enfrentan a la realidad que revela el antiguo proverbio de que la cuerda triple no se corta fácilmente. En efecto, el hilo del ejecutivo, el hilo del legislativo y el hilo de una mayoría del Tribunal se han entrelazado para crear una soga que, lejos de cortarse, ha estrangulado los derechos de los empleados públicos del Gobierno de Puerto Rico."*
>
> **Opinión Disidente del Juez Asociado Estrella Martínez en *Trinidad Hernández y otros v. ELA y otros*, 2013 TSPR 073**

I. Introducción

Los esfuerzos por modificar la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico no son recientes. Durante los años 1988 y 1989, como parte de los enfoques del Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado, entidad que integraba la Cámara de Comercio y la Asociación de Industriales, se produjeron dos estudios sobre la privatización de los servicios públicos. Esta

aproximación también fue acogida en enero de 1989 por el Consejo Asesor Económico del Gobernador en un estudio sobre la privatización de los servicios públicos titulado Estrategia para el Desarrollo Económico de Puerto Rico.

A estos estudios siguieron los llamados “legajos” elaborados por el Lcdo. Aníbal Irizarry, presidente de la Cámara de Comercio, de los años noventa, proponiendo modificaciones urgentes a la legislación protectora del trabajo. Estos legajos sirvieron de marco de referencia a la contra reforma laboral que bajo la dirección de Luis Fortuño como Secretario de Desarrollo Económico bajo el gobierno de Pedro Rosselló se llevara a cabo en la segunda mitad de la década de 1990.

Los cambios llevados a cabo, inspirados por el neoliberalismo como base doctrinal no fueron suficientes a sus promotores. En años siguientes, con diferentes nombres y desde diferentes aproximaciones, los mismos sectores que impulsaron los estudios y las “reformas” en las décadas de los ochenta y noventa, continuaron insistiendo en mayores y profundos cambios a las protecciones de los trabajadores en los sectores público y privado.

Con la aprobación de la Ley Núm. 7-2009 y de la Ley Núm. 29-2017 bajo la gobernación de Luis Fortuño, se inicia el desmantelamiento de derechos y su impacto en los convenios colectivos en el sector público y el llamado al desarrollo de las Alianzas Público Privadas, una modalidad ya propuesta en los estudios de la década de 1980. Mediante la Ley Núm. 66-2014 el gobernador Alejandro García Padilla aplicó a los trabajadores de las corporaciones e instrumentalidades públicas los mismos recortes que Fortuño diseñó en su “medicina amarga” como Fase III de la Ley 7, a los trabajadores del gobierno central impactando así sus convenios colectivos.

La llegada a la gobernación de Ricardo Rosselló representó un nuevo paso adelante en la privación de derechos de la clase trabajadora y en la precarización de sus condiciones de trabajo. Con Ricardo Rosselló, mediante la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, se hizo una reforma regresiva de los derechos consignados en la legislación protectora del trabajo para el sector privado, sobrevivientes de la contra reforma de la década de 1990; mediante la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017 de los derechos establecidos bajo la Ley Núm. 184 de 2004 para los empleados públicos; se redujeron aún más los derechos negociados en los convenios colectivos vigentes para empleados de las corporaciones pública bajo la Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017 y empleados del gobierno central; y finalmente, mediante la Ley 120 de 20 de junio de 2018, se da paso a la privatización del activo principal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como corporación pública, la Autoridad de Energía Eléctrica.

En todos estos casos hubo resistencia a los cambios impuestos por parte de los trabajadores afectados y sus instrumentos de lucha, los sindicatos. Gracias a esta resistencia, en los procesos de aprobación de estas leyes, la presión generada por los sindicatos en el sector público, en las corporaciones e instrumentalidades públicas, en los sindicatos del sector privado y en otros amplios sectores del país, se introdujeron cambios y modificaciones en los proyectos de ley dirigidos a proteger los derechos de quienes a la fecha de vigencia de las nuevas leyes tuvieran ya derechos y condiciones de trabajo superiores a las establecidas por las nuevas leyes. Estas disposiciones se conocen como “grandfather clauses”.

De acuerdo con la definición que nos provee de “grandfather clause” el Black’s Law Dictionary, Quinta Edición, 1979, se trata de:

> "Provision in a new law or regulation exempting those already in or a part of the existing system which is being regulated. An exemption to a restriction that allows all those already doing something to continue doing it even if they will be stopped by the new restriction. A clause introduced into several constitutions of the southern states, limiting the right to vote to those who can read and write any article of the constitution of the United States, and have worked or been regularly employed in some lawful employment the greater part of the year next preceding the time the offer to register unless prevented from labor or ability to read or write by physical disability, or who own property assessed at three hundred dollars upon the taxes have been paid; but excepting those who served in the army or navy of the United States or in the Confederated States in time of war, their lawful descendants in every degree, and persona of good character who understand the duties and obligations of citizenship under a republican form of government."

En el Diccionario de Términos Jurídicos de Ignacio Rivera, de manera más sencilla, figura la definición como "derechos ya adquiridos".

Lo anterior es congruente con las disposiciones del Artículo 3 del Código Civil vigente, 31 LPRA 3 a la fecha de aprobación de las leyes número 4-2017; 8-2017 y 120-2018, el cual indica:

> "Las leyes no tendrán efecto retroactivo, sino dispusieren expresamente lo contrario. En ningún caso podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior".

Así ha sido reiterado por el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico cuando se expresa que el efecto retroactivo de una Ley sólo se da por vía de excepción y requiere del legislador una expresión clara en la ley en cuestión. *Vázquez v. Morales,* 114 DPR 822 (1983).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Domínguez Castro v. Gobierno del ELA,* 178 DPR 1 (2010), interpretando la ley Núm. 7-2009 donde se decreta un estado de emergencia fiscal en el gobierno de Puerto Rico y donde se dejan sin efecto determinados acuerdos negociados en los convenios colectivos, expresó:

> "…cuando el Estado modifica sus propias obligaciones, el escrutinio judicial es más cuidadoso…es más severo…eso no significa que hay una prohibición absoluta que impida el poder de reglamentación del Estado en beneficio del interés público… [La] función del foro judicial…consiste en establecer un balance entre el poder del Estado (pólice power) para salvaguardar el bienestar y la seguridad de la ciudadanía y el interés de proteger las relaciones contractuales."

Al evaluar el alcance de la modificación de obligaciones contractuales, como son en este caso el contrato de empleo, el Tribunal también indica que deberá dirimirse "si la modificación además de razonable, es necesaria para adelantar ese propósito gubernamental importante. Si la modificación es razonable y necesaria para adelantar el interés público, sostendremos la validez de la ley impugnada." El Tribunal dispuso, además, que cuando tal legislación sea "en respuesta a una situación de emergencia", su aplicación habrá de ser "temporal o transitoria." Este no es el caso con la Ley Núm. 4-2017, primero porque no es una ley de emergencia, segundo porque no aplica al sector gubernamental y tercero, porque de su propia redacción se desprende la

preservación de los derechos adquiridos de empleados contratados con anterioridad a su vigencia el 26 de enero de 2017.

A pesar de lo antes indicado, a raíz de la aprobación de las Leyes Núm. 4-2017 y Núm. 8-2017, ha surgido una discusión relacionada con el contenido y alcance de las secciones en dichas leyes conteniendo lo que conocemos como “grandfather clause”. Su lógica, como indicamos, era resguardar aquellos derechos que tenían los empleados a fecha en que entraron en vigencias las referidas leyes. En ese sentido, salvo que las nuevas leyes expresamente dispusieran lo contrario, los derechos adquiridos se conservaban para aquellos que ya, a la fecha de la aprobación de las leyes, disfrutaban de ciertos derechos y protecciones.

Hay también otras disposiciones análogas en otras leyes relacionadas al resguardo de derechos de empleados activos en la eventualidad de que se produzcan procesos de privatización de servicios que hoy están en manos del gobierno de Puerto Rico a través de sus corporaciones públicas, como es el caso de la Autoridad de Energía Eléctrica y sus empleados cubiertos por convenios colectivos.

En presente artículo comentamos estos casos y evaluamos tales cláusulas, incluyendo las posiciones sostenidas por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ante situaciones como es el caso de las contempladas por la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017.

II. La *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Núm. 4 de 26 de enero de 2017:

La Ley 4 de 26 de enero de 2017, en su Artículo 1. 2, señala lo siguiente:

> "Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto en los Artículos de ésta. (Énfasis suplido)

Un examen de la Ley Núm. 379-1948, según quedó enmendada por la Ley Núm. 4- 2017, dispone en su Artículo 6 lo siguiente:

"Artículo 6:

Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:

(a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. **Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" preservarán los mismos."** (Énfasis suplido)[1]

Una lectura desapasionada de ambos textos refleja que fue la intención del legislador disponer que aquellos empleados que disfrutaran a la fecha de vigencia de la referida Ley Núm. 4-2017 de beneficios superiores, no perdieran los mismos. Así se desprende de lo señalado por el

[1] Así figura la redacción en la Ley 379-1948, según enmendada que aparece en la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y en la página electrónica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Honorable Ángel R. Peña Ramírez durante la discusión en la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Proyecto de Ley que desemboca en la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De una lectura de la página 108 del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes de Puerto Rico surge con total claridad que la intención legislativa de la Ley 4-2017 fue que las enmiendas propuestas a la legislación laboral vigente a la fecha de su aprobación el 26 de enero de dicho año, fueran prospectivas. Fue también la intención de la Ley que los derechos y beneficios de los empleados contratados con anterioridad a su vigencia no fueran afectados. En dicho proceso el representante Peña Ramírez, en su condición de Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, dejó establecido en el debate legislativo lo siguiente:

> "Esta medida, señor Presidente y compañeros, es una de creación de empleo. Es una que permite ese respiro a ese inversionista para que venga aquí y vea a Puerto Rico como un lugar de inversión, de creación de empleo, de negocio para que así nuevos empleos pueda ser creados y nueva gente pueda estar accesando a lo que es su primer u otros empleados. **Esos ajustes que habla la medida, son todos prospectivos, aquí se garantizan lo que conocemos como un grandfather clause, lo que es los derechos adquiridos por los empleados existentes. Por tanto, las modificaciones que hacemos para flexibilizar esa relación de trabajo y contractual se hacen prospectivas** para garantizar que se creen nuevos empleos, que son empleos que ahora mismo no tenemos...". Diario de Sesiones del 14 de enero de 2017 Núm. 6, págs. 108. (Énfasis suplido).

A pesar del claro mensaje del contenido de la Ley Núm. 4-2017 y de la intención legislativa que le acompaña, el reclamo de algunos patronos al presente, en situaciones en que existe o no existe un Convenio Colectivo, es pretender que la Unión o el empleado en su carácter personal,

ceda en sus derechos adquiridos en beneficio del interés de la empresa y en claro perjuicio de los beneficios de los cuales gozan aquellos empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017; es decir, que renuncien a aquellos beneficios superiores a los que, de aprobarse el cambio propuesto, devengarían a partir de la firma de un nuevo Convenio Colectivo o la revisión de sus contratos de empleo.

Ciertamente la demanda de un patrono en la mesa de negociación al negociar un convenio colectivo con un sindicato, no es en sí misma ilegal si la propuesta es materia de negociación prospectiva entre el patrono y el sindicato para empleados reclutados a partir de 26 de enero de 2017; o si a partir de la vigencia de un nuevo Convenio Colectivo se negocia para todos los empleados la implantación de lo dispuesto en la Ley 4-2017. Lo que sucede es que tal renuncia no puede ser forzada por el patrono si la Unión o el empleado no consciente el cambio.

Me parece, además, que acordar durante la vigencia de un convenio colectivo o contrato individual de trabajo de un cambio en los derechos adquiridos bajo leyes anteriores, sin que de alguna manera se establezca la anuencia del empleado a tales cambios, podría generar, en el caso de aquellos contratados antes del 26 de enero de 2017 que no consientan en el cambio de las condiciones de trabajo, una causa de acción contra el sindicato, alegando la pérdida de beneficios y la afectación en sus derechos como resultado de la implantación retroactiva de las nuevas condiciones de trabajo conforme a la Ley Núm. 4-2017.

De acuerdo con colegas que representan patronos, señalan que, salvo que la nueva Ley Núm. 4-2017 indique que prevalecen los derechos anteriores a su vigencia, su interpretación es que los cambios introducidos por la Ley Núm. 4-2017 operan y aplican a todos los empleados contratados, independientemente fueran contratados antes o después del 26 de enero de 2017.

Nuestra posición es distinta. Afirmamos que para que los cambios que trae la Ley Núm. 4-2017 puedan tener un efecto retroactivo en los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, la letra de la Ley tiene que expresamente consignarlo, ya que de lo contario, se derrotaría el principio establecido por el legislador en el Artículo 1.2 de la Ley 4-2017, o del 6 (a) de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada. De lo contrario sería una modificación unilateral en el contrato de trabajo que tendría como efecto eliminar dichas disposiciones legales que vienen a configurar un "grandfather clause" en dicha legislación.

Uno de los cambios que introduce la Ley Núm. 4-2017 en su Artículo 4 (a) es el concerniente a "jornada de trabajo diario" donde se modifica su definición. En lugar de referirse a 8 horas de trabajo dentro de un período consecutivo de 24 horas, se define como ocho horas de trabajo dentro de un "día calendario". Este cambio, favorece al patrono eliminando su obligación de pago de tiempo extraordinario cuando el empleado no puede disfrutar de al menos 12 horas de descanso entre una jornada de trabajo diaria y otra, permitiendo que sobre la base del cambio de un día calendario a otro, no aplique el pago de tiempo extra en exceso de la jornada de ocho horas diarias.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Procuradora del Trabajo, Lcda. Naihomy Álamo Rivera, emitió con fecha de 28 de junio de 2017, la Consulta Núm. 15824. En ésta, la Lcda. Álamo Rivera responde a una consulta hecha por una Técnica de Salud Mental que con anterioridad a la vigencia de la Ley 4-2017 trabajaba en un hospital donde, si no disfrutaba 16 horas de descanso entre un día de trabajo y otro, las primeras 4 horas de un turno siguiente se le pagaban a tiempo doble. La empleada presenta su consulta a partir de una situación en la cual un día 23 de marzo trabajó un turno de 3:00 p.m. a 11:30 p.m.; mientras al día siguiente trabajó se

le requirió comenzar a trabajar de 7:00 a.m. a 3:30 p.m. Señala la empleada que cuando entró a trabajar al turno del viernes, le pidió al supervisor la hoja para llenar las 4 horas con paga a tiempo doble a lo que el supervisor le indicó que eso ya no se hacía. En el Departamento de Recursos Humanos del patrono, una vez ella recurrió de lo que indicó su supervisor, se le señaló que la razón para no pagar las 4 horas en tiempo extraordinario era como resultado de la Reforma Laboral de la Ley Núm. 4-2017.

Indica la Procuradora en la Consulta que conforme al Artículo 2 de la Ley 379-1948, ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria y cuarenta (40) la jornada semanal, por lo que "son horas regulares de trabajo las ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo." Continúa señalando la Procuradora que conforme al Artículo 3.1 de la Ley Núm. 4-2017, se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379-1948 definiendo "horas extra de trabajo" para indicar, en lo pertinente a la controversia, qué son horas extras las trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias "**durante cualquier día calendario**." (Énfasis en el original)

Indica también que la referida Ley 4-2017 enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379-1948 a los fines de disponer que "el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito con un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.

En ningún lugar de la redacción de la referida Consulta, se indica que lo allí dispuesto aplica a empleados reclutados antes de la vigencia de la nueva Ley 4-2017, que a la fecha de su vigencia devengaban derechos "a beneficios superiores contratados previo a la vigencia" de la

referida Ley Núm. 4-2017. **En tal sentido, lo allí indicado en la Ley no altera para tales empleados los beneficios anteriores superiores que disfrutaban.**

Si bien en su nota al calce número 2, la Consulta menciona que las disposiciones de la Ley Núm. 379-1948, en su Artículo 13 (a), no son de aplicación a empleados administradores, ejecutivos y profesionales; de otro lado, el Artículo 13 (j) indica que **sí cubriría en este caso a empleados profesionales cuando el Convenio Colectivo establezca que son de aplicación de la Ley a las partes**, en particular "todas las disposiciones sobre horas extras".

La Consulta de la Procuradora explica el cambio en cuanto a día de trabajo de la Ley Núm. 4-2017 tal como figura hoy en el texto de la Ley Núm. 379-1948. Precisa que en "ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01 a.m. del lunes de cada semana" y que un día calendario, "comienza a las 12:01 de la mañana del día natural y termina a las 12:00 de la medianoche". Sin embargo, también añade que "como regla general, si un empleado trabaja más de ocho horas entre las 12:01 de la mañana y las 12:00 de la medianoche, las horas en exceso se pagarán como horas extras de trabajo."

Si bien mediante una Nota al Calce la Consulta indica que puede haber situaciones en las cuales el exceso de ocho horas no será considerado horas extra, nos refiere al Artículo 6, Incisos (b) al (f) de la Ley Núm. 379-1948. La Nota al Calce no incluye referencias a la disposición antes citada del Artículo 1 (a), que es precisamente donde se señala que los empleados que trabajaban ya a la fecha de aprobación de la Ley 4-2017, preservarán como derecho, los beneficios superiores contratados previo a la vigencia de dicha Ley.

La Procuradora, sin embargo, indica que al examinar la nueva legislación "debemos evaluar individualmente el contenido de cada artículo de la Ley 4-2017 para saber si le aplica tanto a los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta ley, como a los contratados posteriormente". De ahí pasa a señalar que el Artículo 4 de la Ley Núm. 379-1948, según enmendado, "no restringe su aplicación a empleados contratados con posterioridad a la vigencia de la Ley 4-2017. Por lo tanto, la definición de lo que será considerado horas extra de trabajo aplica a **todos** los empleados." (Énfasis en el original). Sin embargo tal redacción a la cual hace referencia, en tales términos de "todos", no aparece en ninguna parte del referido Artículo.

Lo que sí se refleja en la redacción es el señalamiento a los efectos de que, en lo concerniente a la paga de horas extras, la misma será "**no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para horas regulares", sujeto a la disposición en su Artículo 1.2 a los efectos de "que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, preservarán los mismos."**

Finalmente, la Consulta de la Procuradora reconoce que solo en casos donde el patrono notifica un ciclo alterno, es que patrono tiene que conceder al menos ocho horas de descanso. Sin embargo, esta disposición tampoco en forma alguna afecta el "derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia" de la Ley 4-2017, por lo que un patrono no podría aplicar dicha disposición a empleados contratados antes del 26 de enero de 2017 en tanto el propio Artículo 1.2 obliga a preservar los derechos de tales empleados.

De manera interesante, hay una comunicación suscrita por el Lcdo. Carlos Saavedra Gutiérrez de 25 de enero de 2019 en su calidad de Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Hon. Thomas Rivera Schatz, entonces Presidente

Senado y al Hon. Carlos Méndez Núñez, entonces Presidente Cámara de Representantes, acompañando un documento titulado *Informe sobre implementación de Ley 4-2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*". Allí, el Lcdo. Saavedra Gutiérrez hace referencia a otra Consulta posterior de la Procuradora, la Número 15832 de 23 de julio de 2018, donde expresa:

> "Presentamos nuestra interpretación de los términos prescriptivos conforme a las enmiendas incorporadas por los Artículos 3.21 y 4.13 de la Ley 4-2017. A esos fines, **concluimos que una reclamación de salarios que surgió antes de la vigencia de la Ley 4-2017, pero que no se realizó, extrajudicial o judicialmente, hasta después del 26 de enero de 2017, está sujeta al término prescriptivo de tres (3) años, según disponía la Ley 180- 1998, *"Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico"*, antes de ser enmendada por la Ley 4-2017.** Por otro lado, en aras determinar qué término es aplicable (un año o tres años) para una reclamación de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *"Ley de Indemnización por Despido sin justa Causa"*, es meritorio determinar cuando ocurrió el despido ya que el estatuto señala por sus propios términos que las acciones prescribirán por el mero transcurso del tiempo a partir de la fecha del despido". (Énfasis suplido)

Como puede verse, del contenido del Informe, se desprende que los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017 retienen los derechos que eran reconocidos bajo las leyes anteriores a las modificaciones que introduce la Ley Núm. 4-2017 en ellas.

Hemos revisado también con detenimiento las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral en Puerto Rico, Primera Edición (2019),* de fecha 8 de mayo de 2018, emitidas por el Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, como Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. En el examen realizado procuramos localizar la fuente en la que se basa la Lcda. Álamo Rivera como Procuradora para afirmar que las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017 aplican, salvo que se disponga en contrario, a empleados contratados antes de la vigencia de la referida ley. Lo que indican las *Guías,* en nuestra opinión, resulta contrario a su punto de vista en la Consulta antes mencionada. Veamos una vez más.

En las *Guías para la interpretación de la Legislación Laboral en Puerto Rico* se expresa en su Capítulo 2, lo siguiente:

> "La Ley 4-2017, en su Artículo 1. 2, dispone que 'aquellos empleados **contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto expresamente en las secciones de [e]sta". Como se puede apreciar, **esta cláusula general de reserva de derechos (*grandfather clause*) provee expresamente una salvaguarda para los derechos laborales que percibían aquellos empleados contratados previo a su vigencia**, según dispone a lo largo de las enmiendas que introdujo la legislación. En otras palabras, no basta señalar que un trabajador contratado antes del 26 de enero de 2017 para establecer que no hubo cambio alguno en la relación laboral con su patrono, pues resulta necesario evaluar la redacción de la disposición estatutaria específica en controversia. Lo que sí nos permite establecer el Artículo 1.2 de la Ley 4-2017, **es la intención general de la Asamblea Legislativa de no afectar derechos preexistentes de la clase trabajadora**

en favor de flexibilizar las relaciones laborales de aquellas personas que, al momento de su adopción, no tuvieran empleo, por lo que en cuanto a ese primer grupo, no existe una variación de derechos laborales *per se.*

Ahora bien, aunque la norma general implica una reserva de derechos laborales, **existen limitadas instancias en las que se varió la norma que regula o concede derechos para todos los empleados, *independientemente* de su fecha de contratación**. Esto es, que los patronos no están obligados a establecer sistemas paralelos de **beneficios marginales**[2] laborales para aquellos empleados contratados **antes** del 26 de enero de 2017 y para aquellos empleados contratados **a partir** del 26 de enero de 2017, por lo que es lícito que los patronos utilicen como referente los parámetros contenidos en la legislación laboral, según enmendada.

En aras de poder analizar **si una situación particular está incluida en los cambios prospectivos o si, por el contrario, se trata de una disposición que cobija a todos los empleados** de un patrono, **se tendrá que examinar cuidadosamente el texto y la intención de cada artículo** de la ley enmendada en particular. El ejemplo más claro de un cambio general de este tipo son las enmiendas introducidas al Artículo 6 (a) de la Ley 180-1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico* (Ley 180-1998), que denotan que todo empleado al que le apliquen sus disposiciones deberá laborar ciento treinta (130) horas mensuales, independientemente de su fecha de contratación, para ser acreedor – por ley—a la acumulación de licencias por

[2] Nótese que el pago de compensación extraordinaria por trabajos realizados en exceso de la jornada diaria o semanal de trabajo nunca ha sido considerado como un "beneficio marginal". En el caso particular de la jornada diaria, además de lo dispuesto en la Ley Núm. 379-1948, hay que atender lo dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 16.

vacaciones y enfermedad. Nótese, la calificación *por ley*, ya que, como sabemos, la legislación protectora del trabajo únicamente impone garantías mínimas sobre las relaciones laborales sin que impida a un patrono que conceda mayores derechos a sus trabajadores. Después de todo, en el mundo competitivo actual, los patronos que deseen reclutar y retener talento establecerán un paquete de compensación atractivo para esos fines…" (Énfasis suplido)

Esta interpretación se reafirma en las *Guías* una vez más, a la página 24, cuando expresa:

"Como explicamos en el Capítulo 2 de estas *Guías*, el **Artículo 1.2 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que "los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta". Por consiguiente, **para poder determinar si las disposiciones de la Ley 4-2017 tienen una aplicación retroactiva o prospectiva, será necesario acudir en cada articulado por separado y conocer la intención del legislador**. A modo de ejemplo, tanto el Artículo 5(a) de la Ley Núm. 379, según enmendado por el Artículo 3.3 (a) de la Ley 4-2017 (**pago de horas extras**), como el Artículo 5 (b) de la Ley Núm. 180-1998, según enmendado por el Artículo 3,18 (b) de la Ley 4-2017 (**tasas de acumulación mensual** de licencia por vacaciones y enfermedad, **disponen para su aplicación prospectiva porque expresamente preservan los derechos de aquellos empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017.** En ese sentido, aplicarán las nuevas disposiciones sobre pago de horas extras y tasas de acumulación de licencia por vacaciones a todos aquellos **empleados que inicien su relación laboral** con la CST a partir de la vigencia de la Ley 4-

2017, con independencia del momento en que fueron ubicados o asignados en Compañías Clientes…" (Énfasis suplido)

Igual interpretación la encontramos en el **Artículo 2.18 donde, como se indica a la página 38 de las *Guías*, "reitera la política que permea toda la Ley 4-2017 de no afectar aquellos derechos que haya adquirido cada trabajador de manera individual, salvo de disponga expresamente lo contrario"**, ello en referencia a los términos de prescripción de las causas de acción.

En lo concerniente a las disposiciones de la Ley Núm. 289-1946 reglamentando **el período de descanso durante el séptimo día de la semana de trabajo**, las *Guías* también expresan, a la página 62, que en el caso de aquellos trabajadores contratados antes de la vigencia de la referida Ley, estos "preservarán el derecho a recibir el tipo de salario que disponía la Ley Núm. 289 previo a su más reciente enmienda."

De la misma manera, a la página 72 de las *Guías*, en lo concerniente a **licencias de enfermedad y vacaciones**, se dispone que los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, "conservarán el mínimo de acumulación que disponía la Ley Núm. 180-1998, previo a las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017".

La Ley 4-2017, sin embargo, establece una nueva hermenéutica para la interpretación de la legislación protectora del trabajo. Esta cambia las reglas de juego que hasta su aprobación se tenía en Puerto Rico en determinados casos. Por ejemplo, previo a su aprobación, se había resuelto en Beauchamp v. *Holsum Baker's of P.R.* 116 DPR 522 (1985), que la legislación protectora del trabajo es de carácter reparador, por lo que toda duda en cuanto a la protección del derecho del

trabajador, debe resolverse de manera favorable a este. Ahora, según nos indica las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral*, "cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por 'lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y costumbres del comercio generalmente observadas." Señala a tales efectos que los tribunales deberán reconocer "las políticas o reglas establecidas por el patrono, si este se reserva la discreción para interpretarlas…salvo que se trate de una interpretación arbitraria, caprichosa o contraria a una ley especial." La nueva normativa impone, además, que los tribunales deberán "respetar la facultad del patrono de imponer normas internas para asegurar la buena y ordenada macha de su negocio."

En la Sentencia del Honorable Tribunal de Apelaciones, en *Joel Jiménez Santiago v. Clorox Comercial Company* de 12 de abril de 2019, Caso Núm. KLCE 201900127, el Tribunal tuvo la oportunidad de hacer una interpretación relacionada con la retroactividad de la aplicación de la nueva disposición contenida en la Ley Núm. 4-2017 relativa al término de prescripción dispuesto he dicho estatuto frente al término anterior contemplado en la Ley Núm. 80-1976 como término de prescripción en tal tipo de reclamaciones por despido injustificado. En dicho caso, el patrono demandado solicitó la revocación de una determinación del Tribunal de Primera Instancia a los efectos de que no era aplicable la defensa de prescripción levantada por la empresa demandada al amparo de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral a las causas de acción iniciadas por el demandante. La empresa alegó que la causa de acción había sido instada, sin que se hubiera dado una interrupción al término de prescripción de un año luego del despido.

Citando el artículo 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, el Tribunal indica que según se desprende del mismo, "el análisis de si se mantienen o no vigentes los derechos y beneficios que los empleado contratados tenían previamente a la vigencia de la Ley 4, **está condicionado a llevar a cabo un examen de cada Artículo de la Ley 4 para conocer si se hizo alguna expresión a ello"** (Énfasis en el original de la Sentencia)**,** lo anterior tomando en consideración que la última oración de dicho Artículo 1.2 señala al final la frase "según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta." Indica el Tribunal que uno de los artículos que cambia la Ley Núm. 4-2017 es el 4.13, el cual enmienda el término prescriptivo de la Ley Núm. 80-1976 contenido en su Artículo 12, de tres años a un año.

Indica el Tribunal en lo relacionado al término prescriptivo, lo siguiente:

> "Como vemos, el término prescriptivo de 1 año aplica a las reclamaciones de **despido posterior a la aprobación de la vigencia de la Ley,** es decir, al 26 de enero de 2017, mientras que las reclamaciones por **despidos realizados previo al 26 de enero de 2017 quedarían sujetas al término prescriptivo de 3 años, vigente hasta este momento.** Ciertamente, el punto de partida del término prescriptivo que el legislador designó es el concerniente **al despido.** En este sentido, nada expresa con respecto a la conservación **de dicho término prescriptivo a los anteriormente contratados al 26 de enero de 2017, sino específicamente este se hace únicamente extensivo a los anteriormente despedidos al 26 de enero de 2017.** (Énfasis en el original de la Sentencia)

Como vemos, aquí el Tribunal resguarda el derecho de los <u>despedidos antes de entrar en vigor la Ley</u> a beneficiarse de un término prescriptivo de tres (3) años, no en función de cuándo fueron contratados, sino en función de cuándo fueron despedidos; o dicho de otro modo, quien

tenía a su favor un término de prescripción de tres años porque fue contratado antes de la vigencia de la Leu Núm. 4-2017 no entabló su causa de acción dentro del término de la vigencia que disponía la Ley Núm. 80-1976, ahora, bajo la Ley Núm. 4-2017, el término de prescripción que tendría es de un año, por lo que si el año ha transcurrido, habría perdido su causa de acción.

Indica el Tribunal en su Sentencia:

> "Lo anterior enfatiza el Artículo 2.18 de la Ley 4, 29 LPRA sec. 122q que indica sobre prescripción lo siguiente:
>
> > 'Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, **prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. <u>No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo e ordenamiento anterior aplicable</u>." (Énfasis en el original de la Sentencia)**

Tomando como punto de partida lo que antes hemos señalado, nos reiteramos en que el patrono no puede pretender aplicar o imponer de manera retroactiva, **salvo que la Ley expresamente disponga tal derecho,** lo dispuesto en la Ley 4-2017 a aquellos empleados que fueron contratados antes del 26 de enero de 2017.

III. La *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017

Esta Ley modifica la anterior *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,* Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004. Siguiendo un patrón similar desde el punto de vista de categorías de empleados públicos, manteniendo el concepto de empleados de carrera y empleados de confianza, manteniendo el principio de mérito otras disposiciones relativas a beneficios marginales, etc. la nueva ley incorpora el concepto de empleado único del gobierno de Puerto Rico. En virtud del mismo, los empleados públicos pasan a ser, de empleados de sus respectivas agencias, a empleados del gobierno de Puerto Rico.

La nueva legislación dispone cambios en cuanto a empleados contratados a partir de la vigencia de la nueva Ley en lo relacionado con beneficios marginales, licencias, acumulaciones y días feriados. Se puede indicar que la Ley Núm. 8-2017 al igual que la Ley Núm. 184-2004 aplica a los empleados públicos, entre otros aspectos, en las áreas relacionadas al principio de mérito, retribución, categorías de empleado, beneficios marginales, jornada de trabajo, y compensación extraordinaria.

La Ley Núm. 8-2017 contiene también una "grandfather clause". Así, en su Artículo 12, *Status de los empleados a la vigencia de esta Ley*, en su Inciso 2, dispone lo siguiente:

> "Los empleados que a la vigencia de esta Ley estén prestando servicios en agencia que constituyen Administradores Individuales en puestos comprendidos en el servicio de carrera o en el servicio de confianza, conforma a las disposiciones de la Ley 184-2004,

según enmendada, o de leyes especiales, **conservarán todos los derechos adquiridos, incluyendo los beneficios marginales, conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables, siempre que los mismos no sean incompatibles con las disposiciones de esta Ley y de la Ley 26-2017**, conocida como 'Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, y estarán sujetos a los mismos deberes y prohibiciones." (Énfasis suplido)

Como puede verse, en la Ley Núm. 8-2017 se parte de la premisa de que, salvo que la Ley disponga otra cosa, los derechos adquiridos por los empleados que estaban trabajando a la fecha de la aprobación de la Ley se mantienen, salvo que estén en conflicto con la propia Ley 8-2017, o con la Ley de Cumplimiento del Plan Fiscal, Ley Núm. 26-2007. Es decir, contrario a la interpretación que se pretende dar por sectores patronales a la Ley Núm. 4-2017, a los efectos de que salvo que expresamente se prohíba por la propia Ley, sí es aplicable retroactivamente a los empleados que se encontraban trabajando a la fecha de su efectividad, los nuevos cambios o modificaciones les serían aplicables. Se trata de una aproximación distinta a lo que es la interpretación de una "grandfather clause". Se invierte el principio de que la regla general es la protección de los derechos adquiridos, salvo que la propia Ley disponga lo contrario. Por ello insistimos en la interpretación que debe dársele a la Sección 2.1 de la referida Ley Núm. 4-2017 es la de reconocer los derechos ya adquiridos por aquellos empleados contratados previo al 4 de febrero de 2017.

IV. La *Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico*, Ley Núm. 120 de 20 de junio de 2018

Esta Ley tiene como marco de referencia autorizar la venta, disposición o transferencia de los activos, operaciones y funciones de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico al sector privado utilizando como marco legal adicional la Ley Núm. 29-2009 sobre Alianzas Público Privadas. Es un dato de conocimiento público, las negociaciones llevadas a cabo para transferir a la empresa LUMA Energy y sus subsidiarias o afiliadas, la venta de las operaciones de transmisión y distribución; comercialización y generación de la AEE.

En su Sección 15 de la Ley 120-2018 dispone también una salvaguarda a manera de "grandfather clause" para los empleados que laboren en la agencia cuando tal evento de venta, disposición y transferencia ocurra. Allí se dispone:

> "Los empleados de la AEE han sido claves en el restablecimiento del sistema eléctrico tras el paso del huracán María. Su conocimiento del sistema es imprescindible para asegurar el éxito de su transformación. Las **disposiciones de esta Ley y cualquier Contrato de Alianza o Venta o privatización** que se lleve a cabo en la AEE de conformidad con esta Ley, **no podrán ser utilizadas por el Gobierno de Puerto Rico como fundamento para el despido de ningún empleado con un puesto regular**. El personal que compone la AEE que **opte por permanecer** en el **Gobierno** de Puerto Rico será **asignado de conformidad con los estatutos, reglamentos y normas administrativas aplicables** a los mismos. De igual forma, la AEE y el Gobierno de Puerto Rico podrán diseñar y ofrecer **planes de transición o renuncias incentivadas**.

…

Los empleados regulares de la AEE que **no pasen a trabajar para los Contratantes retendrán sus plazas, o serán transferidos a otras plazas dentro de la AEE u otras Entidades Gubernamentales.** A estos efectos, la AEE en conjunto con la OATRH realizará un estudio para identificar las plazas compatibles con la preparación de los empleados de la AEE, o en su defecto, establecerá planes de readiestramiento para ubicar a los empleados que no pasen a trabajar para los Contratantes de conformidad con lo establecido en la Ley 8-2017.

A todos los **empleados que como resultado de esta Ley sean transferidos bajo el concepto de movilidad** a otra entidad gubernamental o pasen a ser empleados del o los Contratantes, de las Transacciones de la AEE, **conservarán todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos que les sean aplicables, así como los privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo** establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de esta Ley y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley 26-2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal". **Ningún empleado regular de la AEE quedará sin empleo ni perderá beneficios como resultado de las Transacciones de la AEE.**" (Énfasis suplido)

Lo anterior supone, en lo concerniente al contrato que se viene discutiendo de LUMA:

(a) La privatización no permite al gobierno despedir empleados regulares, sí permite despido de empleados de emergencia y temporeros;

(b) Si empleado regular opta por quedarse en el Gobierno será asignado conforme leyes, reglamentos o normas administrativas que les apliquen, incluyendo la movilidad de la Ley Núm. 8-2017;

(c) La AEE puede diseñar planes transición y renuncias incentivadas;

(d) Empleados que no pasen a trabajar con privatizador retienen sus plazas, o serán transferidos a otras plazas en la AEE o en otras Entidades;

(e) La AEE y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del gobierno de Puerto Rico (OATRH), realizarán un estudio para identificar plazas compatibles o planes de readiestramiento;

(f) Los empleados que sean transferidos a privatizador o pasen a otra Entidad conservarán derechos adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos aplicables; así como privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecido por Ley antes de la aprobación de la Ley 26-2017;

(g) Ningún empleado regular de la AEE quedará sin empleo ni perderá beneficios como resultado de la privatización.

Si analizamos las disposiciones en estas tres leyes, vemos que la manera en que se redactó la protección de los derechos adquiridos a manera de "grandfather clause" en esta Ley Núm. 120-2018, ofrece mayores garantías de protección, dada sus especificaciones, a los trabajadores activos al momento de implantarse los cambios o las decisiones que afecten sus contratos de empleo de cara al futuro. Uno de los factores que contribuyó a que así fuera es el intenso trabajo de cabildeo

llevado a cabo por los propios empleados y sus sindicatos, particularmente la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) en el proceso de aprobación de la mencionada Ley Núm. 120-2018.

V. Conclusión

Recientemente en este mes de enero de 2021, con el inicio de una nueva Legislatura y con una composición distinta en los integrantes de la Asamblea Legislativa, se han presentado cinco (5) proyectos de Ley[3] que de alguna manera inciden en proponer modificaciones al estado normativo creado por la Ley Núm. 4-2017. Las propuestas van de modificaciones en algunas disposiciones hasta la derogación total del estatuto. Creemos firmemente que el estado normativo en el ámbito de lo establecido por esta Ley debe ser revertido a estado normativo prevaleciente previo a su aprobación. De otro lado, en lo que corresponde a unos limitados cambios progresivos en la Ley Núm. 4-2017, cambios que mejoran el estado normativo anterior, como por ejemplo, aquellos contenidos en el Artículo 3-29 relativos al Período de Lactancia o extracción de leche materna, estos deben ser incorporados por vía independiente en la Legislación Laboral prospectiva en Puerto Rico.

Ciertamente podríamos pensar que la reversión total de la Ley Núm. 4-2017 representa un reto y un desafío a fuerzas contrarias a la propuesta de derogar la misma. Sin embargo, en lo que compete al tema del presente ensayo, valdría la pena, independientemente se proponga la derogación total o parcial de esta Ley, se adelante un criterio legislativo que propenda a dejar claramente establecida la política pública perseguida por el "grandfather clause" de estas leyes

[3] Los proyectos radicados son P. del S. 91 de 4 de enero de 2021; P. del S. 123 de 11 de enero de 2021; P. de la C. 3 de 4 de enero de 2021; P. de la C. 112 de 4 de enero de 2021 y P. de la C. 360 de 11 de enero de 2021.

discutidas. Con ello se lograría el propósito de que no haya la menor duda, para empleados y patronos, que en el caso de aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, del 4 de febrero de 2017 o de cualquier cambio futuro que ocurra en el carácter público de la Autoridad de Energía Eléctrica, bajo las leyes mencionadas, no perderán los derechos adquiridos bajo la ley, bajo sus convenios colectivos o bajo sus contratos individuales de trabajo.

COMENTARIOS AL CAPÍTULO II DE LA LEY NÚM. 4-2017

EL CONTRATO DE EMPLEO Y LAS NORMAS DE INTERPRETACIÓN LABORAL

Por: Dr. Charles Zeno Santiago

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. De esta manera fue alejándose del *employment at will* establecido en Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece "que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción recurso judicial contra su ex patrono.[4] Incluso, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada.[5]

Sin embargo, en el año 2017 la Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales.[6] Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico.[7] Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo

---

[4] *Roberts v. USO, 145 DPR 58 (1998); Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc., 135 D.P.R. 500, 505-506 (1994).*
[5] 29 L.P.R.A. Sec. 185 a et seq.
[6] 29 L.P.R.A. 121 et seq.
[7] Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.[8]

Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas.[9] La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%).[10] La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%).[11]

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas

---

[8] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, diciembre de 2020.
[9] Id.
[10] Id. en la pág. 3
[11] Id.

vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009.[12]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial.[13]

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Desde principios del siglo XX, y como secuela de la aparición de las organizaciones obreras, surge el derecho del trabajo, nacido en torno a los nuevos planteamientos de un sistema estrictamente civilístico como el contrato de trabajo, y extendido luego a ámbitos mercantiles, administrativos o políticos -seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, relaciones y conflictos laborales, sindicatos-, con establecimiento de una propia jurisdicción y de órganos administrativos y laborales de intervención en el nacimiento y desarrollo de la relación del trabajo. Un Derecho del Trabajo con un sistema de principios bastante elaborado en la esfera del derecho público o la del privado. Esta rama del derecho establece unos derechos subjetivos nacidos de la relación laboral, que es protegido en su ejercicio privado por la intervención estatal y la irrenunciabilidad y las normas imperativas.[14]

---

[12] Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020), https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (30 de abril de 2020)

[13] OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

[14] Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 176-177, Editorial Dykinson, España.

El contrato de trabajo es un instituto de derecho privado cuyos elementos y dinámica responden al tipo general del derecho de obligaciones con un fuerte factor de normas de derecho necesario y de intervención de la autoridad, que no basta para desplazarle al campo del derecho público, pues tales caracteres concurren hoy en muchos otros institutos de derecho civil. También la contratación laboral colectiva y la disciplina de los accidentes del trabajo tienen aspectos de derecho de obligaciones y utilizan su técnica.[15]

A. DECODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN PUERTO RICO

En Puerto Rico se adoptó la figura del *locatio conductio*, según concebido por el derecho romano.[16] Esta se encontraba contenida en los artículos 1432 al 1435 sobre el arrendamiento de obras y servicios, al igual que en los artículos 1473 al 1477 relacionados a los arrendamientos de criados, servicio doméstico, de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados. Hoy está contemplada en los artículos 1381 al 1389 del Código Civil de 2020. El artículo 1473 del Código Civil de 1930, hoy art. 1381 del Código Civil de 2020 en especial, regulaba el contrato de servicios. El artículo 1474 del Código Civil de 1930 regulaba el despido o la terminación del arrendamiento con o sin justa causa y el artículo 1475 del Código Civil de 1930 se refería a las leyes y reglamentos especiales de estas contrataciones. Es importante matizar que el Código Civil de Puerto Rico aprobado en el año 2020 eliminó lo dispuesto en el art. 1476, ante. Por lo tanto actualmente los trabajadores que laboran a tiempo determinado están desprovisto de legislación protectora.

[15] Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.
[16] Id. en la pág. 161-176.

No obstante desde principio del Siglo XX comenzó un proceso de especialización de las leyes laborales que desintegró del Código Civil las normas principales del Derecho del Trabajo en Puerto Rico. La especialización se ha venido centrando en la actividad económica de clases profesionales determinadas. Esto se debió a la organización de gremios, el auge del tráfico debido a los sucesivos descubrimientos geográficos y técnicos, y los problemas sociales y económicos surgidos a raíz de la revolución industrial que obligó a adoptar normas o derechos especiales independientes del Código Civil.[17]

Sin ser exhaustivo mencionamos como parte de la especialización algunas leyes que ocuparon el campo del nuevo Derecho del Trabajo puertorriqueño:

1) Ley General anti discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. § 146.

2) La Ley contra el discrimen por razón de género, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. § 1321.

3) La Ley de protección de madres obreras de Puerto Rico, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 L.P.R.A. § 467.

4) La Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. § 155.

5) La Ley de igualdad de oportunidades de empleo para personas con impedimentos, Ley Núm. 81 de 1995, 29 L.P.R.A. § 1402.

6) Ley que prohíbe el discrimen por razón de matrimonio, Ley Núm. 116 de 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. § 146, ante.

7) Ley de seguridad y salud en el trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, 29 L.P.R.A. § 361

8) Ley de igualdad de oportunidades de empleo para personas con impedimentos, Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996, 29 L.P.R.A. § 1402

[17] Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 177-185, Editorial Dykinson, España.

9) Ley Núm. 45 conocida como la Ley de Compensaciones por accidentes del Trabajo, 11 L.P.R.A Sec. 1 y ss.

10) Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185ª-185m.

11) Ley Núm. 4-2017, ante conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 3 L.P.R.A. Sec. 305

Como parte de la relación política entre Puerto Rico y los Estados Unidos son aplicables a en nuestra jurisdicción las leyes federales protectoras del trabajo. Entre ellas están las siguientes:

1) Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §§ 2000 e (1)-2000, e (17).

2) Equal Pay Act de 1963. (EPA), 29 U.S.C. 206 (d).

3) Ley Federal Contra Discrimen en el Empleo por razón de Edad, Age Discrimination Employment Act (ADEA) de 1969, 29 U.S.C. § 621.

4) Ley Federal contra Discrimen en el Empleo por razón de Impedimento Físico o Mental de 26 de julio de 1990, conocida en el idioma inglés como Americans with Disabilities Act, (ADA), 42 U.S.C.A § 12101.

5) Pregnancy Discrimination Act, (PDA), 42 U.S.C.A. § 2000 (e), *et seq*. 78 Stat. 253 (1964).

De lo antes expuesto podemos concluir que en Puerto Rico existen abundantes normas fundamentales del trabajo que están contenidas en leyes especiales aprobadas por la Asamblea Legislativa en protección de los derechos de los trabajadores. Esta amplia legislación especial ha ido desintegrando las disposiciones contenidas en nuestro Código Civil, ya que las mismas disponen no solamente sobre las diversas instancias en las cuáles habrán de aplicar, sino que usualmente disponen de un esquema remedial al trabajador. Igualmente, dicha legislación

usualmente presume que el patrono tiene una responsabilidad civil vicaria por las acciones ilegítimas de estos.

Finalmente, en Puerto Rico se ha dado un proceso de constitucionalización de las normas del trabajo en protección de los trabajadores de manera que estos no estén a expensas de los cambios políticos. Se refiere a derechos humanos consagrados constitucionalmente frente al Estado. No obstante nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que algunos de estos derechos operan "expropio vigore" también ante patronos privados.[18]

En Puerto Rico la Constitución del Estado Libre Asociado consagra varios derechos fundamentales a los trabajadores. Entre estos destacamos los siguientes:

- Const. E.L.A., sección 16, se reconoce *el* ***derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella***, ***a recibir igual paga por igual trabajo***, ***a un salario mínimo razonable***, ***a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo***.

  Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

- Const. E.L.A, sección 17, *los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.*

- Const. E.L.A, sección 18, *derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc. A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que*

[18] Véase *Ariel Arroyo v. Rattan Specialties Inc. 117 D.P.R. 35*; *Sociedad de Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico, 145 D.P.R. 178 (1998).*

funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido así el derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, ya que es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas.[19]

De otra parte, en *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.,*[20] el tribunal reconoció que "el derecho a un empleo está estrechamente relacionado con la garantía de que ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley". "[E]l derecho a un empleo va principalmente dirigido a garantizar que ante la privación de éste, se cumpla con los requisitos del debido proceso de ley".[21]

En resumen el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que el derecho al trabajo, tanto en nuestra jurisdicción como en la federal, es un asunto que debe ser examinado al amparo de la cláusula del debido proceso de ley.[22]

III. EL CONTRATO DE EMPLEO EN PUERTO RICO

Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones en el contrato de empleo. En primer término destacamos que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El Tribunal Supremo

---

[19] *Amy Angulo v. Administrador del Deporte Hípico, 116 D.P.R. 414 (1985); Pueblo International, Inc. V. Héctor Rivera Cruz y otros, 122 D.P.R. 703; Domínguez Castro v E.L.A., 178 D.P.R. 1 p. 74-75 (2010).*
[20] *San Miguel Lorenzana v. E.L.A., 134 D.P.R. 405, 428-429 (1993).*
[21] *Id. en la pág. 429.*
[22] *Pueblo International, Inc. V. Héctor Rivera Cruz y otros, 122 D.P.R. 703.*

de Puerto Rico ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos.[23]

El Art. 2.1, ante define entonces en contrato de empleo de la manera siguiente:

> "El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado "patrono", contrata a una persona natural, llamado "empleado" para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono." Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122.

También el Art. 2.1, *ante*, de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

> "..El término "patrono" cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuíble al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario."

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, que dispone "podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público".[24]

Con posterioridad a estos cambios antes mencionados no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al "contrato de empleo". Por lo tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa

---

[23] Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006)*.
[24] Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, 29 L.P.R.A. Sec. 122 g.

se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico.[25] De lo antes expuesto se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral en Puerto Rico.[26]

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos tenemos que el Artículo 2.8 de la Ley Número 4 del 2017 dispone que por voluntad de "[l]as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público."[27] De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Número 4 del 2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.

Es nuestra opinión que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción lo expuesto en el Art. 2.1, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico siempre había determinado que el contrato de empleo era uno de adhesión. Así en *Orsini García v. Secretario,*[28] el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el tribunal que el mismo se trata de una relación en

[25] Véase Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 16-17.
[26] *Id. en la pág. 6.*
[27] 29 L.P.R.A. § 122g.
[28] *Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).*

la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado.[29]

En resumen lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 reglamentando el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los conflictos laborales. Por lo tanto las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al efecto que las mismas disponen que si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.[30]

Por otro lado la definición de contrato de empleo establecida en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2027 es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios no estén expresamente excluidos en la sección siguiente. Así lo ha interpretado también el Departamento del Trabajo en sus guías también al exponer que dicha distinción resulta innecesaria para efectos de la definición ya que las variaciones, si alguna, en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarían gobernadas por cada ley especial sobre la materia; mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017.[31]

Es preciso aclarar que, a pesar de los cambios ocasionados por la Ley Número 4 de 2017 al contrato de empleo y a los principios de interpretación, la Ley de Transformación y Flexibilidad

---

[29] *Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).*
[30] Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14; Hoy Art. 19 Código Civil 2020. Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.
[31] Id.

Laboral del 2017 tiene una cláusula general de reserva de derechos adquiridos ("*Grandfather Clause*"). En su Artículo 1.2 dispone que "los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta [l]ey, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente…"[32] Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, pero no están obligados a proveerles los mismos derechos laborales a aquellos empleados contratados después de dicha fecha. Como consecuencia estos cambios y transformaciones al contrato de empleo no deben de ser de aplicación retroactiva a aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017.

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 es incompatible con los precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil.[33] Somos de opinión que aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los trabajadores cuando lo acordado es ambiguo. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado que "...en ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general de las obligaciones y los contratos".[34]

Por otro lado el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. Esta dispone en su definición la expresión siguiente "para el

---

[32] Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 121a.
[33] Véase *Constructora Bauzá v. García López, 129 DPR 579 (1999)*; Véase también *In re Rodríguez Mercado, 166 DPR 630 (2005)*.
[34] Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006)*.

beneficio del patrono o una tercera persona" y "cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono".[35]

Esta sección a nuestro juicio se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que también se define el Art. 2.3 del Capítulo II. Véase *Ley Núm. 4-2017, Art 2.3*. Como consecuencia el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga relación obrero patronal.

Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados "auxiliares".

De acuerdo con la doctrina y los principios la responsabilidad los empresarios deben ser responsables también por los actos de los "auxiliares". De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia.[36]

---

[35] Véase Ley Núm. 4-2017, Art. 2.2.
[36] Barceló Doménech, Javier, Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes,

El Art 2.3 de la Ley Núm. 4 establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple los criterios expuestos en dicho precepto. Al ser una presunción incontrovertible que puede ser levantada por el empleador no permite al trabajador presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido.[37] A estos efectos la Regla 301 de las Reglas de Evidencia establece que una presunción es una declaración de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga con otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción. El hecho o grupo de hechos se denomina hecho básico y al hecho deducido se le denomina el hecho presumido.[38]

El efecto que tiene este cambio probatorio es que en los casos de dilemas si una persona es empleado o contratista independiente si el patrono levanta esta defensa en su alegación responsiva y prueba los criterios de grado de control del Art 2.3, ante impediría entonces que el reclamante pueda refutar la misma. De otra parte el Art 2.3 descarta el uso de la prueba de realidad económica ("economic reality test") adoptada por nuestro más alto tribunal, salvo que así se permita por una ley de Puerto Rico o legislación federal. Como consecuencia facilita que los patronos puedan probar su defensa de manera automática fundada en los criterios desarrollados por el denominado "common law test".

El Art. 2.3 en síntesis establece que existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si concurren los criterios siguientes:

Artículo 2.3.-Presunciones: Contratista Independiente

> "Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

Mc Graw Hill, Madrid, 1995, p. 259, 267-268; Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.

[37] Ver R. Evid. 301, 32 L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010).

[38] Id.; *Felix A. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R, et als., 2011 TSPR 180 DPR 894*.

(a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

(b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;

(c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

(d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y

(e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

(1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

(2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.

(3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;

(4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;

(5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:

(i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

(ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y

(iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (common law

test), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (economic reality test), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba."

La Ley Núm. 4 establece por lo tanto una preferencia del uso de los criterios dispuestos en los incisos (a) al (e) antes mencionados que satisfacen a su vez los elementos del "common law test" resueltos en los tribunales estatales y federales de los Estados Unidos.[39] A estos efectos la determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del "common law test". El dilema con los criterios del estatuto es que se fundamentan en factores que están bajo el control de los empresarios ya que dependen de lo contenido en el contrato de adhesión redactado unilateralmente por estos.

Somos de opinión que aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Art 3, ante forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto donde falla la disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable. Esto resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo. A estos efectos adoptamos por referencia lo expuesto anteriormente en nuestro análisis sobre el cambio de enfoque restrictivo en la interpretación de los contratos de empleo luego de aprobarse la Ley Núm. 4 el 26 de enero de 2017.

Nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible. En su lugar se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301

---

[39] *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318, 323-324 (1992).*

de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.[40] No podemos perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento jurídico se favorece como regla general la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es de restituirse el principio de interpretación liberal de las leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal a estos efectos en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4.[41]

De otra parte la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 contiene otras normativas en el Cap. II de la Ley Núm. 4-2017 que a nuestro juicio actualizan las relaciones entre patronos privados y empleados. A estos efectos la Ley Núm 4-2017 permite que los contratos de empleo podrán establecerse por acuerdo verbal o escrito.[42] Incluso, la Ley Número 4 del 2017 elimina el requisito de que el contrato probatorio sea por escrito ya que el mismo se activa automáticamente al empleado comenzar a trabajar.[43] Anterior a la vigencia de dicha legislación, los contratos de empleo tenían que ser obligatoriamente por escrito. La Ley Núm. 4-2017 también dispone que se puedan otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca el mismo. Añade esta disposición que se presumirá el conocimiento por parte del trabajador en todo documento firmado por este.[44]

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, también extendió los efectos legales de los contratos por escrito a todos los documentos, los contratos de empleo, las

---

[40] Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico, Ap. IV, R. 301 (2010).
[41] Véase, *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937 (2011); Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418 (2006) Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., 151 DPR 754 (2000)*.
[42] Art. 2.4 ley Núm. 4-2017.
[43] Art. 4.9 Ley Núm. 4 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm. 80, supra.
[44] Art. 2.5 de la Ley Núm. 4-2017.

notificaciones y los avisos firmados que se hagan electrónicamente.[45] El Artículo 2.6 de la referida ley dispone que "la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados."[46] La Ley Núm. 4-2017 dispone que toda persona mayor de dieciocho (18) años tiene capacidad para contratar un contrato de empleo.[47] En cuanto a la los contratos la Ley Núm. 4-2017 los equipara a los demás contratos civiles al establecer que los patronos y los trabajadores podrán pactar cualquier tipo de cláusulas siempre que las mismas no sean contrarias a la ley, moral y el orden público.[48] Mientras el Art. 2.10 de Ley Núm. 4-2017 establece que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento y desde entonces obligará al cumplimiento de lo pactado, así como se presumirá que el contrato es válido con la firma del mismo.[49]

Nos parece que las disposiciones expuestas en los Artículos 2.4, 2.6, 2.7 son necesarias y por consiguiente atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante las disposiciones expuestas en los Artículos 2.3, 2.5, 2.8, 2.10, 2.12, 2.13, y algunas contenidas en los Artículos 2.15 y 2.16 son detrimentales para los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales.

De especial preocupación es el contenido de lo dispuesto en el Art. 2.12. El mismo dispone lo siguiente:

Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas

> "De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación <u>por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas</u>.

[45] Art. 2.6 Ley Núm. 4-2017.
[46] Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122e.
[47] Art. 2.7 Ley Núm. 4-2017.
[48] Véase Art. 2.8 Ley Núm. 4-2017.
[49] Véase Art 2.10 Ley Núm.4-2017.

> Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial." (**Subrayado Nuestro**)

Es de suma preocupación lo interpretado por las guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que dispone que con la aprobación de la Ley 4-2017 se instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indican que por ejemplo los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación.[50]

Así disponen las guías que cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por "lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas". Esto sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral. Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa.

En resumen de lo expuesto en el Art. 2.12 y la guías interpretativas del Departamento del Trabajo se descarta el principio de la interpretación liberal a favor del trabajador en cuanto a las controversia laborales y desde la adopción de la Ley Núm. 4 los tribunales tendrán que limitarse a los criterios recogidos en el precepto discutido y darle deferencia a las prerrogativas gerenciales.[51]

---

[50] Véase, Guías para la interpretación del Departamento del Trabajo, p. 6-8.
[51] Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 6-8.

Como indicamos antes el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en el trabajo ya que los contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo. Es decir lo que se pacte entre el patrono y el empleado, ya sea por escrito o verbalmente tendrá que cumplirse por las partes, aunque una de las partes no participó en la redacción del contrato. Dicho cambio de enfoque interpretativo es inconsistente con lo reconocido hasta el momento por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Así en *Orsini García v. Secretario de Hacienda*,[52] nuestro más alto tribunal resolvió que el contrato de empleo es un contrato de adhesión.

La Ley Núm. 4 - 2017 permite también transar cualquier reclamación en los casos que un contrato se declare nulo y por consiguiente el empleado renuncie a un derecho garantizado por ley.[53] También, esboza las razones por las cuales se puede extinguir un contrato.[54] A estos efectos el artículo 1709 del Código Civil de Puerto Rico de 1930 dispone que la "transacción es un contrato por el cual una de las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado."[55] A su vez los elementos concurrentes del contrato de transacción son los siguientes: "(1) una controversia jurídica entre las partes, (2) la intención de los contratantes de componer el litigio, es decir, eliminar las controversias y (3) las concesiones recíprocas de las partes."[56] Por ejemplo en el caso de la mesada, el patrono puede transar el pago de indemnización por despido sin justa causa si ambas partes consienten a concesiones recíprocas y el patrono accede a pagar la mesada en tu totalidad.

---

[52] *Orsini García v. Secretario de Hacienda, supra*
[53] Véase el Art 2.9 de la Ley Núm. 4-2017.
[54] Véase Art. 2.16 Ley Núm. 4-2017.
[55] Art. 1709 de Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 82 (1930).
[56] *Orsini García v. Secretario de Hacienda, supra.*

Por otro lado, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 dispone en su Artículo 2.18 que "las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción."[57] Por tal razón la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017. Incluso se permite que se pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley. Como consecuencia la norma sobre prescripción es aplicable a los empleados contratados a partir de la vigencia de la ley.

Otra disposición que establece un cambio interpretativo en el Derecho Laboral puertorriqueño es lo dispuesto en el Art. 2.13 sobre la hermenéutica. El Art. 2.13 de la Ley Núm. 4-2017 dispone:

Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica

> "Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta."

Conforme las guías la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares. En otras palabras, no tiene que existir total similitud entre la ley estatal de Puerto Rico y un estatuto federal para que la interpretación de este último sea vinculante en nuestra jurisdicción. Se trata verdaderamente de un

[57] Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122q.

mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar.[58]

Lo dispuesto anteriormente es un cambio interpretativo que afecta aquellas controversias laborales donde concurren causas de acción local y federal como lo son los casos de salarios y discrimen en el empleo. A estos efectos el Art. 6.2 de la Ley Núm. 4 nos expone un ejemplo de este asunto. Dicho artículo dispone:

Artículo 6.2.-

> "Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta."

Lo antes expuesto representa una trasposición o federalización del Derecho del Trabajo puertorriqueño que atenta con los precedentes interpretativos de nuestro ordenamiento jurídico. Es importante matizar que nuestro Tribunal Supremo recientemente interpretó también que la Ley Núm. 115-1991, de Represalia en el Empleo, 29 L.P.R.A. Sec. 194 y ss, le aplica a los patronos y no a los funcionarios, ejecutivos o supervisores que incurren en esa conducta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizó doctrinas y principios federales para resolver estatutos análogos puertorriqueños.[59]

Finalmente la Ley número 4-2017 en el Art. 2.16 contiene también unas razones de terminación en el empleo. Este dispone que el contrato puede extinguirse por los motivos siguientes:

---

[58] Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 9-10.
[59] *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc., 197 DPR 369, 382 (2017)*.

> (a) mutuo acuerdo de las partes; (b) las causas consignadas en el contrato de empleo; (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado; (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en la ley especial; (f) jubilación o retiro del empleado; (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario; (h) despido del empleado, o; (i) incumplimiento con normas de conducta. Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122o

Entendemos que lo dispuesto en Art. 2,16 (g) relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo es conflictiva con los derechos adquiridos de los trabajadores que traban a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en al Art. 6 de la Ley Núm. 80, ante.[60]

Esta doctrina aplica a "aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando infinitivamente."[61] El patrono adquiriente tiene la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior. En el caso de la figura del negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor liquidar los beneficios acumulados por sus trabajadores. De retener el patrono adquirente los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, "se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños."[62]

Lo expuesto en el Art. 2.16 unido con el cambio establecido en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, supra en el caso de que el patrono tome la decisión de despedir un grupo de empleados por razones económicas afecta los derechos adquiridos de los empleados a tiempo indeterminado. La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 aunque establece como norma general que

---

[60] Véase Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185ª-185m.
[61] *Roldán Flores v. Cuebas, Inc. & Bohio International Corporation, 199 D.P.R. 664, 681 (2018)*.
[62] Art. 6 Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185f.

el despido será por orden de antigüedad ha flexibilizado el mismo ya que los patronos por excepción ahora pueden utilizar otros criterios en la toma de decisión de despedir o reclutar empleados. Entre esos criterios están cuando exista una diferencia clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia entonces el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

IV. CONCLUSIÓN

En resumen los cambios y transformaciones efectuados por la Ley Núm. 4 en los principios e interpretaciones de los contratos de trabajo han sido hechos con el propósito de que los patronos tengan mayores libertades y flexibilidad en el momento de contratar en Puerto Rico. El propósito era fomentar la competitividad, la participación laboral e introducir a Puerto Rico en el mercado global. De esta manera la rama legislativa sentó las bases para que los patronos establecieran todo tipo de cláusulas y pactos en el contrato de empleo, siempre y cuando no fueran contrarias a la ley, a la moral y al orden público.

A través de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, el cuerpo legislativo reconoció aspectos formales y sustantivos del contrato de empleo que no habían sido reconocidos estatutaria o judicialmente en Puerto Rico. Algunos ejemplos son la definición de lo que es el contrato de trabajo, los documentos electrónicos como figuras que gozan de los mismos efectos legales que poseen los contratos de empleo por escrito. Además, para evaluar la invalidez de la voluntad de las partes en un acuerdo de empleo es necesario que exista una ley que así lo disponga o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. También la Ley Núm. 4 crea una presunción de que todo documento firmado por el empleado es de conocimiento del mismo, incluyendo el idioma en el cual está escrito el

contrato. Y finalmente establece los deberes de los empleados y las causas de extinción del contrato de empleo.

No obstante a nuestro juicio con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

Sin embargo en este escrito hemos podido demostrar que a pesar de los cambios ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 al contrato de empleo y al proceso de reclutamiento, la Ley Núm. 4 de 2017 tiene una cláusula general de reserva de derechos. En su Artículo 1.2 dispone que "los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta [l]ey, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente…"[63] Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Por lo tanto la mayoría de los cambios en cuanto al contrato de empleo anteriormente discutido son de aplicación prospectiva garantizando los derechos adquiridos de los empleados contratados antes de la vigencia de la misma.

En este trabajo hemos documentado que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el

[63] Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 121a.

nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.[64]

Por todo los antes expuesto recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

[64] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, diciembre de 2020.

COMENTARIOS AL CAPÍTULO III DE LA LEY NÚM. 4-2017

ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
EN PUERTO RICO ANTES Y DESPUES DE LA REFROMA DE 2017

Por Dr. Félix J. Bartolomei Rodríguez

Legislación Laboral de Puerto Rico

El campo del derecho laboral en Puerto Rico está regulado con diferentes leyes que promueven un interés apremiante tutelado por el Estado, velando por los trabajadores y evitar la práctica de acciones injustas en contra de la masa trabajadora.

Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad

En el año 1998, dando continuidad a la reforma laboral de 1995, se estableció una nueva ley que regulaba el salario mínimo, las vacaciones y la licencia por enfermedad. Esta es la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, la cual finalmente eliminó la Junta de Salario Mínimo y transfirió los poderes que ostentaba dicha Junta al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Con la aprobación de la Ley 180, el Salario Mínimo Federal de todos los Estados Unidos aplica a Puerto Rico. Ahora bien, existe una disposición en el artículo 3 de la Ley 180 que protege a las empresas locales que no estén cubiertas por la Ley Federal de Normas del Trabajo, para que estas empresas puedan pagar a sus trabajadores el 70% del Salario Mínimo Federal que al día de hoy sería de $5.08 por hora.

Las disposiciones relacionadas a la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad de la Ley Num.180 *supra*,[65] eran muy similares a aquellas contenidas en la Ley 84 de 1995, conforme a la cual los trabajadores acumulan quince (15) días de vacaciones y doce (12) días de enfermedad por cada 115 horas trabajadas en el mes.

El propósito de la licencia de vacaciones es el de concederla a los empleados un periodo de descanso que le ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir más intensamente con su familia durante un término razonable.

> Por otro lado, la licencia de enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la perdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.[66]

Debido al propósito de las licencias de vacaciones y enfermedad es que se interpreta que mientras un trabajador está disfrutando de sus días de vacaciones y se enferma en ese periodo, el patrono debe cambiar el concepto de la licencia de vacaciones a licencia de enfermedad para que

---

[65] Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada.
[66] *Cfr*. Consulta Núm. 15400 del Procurador del Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones en otro memento y cumplir con el propósito de las mismas de recuperar energías y disfrutar con los suyos.

La Ley Núm. 180 del 1998, la más reciente, no es tan específica en cuanto al concepto de irrenunciabilidad. Aun así, se puede interpretar que cuando en dicha ley se establece un salario mínimo este constituye la base inferior que el trabajador podrá recibir como salario. Si un patrono no pagase esta cantidad de salario mínimo establecido en la ley estaría incumpliendo con la norma. Por tanto, esta ley es de carácter tuitiva del trabajador y a su vez es una norma imperativa y como toda norma imperativa requiere su cumplimiento estricto.

Bajo la Ley 180 sobre licencia de vacaciones y enfermedad antes de la reforma de 2017, se permitía que el trabajador, cubierto por esa ley, pudiera disfrutar de las vacaciones de distintas formas y maneras como mejor le convenga siempre que ello sea voluntario y que el empleado preste su consentimiento por escrito. Se había indicado que el trabajador al cual le aplique la ley acumula quince (15) días de vacaciones y doce (12) días de enfermedad, no obstante, los días acumulados en la licencia de vacaciones pudiera fraccionarlos e incluso liquidar algunos de ellos económicamente.[67]

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Matei Nazario* citando al ex Secretario del Trabajo, Ruy Delgado Zayas, hizo suyas las siguientes expresiones:

> En nuestra jurisdicción, los contratos de servicio están regulados por las leyes que protegen los derechos de los trabajadores. Entre éstos se encuentran el derecho a un

[67]Artículo 6, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. "Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año." *Ibídem.*

> salario mínimo, horas extras, paga por trabajo realizado, vacaciones, y otros. Estos derechos son irrenunciables y operan automáticamente, sin que dependan de la voluntad del trabajador para hacerlos valer[68].

Cambios Realizados por la Reforma Laboral, a las Vacaciones y Licencia de Enfermedad

La llamada "reforma laboral" consiste en un paquete de enmiendas a distintas leyes laborales contenidas todas en la ya aprobada Ley Núm. 4 de enero de 2017, conocida como Ley de Transformación y Fexibilidad Laboral. Esta pieza legislativa también pretende uniformar la legislación laboral puertorriqueña, o al menos lograr que se asemeje, con la estadounidense. Es de notar que en la propia Exposición de Motivos de la medida se expresa claramente la intención de armonizar la legislación puertorriqueña con la legislación similar a nivel federal con el objetivo de tener un marco teórico adecuado con una fuente rica de precedentes judiciales.[69] Dicha Exposición de Motivos indica, además, que el propósito es promover la competitividad de la economía puertorriqueña en un mundo globalizado y sobre el particular dice:

> Esta coyuntura histórica nos da la oportunidad preciada de lograr modificaciones a nuestras leyes laborales para que éstas se adapten a las exigencias de los mercados globales para que podamos estar en posición de fomentar el desarrollo económico siendo más competitivos. Esto propiciará que podamos atraer la inversión extranjera, ayudar a los empresarios locales a crear empleos, y permitir que miles de puertorriqueños puedan conseguir insertarse a la fuerza laboral.[70]

---

[68] Véase el *Matei Nazario v. Vélez, 98 TSPR 54*.
[69] Véase Exposición de Motivos Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Ley núm. 4 de Enero de 2017.
[70] Véase Exposición de Motivos Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Ley núm. 4 de enero de 2017.

En el caso particular de la Ley 180, antes citada, los cambios fueron más bien en las tasas de acumulación de licencia por vacaciones y licencia de enfermedad aplicables a los trabajadores contratados después de la aprobación de la ley. Esta ley también redujo el término prescriptivo para la presentación de reclamaciones laborales en el foro judicial. Anteriormente, se podía esperar para hacer una reclamación hasta tres años y con el nuevo estatuto, la prescripción será al cumplirse el periodo un año contado a partir de la terminación del contrato. No obstante, una vez el trabajador presente la reclamación en tiempo antes de que prescriba su acción podrá reclamar tres años de vacaciones para atrás.

En cuanto a las normas sobre vacaciones y salario la nueva legislación cambia las tasas de acumulación que disfrutará un trabajador nuevo cuando comiencen su empleo a partir de enero del 2017. Cabe destacar que el cambio en acumulación aplica a aquellos trabajadores nuevos, es decir no les aplica a los empleados que hayan adquirido el derecho bajo otras tasas de acumulación previas a la legislación de enero del 2017. No obstante, para poder acumular vacaciones y licencia de enfermedad el trabajador tendrá de cumplir con haber trabajador al menos 130 horas al mes. Bajo la Ley 4, Las referidas tasas de acumulacion se aplicarán a base de la siguiente formula:

(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto (3/4) de día despúes del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio. La

> acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.
>
> No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes. …La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por cada mes.

Quiere decir el artículo anterior que en las empresas de menos de 12 empleados, los trabajadores acumularían 6 días de vacaciones y 12 de enfermedad.

Ley de Bono de Navidad

Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, conocida como Ley de Bono de Navidad, la cual establece la obligación de los patronos en Puerto Rico de proveer una compensación económica a los trabajadores durante la época navideña. Entre los requisitos que dispone la ley para que el trabajador tenga derecho a recibir su bono de navidad es que haya trabajado 700 horas a partir del 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que recibirá el bono.

La Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005 enmendó Ley Núm. 148, *supra*, que hasta entonces, disponía que aquellos patronos obligados a pagar el bono de Navidad, lo tenían que hacer por la cantidad máxima por ley de $200.00 siempre y cuando los trabajadores cumplieran con los requisitos impuestos en la ley. Por tanto, en la ley se tuvo el fin de aumentar el Bono de Navidad a la cantidad máxima de $600.00 para aquellas empresas que tuviesen más de quince (15)

empleados, en cambio, las empresas con menos de quince (15) sólo pagarán un máximo por ley de $300.00 al trabajador.

Artículo 1 de la Ley de Bono de Navidad establecía que:

> Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, **vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas** o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares($10,000.00) para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo.
>
> Se disponía que todo patrono que empleara a quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares ($10,000.00) para el bono que se concederá en el año 2008.[71]

La Ley 48, *supra*, contempla la imposición de penalidades que son aplicables al patrono que tenga la obligación de hacer el pago del bono y no lo efectúe en las fechas antes mencionadas. Para aquellos patrones que empleen más de 15 personas si el pago ocurre antes del 15 de junio del próximo año, el patrono tendrá que pagar, la cantidad correspondiente al bono de Navidad más, una suma igual a la mitad del bono en concepto de compensación. Así, por ejemplo, el patrono tendría que pagar $600.00 del bono más una penalidad de $300.00 para un total de $900.00. No

[71] Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005.

obstante, si el patrono pagare después de 15 de junio del próximo año, corresponde que pague el doble de penalidad para un total de $1,200.00.

En resumen para que un trabajador tenga derecho a recibir el bono de navidad antes del 2017 y la reforma laboral, debían concurrir los siguientes hechos:

1. Haber trabajado más de 700 horas (1350 horas después de 2017) en lo que se conoce como *año-bono* es decir, del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se pagará el bono.
2. Que el patrono no haya solicitado exención del pago del bono o que la solicitud de exención le haya sido denegada.
3. Que el patrono no sea un patrono exento por la propia Ley de Bono de Navidad, esto es, las empresas caritativas, agrícolas y de trabajo en casas familiares.

Cambios realizados por la Reforma Laboral a la Ley de Bono de Navidad

La "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" de 2017 redujo la cantidad de dinero que se le paga en concepto de de Bono de Navidad a los empleados contratados a partir de la vigencia de la nueva ley. La Ley de 2017 aumentó de 700 a 1.350 la cantidad de horas que un trabajador tiene que laborar para ser acreedor del bono de la navidad. La nueva ley tambien cambió la fecha para hacer el pago del bono, ahora dicho pago se puede realizar desde el 15 de noviembre hasta el 15 de diciembre del año en curso.

Los empleados que comiencen a trabajar bajo el nuevo ordenamiento tendrán derecho a su bono de navidad dependiendo de la cantidad de empleados que tenga la empresa. Así, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas vendrá obligado

a conceder a cada empleado un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares ($600.00). En los casos de empresas con veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas vendrá obligado a conceder a cada empleado, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares ($300.00). Por último, la ley establece que todo empleado nuevo, que comienza a trabajar a partir de la vigencia de la nueva Ley 4, tendrá derecho a la mitad del bono durante su primer año de empleo.

Ley Jornada de Trabajo y de Horas Extras

La jornada de trabajo con duración de ocho horas en Puerto Rico es de estirpe constitucional. Con anterioridad a la aprobación de la Constitución de Puerto Rico en 1952 existían leyes que protegían la jornada de ocho horas, la referida ley suprema garantizó ese derecho a los trabajadores. El Artículo II de la Constitución contiene la Carta de Derechos y la Sección 16 de dicha Carta dispone que:

> Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. **Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley**.[72] (énfasis suplido)

[72] Sección 16, del Artículo II, de la Constitución de Puerto Rico.

La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional[73].

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que "la jornada de trabajo era de ocho (8) horas".

---

[73]Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente:

> La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaria de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."
>
> ..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?
>
> "SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."
>
> .....
>
> Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

> Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancia queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.[74]

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

> "Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar.[75]
>
> El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble,

[74] Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.
[75] *Ibídem*.

los hogares se destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[76]

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[77]

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

Ley Núm. 379[78] del 15 de mayo de 1948, según enmendada, es la ley que establece la jornada de trabajo en Puerto Rico. En la Exposición de Motivos surge claramente cuales fueron de esta legislación protectora.

Consagra esta ley el principio de la limitación de la jornada de trabajo: una de las grandes reinvindicaciones obreras. Se trata de una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo, quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.

---

[76] *Ibídem.*
[77] Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.
[78] Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948.

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

Se declara por la presente que la política de esta ley es, mediante el ejercicio de la facultad de la asamblea legislativa de Puerto Rico, decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros, corregir y tan rápidamente como sea posible eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas, aumentar los empleos sustancialmente y proveer una mejor compensación al empleado en aquellos casos en que el patrono prolonga la jornada.

La Exposición de Motivos de la ley establece que la misma es una clara y diáfana protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, por tal razón prohibieron el trabajo en exceso de ocho horas excepto por paga extraordinaria, que en el caso de la ley, es a un tipo del doble del salario percibido por el trabajador.

Según el Artículo 2 de la Ley 379[79], antes citada, definió la jornada de trabajo en los siguientes términos:

- Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.
- Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

Mientras que el Artículo 4 dispone que:

[79] *Vid.* Artículo 2, Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948.

Son horas extras de trabajo.

(A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;

(B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble:

(C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la ley para regular las operaciones de establecimientos comerciales; disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

(D) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor el día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;

(E) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

Luego de estudiar el texto de la disposición constitucional y luego de examinar el debate de los constituyentes, es evidente la importancia que se le otorgó al establecimiento de una jornada de ocho horas de trabajo al día. El constituyente elevó a rango constitucional la compensación de

horas extras en exceso de ocho horas de trabajo al día y estableció un mínimo de pagar a tiempo y medio las horas regulares de trabajo.

"El Artículo 7 de la Ley núm. 379,[80] establecía antes de ser cambiado por la reforma de 2017, que sería nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fije una duración mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo. Esta protección que establece la ley diáfanamente estipula que no se podrán hacer contratos de una jornada mayor a ocho horas diarias; claro está sin que se compense extraordinariamente al trabajador por las horas de trabajo en exceso de ocho al día".

La ley de horas extras sin lugar a duda plasmaba en su propio cuerpo legal la irrenunciabilidad de los derechos protegidos por la ley.

La ley de horas extras establecía en su Artículo Núm. 13 lo siguiente:

> "Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de trabajo".
>
> Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extra que fija la ley.

3.2.5.3 Transacción según el Código Civil de Puerto Rico

Los acuerdos transaccionales deben interpretarse restrictivamente, puesto que conllevan la renuncia de derechos. El Art. 1714 del Código Civil, 31 L.P.R.A sec. 4826,[81] establece que la

[80] *Vid.* Artículo 7 Artículo 2, Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948: Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995.

[81] El Art. 1714 del Código Civil, 31 L.P.R.A sec. 4826.

transacción no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella o que, por una inducción necesaria de sus palabras, deban reputarse comprendidas en ésta. La renuncia general de derechos se entiende sólo de los que tienen relación con la disputa sobre la que ha recaído la transacción.

La posibilidad de transacción de una controversia está supeditada al hecho de que una renuncia de derechos no puede ir contra la ley, el interés o el orden público. Al respecto, el Art. 4 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 4, [82] establece que los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra la ley, el interés o el orden públicos, o en perjuicio de tercero.

Cambios Realizados por la Reforma Laboral a la Jornada de Trabajo por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"

Bajo el nuevo estatuto laboral de 2017 se redefine la jornada de trabajo y se permite trabajar en exceso de ocho (8) horas sin compensación extraordinaria aun en contra del mandato constitucional, refrendado en varias ocasiones por propia Asamblea Legislativa, el poder Ejecutivo a través del Secretario de Justicia y el Secretario del Trabajo y los tribunales de justicia de Puerto Rico.

Definición Nueva de Horas Extras

Bajo el el nuevo estatuto de la reforma laboral en el Artículo 3.1. Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

[82] Leyes de Puerto Rico Anotadas, 31 L.P.R.A. sec. 4.

"Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.

(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.

(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.

(e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo."[83]

La Ley de Reforma Laboral de 2017 cambió el tipo de compensación que se le paga a los trabajadores por concepto de horas extras. Anteriormente la ley establecía la paga doble para

[83] Artículo 3.1 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".

aquellas horas trabajadas en exceso de la jornada regular de ocho, excepto en circunstancias especiales de empresas en el comercio interestatal. Pero, bajo el nuevo estatuto la paga por trabajar horas extras se reduce a tiempo y medio del salario regular por hora el trabajador. La nueva Ley garantiza el derecho de los empleados que recibían el beneficio de paga doble por horas extras a continuar recibiendo este tipo de paga mientras trabajen para el mismo patrono.

El Artículo 6 de la ley de horas extras ahora lee así:

> "Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" preservarán los mismos.[84]

A nuestro entender, lo que viola el principio de jerarquía constitucional, es que una ley ofrecezca menos derechos o beneficios que los mínimos establecidos en la Constitución del país.

Así, bajo la nueva ley, el Artículo 6 establece en su inciso B lo siguiente:

> Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de

[84] Artículo 3.3. de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" que enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

salario convenido para las horas regulares.[85]

Este Artículo permite a un trabajador laborar por un periodo de más de ocho (8) horas al día, esto es, una jornada mayor a la establecida por la Constitución, sin que sea compensado como establece la Ley Suprema. Es decir, el trabajador estaría renunciando a la paga extraordinaria a razón de tiempo y medio en las horas que trabaja exceso de la octava a la décima hora. Durante estas dos (2) horas el trabajador cobraría las horas trabajadas a tiempo sencillo. Dispone el Artículo 6 b que la extensión de la jornada de trabajo será por un acuerdo entre las partes. Por tanto, se insiste en que el trabajador renunciará voluntariamente a su derecho constitucional. Esta nueva disposición de ley presume que el trabajador y el patrono se encuentran en las mismas circunstancias y que no existe una subordinación del primero hacia el segundo. De igual forma, no se toma en consideración el poder de persuasión que tiene el patrono sobre el trabajador y la necesidad del segundo de ganar su sustento. La necesidad económica del trabajador lo llevará a trabajar más horas aunque sea con menos paga, porque su consentimiento estará viciado por razones económicas. Es por eso que en el debate constitucional se dijo lo siguiente:

> "El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso porque te puede producir la muerte; debes trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero debe tener la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[86]

---

[85] *Ibídem.* Inciso B.
[86] Véase Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV Pág., 2574 antes citado.

Como vemos, este tema fue ampliamente debatido por los integrantes de la Asamblea Constituyente, quienes buscando la protección del trabajador, le impidieron a éste trabajar en exceso de ocho horas sin que fuera compensado como mínimo a tiempo y medio de su salario como una garantía para preservar su salud y evitar los riesgos de las extensas jornadas de trabajo.

El mismo Artículo 6 en su inciso C establece que:

> Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.[87]

Otro de los grandes desaciertos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral es que ciertamente limita la escasa voluntariedad que puede tener el trabajador para hacer acuerdos de trabajar las diez (10) horas sin paga extraordinaria. La ley nueva obliga al trabajador a permanecer como mínimo un año en la jornada de diez (10) horas de trabajo al día, luego de haber firmado el acuerdo. Por lo que si el patrono no desea revocar este acuerdo en el trasncurso de ese año, el pacto no puede ser invalidado unilateralmente por el trabajador, sin importar que ello afecte su salud física, emocional y estabilidad familiar. El trabajador estará atado a la voluntad del patrono no importa que su salud desmejore con el tiempo. Lo que significa que si el trabajador le notifica al patrono que no desea continuar con la jornada de diez (10) horas y reclama su derecho constitucional a ser compensado por el exceso de las ocho (8) horas diarias de trabajo estará impedido de invocar y reivindicar su derecho si el patrono no accede hasta que se cumpla el

[87] Artículo 3.3. de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" que anade el Artículo 6 C a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

término de un año del acuerdo. Ciertamente esto representa una violacion a las protecciones constitucionales del trabajador. En este escenario los derechos constitucionales del trabajador estarán a merced de un tercero. Los derechos fundamentales garantizados en la Constitucion protegen intrínsecamente y personalísimamente al trabajador y el reclamo o ejercicio de dichos derechos no puede ser coartado o limitado por un tercero aún cuando anteriormente se haya hecho un acuerdo entre las partes.

En el Artículo 6, sección E se indica que:

> El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

Con este inciso E del Artículo 6 sucede exactamente lo que discutimos en relación con la renuncia a una jornada máxima de ocho (8) horas al día establecida en la Constitución. Bajo este escenario un trabajador pudiera tener que laborar una jornada de trabajo de doce (12) horas de trabajo en un día sin que ninguna de esas horas sea compensada, como mínimo, a tiempo y medio según establece nuestra Ley Suprema. Lo que pretendían los integrantes de la asamblea constituyente era precisamente proteger al trabajador de las extensas y larguísimas jornadas de trabajo que atentaban contra su salud y su integridad.[88]

---

[88] Véase Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV Pág., 2574 antes citado. "Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida los trabajadores y además no dará oportunidad para que obrero tenga las horas necesarias para descansar".
"El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".

Carácter de Irrenunciabilidad de las Horas Extras Según la Reforma Laboral

En cuanto al concepto de irrenunciabilidad la Ley de Reforma Laboral de 2017 establece lo siguiente:

"Artículo 9.-Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta Ley."

La Constitución y que dicha garantía opera *ex propio vigore*, es decir por sí misma sin que una ley tenga que hacerla valer. El Secretario argumentó que la eliminación del concepto de irrenunciabilidad del texto de la ley no tenía ninguna relevancia jurídica porque el derecho nace de la propia Constitución como ley suprema y no meramente de una ley aprobada por la Asamblea Legislativa.[89]

El derecho constitucional que estableció el constituyente fue a una jornada máxima de ocho horas, es por tanto una prohibición y limitación al trabajador para que no laborara por un periodo mayor de ocho (8) horas sin compensación extraordinaria. Entonces, lo que el constituyente hizo fue prohibir que el trabajador labore por largas horas si no es compensado como establece la propia Constitución. Lo mismo hizo el constituyente cuando prohibió la esclavitud, así el trabajador no puede firmar ningún acuerdo aceptando que será esclavo de su patrono aunque sea voluntariamente, porque se trata de un asunto de prohibición y no de derecho a recibir dinero a cambio.

[89] Ponencia del Secretario de Justicia del P. de la. C 3747, *Op.cit.*

COMENTARIOS SOBRE EL CAPÍTULO IV FLEXISEGURIDAD

Por Dr. Charles Zeno Santiago y

Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez

I. INTRODUCCIÓN

Una de las leyes más impactadas por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. 121 et seq.[90] ha sido la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada. [91] La Ley Núm. 80-1976 según enmendada sufrió cambios en las disposiciones sustantivas, remediales y probatorias como consecuencia de la adopción de la Ley Núm. 4-2017.

En este escrito analizamos las áreas afectadas por la Ley Núm. 4-2017, discutimos y exponemos nuestras recomendaciones sobre las mismas, así como el efecto que han tenido en el derecho laboral luego de haber transcurridos cuatro años de vigencia de la llamada Reforma Laboral de 2017. En la discusión a través de los temas de este escrito exponemos también nuestras recomendaciones y conclusiones sobre el Capítulo IV de la Ley Núm. 4-2017 sobre flexiseguridad.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Existen dos regímenes jurídicos para regular las acciones de despido injustificados en el mundo. En primer término los ordenamientos que establecen la facultad de despidos limitada y que sancionan los actos de despido injustificado. De otra parte los ordenamientos de facultad ilimitada de los empleadores de despedir con o sin causa.

---

[90] 29 L.P.R.A. 121 et seq.
[91] 29 L.P.R.A. Sec. 185ª-185m.

Los ordenamientos que regulan el despido injustificado se clasifican también en los ordenamientos jurídicos con el estándar de justa causa y los ordenamientos jurídicos del "Employment at Will" o "Libre Contratación". Los ordenamientos jurídicos con leyes del estándar de justa causa coexisten en la mayoría de los países del mundo, entre ellos en Europa, los países latinoamericanos y Puerto Rico. También se han adoptado en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). [92] En estos ordenamientos aunque la prerrogativa de despedir es del empleador la misma es una limitada porque requiere que la terminación sea una con justa causa. De lo contrario el patrono sería sancionado por su acción injustificada en algunos países pagando una compensación monetaria, o restituyendo al trabajador o ambas. De tal manera este remedio viene a ser además de una sanción civil también un disuasivo al empleador. A modo de ejemplo en Francia, la ley dispone un remedio en daños por despido injustificado. [93] En Alemania, la ley concede los remedios de reposición en el empleo, paga atrasada y en algunas circunstancias, una compensación con un límite de un año de salario. [94] Por otro lado, varias naciones latinoamericanas otorgan estos remedios así como otras protecciones y ponen énfasis en la estabilidad laboral. Por ejemplo, en Venezuela se conceden remedios, tales como paga atrasada y reinstalación en casos de despido injustificado. [95] Otros países que siguen este enfoque son Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Méjico y Perú. [96]

---

[92] Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 158/1982 OIT

[93] Véase P. Salicrup, ¿Aplican en Puerto Rico las excepciones a la doctrina de "employment at will"?, 21 Rev. Jur. U.I.P.R. 367 (1987).

[94] Id. en la pág. 389.

[95] Véase, 1 Freddy Alvarez Bernee, Un Enfoque del Despido Injustificado en Venezuela, Estudios Laborales (1986).

[96] Véase 1, 2 Freddy Alvarez Bernee, Un Enfoque del Despido Injustificado en Venezuela, Estudios Laborales (1986); P. Salicrup, supra, nota 296; *Arroyo v. Rattan Specialties, 117 D.P.R. 35 (1986)*.

De otra parte el ordenamiento del "Employment at Will" postula que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y el empleado no tiene por esta acción recurso judicial alguno contra su patrono. [97] La doctrina de "employment at will" o empleo a voluntad no reconoce el derecho a indemnización, aún en aquellos casos en que el despido es sin justa causa, contrario a nuestro ordenamiento laboral que provee indemnización estatutaria en casos de despido injustificado. El empleador puede despedir por una justa causa, injustificadamente o sin ninguna razón. [98] Este régimen es el que impera en los Estados Unidos. El mismo está basado en el principio de *mutualidad*, esto es de la misma manera que el empleado puede terminar la relación laboral de esa misma manera el patrono puede despedir ilimitadamente. [99] Estados Unidos es de los pocos países industrializados que no tiene una ley nacional sobre el despido injustificado de sus empleados. [100]

En Puerto Rico la primera legislación que adoptó el modelo del estándar de justa causa fue en el año 1930 por virtud de la Ley Núm. 43 28 de abril de 1930. [101] Como consecuencia de la aprobación de la ley Puerto Rico abandonó la doctrina del "employment at will" o "empleo a voluntad" que hasta ese entonces prevalecía en Puerto Rico en cuanto a los empleados a tiempo indeterminado. [102] Posteriormente se adoptó en Puerto Rico la Ley Núm. 84 de 12 de mayo de

---

[97] *Roberts v. USO Council of Puerto Rico, 148 D.P.R. 58*.

[98] Justin R. Olsen, The course of the employment-at-will doctrine in Utah: Berube v. Fashion Centre, LTD.—A turning of the tide, 5 BYU J. Pub. l. 249 (1991).

[99] Horace Gray Wood, Master and Servant, Sec. 134 (1877); *Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield of Michigan, 408 Mich. 579, 601; 292 N.W. 2d 880, 886 (1980)*.

[100] *J.R. Bellace, A Right of Fair Dismissal: Enforcing a Statutory Guarantee, 16 U. Mich. J.L. Rev. 207, 210217 (1983)*. Además, es de los países industrializados donde ocurren más despidos. *"The employment at will issue", The Bureau of National Affairs, Labor Relations Reporter, Labor Special Project Unit, 22 de noviembre de 1982, Vol. III, Núm. 23, Washington D.C.*

[101] Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943; Véase Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada 30 de junio de 2014, p. 10-11.

[102] Véase Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada 30 de junio de 2014, p. 10.

1943 [103]. Esta enmendó la Ley Núm. 43, ante para establecer el derecho del trabajador contratado sin término fijo que fuera despedido sin justa causa a recibir de su patrono una suma correspondiente a un mes de sueldo, en lugar de una suma que se hacía depender de los términos de pago al trabajador. Por tal razón está concedió por primera vez la llamada *"mesada"* en Puerto Rico. Luego la Ley Núm. 43, supra, fue derogada por la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949. [104] Esta concedió al trabajador el derecho a una indemnización por despido injustificado también. Sin embargo no definía el término "justa causa", ni establecía pautas o reglas orientadoras que sirvieran de guía a los tribunales en su interpretación. [105] Finalmente se aprobó la Ley Núm. 80 el 30 de mayo de 1976. [106] Esta estableció un nuevo esquema remedial consistente en el sueldo correspondiente a un mes, más una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio. [107] Además adoptó en su Art. 2 las instancias de "justa causa".

III. PÓLÍTICA PÚBLICA PROMESA

La Junta de Supervisión Fiscal (en adelante JSF) fue creada por la Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act (en adelante, "PROMESA") [108] A estos efectos la JSF solicitó el 20 de diciembre de 2016 como una prioridad al Gobierno de Puerto Rico incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

---

[103] Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943; Véase Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada 30 de junio de 2014, p. 10-11.
[104] Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949 que derogó la Ley Núm. 43, supra.
[105] Véase Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada 30 de junio de 2014, p. 11.
[106] 29 L.P.R.A. Sec. 185a y ss.
[107] Véase Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada 30 de junio de 2014, p. 11-12.
[108] Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act of 2016, Pub. L. No. 114-18, 130 Stat. 549 (2016) (a ser codificada en 48 U.S.C. §§ 2101-2241).

"Restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión." [109]

Como consecuencia la JSF recomendaba restructurar el sector laboral de Puerto Rico. Previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, la administración de turno y la JSAF habían manifestado su interés de modificar las leyes laborales en Puerto Rico. En el caso de la Junta de Supervisión Fiscal, esta, a través de una carta dirigida al entonces gobernador Hon. Alejandro J. García Padilla y al ex gobernador Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, sugirió lo siguiente:

"To encourage businesses to create job opportunities, a comprehensive review of labor regulations, including Act 80 and pension benefits, should be completed. Today, regulations related to severance pay, flexible scheduling, employee retention and mandatory vacation days and pensions, for example, *are not consistent with those in the U.S. states with whom Puerto Rico competes for investment and talent."* [110]

En síntesis, la Asamblea Legislativa comunicó su interés, al igual que la JSF, de que las leyes laborales fuesen similares al del resto de los estados. Es importante destacar que solamente dos jurisdicciones en los Estados Unidos, además de Puerto Rico, tienen leyes similares a nuestra Ley Núm. 80-1976, esto son Montana e Islas Vírgenes. [111]

---

[109]Exposición de Motivos, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017.

[110]Carta de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico al Hon. Alejandro J. García Padilla, Gobernador de Puerto Rico, y Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, Gobernador Electo (20 de diciembre de 2016), https://juntasupervision.pr.gov/wp-content/uploads/wpfd/435859a2231171. pdf.

[111] Carlos R. Carrión Crespo, Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 103-104 (1997).

Posteriormente el 2018, la JSF reiteró su política de derogación de la Ley Núm. 80 al comunicarle al Gobernador Ricardo Rosselló que Puerto Rico debería adoptar la doctrina del "employment at will". [112] Además en otra misiva enviada por la JSF al entonces Gobernador Ricardo Roselló se expresó de la manera siguiente:

"The Board shares the Governor's stated goal of increasing the labor force participation rate from its current rate of about 40%, which is the lowest in the U.S. and the Caribbean and one of the very lowest in to [sic] world, to 55%. To accomplish this, however, [it] will require dramatic changes to Puerto Rico's labor market and business environment. To this end, the labor reform in the Latest Fiscal Plan must provide that at-will employment is effective no later than January 1, 2019; Christmas bonus is made voluntary by no later than January 1, 2019; mandatory vacation and sick leave are reduced to a total of 14 days per year effective immediately.... An hourly minimum wage of $8.25 is achievable but, to avoid hurting employment for less-skilled workers, the minimum wage increase must be phased in as labor force participation rises…" [113]

La JSF ha insistido consistentemente en su política de eliminación de la Ley Núm. 80. Así al no derogarse en el año 2018 dicho estatuto la JSF expresó lo siguiente:

"The Government has recently made strides to improve labor market conditions with the Labor and Flexibility Act (Act 4-2017) in January 2017, which added flexibility to overtime regulations

[112] Cristian Arvelo Forteza, Los esfuerzos por derogar la Ley Núm. 80-1976 tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017: Un recuento histórico 10 U. Puerto Rico Bus. L.J. 117 (2019), citando a Carta de la Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico al Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, Gobernador de Puerto Rico (5 de febrero de 2018).

[113] Cristian Arvelo Forteza, Los esfuerzos por derogar la Ley Núm. 80-1976 tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017: Un recuento histórico 10 U. Puerto Rico Bus. L.J. 117 (2019), citando a Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, Memorándum: La Reforma Laboral como un catalítico de crecimiento económico 8 (30 de mayo de 2018); https://drive.google.com/file/d/1aFU6wM2GvaqcG0QqdZ_cSXuBwWlU_cIW/viewhttps://drive.google.com/file/d/1aFU6wM2GvaqcG0QqdZ_cSXuBwWlU_cIW/view.

and increased work requirements to become eligible for Christmas Bonus and severance pay, among other reforms. Notwithstanding such reforms, Puerto Rico's labor laws remain by far the most burdensome in the U.S. The Island still requires a Christmas bonus and severance payouts, mandates 27 days of paid leave per year, and is not an employment at-will jurisdiction, imposing costs and regulatory burdens that reduce employment, wages and economic opportunity." [114]

La JSF a pesar de la resistencia de la Asamblea Legislativa para no acceder a las pretensiones en cuanto a la derogación de la Ley Núm. 80 llegó hasta amenazar y presionar públicamente a los representantes legales del pueblo de Puerto Rico. Así la JSF expresó las posibles consecuencias:

"The New Fiscal Plan for the Commonwealth of Puerto Rico, as certified on April 19, 2018 and recertified on May 30, 2018 (the "New Fiscal Plan"), chartered a path forward for overcoming the numerous and entrenched challenges that Puerto Rico has faced for decades, challenges that have become all the more pressing in light of the devastation wrought by Hurricanes Maria and Irma. The New Fiscal Plan provided a blueprint of the structural reforms and fiscal measures that, if implemented, would give Puerto Ricans what they need and deserve--a growing economy with more and better jobs, resilient infrastructure, and an effective and efficient public sector. Full implementation also would have put Puerto Rico on the path to meeting the objectives laid out in PROMESA: achieving fiscal responsibility and balance, regaining access to the capital markets, and restoring economic opportunity for the Island."

[114] Cristian Arvelo Forteza, Los esfuerzos por derogar la Ley Núm. 80-1976 tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017: Un recuento histórico 10 U. Puerto Rico Bus. L.J. 117 (2019), citando a Financial Oversight and Management Board for Puerto Rico.

"Unfortunately, we now know that the Government of Puerto Rico will not implement the New Fiscal Plan in full because the Legislature did not comply with the April 19, 2018 version of the New Fiscal Plan or with the May 30, 2018 version of the New Fiscal Plan. The Legislature failed to pass the most important component of the Labor Reform Package--the repeal of Law 80 and turning Puerto Rico into an at-will employment jurisdiction--as required by the New Fiscal Plan. Accordingly, the Oversight Board will follow through on the commitment that it made in its letter, dated June 4, 2018, to Representative Jorge Navarro Suárez, who had asked the Oversight Board what would happen if the Legislature did not comply with the New Fiscal Plan." [115]

Aunque la Asamblea Legislativa no ha derogado la Ley Núm. 80, si cedió a las pretensiones de la JSF al aprobar la Ley Núm 4-2017 provocando unos cambios a múltiples leyes laborales y pérdidas de los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños. [116] La Reforma laboral, además de ser impulsada por la JSF tuvo el apoyo de otros sectores como lo fueron el entonces Gobernador Ricardo Roselló Nevares, la Coalición del Sector Privado en Puerto Rico, y el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de entonces Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez entre otros.

En este trabajo analizaremos los cambios y transformaciones ocurridos a la Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico, Ley Núm. 80 y las consecuencias al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4.

---

[115] Citado de Cristian Arvelo Forteza, Los esfuerzos por derogar la Ley Núm. 80-1976 tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017: Un recuento histórico 10 U. Puerto Rico Bus. L.J. 117 (2019), citando a Carta de la JSAF al Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, y a los presidentes de las cámaras legislativas de Puerto Rico, Hon. Thomas Rivera Schatz y Hon. Carlos J. Méndez Núñez, en la pág. 1 (29 de junio de 2018), https://drive.google.com/file/d/12RbU96NF5oB1N-8xln4qh8ry6RkesmTy/view.
[116] 29 L.P.R.A. 121 et seq.

IV. CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LA LEY NÚM. 80

A) EXCLUSIVIDAD DEL REMEDIO

La Ley Núm. 4 estableció un cambio sustancial en el esquema remedial de la ley. Sin embargo en el propio estatuto estableció que el nuevo régimen remedial aplicará a los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017. A estos efectos el Art. 4.3 de la Ley Núm. 4 que enmienda el Art. 1 de la Ley Núm. 80 dispone:

Artículo 4.3.-Se enmienda el 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 a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y

(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

> En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Por lo tanto el efecto del cambio es que existen dos esquemas remediales actualmente, uno para los empleados contratados con anterioridad a la ley y otro para los empleados despedidos injustificadamente contratados después de la adopción del estatuto.

La Ley Núm. 4-2017 establece que ahora la mesada será de tres meses de sueldo, siempre y cuando el empleado haya culminado el periodo probatorio aplicable conforme a la ley o el que las partes estipulen, más dos semanas por cada año completado de servicio. Sin embargo impone ahora un tope al establecer que la indemnización nunca será más de 9 meses en total. La enmienda dispone también que un mes es igual a cuatro semanas, eliminando así la fórmula establecida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) que computaba el mes a base de 4.3 semanas. [117]

Con el tope establecido ahora se afectan los empleados que trabajan más de doce (12) años que fueran despedidos injustificadamente. Es decir el tope aplica a un empleado que laboró doce (12) años y se calcularía de la manera siguiente:

[117] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; (Guías DTRH, p. 140-142).

<u>Cómputo para un empleado que laboró 12 años</u>

Remedio Exclusivo = 3 meses sueldo más 2 semanas por cada año de servicio (12 años)

Remedio Exclusivo = 3 meses + (2 semanas x 12 años)

Remedio Exclusivo = 3 meses + (24 semanas ÷ 4 semanas)

Remedio Exclusivo = 3 meses + (6 meses)

Remedio Exclusivo = 9 meses

Por lo tanto ahora para los empleados contratados luego de la vigencia de la ley un empleado que haya sido despedido injustificadamente y hubiese trabajado más de 12 años no podría recibir una compensación mayor de 9 meses de sueldo.

Es importante destacar que no todos los trabajadores están protegidos por la Ley Núm. 80-1976. Los trabajadores que no serán protegidos por la ley núm. 80 son: empleados en periodo probatorio, los contratistas independientes, empleados gubernamentales, los empleados que trabajan bajo contratos temporeros y los empleados unionados. [118]

De otra parte debemos destacar que un empleado a tiempo indeterminado despedido injustificadamente que está bajo un convenio colectivo debe primero agotar los remedios que le brinda la ley. [119] Recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que contrario a los casos de discrimen en el empleo, cuando se pacta un proceso de arbitraje en un contrato, los

[118] Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, 1ra edición. 2019.
[119] Véase *José Méndez Jiménez y otros v. Carso Construction de Puerto Rico LLC; PRTC, Inc. h/n/c Claro*, Sentencia Tribunal Supremo de Puerto Rico de 22 de mayo de 2019; AC-2016-096.

tribunales carecen de discreción para determinar su eficacia y tienen que dar cumplimiento al arbitraje según lo acordado. [120] Por lo tanto toda duda que pueda existir sobre si procede o no el arbitraje debe resolverse a favor de este. [121] Esto se debe a que existe una presunción de arbitrabilidad cuando el contrato contiene una cláusula de arbitraje. Esa presunción de arbitrabilidad es aplicable entonces a las controversias al amparo de la Ley Núm. 80, supra. [122]

La Ley Núm. 4-2017, define también los términos establecimiento, remuneración, sueldo y el trabajo a tiempo indeterminado. Según la ley un establecimiento será el lugar geográfico donde está la empresa o negocio. [123] La Ley Núm. 4-2017 define también al empleado como la persona que trabaja para el patrono. Este debe recibir compensación por sus servicios y no están incluidos los contratistas independientes, empleados temporeros, empleados gubernamentales o empleados unidos a un convenio colectivo. [124] Esta ley define sueldo como el salario que devenga el empleado por sus servicios, esto incluye comisiones que pueda recibir dicho empleado. No será salario los beneficios recibidos por incapacidad, enfermedad, vacaciones o propinas. [125] Nos parece acertadas las definiciones antes mencionadas en la ley y son convenientes para la adjudicación en los casos laborales.

No obstante volviendo a lo expuesto en el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, relacionado a la mesada, las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, mantienen el esquema remedial tripartita para los empleados contratados antes de la vigencia de la ley. A estos empleados se mantiene el esquema remedial dispuesto por la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, que

---

[120] *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, 179 DPR 359, 368 (2010)*.
[121] Íd., págs. 388- 389.
[122] *José Méndez Jiménez y otros v. Carso Construction de Puerto Rico LLC; PRTC, Inc. h/n/c Claro*, Sentencia Tribunal Supremo de Puerto Rico de 22 de mayo de 2019; AC-2016-096.
[123] Ley de Transformación y Flexibilidad laboral, Ley 4- 2017, art. 14 (f).
[124] Ley de Transformación y Flexibilidad laboral, Ley 4- 2017, art. 14 (e).
[125] Ley de Transformación y Flexibilidad laboral, Ley 4- 2017, art. 14 (f).

enmendó los incisos A y B del Artículo 1 de la Ley Núm.80, supra, para aumentar la cuantía de la "mesada" de la siguiente manera:

a) El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) hasta los quince (15) años de servicio; El sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

A modo de ilustración el remedio exclusivo para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2027 es el siguiente:

MESADA	**INDEMNIZACION PROGRESIVA**
1-5 años 2 meses de sueldo	**1 semana por cada año de servicio**
5-15 años 3 meses de sueldo	**2 semanas por cada año de servicio**
15 delante 6 meses de sueldo	**3 semanas por cada año de servicio**

Con el cambio ocurrido se crea un esquema hibrido estableciendo una diferencia entre empleados nuevos y los de mayor antigüedad. Por lo tanto aunque se establece una compensación fija para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 continúa la compensación escalonada para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Por lo tanto contrario a lo establecido en las leyes de despido injustificados antes mencionadas que establecían un remedio uniforme para todos los empleados ahora se crea una estigmatización con relación a los nuevos empleados recibiendo éstos una indemnización inferior. Nos parece irrazonable e injusto el nuevo esquema remedial establecido en cuanto a estos empleados.

A estos efectos sería razonable eliminar esta disparidad entre empleados nuevos y de mayor antigüedad y restituir lo dispuesto en el esquema anterior acorde con lo dispuesto en la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005. [126] Dicha ley enmendó los Artículos 1, 7 y 10 de la Ley Núm. 80 estableciendo el esquema tripartita de compensación discutido anteriormente basado en los años de antigüedad.

No obstante nos parece más razonable y recomendamos establecer el remedio exclusivo siguiente:

1) **Una mesada fija de 3 meses de sueldo y una indemnización progresiva de dos semanas por cada año de servicio para aquellos empleados que trabajaron de 1 a 15 años.**

[126] Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.

2) **Y una mesada de 6 meses de sueldo y una indemnización progresiva de tres semanas por cada año de servicio para aquellos empleados que trabajaron por más de quince años.**

La propuesta nos parece justa y razonable. El esquema propuesto mantiene la compensación fija dispuesta en la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a los empleados que laboran hasta quince años. Pero se hace justicia y se restituye la indemnización de remedio exclusivo a los empleados de mayor antigüedad que son despedidos a una avanzada edad y posiblemente no puedan reemplearse. Nos apoyamos en esta recomendación en lo expuesto en la exposición de motivos de la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, ante. [127] Adoptamos lo allí expuesto que dispone lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

> La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, tiene un propósito reparador para casos de despidos sin justa causa. Provee una protección especial en las relaciones obrero-patronales, tanto para el patrono como para el obrero. Establece una vía para que un patrono pueda despedir sin justa causa a un empleado mediante una adecuada compensación y provee el único remedio disponible contra el despido injustificado que tiene el obrero, la justa compensación. La indemnización provista por esta Ley es todo lo que un empleado despedido puede reclamar de su patrono, salvo que exista otra causa de acción independiente del despido, lo cual podría ser una acción torticera o un despido por discrimen. Siendo de gran interés para el gobierno mantener un clima laboral saludable en las empresas privadas, se ha establecido un balance de interés razonable entre los derechos del patrono y del trabajador.
>
> No obstante, la protección que brinda la legislación actual a los trabajadores que son despedidos de su empleo resulta un tanto inadecuada e ineficaz, especialmente por lo limitado del remedio que ofrece a un empleado que fuese víctima de un despido injustificado. El beneficio que provee la Ley Núm. 80, ante, a las partes involucradas, resulta un remedio impráctico para los trabajadores que son los que rinden, con su conocimiento y dedicación a la empresa, la plusvalía de su trabajo. La protección de la Ley Núm. 80, supra, se ha probado que es un remedio poco efectivo para el empleado despedido sin justa causa en comparación con los beneficios que recibe la empresa al despedir al obrero. En los últimos años ha proliferado la práctica en las empresas privadas de despedir trabajadores sin justa causa cuando éstos llevan quince (15) o

[127] Ibid.

> más años en la empresa. Como tienen que compensarlo con las indemnizaciones que dispone la Ley Núm. 80, antes cita[da], le resulta más barato despedirlo y pagarle la mesada, que mantener un empleado cuyo sueldo y retiro más cercano le redundaría en gastos mayores. Al despedirlo, aunque cumpla con la ley, deja al empleado sin trabajo y con más de un sesenta (60) por ciento de probabilidades de no poder encontrar otro. De esta forma esta persona, en edad todavía productiva, entra a formar parte de los miles de desempleados que hacen fila para recibir ayuda gubernamental.
>
> (Subrayado Nuestro)

Nos parece que las circunstancias históricas hoy no han cambiado en comparación con lo descrito por la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 128-2005, ante. Por tal razón recomendamos restituir este derecho adquirido a los empleados de mayor antigüedad ya que el mismo es uno adecuado y razonable.

Otro cambio que hizo la Ley Núm. 4-2017 es que ahora permite descontar las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se puede transar y descontar de la mesada. [128] A nuestro juicio dicho cambio es contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. La enmienda eliminó la cuantía recibida como compensación especial producto de liquidación o cierre de negocio (severance), que antes no afectaba la mesada, en los casos de los despidos por los incisos (d), (e) y (f). [129] Esta compensación especial fue concedida por virtud de la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, [130] que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976, a los efectos de considerar como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Además, dicha ley estableció que toda compensación a un obrero despedido por determinadas

[128] Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.
[129] Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.
[130] Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976.

razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

Por lo tanto no solo se eliminó el derecho a la compensación especial ("severance") sino que la Ley Núm. 4-2017 permite ahora que las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio, se puedan descontar de la mesada. Esto es contrario a lo resuelto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. [131] Nos parece que debe restituirse la compensación adicional que había establecido la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, supra. Se debe restituir el derecho de los empleados a toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Además, establecer que toda compensación a un obrero despedido por determinadas razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos. [132]

B) PERIODO PROBATORIO

Los contratos de empleado probatorio y empleado permanente, respectivamente, han evolucionado significativamente en nuestro ordenamiento jurídico. Dichas modalidades del contrato han sido objeto de transformaciones por virtud de la Ley Núm. 4-2017 también. La aprobación de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, estableció cambios y requisitos formales y sustantivos del contrato de empleo. La razón principal de dichos cambios se expresan en la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, *supra*, en busca de "estimular la contratación de empleados", que a su vez busca conceder "mayor

[131] Véase *Vélez Cortes v. Baxter, 179 DPR 455 (2010). Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009)*.
[132] La Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80, supra.

flexibilidad en cuanto a la duración del periodo probatorio inicial". Además, la ley busca incentivar la contratación de jóvenes con poca experiencia que requieren mayor tiempo para capacitación y evaluación. A estos efectos discutiremos los cambios y efectos del contrato de empleo, particularmente sobre el periodo probatorio y la permanencia del empleado en el lugar de trabajo.

Por definición y de conformidad con el Artículo 8 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada[133], el contrato probatorio se refiere a un acuerdo entre patrono y el empleado por un tiempo definido en el cual el empleado se pone a prueba con el fin de demostrar que tenía la experiencia, conocimiento y destrezas necesarias para ocupar el puesto. A través de este contrato probatorio, el patrono puede corroborar si el empleado reúne o no los requisitos necesarios para la realización eficiente del puesto. Bajo el estado de derecho anterior a la Ley Núm. 4-2017 el contrato probatorio tenía una serie de requisitos y términos los cuales se indican a continuación: (1) el mismo deberá hacerse por escrito; (2) Deberá hacerse constar la fecha en que comienza y termina el mismo; (3) en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el cual podrá autorizar la extensión del mismo hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera; (4) El contrato básico de período probatorio deberá hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo; (5) Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del

[133] Art. 8 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. 185 (h).

Trabajo y Recursos Humanos. Sobre dichos requisitos resulta necesario aclarar que el incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio hacía el mismo ilegal y nulo. Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo y el empleado continuaba realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquiría todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

El Artículo 4.9 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral [134], introduce dos grandes cambios en cuanto al periodo probatorio. En primera instancia, reconoce y establece dos categorías: una que integra a los empleados ejecutivos, administradores y profesionales bajo el Federal Standart Act y la Reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y otra que aplicará a los demás empleados. En segunda instancia, establece periodos probatorios diferentes según sea la categoría de estos empleados. Para la categoría integrada por empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales, se reconoce un término de hasta 12 meses. Para los demás empleados, será de aplicación un término de 9 meses; reconociéndose que no existirá impedimento para que se pacte un periodo probatorio menor. Dicho término tendrá un efecto prospectivo a la vigencia de la Ley 4, ante. [135]

Por otro lado luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 el contrato de periodo probatorio no tendrá que ser por escrito, teniendo un efecto automático de vigencia. No obstante, en los casos donde los empleados estén representados por una unión obrera, el periodo aplicable será el acordado entre el patrono y la Unión. [136]

---

[134] Art.4.9 de Ley número 4 del 26 de enero del 2017 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm.80-1976.
[135] Id.
[136] Id.

Otro de los cambios relevantes que introduce la Ley Núm. 4, ante, es que la acumulación de licencia de vacaciones no dará comienzo hasta que el empleado haya finalizado su periodo probatorio. En adición, sobre el caso particular de los empleados temporeros o contratado a través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero. De otra parte, los requisitos que existían en la ley antes de las enmiendas del 2017 se eliminan, pues una vez comience a trabajar un empleado, su periodo probatorio transcurre de manera automática; por lo que se le puede despedir durante el período probatorio sin derecho a mesada [137].

Los cambios introducidos por la Ley Núm. 4, ante, relativos al periodo probatorio deben de ser revisados y prospectivamente modificados. En específico, los periodos de hasta doce (12) meses y nueve (9) meses, el primer término aplicable a los ejecutivos ejecutivos, administradores y profesionales y el segundo a todos los demás es uno extremadamente extenso. En cambio, un periodo de seis (6) meses nos parece más justo y adecuado para ambas partes. En adición, no nos parece justo que el empleado quede completamente desprotegido durante la vigencia del periodo probatorio. No existiendo constancia objetiva de que estas enmiendas redunden en un aumento de la productividad y/o constituyan ser un beneficio para los trabajadores; es nuestra opinión que los mismos deben de ser examinados y enmendados.

[137] Id.

Finalmente nos resta concluir que el periodo probatorio variará de caso en caso conforme a lo estipulado entre el patrono y el empleado. Entiéndase, que aquellos casos en que el periodo probatorio sea menor, como resultado del proceso de oferta y negociación del contrato, ambas partes pueden acordar acortar el término automático.

Resumiendo debe establecerse un periodo probatorio razonable tanto para los intereses del patrono como del trabajador. Nos parece que seis meses uniforme es uno justo y razonable. De esta manera se garantiza un término apropiado al patrono para evaluar y constatar la capacidad del trabajador. De otra parte se garantiza al trabajador un plazo justo para lograr la tenencia y su expectativa de retención en el empleo.

C) CAMBIOS INTERPRETATIVOS EN EL CONTRATO DE EMPLEO

De entrada es pertinente reconocer que aquellos empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, gozan de mayores beneficios de quienes hayan sido entonces contratados luego de la misma. Dicho lo anterior, al tener que evaluar el impacto de los cambios en el ordenamiento relativo a los contratos de nuevos empleados, se deberán tomar como punto de partida la fecha de inicio de la relación obrero patronal, en especial aquellas disposiciones que sean de aplicación prospectiva únicamente.

Como sabemos la contratación en el empleo en Puerto Rico, cuya norma general se establecía en el Artículo 1473 del Código Civil (31 L.P.R.A. §4112), que disponía que "[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo." Hoy estas normativas están contempladas en los artículos 1381 al 1389 del Código Civil de 2020. Ésta como regla general, establece que los empleados podrán ser contratados a término, entiéndase, con un contrato

con fecha de inicio y fin; o, por el contrario, se pueden contratar sin término, entiéndase indefinidamente.

Por otro lado, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico definió entonces el contrato de trabajo como "todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, a realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria, y si no hubiera una estipulación expresa sobre el salario, el patrono vendrá obligado a pagar el que dispone la ley."

Nuestro Tribunal Supremo se ha expresado también sobre los principios del contrato de empleo en la empresa privada. [138] El Tribunal Supremo ha expresado en cuanto a la validez del contrato de empleo conforme a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada lo siguiente:

> " [s]e considerará [*bona fide*] un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel **que se hace por escrito**, **durante la primera jornada de trabajo**… y **que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado** en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias **o de duración cierta** como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las ordenes temporeras de aumentos de

[138] *Whittenburg v. Iglesia Católica, 182 D.P.R. 937 (2011).*

producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija." [139]

Dicho lo anterior, el contrato *bona fide* según las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos constaba de tres requisitos. El primero es que deberá hacerse por escrito. El segundo es que se haya firmado durante el primer turno o jornada del empleado. Finalmente, el tercero es que se haga constar el propósito de sustituir una ausencia o cubrir una temporada por tareas extraordinarias o de duración cierta. [140]

A estos efectos bajo el ordenamiento legal previo a la Ley Núm. 4-2017 el Tribunal Supremo resolvió que un contrato *bona fide* requiere que el patrono derrote la presunción de que el empleado fue contratado a tiempo indeterminado. Así el Tribunal Supremo concluyó que era el patrono quién debía derrotar la presunción de que es un contrato a tiempo indeterminado.

Conforme lo anterior, ha resuelto el Tribunal Supremo que:

"En nuestro ordenamiento legal un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111 ("Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo"). La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y éste. Así, cuando el obrero es contratado para rendir sus

[139] *López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011).*
[140] Opinión Núm. 91-5 de 8 de noviembre de 1991.

servicios por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80, supra, le proveerá ciertas protecciones contra el despido injustificado. Por otro lado, cuando el trabajador sólo ha sido contratado de forma bona fide por tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Art. 1476 del Código Civil (31 L.P.R.A. sec. 4114) será la protección principal surtida al empleado contra una destitución sin justa causa, siempre y cuando las labores del empleado requieran destrezas manuales. Véanse: *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518-519 (1998); Camacho Arroyo v. E.L.A., 131 D.P.R. 718, 728-731 (1992)*. Cuando las labores del empleado no requieran destrezas manuales y el contrato de empleo temporero sea uno bona fide -según dicho término es definido por la Ley Núm. 80, supra- los tribunales deberán interpretar el contrato laboral a la luz de los principios generales del Derecho de obligaciones y contratos y nuestra legislación protectora del trabajo. ” [141]

De lo antes expuesto se desprende que las decisiones normativas del Tribunal Supremo han procurado desalentar la práctica de llevar a cabo contratos a tiempo determinado con el propósito de evadir la responsabilidad que adjudicaba la Ley Núm. 80-1976. Nuestra jurisprudencia ha visto con cautela el uso de contratos de empleo por tiempo definido, precisamente por su posible uso como subterfugio para esquivar las obligaciones de la legislación laboral. Por lo tanto, hasta entonces, el contrato a tiempo determinado era permitido únicamente como una excepción a la regla general prevaleciente entonces de que todo contrato de empleo era a tiempo indefinido.

[141] R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111.

Resumiendo la jurisprudencia y el ordenamiento legal en Puerto Rico antes de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 establecía que la Ley Núm. 80-1976 proveía ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por término cierto a pesar de que dicha ley sólo era de aplicación a empleados contratados por término indefinido. En esencia, estas protecciones consistían en: (1) la instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80, supra, a no ser que se trate de un contrato por término cierto bona fide; y (2) la definición pormenorizada de lo que constituye un contrato bona fide por término cierto o para un proyecto u obra específica. [142]

No obstante las protecciones provista por la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia en el 2017, la Asamblea Legislativa apoyada por la política pública basada en la necesidad de crear empleos, aprobó varias enmiendas a la legislación laboral hasta entonces para dar un paso hacia la libertad de contratación entre los patronos y los empleados sin medidas protectoras que cobijaran al segundo. En ese entonces se enmendó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, para añadir un Artículo 14 en el cual se incluyó el inciso (d) que define el contrato de empleo por término como **"**un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Además se presumirá válido y bona fide aquel contrato

[142] *López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011) p. 18.*

por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. También, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término." [143]

Es indudable que el nuevo ordenamiento legal de la Ley Núm. 4-2017 cambió significativamente el enfoque interpretativo de los contratos a término y la expectativa de continuidad en el empleo. Respecto a la presunción de que el contrato es válido y *bona fide* el Artículo 14 (d) dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80. supra.

El cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976 ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Por lo tanto esto significa que ahora se ha invertido la presunción. Ahora aquellos empleados que hayan sido contratados a término a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 y en el caso en que un empleado desee llevar una acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976 deberán probar primero que el contrato es inválido al incumplir los requisitos de uno *bona fide*. Además, ahora

[143] Ley Núm. 4-2017, Artículo 14 (d).

para determinar que son empleados a tiempo indeterminado o adquirido una expectativa de continuidad deberán demostrar que ha habido tres años de renovaciones de contrato para probar una causa de acción de despido injustificado.

Nuestra posición es que se debe restituir el estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. Al igual que expusimos con relación al esquema remedial es necesario equiparar a los empleados contratados con posterioridad a la Ley Núm 4-2017 con relación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

D) ESTÁNDAR DE JUSTA CAUSA

La Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada, requiere que los patronos tengan "justa causa" para despedir a un empleado que haya sido catalogado como un empleado a tiempo indeterminado. Por ende, las disposiciones de esta ley no les aplican a los empleados que sean temporeros, que estén en periodo probatorio, que sean contratistas independientes y tampoco les aplican a los empleados del gobierno.

La ley prevé razones para el despido justificado, mediante una lista de razones por las cuales se justificaría el despido de un empleado, ya sea por conducta del empleado o por razones del patrono.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además establece tres justificaciones atribuibles al empleado y tres atribuibles a razones del negocio. Así el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone:

“Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

a. Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
b. Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo." [144]

De entrada el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 nos define la justa causa como aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, nos indica que se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. O sea que afecte el

[144] 29 L.P.R.A. § 185b

orden, la disciplina, imagen o eficiencia de la empresa entre otras. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Tribunal Supremo ha indicado que pueden haber otras lo importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa. [145]

La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones del estatuto en el Art 14 que a nuestro juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador. Véamos.

En primer lugar aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma fue impactada por la definición de "patrón de conducta" en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [146] Este define el término "conducta impropia" como una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. También define "conducta desordenada" como una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. [147]

---

[145] *Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536 (1979); Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 2001*.
[146] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.
[147] Id.

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que ahora el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [148]

La segunda instancia dispuesta en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Ahora se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

De otra parte aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactan a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976 [149] relativos a empresas que tienen varias suscursales u oficinas y el orden de retención. Los cambios son los siguientes:

1) Ahora la Ley Núm. 4-2017 flexibilizó los criterios de despidos o retención en el empleo por razones económicas (Art. 2 (d), (e) y (f) Ley Núm. 80-1976). Aunque se mantuvo la regla general que en casos de despidos por razones económicas el criterio será la antigüedad en el empleo. Antes la Ley Núm. 80-1976 disponía un criterio más riguroso en cuanto a la excepción e indicaba que el patrono "en aquellos casos en que haya una

[148] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[149] Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad". Ahora los patronos tienen más discreción para despedir o reemplear empleados por razones económicas si existe una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados. [150] Por tal razón ahora se han liberalizado los criterios para despedir cuando el patrono pueda demostrar que competitividad o productividad del establecimiento. [151]

2) Ahora se incluyó el Art. 3 A que modificó lo relacionado al Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitarán a donde trabajan los empleados despedidos. [152]

3) Ahora se añadió el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 en las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplearlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era que regularmente los empleados no se trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los

[150] Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).
[151] Id.
[152] Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976.

> empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción. [153] Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. [154]

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo ha impactado las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, [155] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

E) MODALIDADES DEL DESPIDO

Hemos dicho antes que el despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono. No obstante, en nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o

---

[153] Véase *Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013)*.
[154] Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.
[155] *Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013)*.

discriminatorio. [156] El despido se ha definido como "una ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores." [157]

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. [158] No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

1) Antecedentes del Despido Constructivo o Tácito

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical [159]. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa [160]. La doctrina fue adoptada para hacer ilegal que un patrono hostigara a un miembro de una unión a los efectos de hacerlo renunciar creando unas condiciones de trabajo terribles. Se entendía que estas acciones eran tan ilegales como las realizadas por el patrono que directamente despedía a un empleado por su activismo sindical [161]. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [162]. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en el

---

[156] *Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364*.
[157] Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); *Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.
[158] Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.
[159] *Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10thCir), 423 U.S. 825 (1975).*
[160] *Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984)*.
[161] Finnegan Sheila, Comments Constructive Discharge under Title VII and the ADEA, 53 U. Chicago Law Review, 561-567 (1986)
[162] Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., "Constructive Discharge:The missaplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies", 71 Notredame Law Review,(1995)

Common Law, en la que se define como "la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar [163]." Dicha doctrina establece que se entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido [164].

2) Desarrollo Estatutario y Jurisprudencial en Puerto Rico

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e), donde se establece que: "[s]e entenderá por despido... la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar..." [165] Este concepto existía desde la antigua Ley Núm. 50 del 20 de abril de 1949, supra derogada y sustituida por la Ley Núm. 80, ante. Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo [166]. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus

[163] Corpus Juris Secundum, 30, §52.
[164] En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.
[165] 29 L.P.R.A. § 185(e)
[166] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado

diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente. En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha interpretado que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. La jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal relativa a esta doctrina nos señala claramente los elementos necesarios para que se configure una causa acción de despido constructivo del empleo.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". [167] Se considera que hubo un "despido constructivo", cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. [168] Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". [169] Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones

1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

[167] Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(e).

[168] *Figueroa Rivera v.El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010)*.

[169] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, 180 DPR 894, 909 (2011)*.

antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. De otra parte las gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. [170] En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. [171]

A tales efectos nuestro Tribunal señaló recientemente en el caso de *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón* Erasmo lo siguiente: [172]

"El ambiente en el empleo debe tornarse intolerable a tal nivel que la única alternativa razonable para el empleado afectado sea dimitir. Dicho de otra forma:

---

[170] *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, pág. 713*.
[171] *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 –729.*
[172] *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21*

> [La] doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. […] Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros, cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aqu[e]llas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, págs. 101-102." [173]

Indicó también el Tribunal Supremo en León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, que "la intensidad y el alcance de la conducta patronal en controversia se examinarán desde una óptica objetiva y no desde la perspectiva del empleado promovente. Es decir, se evaluará "si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono". [174]

De otra parte, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente".[175]Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. [176] Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, supra, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. [177] Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y

---

[173] *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21*
[174] Id.
[175] Íd, pág. 729.
[176] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967)*
[177] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*.

vigorosa", por lo que “el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción”. [178] Es decir, que “si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero”. [179]

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. Además, ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra. Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aquellas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, ***que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo***. [180]

3) Cambios introducidos por la Ley de Trasformación y Flexibilidad Laboral

La Ley Núm. 4-2017 dejó igual el primer párrafo del Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976, pero añade dos párrafos para explicar el significado de actuaciones del patrono que induzcan “a renunciar al empleado porque el patrono imponga o in-tente imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. La Ley Núm. 4-2017 establece ahora que hay que probar que los actos “[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo.” [181] A estos efectos se incorporó la doctrina resuelta en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. [182]

---

[178] Íd.,pág. 912.
[179] *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra, pág. 912*.
[180] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967).*
[181] Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976.
[182] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, supra. y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., supra.*

Expone el Art. 5 de la Ley Núm. 80 ahora también que "no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa"[183].

Finalmente dispone ahora el Art. 5 de la Ley Núm. 80 que "cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial". [184] Incluso, se aclara a la vez que "[l]a mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado". [185] De ello se desprende el peso que se le impone al empleado para prevalecer cuando renuncia a su empleo y luego reclama que su despido fue injustificado.[186]

En resumen las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4 del 2017 incorporan un lenguaje restrictivo y a nuestro juicio, demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción. El lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito. Además el nuevo texto utilizado establece de manera clara que: "No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el

[183] Ley Núm. 4-2017, art. 4.7
[184] Id.
[185] Id.
[186] Id.; García García Emmalind, EL Legado e Implicaciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 86 Rev. Jur. UIA (2018), págs. 1148-1149

empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa". [187] Sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de "magnitud sustancial" y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que…"se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado. Por tal razón sugerimos que se enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4, ante, a los efectos de incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad.

F) TRASPASO DE NEGOCIO EN MARCHA

La doctrina de traspaso de negocio en marcha está codificado en la Ley Núm. 80-2017. El propósito de esta doctrina es proteger al empleado que es despedido como consecuencia del traspaso o compraventa del negocio de su patrono.[188]

La Ley Núm. 80, dispone en su sección 185(f):

"En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos, el anterior patrono responderá por la indemnización

[187] Id.

[188] C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del Trabajo, *op. cit.*, pág. 135. La doctrina del traspaso de negocio en marcha se limita al efecto que una transacción corporativa tenga en los empleados de la misma. En ningún sentido debe interpretarse como una limitación a la facultad de los patronos de vender en cualquier momento y a la entidad preferente, los activos de su compañía. Esta doctrina solo debe visualizarse dentro del contexto de los despidos y los remedios que la Ley 80 reconoce a los empleados despedidos injustificadamente.

provista por las secs. 185(a) a 185(m) de este título y el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta contenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185(a) a 185(m) de este título pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación." [189]

No obstante el Art 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 añadió en su artículo de definiciones lo siguiente: [190]:

"Significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

Esta definición adoptó los criterios jurisprudenciales resueltos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre la doctrina de "patrono sucesor" para determinar cuándo se está ante un traspaso de negocio en marcha. Los requisitos de la doctrina de "patrono sucesor" para activar esta disposición son: 1) compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono

[189] 29 L.P.R.A. Sec. 185 (f).
[190] 29 L.P.R.A. Sec. 185 n.

vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, 2) sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis meses, 3) se continúa operando el mismo tipo de negocio, 4) en el mismo establecimiento o en uno distinto, 5) con básicamente el mismo equipo e inventario, 6) produciendo básicamente los mismos productos o prestando los mismos servicios, 7) reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, 8) siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboraban en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

La doctrina contiene dos requisitos: (1) se tiene que determinar si hubo un traspaso de un negocio en marcha y (2) se requiere determinar cuál dueño de negocio o patrono responde por la mesada que corresponde a los empleados. [191] Para determinar si estamos ante el traspaso de un negocio en marcha para propósitos de la Ley Núm. 80, se tiene que adjudicar si el adquirente de los activos del negocio realiza una actividad comercial sustancialmente parecida a las actividades comerciales que realizaba el vendedor. [192] Los factores a considerar son el equipo, inventario, producción de bienes y/o servicios rendidos, y el nombre o marca comercial, siempre y cuando se trate de empleados que laboraban en el negocio del vendedor en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso del negocio. [193]

Tanto la definición como la definición dispuesta en el Art 14 (i) de la Ley Núm. 80-2017 se desprende que si se adquiere un negocio que había cesado operaciones por el término ininterrumpido de seis (6) meses, no cabe hablar de traspaso de negocio en marcha para

[191] Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 146-147.
[192] Id. p. 146-147.
[193] Id. p. 146-147.

propósitos de Ley Núm. 80, independientemente de cuán parecida sea la operación comercial. [194] Lo determinante es que el negocio haya sido adquirido después de cesar operaciones, de conformidad con el Artículo 14 (i). [195]

De otra parte si se adquiere un negocio en operaciones y luego el nuevo dueño cesa las operaciones por un periodo de seis (6) meses, se estará ante el supuesto de un despido con las consecuencias que conlleva para el patrono vendedor y para la entidad adquirente, según establece el Artículo 6 de la Ley Núm. 80. [196]

La doctrina del patrono sucesor, a diferencia del traspaso de negocio en marcha, fue adoptada jurisprudencialmente "por la necesidad de proteger al empleado de una empresa que es adquirida por un nuevo dueño, siempre que la entidad adquirente continúe utilizando los servicios de los empleados del dueño anterior."[197] La doctrina de patrono sucesor "se usa cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio."[198]

Lo determinante para la aplicación de esta doctrina es si los empleados "adquirieron unos derechos que no se pueden pasar por alto en el caso de que surja un traspaso de negocio en marcha."[199] Es decir, que los empleados hayan sido acreedores a ciertos derechos frente al antiguo patrono, de los cuales venga obligado a responder el nuevo patrono.

Ahora bien, las doctrinas de patrono sucesor y traspaso de negocio en marcha no necesariamente aplican siempre a los hechos de la misma manera. En otras palabras, no se debe

---

[194] *Id. p. 146-147*.
[195] *Id. P. 146-147*.
[196] *Id. P. 146-147*.
[197] C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del Trabajo, *op. cit.*, pág. 135.
[198] *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I, 177 D.P.R. 20, 29 (1986)*.
[199] *Id*.

entender que ambas doctrinas operan conjuntamente. Al contrario, "el hecho de que no aplique la doctrina de traspaso de negocio en marcha, no exime del todo al patrono, ya que hay que ver si se cumplen con los requisitos necesarios para que opere la doctrina de patrono sucesor."[200]

Los criterios a considerarse para determinar si la doctrina de patrono sucesor es aplicable, son los siguientes:

- La existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios.
- La utilización de la misma planta para las operaciones.
- El empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera.
- La conservación del mismo personal de supervisión.
- La utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los métodos de producción.
- La producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios.
- La retención del mismo nombre.
- La operación del negocio durante el período de transición.[201]

A manera de ejemplo, en Puerto Rico se ha utilizado la doctrina de patrono sucesor para hacer valer los términos de un convenio colectivo,[202] para imponerle responsabilidad a un nuevo

---

[200] C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del Trabajo, *op. cit.*, pág. 136.
[201] *J.R.T. v. Coop. Azucarera, 98 D.P.R. 314, 322- 325 (1970)*; C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del Trabajo, *op. cit.*, pág. 136. ("El Tribunal Supremo, al discutir la figura del patrono sucesor, señaló que en términos generales se requiere una similaridad sustancial en la operación y una continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio para que se estime que el nuevo patrono es "patrono sucesor.").
[202] *Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T., 93 D.P.R. 509 (1966)*.

patrono por las prácticas ilícitas cometidas por el patrono anterior,[203] y para responsabilizar a un patrono sucesor por los despidos discriminatorios realizados por el patrono anterior.[204]

Es conclusión es nuestra contención que cuando se evalúa un dilema de la doctrina de negocio en marcha hay que considerar las situaciones siguientes:

1) Para determinar si existe o no el traspaso de un negocio en marcha, se debe adjudicar si el adquirente de los activos del negocio realiza una actividad comercial sustancialmente parecida a las actividades comerciales que realizaba el vendedor.
2) Sin embargo, si se adquiere un negocio que había cesado operaciones por el término ininterrumpido de seis (6) meses, no cabe hablar de traspaso de negocio en marcha para propósitos de la indemnización por despido de la Ley Núm. 80.
3) No obstante si se adquiere un negocio en operaciones ininterrumpidas donde el patrono adquirente asume los trabajadores y luego el nuevo dueño cesa las operaciones, se estará ante el supuesto de un despido con las consecuencias que conlleva para el patrono vendedor y la entidad adquirente.
4) De otra parte si se adquiere un negocio que estuvo cerrado por el periodo de seis meses no aplica la doctrina y ninguno de los patronos tiene obligación de pago alguno de la mesada.

De lo antes expuesto se desprende las doctrinas del traspaso de negocio en marcha y patrono sucesor tienen unos fundamentos importantes en nuestro ordenamiento jurídico. Ambas doctrinas tienen como propósito proteger, tanto al empleado cesanteado injustificadamente como

[203] *J.R.T. v. Club Naútico, 97 D.P.R. 386 (1969)*.
[204] *Bruno López v. Motorplan, Inc., 134 D.P.R. 111 (1993)*.

aquel a quien debe el patrono predecesor responder legalmente por cualquier acto ilegal u obligación contraída. Es decir persiguen un equilibrio en las relaciones laborales.

Finalmente nos parece adecuada la nueva definición de la doctrina de traspaso de negocio en marcha. La Ley Núm. 4 de 2017 enmendó la Ley 80 para incoporar una definición más amplia del concepto del traspaso de negocio en marcha. Esta definición y normativa junto a la jurisprudencia del Tribunal Supremo antes expuesta recogen de manera razonable el andamiaje y principios interpretativos que sirven de base para entender y resolver las controversias laborales sobre el despido en Puerto Rico.

G) PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

> "**El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado**…" [205]

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querella por un trabajador el mismo era injustificado. [206] Es importante matizar que la predecesora Ley Núm. 50 de 1949 sobre despido injustificados nada disponía sobre la presunción de despido injustificado. [207] Luego la Ley Núm. 80 originalmente tenía un texto sobre la presunción de despido injustificado en el Art. 1 de la ley. Esta expresaba lo siguiente:

---

[205] Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.
[206] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR414 (2013)*.
[207] Ley Núm. 50 de 1949.

“Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título”. [208]

Posteriormente la ley se enmendó y se incorporó la presunción en su Art. 11 que rezaba de la manera siguiente:

> “En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado”.

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido injustificados fueron *Zapata Berríos v. JF*

[208] Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 Id. § 185a.

Montalvo, [209] *; Jusino v. Walgreens,* [210]*; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada;* [211] *y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.* [212]

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

> "En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio". [213]

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. [214] Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en

---

[209] *Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.*
[210] *Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).*
[211] *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).*
[212] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).*
[213] Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[214] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.

la decisión del caso *Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc. supra*. [215] En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

> "[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Articulo 8(a) de la Ley 80 . . . [216] .

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **"La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia"**. Ahora el trabajador tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

---

[215] Id. Nota al calce 83.
[216] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.

1) **Ser empleado del negocio, industria o cualquier sitio de empleo**; (Patronos privados) [217]

2) **Que trabaje mediante remuneración**; [218]

   -Excluye a los que trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro

3) **Que trabaje a tiempo indeterminado**; [219]

4) **Que haya sido despedido sin que medie justa causa conforme a lo dispuesto por la Ley**. [220]

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. La presunción fue eliminada y debe restituirse ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

H) PRESCRIPCIÓN

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, para que lea como sigue:

"Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo

[217] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 y 2.2 Ley 4-1917.
[218] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 Ley 4-1917.
[219] Art. 1 Ley Núm. 80-1976
[220] Art. 2 Ley Núm. 80.

a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor". [221]

La reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017. A estos efectos véase lo dispuesto también en el Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 que dispone:

Artículo 2.18.-Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable. [222]

Lo determinante es que el plazo se reduce y empieza a correr desde un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Así que lo determinante es la fecha en que el trabajador fue despedido. Aunque no ha habido un caso resuelto por nuestro más alto tribunal ya ha sido reconocido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. [223]

Le Ley Núm. 4-2017 aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción

[221] Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80.
[222] Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017.
[223] Consulta del Secretario DTRH Núm. 15832 de 23 de julio de 2018; Guías del DTRH, p. 152 -153.

previamente en vigor. No obstante hacemos la salvedad que contrario a lo que dispone la ley la realidad que un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido luego del 26 de enero de 2017 tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal. Por lo tanto es irrelevante si es un empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despiden luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 será aplicable el plazo de un año. Nos parece que el plazo de un año es uno corto por lo tanto un plazo más razonable podría ser dos años.

COMENTARIOS AL CAPÍTULO V DE LA LEY NÚM. 4-2017

RESERVA DE EMPLEO

Por: Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez

I. Introducción

La sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución reconoce el derecho de todo trabajador a la "protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo". Con el propósito de implementar ese mandato constitucional, la Asamblea Legislativa ha aprobado varias leyes especiales dirigidas específicamente a proteger a los trabajadores que, por accidente o enfermedad, ya sea ocupacional o no ocupacional, se incapacitan temporeramente para trabajar. *García v. Darex P.R., Inc., 148 DPR 364, 374 (1999); Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co., 148 DPR 839, 845 (1999); Torres v. Star Kist Caribe, Inc., 134 DPR 1026,1029 (1994)*; Delgado Zayas, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Op.Cit., p. 187. Esto, con el propósito de ampliar el alcance y protección de la citada disposición constitucional "a relaciones obrero-patronales entre personas privadas, disponiendo remedios particulares en beneficio de los trabajadores". *Andrés Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora Del Carmen, 182 DPR 937 (2011).* La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo, 11 LPRA, et seq., según enmendada, es parte fundamental del conglomerado de Leyes Protectoras que persiguen proteger a los trabajadores que son parte de la fuerza trabajadora en nuestro país. Según surge de la intención legislativa de dicho estatuto, se busca promover que se le provea a los trabajadores un lugar seguro de trabajo y que de surgir algún accidente en su empleo, en lugar de este permanecer desprotegidos, sean atendidos de manera inmediata con recursos médicos y terapéuticos necesarios para su pronta recuperación y, de ser posible, viabilizar su reintegración a sus empleos. Dicho estatuto contiene el Artículo5(a), el cual establece la obligación del patrono de reservarle el empleo al empleado

luego de que este último reciba el alta. Según discutiremos más adelante, esta obligación está supeditada a tres requisitos. 11 L.P.R.A. secc. 7.

Además, el estatuto federal Americans With Disabilities Act (ADA), 42 USC 12101 (a), así como su contraparte estatal Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA 501-511, son legislaciones encaminadas a proteger a las personas con impedimentos y tratar de erradicar actos de discrimen en su contra. Estas legislaciones, considerando los cambios sociales, económicos, tecnológicos y ocupacionales, pretenden viabilizar que personas discapacitadas que aún pueden ser productivas, puedan ser reincorporados a la fuerza trabajadora mediante un acomodo razonable. Dichas piezas legislativas también disponen sobre la obligación afirmativa que le impone al patrono proveerle una reserva temporera de empleo a sus empleados.

La interrelación de los referidos estatutos y el deber de proveer reserva de empleo a los empleados discapacitados ha sido objeto de discusión y de intensa litigación. De otra parte, agencias administrativas, tales como el Fondo del Seguro del Estado han adoptado procedimientos administrativos internos para viabilizar los procesos de reinstalación, por lo que en algunas circunstancias se consideran situaciones en las que el trabajador es evaluado por un especialista en rehabilitación que, a su vez, recomienda alternativas especiales de acomodo razonable.

Así mismo habremos de considerar otros estatutos que también reconocen una reserva de empleo como lo son la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968 (11 LPRA secc. 201, et seq.), también conocida como la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), y la Ley de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados, Ley 428 del 15 de mayo de 1950 (29 LPRA 681 - 694). Igualmente, y como parte de nuestro análisis en este capítulo, consideraremos la Ley 138 del 26 de junio de 1968, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Protección Social por

Accidentes de Automóviles, 9 LPRA Secc. 2054, et seq., la cual, aunque no es una legislación laboral, también contiene una disposición sobre reserva temporera de empleo.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, nos proponemos discutir los aspectos sustantivos de los referidos estatutos que disponen la obligación afirmativa de conceder reserva de empleo, sus enmiendas más recientes, así como su desarrollo jurisprudencial.

II. Trasfondo Histórico

A) Estado de Derecho a Fines del Siglo XIX y Principios del Siglo XX

Las primeras leyes de compensación por accidentes del trabajo fueron aprobadas en la segunda década del siglo XX, luego de que se reconociera públicamente que el costo económico de los accidentes industriales, así como el costo de otros elementos de la producción, debía ser absorbido por las industrias y no por los obreros. Antes de su adopción, los trabajadores lesionados podían llevar acciones civiles en daños y perjuicios contra sus patronos para ser compensados. Sin embargo, esas acciones resultaban infructuosas. Ante las defensas disponibles al patrono, la congestión y demora en los tribunales, la negativa de los coempleados de testificar contra los patronos y los costos de la litigación, los patronos gozaban en términos prácticos de inmunidad en la ocurrencia de accidentes en los lugares de empleo. Zeno Santiago, Charles, Nociones sobre la cláusula de exclusividad del remedio de la ley de compensaciones por accidentes del trabajo, 26 Rev. Jur. UIPR 307, pág. 307- 308.

A fines del siglo XIX, los Tribunales del Common Law en los Estados Unidos habían desarrollado reglas de responsabilidad patronal basadas en la pequeña industria que precedió a ese período de expansión económica. Sin embargo, estas reglas se tornaron inapropiadas debido al rápido desarrollo empresarial. Se abría paso la época de la gran industria, y esta trajo consigo un aumento vertiginoso en el número de accidentes industriales.

Desafortunadamente, las Leyes y decisiones judiciales no se desarrollaron a la par, dejando a los trabajadores en una situación de indefensión frente a sus patronos. En muy pocas ocasiones los obreros eran compensados por los daños sufridos y por la pérdida de su capacidad productiva como consecuencia de accidentes del trabajo. Más aún, toda vez que no existía un sistema de seguridad social, los obreros incapacitados y desplazados quedaban condenados a la pobreza y a depender de la caridad. En ese estado de derecho, el patrono estaba obligado a ejercer el cuidado del "patrono razonablemente prudente". Para que el trabajador pudiera prosperar en su reclamación, tenía que probar el incumplimiento del patrono con su obligación con "prueba competente". P. Blake Keating, Historical Origins of Workmen's Compensation Laws in the United States: Implementing the European Social Insurance Idea, 11 Kan. J.L. & Pub. Pol'y 279 (2002), p. 280. Esto resultaba extremadamente difícil puesto que, en muchas ocasiones, sus únicos testigos eran otros trabajadores, quienes se negaban a testificar contra sus patronos por temor a represalias. Además, los tribunales desarrollaron varias doctrinas que favorecían al patrono. Las defensas del patrono eran la negligencia contributoria, la asunción de riesgos y que el accidente fue causado por un coempleado (fellow servant rule).

B) El Desarrollo y la Expansión del Mercado Nacional en los Estados Unidos

Los enormes cambios en la organización y técnicas de producción, que surgieron en respuesta a la demanda del mercado, dio un impulso a la producción. Para fines del siglo XIX, Estados Unidos se había convertido en la principal potencia industrial, responsable aproximadamente de un tercio de la producción mundial de mercancías. En la segunda mitad del siglo XIX, el número de obreros asalariados era más de diez veces el número existente en la primera mitad del siglo. Así como se concentró el control de la producción, también se polarizó la

riqueza y creció la urgencia de ajustes sociales a este drástico cambio en la sociedad norteamericana.

La concentración de trabajadores atraídos a las ciudades dio un impulso a la circulación de periódicos, los cuales cumplían un rol de gran importancia en la nueva vida urbana de la nación americana. En solo 30 años, de 1870 a 1900, aumentó el número de periódicos en los Estados Unidos de 574 a 2,600. P. Blake Keating, ibid, pág. 292. El estilo investigativo de periodismo, conocido como muckraking, estimuló el resentimiento popular contra los monopolios de ferrocarriles y de producción industrial. El muckraking reseñaba la vida urbana y sus reportajes típicos relataban historias de los pobres y desposeídos en las barriadas citadinas. Muchos lectores tomaron conocimiento de las condiciones extremas de la pobreza urbana a través de esos reportajes.

Además de presentar las historias de pobreza de los barrios urbanos, los muckrakers reseñaban las condiciones inhumanas de las fábricas y la forma en que los obreros lesionados eran tratados como meras piezas gastadas. P. Blake Keating, supra, pág. 294. Esas historias apelaban a la moral norte americana, le imponían responsabilidad personal a cada ciudadano y estimulaba el sentimiento de culpa de todos por lo que sucedía en las fábricas. La clase media, compuesta por pequeños comerciantes y profesionales, se sentía responsable de los problemas sociales reseñados en la prensa. Además de los agricultores y los obreros, otros sectores de la clase media se opusieron al liberalismo mediante el Movimiento Progresista. Este movimiento reconocía la urgente necesidad de ajustes sociales, pero temía al socialismo que ganaba fuerzas en el movimiento obrero. También rechazaban el liberalismo, pero, al igual que el movimiento agrario, mantenía el ideal individualista tradicional norteamericano. Los progresistas, influenciados por la prensa investigativa, se expresaban en la política electoral. Para ellos, los monopolios imponían un

sistema autoritario, contrario a sus creencias de desarrollo individualista. Según estos, la solución estaba en manos del gobierno: la economía debía regularse para lograr los ajustes sociales necesarios. Los grandes sectores de la población comenzaron a expresar su oposición a las ventajas que disfrutaban los empresarios monopolistas y a exigir la intervención del gobierno. Toda esta presión logró que el Congreso aprobara la Ley Interestatal de Comercio en 1877 y la Ley Antimonopolística (Sherman Act) en 1890.

C) Desarrollo Legislativo en los Estados Unidos

En un intento por humanizar la industria, y bajo la presión de las masas populares descontentas, las legislaturas estatales comenzaron a considerar medidas como la compensación por accidentes del trabajo, por ser una legislación de política pública reservada a los estados. El estado de Wisconsin fue pionero en esta reforma, al ser la legislación de este estado la primera que logró sobrevivir el escrutinio judicial. Keating, Ibid. pág. 295.

En los Estados Unidos la idea de los sistemas de Compensación por Accidentes en el Trabajo fue adoptada de modelos europeos ya implementados en Inglaterra y Alemania. En 1884, Alemania adoptó su primer sistema de compensación por accidentes del trabajo, unos 25 años antes de que surgiera un sistema de compensación en los Estados Unidos. En Alemania, el sistema de compensaciones adoptado era compulsorio. Su adopción fue una reacción a la creciente corriente marxista-socialista de la época. En el sistema alemán, el empleado contribuía en parte con el pago de la póliza del seguro, a diferencia del sistema inglés y del norte americano, ambos de nacimiento posterior. Keating, Ibid. pág. 298. En cambio, la concepción filosófica del modelo norte americano de los sistemas de compensación estaba basada en la idea de que las lesiones por accidentes del trabajo no eran faltas del patrono ni del obrero, y debían ser asumidas como un costo social. En este modelo, el patrono tiene la obligación de compensar, pero puede asegurar esa

responsabilidad. Arthur Larson, Workmen's Compensation for Occupational Injuries and Death, § 4. 30 2-5 (1991).

Antes de que el estado de Wisconsin aprobara una legislación para implementar un sistema de compensación, otros estados lo habían hecho, pero esas leyes fueron declaradas inconstitucionales por los tribunales estatales. La judicatura de la época, como ya hemos señalado, se guiaba por las reglas morales básicas de la economía del siglo XIX. La propiedad privada, la libertad de contratación y el rechazo al engaño y al fraude eran los valores morales en los que se basaba la judicatura. Keating, Ibid, pág. 291. A pesar de que la implementación de esas reglas era cada vez más problemática en el contexto del crecimiento del mercado nacional, la judicatura se mantenía atada a las mismas. Las nuevas formas de contratar y negociar, el surgimiento de las corporaciones y la especialización alteraron la relación entre el capital y el trabajo. Esa relación se manejaba por la judicatura de la época a base de la concepción de que la única responsabilidad de los patronos frente a los obreros era de pagar sus salarios. Además, el tratamiento de la relación entre patronos y obreros partía de presunciones irrealistas. Se presumía que el trabajador tenía libertad para escoger su ocupación, así como libertad para decidir dónde vivir. También se presumía que los empresarios conducían sus negocios de manera responsable, por lo que la vida y la salud de los trabajadores debía estar protegida. El fracaso de esas reglas irrealistas comenzó a mover la opinión pública y las legislaturas, pero no así a los tribunales.

El primer estado en aprobar una ley de compensaciones por accidentes del trabajo fue Nueva York en 1910. Esta legislación establecía un sistema compulsorio en el que los patronos eran directamente responsables de compensar al trabajador lesionado, pero la legislación no establecía un seguro especial para el sistema. *Keating, Ibid, pág. 298*. Esa legislación fue declarada inconstitucional por el Tribunal de Apelaciones de Nueva York en *Ives v. South Buffalo Railway*

Company, 201 N.Y. 271, 94 N. E. 431 (N. Y. 1911), por constituir expropiación sin darle al patrono el debido proceso de ley garantizado en la Constitución, así como por interferir con la libertad de contratación. De igual forma, leyes aprobadas en Maryland y Montana fueron declaradas inconstitucionales. *Keating, Ibid, pág. 292*. En su esfuerzo por superar el escrutinio judicial, Neva York y otros seis estados enmendaron sus constituciones para hacer incuestionable la legalidad de sus leyes de compensación por accidentes industriales. Como anteriormente indicáramos, Wisconsin fue el primer estado que logró una legislación que sobrevivió el escrutinio judicial. El 3 de mayo de 1911, Wisconsin adoptó un sistema voluntario en lugar de uno compulsorio. Para estimular a los patronos, en 1913 la legislatura de Wisconsin abolió las defensas de los patronos desarrolladas en el Common Law (negligencia contributoria, asunción de riesgos y fellow servant's rule).

En 1917, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo la constitucionalidad de esas leyes, a base del poder de los estados sobre asuntos de política pública. La constitucionali-dad de la ley de Nueva York fue sostenida en *N.Y. Central Railroad Co. v. White, 243 US 188 (1917).* La constitucionalidad de la ley de Wisconsin fue sostenida en *Borgnis v. Falk Co., 147 Wis. 327 (1911). Ibid, pág. 301*

C) Legislación de Puerto Rico

Puerto Rico adoptó su primera Ley de Compensación por Accidentes en el Trabajo en 1916, Ley Núm. 19 de 13 de abril del 1916, Leyes de Puerto Rico (1916), la cual no era compulsoria para los patronos, pero contenía una cláusula que concedía inmunidad a los patronos que se aseguraran. En 1918 se aprobó la Ley de Indemnización por Accidentes del Trabajo. Zeno Santiago, "Nociones sobre la cláusula de exclusividad del remedio de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, supra, pág. 309, que por primera vez estableció el sistema compulsorio

a los patronos en Puerto Rico. Ya para 1920, ocho estados habían adoptado leyes de compensación por accidentes en el empleo. El estado de Missisippi fue el último en adoptar un sistema de compensación por accidentes del trabajo en 1949. *P. Blake Keating, supra, pág. 301*. Todas estas legislaciones se basaron en ciertas premisas, entre ellas: (1) que es la industria la que debe absorber los costos sociales provocados por los accidentes del trabajo; y (2) que los sistemas de compensación, al asignar la responsabilidad a los patronos, promueven lugares de empleo más seguros.

D) Intención Legislativa y Base Constitucional de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo de Puerto Rico

La Política Pública que surge textualmente de la sección 1(a) de la Ley 45, ante, reza: "La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos, Art. II, Sección 16, reconoce el derecho de todo trabajador de estar protegido contra riesgos a su salud en su trabajo o empleo. Este derecho puede entenderse incluye el que se provea al trabajador de un sistema de seguridad social por lesiones en el empleo. Por tal razón, la Asamblea Legislativa reconoció el principio de que el riesgo de sufrir accidentes del trabajo es uno de tipo fundamental que necesariamente requiere acción gubernamental. Como hasta el presente, esta acción gubernamental debe estar basada en la teoría del contrato social, que consiste en el acomodo justo y equitativo de los intereses de patronos y empleados, donde ambos reciben importantes beneficios a cambio del libre ejercicio de sus derechos o prerrogativas tradicionales. Los trabajadores ceden en cierta medida su derecho a demandar a su patrono a cambio de un beneficio que puede eventualmente resultar menor, pero que es uno seguro, inmediato y cierto. Para que el contrato social resulte favorable a los mejores intereses del trabajador, es el propósito y la política de la Asamblea Legislativa que se brinde a los empleados dentro del sistema la mejor y más amplia protección contra los riesgos del empleo. Para lograr la efectiva colaboración de los patronos en la

prestación de esta protección máxima dentro del sistema, es necesario a un mínimo los pleitos costosos fuera de éste, en reconocimiento al principio que sirve de base al contrato de que los beneficios que provee internamente la Ley de Compensaciones de Accidentes en el Trabajo constituyen el sustituto económico del remedio legal.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico continúa favoreciendo un Sistema de Compensaciones basado en el principio de responsabilidad legal absoluta. No obstante, entendemos que el mismo debe reorientarse para poder enfrentar las nuevas realidades socioeconómicas de nuestra sociedad moderna, atendiendo los nuevos retos y los nuevos problemas con enfoques y remedios distintos que resulten más eficaces y que puedan actualizar y mejorar la protección que deba ofrecerse al trabajador puertorriqueño. En ese empeño, forman parte de la política pública de este estatuto los siguientes principios:

(a) Conscientes de que ningún sistema puede mitigar el sufrimiento ni compensar totalmente la pérdida económica y social que ocasionan las lesiones asociadas con el empleo, es de importancia vital que se desarrollen dentro del Sistema programas vigorosos y eficientes para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades ocupacionales. La adopción de estas medidas preventivas, mediante el establecimiento de estructuras especializadas conducentes al logro de estos propósitos, es parte esencial de la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(b) Debe garantizarse al trabajador lesionado el mejor y más rápido tratamiento que la ciencia médica sea capaz de proveerle de manera que éste pueda reintegrarse a su empleo regular, totalmente reestablecido de sus lesiones, a la mayor brevedad posible. De no lograrse ese objetivo primario debido a impedimentos físicos o mentales de carácter permanente, es indispensable el establecimiento de programas individuales de rehabilitación vocacional, provistos de las mejores y más avanzadas técnicas que se han desarrollado en este campo y con los incentivos económicos

necesarios para lograr que el trabajador pueda aprovechar al máximo el beneficio de su programa rehabilitador y regresar al mercado de empleo sin pérdida de ingresos, o de ser ésta inevitable, que dicha merma en ingresos sea la menor posible. La rehabilitación vocacional del trabajador debe comenzar tan pronto ocurre la lesión y debe comprender no sólo los planes de rehabilitación vocacional y reentrenamiento sino también programas de reempleo y colocación ocupacional.

(c) La protección o compensación económica que pueda proveer el Sistema debe otorgar mejores beneficios a los trabajadores. Lo anterior comprende, en primer lugar, el proveer al trabajador lesionado una ayuda económica durante su período de incapacidad total transitoria que le permita sostenerse económicamente y cumplir con sus obligaciones básicas hasta que éste pueda reintegrarse a su trabajo anterior o a otro similar y se reestablezcan sus ingresos normales productos de su trabajo. La compensación económica permanente que el Sistema provee debe atender primeramente la pérdida de ingresos del trabajador lesionado, reservando la compensación por la incapacidad física resultante para aquellos casos de mayor gravedad.

Por último, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que implantar y desarrollar la política pública antes expresada requiere cambios fundamentales en los organismos en que habrá de recaer principalmente la modernización de nuestro Sistema y asegurar su buen funcionamiento. A tales efectos, dispuso la creación de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y de un Consejo Médico Industrial que tendrá la responsabilidad de establecer criterios de calidad y excelencia en el servicio que dicha Corporación habrá de prestar a los asegurados. Asimismo, reestructura la Comisión Industrial para armonizar su funcionamiento con el de los referidos organismos. Resultaba indispensable también que los resultados obtenidos con estos cambios fuesen objeto de un proceso continuo de evaluación por la Asamblea Legislativa, de manera que puedan realizarse aquellas enmiendas y ajustes en este capítulo que se entienda habrán de corregir

resultados adversos o insatisfactorios. Al culminar, mediante este esfuerzo conjunto, el proceso de reforma del Sistema debe alcanzarse plenamente los objetivos que se han señalado constituyen la política pública del Estado Libre Asociado en el área de la protección de nuestra clase trabajadora en casos de lesiones relacionadas con el empleo."

Como hemos visto, la ley habilitadora del Fondo del Seguro del Estado se fundamenta en un contrato social que emana del Art. II, Sec. 16 de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, la cual persigue salvaguardar el derecho de todo trabajador de estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Sin embargo, las bases filosóficas que sostienen este compromiso y los objetivos que sostiene esta legislación se han visto afectadas por la falta de integración entre la Ley 45, ante, y los estatutos laborales estatales y federales anteriormente mencionados que persiguen proveerles acomodo razonable a los empleados que, con alguna limitación, aspiran reincorporase a desempeñar alguna labor en sus respectivos empleos.

E) Desarrollo Legislativo del Artículo 5(a) de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo

El Artículo 5a, supra, fue adicionado a la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo por medio de la Ley Núm. 48 del 18 de abril de 1950. El término originalmente establecido en dicha Ley para solicitar reinstalación era de seis meses. El 23 de marzo de 1971, se presentó el P. del S. 947 para eliminar por completo el término de seis meses para solicitar reinstalación. De haber sido aprobado ese proyecto, el obrero lesionado hubiese podido solicitar reinstalación en su empleo dentro de los 15 días siguientes a partir de la fecha en que el empleado fuere notificado por el Administrador del Fondo del Seguro del Estado que se le ha dado de alta, sin mayores limitaciones de tiempo. Posteriormente, se presentó el P. del S. 844 del 5 de febrero de 1971, el cual iba dirigido a aumentar de 6 a 12 meses el término para solicitar

reinstalación en el empleo y concederle al obrero una causa de acción en daños y el pago de los salarios dejados de devengar. Dichas piezas legislativas no fueron aprobadas y, por ende, quedó vigente el término de seis meses que establecía la Ley Núm. 48 del 18 de abril de 1950, para solicitar la reinstalación en el empleo. No fue sino hasta el 8 de marzo de 1973 que fue aprobado el P. de la C. 398, el cual se convirtió en la Ley Núm. 101 del 5 de junio de 1973. El referido estatuto enmendó el Artículo 5a, supra, para aumentar de 6 a 12 meses el término para solicitar reinstalación al empleo, y reconocerle al empleado una causa de acción en daños y perjuicios por cualquier incumplimiento con dicho estatuto, así como salarios que hubiere recibido de haber sido reinstalado.

Además, le concedió al empleado la facultad de establecer su reclamación mediante la vía ordinaria o el procedimiento sumario para reclamación de salarios, según estatuido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961. El propósito de dicha enmienda, según se desprende del Informe Conjunto de las Comisiones del Trabajo y Asuntos del Veterano y Gobierno de la Cámara de Representantes, era el siguiente:

"... aumentar el término de seis a doce meses, después de la fecha del accidente, para solicitar reposición en el empleo que ocupaba originalmente. También requiere del patrono que no cumpla con las disposiciones del aludido Artículo 5-A, el pago al obrero o empleado o a sus beneficiarios, de los salarios que éste hubiese devengado de haber sido reinstalado, además de los daños y perjuicios que se le haya ocasionado."

Este proyecto de Ley provee de manera específica un procedimiento efectivo a utilizarse para que el trabajador que ha sufrido un accidente reclame ser repuesto en su empleo original y señala las sanciones a imponerse al patrono que se negare a hacerlo. Esto es un paso adelante, ya que la Ley vigente no establece procedimiento alguno a seguirse en caso de que el patrono se

negare a reinstalar a dicho obrero. El Departamento del Trabajo, el Departamento de Justicia y, el Administrador del Fondo del Seguro del Estado recomendaron la aprobación de este proyecto. Véase, además, Toro Cruz, et al v. Policía de Puerto Rico, 159 DPR 339, 2003 JTS 72.

El Artículo 5(a) de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo, 11 LPRA Sección 1 dispone lo siguiente:

"En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el obrero requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido doce (12) meses desde la fecha del accidente, **o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente**.

(2) Que el patrono o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite al patrono su reposición, y

(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero ó empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuera cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta (30) días siguientes de la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero, empleado o a los beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiera devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le

haya ocasionado. El obrero, empleado o sus beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios establecidos en la Sección 3118 al

3132 del Título 32."

Mediante la Ley Núm. 162 del 24 de junio del 2004, P. de la C. 3884, se enmendó el inciso (1) del Artículo 5(a) de la Ley 45, supra, a los efectos de conformarlo con lo resuelto en el caso de *Rivera v. Blanco Vélez Store, 155 DPR 460, 2001 JTS 151*, en el que se resolvió que procedía la reinstalación de un empleado en C.T. (con tratamiento) por una condición psiquiátrica, cuando ya había sido dado de alta por una condición orgánica. Según surge de la Exposición de Motivos de la referida enmienda, la misma fue aprobada a los efectos de aclarar el estado de confusión e incertidumbre que existía en cuanto a la obligación de los patronos a reinstalar a un empleado que no ha sido dado de alta de su condición, pero que sí ha sido autorizado a trabajar con "derecho a tratamiento". Mediante el artículo 5. 1 de la Ley 4 del 26 de enero del 2017 a los efectos de que el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente.

III. Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico Relativa al Artículo 5(a) de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo y la Reserva de Empleo

En nuestra jurisdicción, es posible que un empleado que se acoja a los servicios del Fondo y que luego que se reinstale en su trabajo sea despedido injustificadamente por su patrono, *Suc. de Gananciales v. Royal Bank de PR, 145 DPR 178 (1998)*. El Artículo 5(a) de la Ley Núm. 45 le impone la obligación afirmativa al patrono de reservar el empleo a un empleado que sufra un

accidente en el trabajo. Esta obligación es de aplicación liberal al favor del empleado, y puede extenderse a las agencias de empleo temporero, *Ocasio Méndez v. Kelly Temporary Services, 163 DPR 653 (2005).*

Nuestro Tribunal Supremo ha determinado que el Artículo 5(a) de la Ley 45, ante, ofrece dos (2) clases de protección al empleado que se acoge a los beneficios de ley tras haber sufrido un accidente en el trabajo. Estas protecciones son:

a) que el patrono ha de reservar su empleo,

b) si se cumplen los requisitos que establece dicho artículo, el empleado puede pedir que lo reinstalen en su empleo. *Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763, Torres v. Star Kist Caribe Inc., 134 DPR 1024 (1994) García Díaz v. Darex Puerto Rico, Inc., 148 DPR 364 (1999).*

Según hemos discutido previamente, dicha reserva de empleo es por los 12 meses subsiguientes al accidente o enfermedad sufrido por el empleado y en los casos de quince (15) empleados o menos seis (6) meses. Sin embargo, el Artículo 5(a) de la referida Ley no contiene una prohibición de despido absoluta. De hecho, un patrono puede despedir a un empleado por sus actuaciones antes de sufrir el accidente, si existe justa causa para ello, y no está obligado a reinstalarlo ni acomodarlo. Lo que no puede hacer el patrono es resistirse a reinstalarlo ni despedirlo sin justa causa, *García Díaz v. Darex de Puerto Rico, 148 DPR 364(1999)*. Como la Ley Núm. 45 no define justa causa, el Tribunal Supremo ha adoptado las circunstancias esbozadas en el Artículo 2de la Ley 80 como razones constitutivas de justa causa para despido, *García v. Darex PR, supra*.

En *Alvira v. SK & F Laboratories Co., 142 DPR 803(1997)*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el término de reserva de empleo de 12 meses que establece el Artículo 5a, "es de caducidad y no puede interrumpirse de forma alguna. La solicitud de reinstalación tiene que hacerse dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha que ocurrió el accidente o la enfermedad

laboral". Luego de transcurrido dicho término, el patrono puede despedir al empleado, si este aún se encuentra en período de recuperación porque no se le ha dado de alta. Este término de doce (12) meses equivale a trescientos sesenta (360) días, contados desde la fecha del accidente. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc., 134 D.P.R. 1024 (1994)*. En síntesis, esta legislación busca armonizar los derechos tanto del obrero como del patrono, en la medida en que le garantiza al empleado lesionado ciertas salvaguardas dentro de su trabajo, y protege, por su parte, los intereses pecuniarios del patrono. *Santos et. al., v. Lederle, 153 D.P.R. 812 (2001)*. De esta forma, también pretende prevenir la actuación injustificada en contra del obrero lesionado en el ámbito laboral, sin imponerle una carga irrazonable al patrono.

Esta obligación del patrono está sujeta a que se cumplan los requisitos que el propio artículo establece y que jurisprudencialmente nuestro más alto Tribunal ha reconocido, a saber:

1. que el accidente o enfermedad ocupacional inhabilite al empleado para trabajar;
2. que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley Núm. 45;
3. que dentro de los quince (15) días de haber sido dado de alta o autorizado a trabajar por el Fondo con derecho a tratamiento, el empleado solicite al patrono reposición en su empleo;
4. que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de los doce (12) meses de haber ocurrido el accidente o enfermedad;
5. **que al solicitar su reposición el empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba**;
6. que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicita su reinstalación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763 (1992); Cuevas v. Ethicon, 148 D.P.R. 839 (1999)*.

En *Irizarry v. Johnson & Johnson Products. Co., (P.R.), Inc., 150 DPR 155 (2000)*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, al aplicar las reglas de hermenéuticas aplicables, en particular la de ratio legis, y examinar el historial legislativo de la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991 conocida como Ley de Represalias, reconoció que acudir al Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios es una actividad protegida por dicha Ley.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Rivera v. Insular Wire, 2002 JTS 128, (2002)*, en el contexto de la interpretación de una situación de hechos donde se planteó la controversia relativa a si un despido injustificado que acontece cuando el empleado está bajo tratamiento en descanso ante el Fondo viola el deber de reserva de empleo, al resolver en la afirmativa señaló:

"Resolver lo contrario trastocaría diametralmente el fin reparador del Artículo 5a, supra, y desvirtuaría su propósito de proteger el interés del obrero de no perder su empleo por haber sufrido un accidente. En virtud de la naturaleza remedial de la Ley Núm. 45, supra, esta debe interpretarse liberalmente a favor del obrero". *Santos Berríos et al. v. Lederle Piperacillin, Inc. et al., supra; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra, pág. 769*. Como bien señalara nuestro Tribunal Supremo en *García Pagán v. Shilley Caribbean, 122 DPR 193*: "Como el propósito de la interpretación de estatutos es lograr que se cumplan los fines intentados por el legislador, las leyes deben de interpretarse y aplicarse en comunión con el propósito social que las inspira, sin desvincularse del problema humano cuya solución persiguen ni descarnarse de las realidades de vida que la sociedad misma ha proyectado sobre ellos; de otra manera, se tornaría ilusorio y se perdería en el vació el deseo de justicia que las leyes generan".

En *José M. Toro Cruz, et al v. Policía de Puerto Rico, 159 DPR 339 (2003)*, varios agentes de la Policía de Puerto Rico que sufrieron accidentes mientras trabajaban, entre los cuales se encontraba el Sr. Toro Cruz, se reportaron al Fondo del Seguro del Estado. Luego de habérsele

realizado un examen médico inicial al Sr. Toro, determinó que tenía que recibir tratamiento médico. El Sr. Toro se había reportado al Fondo del Seguro del Estado el 21 de noviembre de 1994. El 18 de septiembre de 1996 el Superintendente le informó que tenía la intención de cesantearlo conforme a la disposición del Artículo 5(a) de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, el Artículo 4 de la Ley de la Policía de Puerto Rico y a base de que alegadamente su condición física no le permitía desempeñar adecuadamente los deberes de su puesto en la Policía de Puerto Rico. Mediante dicha comunicación, le reconoció su derecho a una vista informal ante un oficial examinador. Dicha determinación fue impugnada por el Sr. Toro ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal (JASAP). El 20 de enero del 2001, la JASAP emitió una resolución para dejar sin efecto la misma, por lo que se ordenó su reinstalación a fin de que se diera cumplimiento al procedimiento en el Artículo 18 de la Ley de la Policía de Puerto Rico, determinando que el Artículo 5(a) de la Ley de Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo no aplica automáticamente y que dicho precepto debe armonizarse con el referido Artículo 18, ante. Concluyó que la intención del legislador al aprobar el referido reglamento fue brindar a los miembros de la Policía un procedimiento que incluyera acomodo razonable previo a la aplicación del mecanismo de reserva de empleo que establece el referido Artículo 5(a).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, al interpretar la Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996, expresó que no surgía de la misma, así como tampoco de su historial legislativo, que el Superintendente de la Policía estuviese obligado en reservar el empleo de un miembro de la Policía en exceso del término de 12 meses que establece el Artículo 5(a) de la Ley del Fondo del Seguro del Estado. En la sentencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso de Heberto *Morales Bengochea v. Banco Popular de Puerto Rico, 173 DPR 742, 2006 JTS 93*, se consideró el Reglamento Núm. 3966 del 8 de agosto de 1989, promulgado con el propósito de establecer de

forma clara y específica los derechos que confiere la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo, Ley Núm.45, supra. En la sección 7 de dicho Reglamento se indica que la determinación de dar de alta a un trabajador ocurre cuando el Administrador de la CFSE, previo a los dictámenes médicos rendidos, en cualquier caso, llega a la conclusión de que mayor tratamiento adicional no ha de mejorar la condición del obrero o empleado, por lo cual lo procedente es darle de alta y fijar el grado de incapacidad con que haya quedado, si alguno. Tal expresión o determinación de alta, no conlleva una adjudicación por parte del FSE en el sentido que el empleado está capacitado para desempeñar las funciones propias de su puesto. Sin embargo, se reiteró la norma de que esta determinación de alta emitida por la CFSE constituye evidencia prima facie de que el empleado se encuentra capacitado para desempeñar las funciones de su antiguo puesto. *Víctor Cruz González v. Pep Boys, 169 DPR 829 (2007)*. Se reconoció, además, que dicha presunción, por ser rebatible, admite prueba en contrario; es decir, el patrono puede, mediante hechos específicos y razonables, demostrar que el empleado está incapacitado para trabajar.

Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT)

La legislación sobre SINOT establece un seguro para cubrir el riesgo por incapacidad no ocupacional. Provee determinados beneficios monetarios para atenuar la pérdida de salarios cuando un obrero no puede desempeñar los deberes de su empleo por padecer de una inhabilidad para ello causada por una lesión o enfermedad que no esté relacionada con el empleo. 11 LPRA Secc. 202(g).

Al amparo de SINOT también se establece una reserva de empleo para el obrero incapacitado que cualifique. El patrono viene obligado a reservar el empleo que desempeñe el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y reinstalarlo en el mismo si se cumplen las siguientes tres condiciones: (1) que el trabajador le requiera al patrono que lo reponga en su

empleo, dentro del término de 15 días desde que fuere dado de alta y de un año desde la fecha en que comenzó la incapacidad; (2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite su reposición al patrono; (3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. 11 LPRA Secc. 203(q). Mediante el artículo 5.2 de la Ley 4 del 2017, se enmendó esta sección del referido estatuto a los fines de que el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y reinstalarlo al mismo incorporando el requisito de que no hayan transcurrido seis (6) meses en el caso de quince (15) empleados o menos.

Es menester enfatizar que para que el trabajador incapacitado temporeramente tenga derecho al amparo de SINOT a ser reinstalado a su antiguo empleo, es necesario que este haya requerido tal reinstalación dentro del término fijado por ley. *Gilda Rojas v. Méndez, 115 DPR 50 (1984)*.

La referida ley dispone, además, que si el patrono no repone al trabajador en su empleo cuando este cualifica para ello, el trabajador podrá reclamar judicialmente su reinstalación, y tendrá derecho a recibir los salarios dejados de devengar y la indemnización de los daños y perjuicios que la negativa a reponer del patrono le haya causado. Esta legislación no dispone la penalidad de paga doble. 11 LPRA Secc. 203(q).

El objetivo de la reserva de empleo dispuesto por SINOT es "garantizar al obrero que se incapacita temporalmente debido a una enfermedad o accidente no ocupacional, no solo tranquilidad de espíritu y el sustento de él y de su familia por un tiempo determinado, sino el derecho a ser reinstalado". *Rojas v. Méndez & Co., Inc., Id*. Aunque el trabajador esté incapacitado para realizar sus funciones, la relación obrero-patronal sigue intacta mientras dure el periodo de reserva. *Rivera v. Ins. Wire Prods., Corp., supra, p. 126*, citando a *Santos et al. V Lederle, 153*

DPR 812 (2001) y Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763 (1992). Esta reserva de 12 meses comienza a transcurrir a partir del momento en que el obrero se incapacite para trabajar, *Alvira v. SK & F Laboratories Co., 142 DPR803 (1997*, Opinión Concurrente del Juez Asociado Corrada del Río, p. 819) y se trata de un plazo de caducidad.

Jurisprudencia Interpretativa

En *Meléndez Rivera v. Asociación Hospital del Maestro, 2002 JTS 66*, la demandante Meléndez Rivera comenzó a trabajar como terapista respiratoria en el demandado Hospital del Maestro. En abril de 1995 Meléndez quedó embarazada. Durante ese proceso comenzó a confrontar complicaciones con su embarazo, como hipertensión, ansiedad, anemia, náuseas y vómitos. No obstante, continuó trabajando. Estas breves hospitalizaciones y otras causaron que Meléndez ocasionalmente se ausentara de su empleo para recibir tratamiento médico. Por motivo de dichas ausencias y de otras tardanzas, a partir del 9 de octubre de 1995 su supervisora inmediata, la gerente de terapia respiratoria del Hospital, le cambió su jornada de trabajo reasignó turnos rotativos en lugar del turno fijo que tenía antes. El 2 de octubre de 1995, el personal médico de la sala de emergencia del Hospital le ordenó descanso a Meléndez y le prohibió los turnos y por ende, la posibilidad de turnos dobles. A partir del 2 de octubre de 1995, como cuestión de hecho, Meléndez no realizó relevo alguno. Después del parto siguió teniendo molestias por una condición llamada carpal tunnel, que supuestamente le empezó durante el embarazo. El Tribunal Supremo determinó que el cambio a turnos rotativos no fue un acto de discrimen y que esta acción no representó un trato desigual porque la asignación a los turnos rotativos que ella había tenido antes constituía, de ordinario, parte integral de la jornada de trabajo del puesto que ella ocupaba, que se asignaba también regularmente a los otros terapistas respiratorios del Hospital. Más aún, el cambio estuvo justificado por las necesidades de los servicios que prestaba el Hospital. Se concluyó,

además, que Meléndez, quien continuó ausente, aunque ya había terminado su licencia ordinaria posnatal, “sufrió” una condición médica no relacionada con su embarazo, según lo certificó el médico de la demandante. Siendo esta la situación, Meléndez no
estaba protegida por la disposición de la Ley de Madre Obreras que amplía el período de descanso posnatal hasta 12 semanas.

Ahora bien, el Tribunal consideró que ella se había acogido a los beneficios de SINOT, la cual obliga al patrono a reservar el empleo al trabajador, por la condición de carpal tunnel, precisamente porque los beneficios de la Ley Núm. 3 habían terminado. Ante tal situación, el Tribunal Supremo determinó que el Hospital no podía despedirla por un supuesto abandono del trabajo. Tal despido fue ilícito por contravenir las disposiciones de SINOT, por lo que se determinó que procedía que se le reinstalara en su empleo y se le satisficieran los salarios dejados de recibir y así como los daños y perjuicios que hubiera sufrido por su
despido.

En *Izagas Santos v. Family Drug Center And Convenience Store, Inc., h/n/c Farmacia Sarimar Drug, 182 DPR 463 (2011)*, se trataba de una farmacéutica que tuvo que someterse a una operación bariátrica que amenazaba su salud por padecer de obesidad mórbida. Con el propósito de someterse a dicha operación, solicitó y obtuvo de su patrono una licencia sin sueldo. La operación en cuestión se efectuó el 31 de enero de 2006. Acto seguido, solicitó y obtuvo los beneficios de la Ley 139 del 26 de junio de 1968, mejor conocida como la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT). Tanto la licencia sin sueldo como la solicitud bajo SINOT tenían como fundamento la incapacidad para trabajar que sufriría la señora Izagas Santos durante su periodo de recuperación producto de la cirugía. Toda vez que la señora Izagas Santos

inmediatamente después de la operación sufrió complicaciones que alargaron el proceso y requirieron la atención médica por varios especialistas, la coordinación de su condición seguía en manos del cirujano que llevó a cabo la operación original, el Dr. Albert Suárez Domínguez. Así las cosas, el doctor Suárez Domínguez le dio un alta total a la querellante y le expidió un certificado médico que la autorizaba a regresar a su trabajo. No hizo determinación alguna de incapacidad, ni total ni parcial. El 28 de noviembre, la señora Izagas Santos le entregó esta certificación médica al codueño de la farmacia señor Soto. Este no la aceptó y le pidió que se la entregara cuando tuviese las certificaciones médicas de los demás especialistas que la atendían que demostraran su capacidad para retornar. Además, le informó que interesaba reservarse el derecho de que un médico de su elección la evaluara. Posteriormente, se cerró toda comunicación entre la demandante y los demandados. El 8 de enero de 2007, la señora Izagas Santos comenzó a trabajar en otra farmacia. Sobre los hechos anteriormente expuestos, el 10 de enero de 2007, la señora Izagas Santos presentó una querella por despido injustificado y en violación a SINOT. En esta, alegó que una carta enviada por la copropietaria de la farmacia el 26 de octubre de 2006, en la que se le indicaba que ya no era empleada de la farmacia, constituyó un despido y que dicho despido se hizo sin que mediara justa causa y en violación a la reserva de un año que dispone SINOT; periodo que terminaba en febrero de 2007. La demanda se presentó y tramitó al amparo del procedimiento sumario laboral dispuesto por la Ley 2 del 17 de octubre de 1961. En su alegación responsiva, el patrono planteó como defensa afirmativa que la querellante nunca fue despedida y que, por el contrario, no se reportó a trabajar tras haber sido dada de alta, como dispone SINOT. Además, alegó que la querellante incumplió con los requisitos para reclamar la protección de reinstalación que dispone dicha ley. Tras la celebración del juicio y el desfile de la prueba, el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la querella. El Tribunal de Apelaciones revocó, al concluir que la solicitud de

reinstalación que hizo la peticionaria a su patrono debía incluir certificaciones médicas de todos los especialistas que la atendieron y no únicamente del médico que la atendió en relación con la condición por la que se le incapacitó bajo SINOT.

Mediante opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico emitida por la Honorable Juez Fiol Matta, nuestro más alto foro judicial confirmó la sentencia del Tribunal de Apelaciones en cuanto que la carta del 26 de octubre del 2006 no constituyó un despido y revocó en cuanto a la desestimación por la reclamación bajo SINOT, devolviéndose el caso ante la consideración del Tribunal de Primera Instancia para la otorgación del remedio correspondiente bajo dicho estatuto. En la opinión emitida se expresó lo siguiente: “Para efectos del proceso de reinstalación según SINOT, tan solo será pertinente evidencia relacionada con la condición por la que se declaró al empleado incapacitado para trabajar en primera instancia. Siendo ello así, cualquier prueba que se refiera a su estado físico o emocional que no esté relacionada con la enfermedad por la cual se le incapacitó es impertinente.”

Ley de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados

Historial Legislativo

La Ley Núm. 428 del 15 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como Ley de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados, establece un plan de seguridad social a beneficio de los choferes y de otras personas empleadas que en su trabajo operan un vehículo de motor en Puerto Rico. Dispone la referida ley el pago de beneficios por enfermedad e incapacidad y reconoce otros derechos de compensación al trabajador. A los fines de impartirles mayor precisión y claridad a las definiciones de los conceptos "chófer" y "patrono” contenidos en dicha legislación, dicho estatuto fue enmendado mediante la Ley Núm. 109 del 24 de junio de 1977.

Toda vez que la referida Ley 109 no disponía nada en cuanto a la obligación del patrono a reservarle su empleo una vez el trabajador esté en condiciones de trabajar nuevamente. Con el propósito de resolver esta situación, se enmendó esta ley en el año 1988 y se le añadió el Artículo 16 a los fines de disponer una reserva de empleo de seis meses, Ley Núm. 16 del 15 de abril de 1988. De acuerdo con dicho artículo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo
en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

"(1) que el trabajador haga el requerimiento dentro de los 15 días a partir del alta, siempre y cuando no hayan transcurrido seis meses desde la fecha del comienzo de la incapacidad;

(2) que esté mental y físicamente capacitado para dicho empleo en el momento en que haga la solicitud; y que el empleo aún subsista al momento del requerimiento. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador.

(3) se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días en que se hizo el requerimiento de reposición." 9 LPRA Secc. 2054 (3) (b).

Así también, en el año 1991 se enmendó este estatuto mediante la Ley Núm. 108. Esta enmienda fue aprobada a los efectos de ampliar de 60 a 90 días el término para solicitar los beneficios por enfermedad y facultar al Director del Programa para excusar el cumplimiento de dicho término cuando exista causa justificada para ello. Mediante la Ley Núm. 262 del 1995 titulada Beneficios por Incapacidad Temporal por Planes Privados, 9 L.P.R.A. 205, se aclaró el término "incapacidad" y los términos relacionados con la reinstalación luego de la incapacidad. En adición, esta ley fué enmendada a fin de consolidar el Programa de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional Temporal y el Negociado de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados, el

cual, en adelante, será conocido como el Negociado de Beneficios a Choferes y a Personas con Incapacidad No Ocupacional.

Jurisprudencia Interpretativa

En *Díaz Hernández v. Pneumatics & Hydraulics, Inc., 169 DPR 273 (2006)*, el señor Díaz Hernández comenzó a trabajar el 5 de julio de 1995 en Pneumatics & Hydraulics, Inc., (en adelante, Pneumatics o el patrono), en calidad de mecánico hidráulico, con un salario semanal de $320, equivalentes a $1,386 mensuales. A finales de agosto de 1997, el señor Díaz Hernández comenzó a confrontar problemas de salud de naturaleza fisiológica, al experimentar "fuertes y frecuentes dolores de cabeza y comenzó a sufrir de mareos". Sufría de migraña y padecía además de dolencias en sus vértebras cervicales. A causa de ello, solicitó vacaciones. El patrono le concedió vacaciones desde el 5 de septiembre hasta el 20 de septiembre de 1997. Durante sus vacaciones recibió terapias físicas en el área de la espalda. Luego de regresar de sus vacaciones, el señor Díaz Hernández trabajó hasta el 15 de octubre de ese mismo año, cuando se ausentó del trabajo por no sentirse bien. Ese día visitó a su médico de cabecera, el doctor Néstor R. Ortiz Santiago (en adelante, Ortiz Santiago), especialista en Medicina de Familia. En dicha visita, el galeno le diagnosticó "sospecha de una hernia inguinal derecha". Expidió un certificado médico de fecha 15 de octubre de 1997, que, expresando tal diagnóstico, recomendaba descanso en cama bajo tratamiento médico. Recomendó, además, que el señor Díaz Hernández no regresara a trabajar hasta que se encontrara estable de dicha condición.

Así las cosas y debido a que no se recuperaba, el señor Díaz Hernández visitó nuevamente al Dr. Ortiz Santiago el 22 de octubre de 1997. Este, luego de examinarlo, le diagnosticó esta vez "depresión mayor severa", por lo que, en esa misma fecha, el doctor Ortiz Santiago expidió un certificado médico al respecto. En el certificado, el doctor recomendó descanso bajo tratamiento

médico. En cuanto a la fecha en que el señor Díaz Hernández podría regresar a trabajar, el certificado médico indica: cuando se encuentre estable (when stable). El mismo día 22 de octubre de 1997, la esposa del señor Díaz Hernández, la señora Marilyn Carrión Galarza (en adelante señora Carrión Galarza), visitó el taller de Pneumatics. Allí entregó el certificado médico en cuestión al señor José Orlando Valentín, Presidente de Pneumatics. El señor José Orlando Valentín le preguntó a la señora Carrión Galarza cuánto tiempo tardaría su esposo en estabilizarse. Le explicó a la señora Carrión Galarza que su esposo ya había agotado tanto la licencia de vacaciones como la de enfermedad, por lo que necesitaba que regresara al trabajo o, de lo contrario, se vería en la necesidad de sustituirlo. Ello, porque contaba con pocos mecánicos y no podía mantener su puesto mucho tiempo sin cubrir. Así las cosas, la señora Carrión Galarza le solicitó al señor José Orlando Valentín los formularios del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (en lo sucesivo SINOT), con el propósito de que su esposo se acogiera al mismo. No obstante, el señor José Orlando Valentín le indicó que el seguro que cubría a su esposo era el Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados (en adelante Seguro Choferil), y no el de SINOT. El 24 de octubre de 1997, el señor José Orlando Valentín cursó una carta al señor Díaz Hernández en la que le reiteró las expresiones vertidas a la señora Carrión Galarza. Específicamente, le advirtió al señor Díaz Hernández que "de extenderse mucho el tiempo" en ausencia por enfermedad, se vería en la obligación de despedirlo porque ello podría afectar las operaciones del negocio. En representación de su esposo, la señora Carrión Galarza decidió entonces gestionar el "Formulario para Reclamar Beneficios por Enfermedad" bajo el Seguro Choferil personalmente en las oficinas del Negociado de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados, adscrito al Departamento del Trabajo, agencia que administra el plan de seguro en cuestión. Así, a principios de noviembre de 1997, la señora Carrión Galarza acudió a las oficinas del referido Negociado, obtuvo el citado formulario, y lo

llevó a las oficinas del patrono para propósitos de cumplimentación. Según consta en dicha parte del formulario, el señor Díaz Hernández no podía trabajar desde el 20 de octubre de 1997 hasta aproximadamente el 30 de noviembre del mismo año, con un diagnóstico de "depresión mayor severa". El 12 de noviembre de 1997, la señora Carrión Galarza presentó ante el Negociado de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados el "Formulario para Reclamar Beneficios por Enfermedad", debidamente cumplimentado. No obstante, la referida dependencia gubernamental denegó la compensación de beneficios por enfermedad al señor Díaz Hernández porque Pneumatics no estaba al corriente en el pago de las primas del seguro.

El 13 de noviembre de 1997, el señor Díaz Hernández visitó las oficinas del doctor Ortiz Santiago, quien luego de examinarlo y encontrarlo en buen estado de salud, lo autorizó a trabajar a partir del 17 de noviembre de 1997. Ello implica que le dio de alta antes de la fecha por él originalmente había proyectado. El doctor Ortiz Santiago emitió y entregó al señor Díaz Hernández una certificación médica al respecto. El 14 de noviembre de 1997, el señor Díaz Hernández se presentó a su lugar de trabajo para entregar el referido certificado. Lo recibió el señor Jorge Santiago Valentín (en adelante señor Santiago Valentín), quien se identificó ante el señor Díaz Hernández como el nuevo supervisor de la compañía. Al recibir el certificado, el señor Santiago Valentín le informó al señor Díaz Hernández que estaba despedido. Una carta de despido dirigida al señor Díaz Hernández había sido firmada por el señor José Orlando Valentín, Presidente de Pneumatics, con fecha de 13 de noviembre de 1997. La carta nunca fue entregada al señor Díaz Hernández. Sin embargo, sí obraba en su expediente de personal. El señor José Orlando Valentín decidió despedirlo porque, según él, había abandonado el trabajo. Además, porque durante el periodo en que el señor Díaz Hernández estuvo ausente por enfermedad, envió a su esposa al taller a buscar su caja de herramientas; hecho que les dio a entender él no tenía intención de regresar a

trabajar. Así las cosas, el 31 de octubre de 1998, el señor Díaz Hernández, la señora Carrión Galarza, y la Sociedad Legal de Gananciales por ambos compuesta instaron contra Pnuematics una querella por despido ilegal al amparo del Artículo 16 de la Ley de Seguro Social para Chóferes, según el procedimiento especial sumario establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada. Oportunamente, Pneumatics presentó su contestación a la querella. El 28 de marzo de 2000, la parte querellante presentó, a su vez, una Querella Enmendada. En la Querella Enmendada expuso que, aunque la "depresión mayor severa" no estaba relacionada con el empleo y era preexistente al despido, el señor Díaz Hernández "estaba mejorando" allá para el 13 de noviembre de 1997, al punto que el médico que le atendía en su depresión lo había autorizado a trabajar a partir del 17 de noviembre de 1997. La parte querellante sostuvo que el despido del señor Díaz Hernández tuvo el efecto de agravar su condición de "depresión mayor severa". Alegó que, a causa de su despido, dicha condición se agudizó de tal manera que produjo su total incapacidad para generar ingresos. Puntualizó que, como consecuencia de su despido, se hallaba permanente e irreversiblemente incapacitado para "desempeñarse en ningún trabajo". Solicitó compensación por concepto de salarios dejados de percibir, pérdida de ingresos futuros o paga prospectiva (front pay) y daños por angustias mentales, según detalladas en la Querella Enmendada. Finalmente, es menester destacar que el señor Díaz Hernández obtuvo de la Administración del Seguro Social Federal una determinación de incapacidad con carácter retroactivo al 20 de octubre de 2000. La pensión por incapacidad que le fue otorgada por dicha Administración asciende a $650 mensuales. Este hecho fue estipulado por las partes al comienzo del juicio en su fondo. Por su parte, Pneumatics alegó, como defensa afirmativa, inexistencia de causa de acción. Arguyó que el señor Díaz Hernández fue despedido por abandono de trabajo y que este no estaba protegido por el Artículo 16 de la Ley de Seguro Social para Chóferes. Luego de los procedimientos de rigor, el

Tribunal de Primera Instancia emitió una Sentencia a favor de la parte querellante, y se ordenó a la aquí querellada pagar partidas en concepto de lucro cesante, daños y angustias mentales, además de honorarios de abogado. Se dictó Sentencia en la que se revocó la partida de "salarios futuros dejados de percibir" o "lucro cesante" concedida a la parte recurrida y se condenó a la parte peticionaria, Pneumatics & Hydraulics, Inc., a satisfacer a la parte recurrida la suma de $39,424 por salarios dejados de percibir, $30,000 y $15,000, respectivamente, al señor Díaz Hernández y a la señora Carrión Galarza, por concepto de angustias mentales, las costas del proceso, y a satisfacer al representante legal de la parte recurrida, $21,106 por concepto de honorarios de abogado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ratificó y modificó en parte la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, revocando la partida de "salarios futuros dejados de percibir" o "lucro cesante" concedida a la parte recurrida. Este concluyó que resultaba evidente que el señor Díaz Hernández no había abandonado su trabajo y que, por el contrario, desde el 22 de octubre de 1997 notificó la necesidad de ausentarse por enfermedad y la evidenció con una certificación médica que, personalmente entregó su esposa al propio señor José Orlando Valentín. Fundamentó su determinación en por el Artículo 16 de la Ley de Seguro Social para Chóferes contempla, ante una violación patronal, la reserva de empleo consagrada en el mismo, además del derecho a la reposición en el empleo y al recobro de los salarios dejados de percibir por el trabajador afectado, el remedio de daños y perjuicios. La combinación de remedios que incluyó expresamente el Legislador en este estatuto, según expresara nuestro más alto foro, creó … “un efecto inclusivo contundente en cuanto a los daños y perjuicios reclamables bajo el referido artículo. Estos son todos los daños y perjuicios patrimoniales y no patrimoniales cuya existencia hemos reconocido

en nuestra jurisdicción". En cuanto a los remedios que ofrece la ley, estos son idénticos a los de la Ley de Accidentes del Trabajo, SINOT y la Ley ACAA.

Ley de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)

Intención Legislativa

Como Ley reparadora, este estatuto atiende un sinnúmero de situaciones que acontecen como secuela de un accidente automovilístico, entre ellos, el de un trabajador que quede incapacitado temporeramente para desempeñar sus labores como consecuencia de un accidente de tránsito. Como una medida de justicia social, la Ley ACAA estableció una reserva de empleo para todo trabajador que quede inhabilitado temporeramente por esta razón. En los casos de incapacidad cubiertos por este capítulo, cuando el lesionado estuviese empleado, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones: que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de 15 días contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos seis meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad; que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los 30 días subsiguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta cláusula, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiese devengado de haber sido reinstalado. Además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado.

Jurisprudencia Interpretativa

En el caso de *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen Whittemburg*, supra, el peticionario, comenzó a trabajar como maestro de educación física en el Colegio Nuestra Señora del Carmen, institución académica de la que es egresado. El contrato de empleo del señor Whittenburg, que se denominara como "Contrato de Servicios Profesionales", establecía una compensación de $12,760 anuales y disponía deducciones de seguro social, contribuciones y otras dispuestas por ley. Entre sus cláusulas y condiciones se estableció un horario fijo de trabajo, de 7:45am a 2:45pm, y se requirió al maestro que firmara diariamente una hoja de asistencia y estuviese disponible para participar en actividades curriculares y extracurriculares. Según el contrato acordado, el señor Whittenburg no podía ausentarse de su trabajo durante horas laborables, excepto si mediaba justa causa y se le requería notificar previamente a la gerencia del Colegio para que autorizara la ausencia. Además del salario, el patrono concedía un mes de vacaciones anualmente, y el maestro acumulaba un día y medio de enfermedad mensualmente hasta un total de 15 días. El contrato de trabajo en cuestión era por el periodo de un año y otorgaba al Colegio la libertad para decidir si lo renovaba. No obstante, el primer semestre de la relación contractual se acordó expresamente como un periodo probatorio, lo cual indica que el propio contrato contemplaba que la relación de trabajo entre el señor Whittenburg y el Colegio tendría una duración mayor. El 15 de junio de 2003, el señor Whittenburg sufrió un accidente de tránsito por el cual procuró y recibió tratamiento de la Administración de Compensación por Accidentes Automovilísticos (ACAA). En ese momento, el señor Whittenburg estaba disfrutando del periodo

mensual de vacaciones que disponía su contrato, a pesar de que tenía vigencia hasta el 13 de junio de 2003. La realidad es que el Colegio le pagaba al señor Whittenburg el sueldo mensual de junio y julio, como parte de la práctica de la escuela de mantener trabajando a los empleados bajo contrato incluso durante periodos en los que no había contrato firmado, toda vez que se "renovaba" rutinariamente bastante entrado el próximo semestre académico. El 15 de junio del 2003, la gerencia del Colegio discutió si prescindirían de los servicios del señor Whittenburg, a pesar de que no había una evaluación desfavorable de su desempeño. El 4 de agosto de 2003, sin que el Sr. Whittenburg se hubiera recuperado completamente de sus heridas, este acudió al Colegio para participar en una serie de reuniones preparativas para el reinicio del semestre académico. Allí se encontró con la Principal del Colegio, la señora Carmen Díaz Pérez, quien, al verlo con la mano vendada, le preguntó que cómo iba a trabajar de esa manera. Es decir, constató su inhabilidad para trabajar. Acto seguido, el peticionario le informó que había tenido un accidente de tránsito. Al otro día, la gerencia del Colegio Nuestra Señora del Carmen le informó al señor Whittenburg que prescindirían de sus servicios y que no le renovarían su contrato.

El peticionario presentó una demanda por despido injustificado al amparo de la Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado (en adelante, Ley 80), y por violación a la reserva de empleo establecida por la Ley Número 138 del 26 de junio de 1968, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles (en adelante, Ley ACAA). También reclamó daños y perjuicios. Luego de haber aquilatado la prueba presentada, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el señor Whittenburg era un empleado regular que ocupaba la plaza de maestro de educación física del Colegio Nuestra Señora del Carmen y no un contratista independiente. Este basó su determinación en el hecho de que el peticionario estuvo trabajando más de 90 días sin firmar contrato –lo que

convertía dicho período en uno probatorio que al finalizar otorgó al peticionario la categoría de empleado regular–, en las deducciones que se hacían al salario del señor Whittenburg y en la información que proveía el Colegio al Departamento de Hacienda en la que identificaba al peticionario como empleado suyo. También determinó que el Colegio sabía que el señor Whittenburg recibía tratamiento en la ACAA al momento en que le informaron que había sido despedido. Además, el foro primario concluyó que la forma en que el Colegio se relacionaba con sus trabajadores era un esquema institucional para evadir las protecciones y obligaciones de la Ley 80, ante, por razón que todos los empleados de la escuela estaban "bajo contrato", a pesar de que ocupaban puestos regulares de empleo.

En armonía con estas determinaciones de hecho, el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda y ordenó la reinstalación del señor Whittenburg, y condenó al demandado al pago de los salarios dejados de percibir y $20,000 por concepto de angustias mentales. De igual forma, otorgó al señor Whittenburg un 25% en honorarios de abogados. El foro primario no otorgó un remedio al amparo de la Ley 80 por entender que operaría la doble compensación. Sobre esta determinación, el Colegio acudió oportunamente al Tribunal de Apelaciones para alegar la comisión de varios errores. En primer lugar, negó que el señor Whittenburg fuera empleado regular de la escuela y no un contratista. Como consecuencia, alegó que no existía una causa de acción por despido injustificado ni aplicaba la reserva dispuesta por la Ley ACAA.

Argumentando en la alternativa, adujo que, de entenderse que el señor Whittenburg era un empleado, únicamente tenía derecho al remedio de la mesada de la Ley 80. En tercer lugar, también argumentando en la alternativa, el Colegio impugnó la determinación del Tribunal de Primera Instancia de excluir prueba testifical en cuanto a los ingresos recibidos por el señor Whittenburg en otros empleos tras su despido y su relación con la cuantía a ser pagada. El foro de instancia

había excluido tal prueba por entender que se había presentado tardíamente. Los demandados, por su parte, argumentaron que la prueba sobre los salarios devengados por el señor Whittenburg tras su despido son parte del remedio en derecho y no meramente de la cuantificación de los daños.

Finalmente, el Colegio cuestionó la partida de $20,000 por angustias mentales dado que, a su entender, no se presentó evidencia de daños. El Tribunal de Apelaciones revocó la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia fundamentándose en la cláusula número 15 del Contrato suscrito entre el señor Whittenburg y el Colegio, que facultaba unilateralmente al Colegio a decidir si renovaba o no el mismo. El foro apelativo intermedio concluyó que se trataba de una contratación bona fide por tiempo cierto y que no había indicación de que se hubiese creado una expectativa de empleo. Por tanto, no aplicaba la Ley 80. En cuanto a la reserva de la Ley ACAA, el Tribunal de Apelaciones determinó que, dado que el accidente ocurrió después de la fecha de vencimiento del último contrato entre las partes, tampoco aplicaba. Finalmente, el tribunal apelativo revocó la partida de $20,000 otorgada al peticionario por angustias mentales concedidas, pues entendió que no se había presentado prueba al respecto. Mediante opinión emitida por la Honorable Jueza Fiol Matta, nuestro más alto foro judicial confirmó en parte al Tribunal de Primera Instancia, señalando: “El señor Whittenburg recurrió ante el Tribunal Supremo para apelar la determinación del Tribunal de Apelaciones, solicitar que se restituya la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia. En particular, argumentó que fue empleado regular del Colegio Nuestra Señora del Carmen, que fue despedido sin justa causa, que la reserva contemplada por la Ley ACAA aplica en su caso y que, ante el foro primario, se presentó prueba suficiente para apoyar la concesión de compensación por angustias mentales.

Al definir el término "empleo", la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles establece que el servicio que preste una persona será considerado como empleo,

independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos y hasta que se demuestre la existencia de las condiciones siguientes: (1) que el patrono no ejerce, ni puede ejercer, mando o supervisión sobre la persona; (2) que la persona presta el servicio fuera del curso normal o de los sitios de negocio del patrono; (3) que la persona presta ese servicio como parte de la actividad normal de su trabajo, negocio o profesión, cuyo servicio está disponible a otras personas y no cesa al terminar su relación contractual con el patrono. La Ley de ACAA define "incapacidad" como aquella de tal naturaleza que impide a la víctima, en forma total y continua, ejercer a cualquier empleo u ocupación para la cual esté capacitada por educación, experiencia o adiestramiento.

A diferencia de la definición de "empleado" provista por la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, que distingue entre el contratista y el empleado y, a su vez, entre el empleado contratado por tiempo cierto de manera bona fide y el empleado por tiempo indeterminado, la Ley ACAA dispone específicamente que aplica independientemente de si existe una relación obrero-patronal o no. Se trata de una definición más amplia que la Ley 80, ante, para que se active la reserva de empleo a tenor con la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles (Ley ACAA) resulta imprescindible que: (1) la víctima trabaje a cambio de remuneración para algún patrono; (2) que la incapacidad producto de un accidente vehicular la inhabilite para trabajar, y (3) que se acoja a los beneficios provistos por la Ley ACAA. Para que proceda la reinstalación, tendrán que darse las condiciones siguientes: (1) que, dentro de los quince días siguientes de habérsele dado de alta definitivamente y la ACAA autorizarla a trabajar, la víctima solicite a su patrono su reinstalación en su antiguo puesto; (2) que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de l5 seis meses de haber sufrido la incapacidad; (3) que, al solicitar su reposición, la víctima esté física

y mentalmente capacitada para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba; y (4) que dicho empleo subsista al momento que la víctima solicite su reinstalación.

Entre los remedios que otorga la reserva provista en la Ley ACAA está el pago de los salarios que dejó de percibir el empleado ilegalmente despedido. El propósito de otorgar los salarios dejados de percibir a un empleado despedido en violación de una reserva de trabajo, conjuntamente con la reinstalación, es devolver al trabajador al estado en que se encontraba antes de la actuación ilegal de su patrono, como si nunca hubiese sido despedido y como si nunca hubiese dejado de devengar su salario. Por eso, el dinero que un trabajador ilegalmente despedido devengue de un trabajo realizado después del despido, pero antes de que recaiga sentencia a su favor en el pleito por violación de la reserva, se debe restar del monto del salario que dejó de percibir en el puesto original."

Consideraciones Finales

Históricamente la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo socioeconómico de nuestra economía, al considerar como su activo principal, a los empleados que son el eje de dicho proceso. Una situacion similar ha acontecido con la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles (ACAA), Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados (Seguro Choferil) y la Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT).

No obstante, entendemos que con excepción de la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles las mismas deben de ser armonizadas redirigirse y reorganizarse bajo un solo estatuto, que de manera integral pueda aplicarse a las nuevas realidades socioeconómicas de nuestra sociedad moderna, atender los nuevos retos y los nuevos problemas con enfoques y remedios distintos que resulten más eficaces, y actualizar y mejorar la protección que debe

ofrecerse al trabajador puertorriqueño que ha sufrido un accidente laboral. Como parte de dicho proceso debe de considerarse la posibilidad de integrarse en un solo cuerpo de ley los principios de otras legislaciones de carácter social que tienen una relación estrecha con los procesos de rehabilitación de los trabajadores, entre las cuales se encuentran las mencionadas leyes. De otra parte, la enmienda incorporada por la Ley 4, supra, a la Ley 139, Ibid y al artículo 5(a) nos parecen razonables toda vez que persigue proteger a los patronos pequeños, en este caso; reduciendo el periodo de reserva de 12 a 6 meses para los patronos con quince (15) empleados o menos.

La integración de estos estatutos no es tarea fácil. Sin embargo, en una sociedad donde se persigue reconocer que los seres humanos son piezas esenciales y fundamentales en el proceso de desarrollo socio económico de nuestra economía, el valor de dicho esfuerzo es más que justificado. Para lograr dicha integración y con el propósito de lograr una sociedad más justa y consciente de la necesidad de brindarles una protección más adecuada a nuestros recursos humanos afectados por lesiones laborales. Actualmente, la falta de armonización entre la reglamentación y las leyes aplicables se ha tornado obsoleta, injusta e ineficiente. Siendo esta la situación, recomendamos la posible integración y actualización de los reglamentos y estatutos relacionados en uno solo. De lo contrario, desafortunadamente la vulnerabilidad que ocasiona esta falta de integración, actualización y uniformidad hará que desafortunadamente, cada día y en mayor proporción, los empleados lesionados se conviertan en víctimas de nuestro propio sistema.

COMENTARIOS AL CAPÍTULO VI DE LA LEY NÚM. 4-2017

Cambios incorporados por la Ley Núm. 4 de 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral a las leyes que prohíben el discrimen en Puerto Rico

Por: Dr. Charles Zeno Santiago

I. Introducción

En Puerto Rico los trabajadores cuentan con una serie de protecciones de ordenamiento jurídico de índole constitucional y estatutaria respecto al ámbito laboral. Comenzando por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones.

Nuestro ordenamiento no favorece el discrimen en el ámbito laboral. Por lo que a lo largo del tiempo se han ido creando leyes protectoras para prohibir las conductas discriminatorias en el empleo. Entre los estatutos que prohíben el discrimen en el empleo se encuentra la *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*, según enmendada conocida como la Ley que prohíbe el discrimen en Puerto Rico. [224] La *Ley Núm 100*, ante fue otra de las legislaciones que fue objeto de cambios por la *Ley Núm. 4-2017*, conocida como *"Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"*, especialmente en cuanto al aspecto remedial y el esquema probatorio. [225]

[224] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.*
[225] *29 L.P.R.A. 121 et seq.*

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". [226] El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado en una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores humanos, lo que provoca que incurran en un trato diferencial a las demás personas que no poseen las características comunes a ellas. Este trato diferencial se puede dar disminuyendo las consideraciones sociales o dando un trato inferior, y se puede encontrar en las relaciones entre personas, instituciones e incluso estados. Entre las características que son objeto de discrimen son el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología, pero pueden abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre dos personas. Este rechazo a otras personas se da tanto en la vida cotidiana como a nivel de sociedad. Aunque en general la discriminación significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, entre otros. [227]

A diferencia de un despido injustificado, una acción adversa motivada por un discrimen prohibido por ley, conlleva la imposición de responsabilidad civil por: (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o una suma no menor de quinientos dólares ($500) ni mayor de dos mil dólares ($2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares

---

[226] *Real Academia Española, Diccionario de la lengua Española, Vigésima Segunda Edición, Editorial Espasa Calpe, S.A. 2001*.

[227] Charles Zeno Santiago y Víctor M. Bermúdez Perez, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II Publicaciones JTS*, p. 1-2.

($500).

Además, el patrono incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares ($5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Incluso, y quizás la diferencia clave con la *Ley Núm. 80*, es que la *Ley Núm. 100* requiere que, adicional a la responsabilidad civil, el patrono sea obligado a reponer en el empleo al trabajador discriminado con todos los haberes dejados de percibir. Eso constituye en general las penalidades que impone la *Ley Núm. 100* a la clase patronal por incurrir en actos discriminatorios. [228]

II. Cambios incorporados por la Ley Núm. 4 de 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral

En primer lugar la *Ley Núm. 4-2017* impuso topes a los daños que se pueden conceder a los empleados en virtud de cualquier legislación laboral de discrimen o represalias. Es decir, independientemente de la cuantía de daños que procedan "por concepto de angustias o sufrimientos mentales, y otros daños compensatorios incluyendo los daños punitivos". A estos efectos el *Artículo 6.1 de la Ley 4-2017* establece los siguientes topes en consideración a la cantidad de trabajadores que emplee el patrono: [229]

1. 1 a 100 empleados: $50,000
2. 101 a 200 empleados: $100,000
3. 201 a 500 empleados: $200,000
4. 501 empleados o más: $300,000

[228] *Art. 1 Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; 29 L.P.R.A. Sec. 146.*
[229] *Artículo 6.1 de la Ley 4-2017-2017.*

Es importante matizar que estos topes aplican únicamente a los daños que procedan de conformidad con la legislación laboral sobre discrimen y represalias. La razón para incluirlos obedece a la búsqueda de certeza sobre la cantidad a la que se expone legalmente un patrono que decide invertir en Puerto Rico y que pierde un caso laboral de discrimen o represalia. [230] No obstante estos límites no impiden el reclamo de daños por los empleados discriminados. [231]

Ni la Comisión de Derecho Laboral ni el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico recomendaron enmiendas en cuanto a este cambio realizado por la *Ley Núm. 4-2017*, ante. Entendemos que el mismo se armoniza con el esquema federal conforme lo dispone el *Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4-2017*. [232] el cual ordena a interpretar las protecciones laborales relacionadas a discrimen y represalias de conformidad con las protecciones y políticas establecidas en la legislación y reglamentación federal, salvo que otra cosa se requiera por un estatuto laboral en particular.

Así expresa el *Art. 6.2 de la Ley Núm. 4-2017*:

> "**Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta"** [233]

De otra parte otro cambio incorporado en la *Ley Núm. 100*, ante por conducto de la *Ley Núm. 4-2017* fue en cuanto al esquema probatorio en los casos de discrimen. [234] De nuevo el

---

[230] *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 155-156.*
[231] *29 LPRA § 123*; Véase, *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1998).*
[232] Ver *29 LPRA § 123a*.
[233] Id.
[234] Ver *Artículo 6.2 de la Ley 4-2017*.

fundamento es lo expuesto en el *Art. 6.2 de la Ley Núm 4*, discutido antes con miras a uniformar el esquema probatorio de las reclamaciones de discrimen bajo la *Ley Núm. 100* al esquema federal de las acciones de discrimen por el *Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964*. [235]

Con relación a lo antes expuesto el Departamento del Trabajo Recursos Humanos ha establecido que el *Artículo 6.2 de la Ley 4-2017* incorporó, entre otras cosas, el estándar probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo Federal en el caso de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, [236] para adjudicar causas de acción al amparo de legislación que veda el discrimen como lo es el *Título VII* de la *Ley Federal de Derechos Civiles de 1964*. Esta conclusión encuentra apoyo en el hecho de que la *Ley Núm. 4-2017* eliminó el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100. El referido párrafo creaba una presunción controvertible a favor del empleado que alegaba una violación de ley cuando el acto hubiera sido realizado sin justa causa; [237] la cual, conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Ibáñez v. Molinos de P.R.*, tenía el efecto de transferir al demandado "no s[o]lo el peso de producir la evidencia, sino que también el de persuadir al juzgador". [238]

Antes de la *Ley 4-2017*, el lenguaje original del Artículo 3 de la Ley 100 establecía una presunción de discrimen. A esos fines, el referido artículo disponía: **"se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin**

---

[235] *42 USC Sec. 2000, et seq*.
[236] *McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973).*
[237] Véase *Artículo 3 de la Ley Núm. 100, antes de ser enmendado por la Ley 4-2017*.
[238] Véase, por ejemplo, *Ibañez v. Molinos de Puerto Rico*, *114 DPR 42, 50* (1983), citando *Práctica Procesal Puertorriqueña* 118 (1979).

justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible". La persona afectada podía probar su reclamación al establecer que fue despedida injustamente y que es parte de uno de los grupos protegidos por esta ley. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante debía probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que este se realizó sin justa causa; (3) probar algún hecho base que ubique ese acto dentro de la modalidad de discrimen bajo el cual reclama, es decir, debía presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Una vez activada la presunción por discrimen, la carga probatoria recaía completamente en el patrono, quien debía presentar evidencia preponderante para rebatir la presunción activada. Es decir, una vez el empleado activaba la presunción, era el patrono quien debía convencer al juzgador mediante preponderancia de la prueba que el acto discriminatorio no ocurrió. [239]

Dicho efecto en la transferencia del peso probatorio que tenía la presunción del anterior Artículo 3 de la *Ley Núm. 100*, como bien señaló el Tribunal Supremo en *Ibañez*, era "contrario a la norma del caso *prima facie* de discrimen bajo la doctrina de *McDonnell Douglas Corp.*", [240] puesto que bajo esta última el peso de convencer al juzgador siempre recae en la parte demandante, según explicaremos a continuación. No obstante con el cambio en el esquema probatorio establecido en la Ley Núm 4-2017, ante se utilizan criterios adoptado por los tribunales federales fundado en establecer tres turnos probatorios.

En primer lugar, el empleado debe establecer lo que se conoce como un caso *prima facie* de discrimen. Esto significa que no basta argumentar de forma conclusiva que una persona fue objeto de discrimen y que requiere el resarcimiento de esos daños. Para

[239] *Díaz Fontanez v. Wyndham, 155 D.P.R. 364-378 (2001); Ibáñez v. Molinos de P.R. (114 D.P.R. 42) (1983).*
[240] *McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973).*

establecer un caso *prima facie* de discrimen se tienen que alegar y probar unos elementos claves que siembren en la mente del juzgador de hechos la inferencia de que la persona: (1) pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) está cualificada para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido. Por ejemplo, en casos en los que se trate de un aspirante a empleo discriminado por razón de sexo, este esquema probatorio podría cumplirse cuando la persona alegue y demuestre que: (1) es hombre; (2) posee la competencia o cualificaciones requeridas para el puesto disponible; (3) no fue contratado para la posición; y (4) una mujer de competencias similares fue escogida. [241]

En segundo lugar una vez se ha establecido el caso *prima facie* de discrimen, corresponde al patrono demostrar que hay una explicación razonable para la acción adversa en contra del reclamante y que no existe ánimo discriminatorio. Si el patrono es efectivo en su demostración, desvanecen las inferencias de discrimen y represalias que permiten el esquema probatorio de *McDonnell Douglas Corp*. [242]

Finalmente en tercer término si el patrono logra refutar la presunción de discrimen, entonces la parte demandante deberá refutar la explicación razonable ofrecida por el patrono como cualquier controversia que se tramita en los tribunales. Es decir, la parte demandante deberá hacer ver que la razón ofrecida es en realidad un subterfugio o pretexto para justificar la acción adversa. [243] Bajo este esquema, el peso de convencer al juzgador permanece siempre sobre el reclamante. [244]

---

[241] Id.
[242] Id.
[243] *Joy Goncalves v. Plymouth County Sheriff's Department, 659 F.3d 101, 105 (1st Cir. 2011).*
[244] *Ibañez v. Molinos de Puerto Rico, 114 DPR en la pág. 48*.

Debemos aclarar que el estándar elaborado en *McDonnell Douglas Corp.* es un esquema probatorio y no un estándar que rige las alegaciones de una demanda sujeta a una moción de desestimación. En otras palabras, *McDonnell Douglas Corp.* rige la etapa de sentencia sumaria o juicio plenario, pero no aplica durante la etapa inicial de una demanda en el cual se evalúan con liberalidad sus alegaciones fácticas. [245]

Por otro lado otro efecto procesal que puede tener el cambio provisto por el *Artículo 6.2 de la Ley 4-2017* es que como ocurre en la jurisdicción federal muchos casos pueden desestimarse por la moción de sentencia sumaria sino se demuestra por los demandantes antes del juicio que cumple con el requisito del caso *prima facie*. A estos efectos somos de opinión que la incorporación del esquema federal provocará también un cambio en las interpretaciones de las mociones dispositivas en los casos de discrimen en el empleo en Puerto Rico. [246]

Es importante destacar que el CAAPR ha endosado todos los proyectos de ley sometidos en la Asamblea Legislativa para restituir la presunción de discrimen en los casos laborales. Recientemente el CAAPR presentó un Memorial Explicativo Suplementario endosando la Sección 30 del P del C 3 restituyendo la presunción de discrimen provista previo a la *Ley Núm. 4-2017* en el *Art. 3 de La Ley Núm 100*. [247] La enmienda propuesta restablece la presunción de discrimen en

---

[245] *Rodríguez-Reyes v. Molina-Rodríguez, 711 F.3d 49, 54 (1st Cir. 2013)* ("It is not necessary to plead facts sufficient to establish a prima facie case at the pleading stage. [...]. This conclusion is bolstered by the fact that the Twombly Court, which first authoritatively articulated the plausibility standard, cited Swierkiewicz with approval. [...]. Iqbal does not mention, but is wholly consistent with, Swierkiewicz; there, the Court stressed that, notwithstanding the neoteric plausibility standard, no detailed factual allegations are required in a complaint. [...]. The prima facie standard is an evidentiary standard, not a pleading standard, and there is no need to set forth a detailed evidentiary proffer in a complaint.") (citas omitidas).

[246] Véase nuestro resúmen normativo en Charles Zeno Santiago y Víctor M. Bermúdez Perez, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II Publicaciones JTS, p. 29*.

[247] *Memorial Suplementario del CAAPR al PC 003* solicitado por la Comisión del Senado de Puerto Rico para armonizarlo a los demás proyectos presentados ante la Asamblea Legislativa sobre la Reforma Laboral de 2017. Presentado el 27 de mayo de 2021.

el empleo y hace justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [248]

Finalmente otro cambio establecido en el *Artículo 6.3 de la Ley 4-2017*, fue que enmendó el *Artículo 3 de la Ley Núm. 100*, [249] a los efectos de establecer que no se presumirá que un patrono estaba enterado de alguna situación particular de los empleados en casos en los que se alegue discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, siempre y cuando el patrono no hubiera estado en la posición de conocerlo. A estos efectos es la contención nuestra que se incorporó el requisito del conocimiento del patrono de una situación violencia doméstica de un empleado (a) para probar la responsabilidad impuesta por la *Ley Núm. 100*, ante. No obstante un patrono pudiese estar en posición de conocer una situación particular de uno de sus empleados, por ejemplo, si la alegada víctima de actos discriminatorios acudió a alguna de las oficinas o servicios internos para notificar la situación. De esta manera un mero hecho de que un empleado busque ser orientado sobre algún protocolo interno que disponga el manejo de casos de hostigamiento sexual o de violencia doméstica, resulta insuficiente para establecer una inferencia en contra del patrono, pues siempre debe mediar una divulgación afirmativa por el empleado.

Por último es importante matizar que conforme la *Ley Núm. 100*, supra todo patrono está obligado a realizar aquellos ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez se ha avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. Del patrono no hacer los acomodos razonables se presumirá

---

[248] *Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush_180 DPR 894 (2011).*
[249] *29 LPRA § 148*.

como una conducta discriminatoria. Esta obligación legal de acomodo razonable busca motivar los actos afirmativos de los patronos en estas situaciones para evitar la ocurrencia de actos lamentables en los lugares de trabajo.

III. Otros estatutos laborales impactados por los cambios en el esquema probatorio

Además de la *Ley Núm. 100*, y de varios estatutos federales que prohíben el discrimen por diversas razones específicas en Puerto Rico existen otras leyes estatales especiales que también proscriben conducta discriminatoria y cuyo incumplimiento pudiera acarrear tanto sanciones civiles como la restitución en el empleo en casos específicos de despido. Nuestra contención es que con la eliminación de la presunción de discrimen en el *Art. 3 de la Ley Núm. 100*, ante se afectó también el esquema probatorio de otras causas de acción amparadas en diversas leyes protectoras.

En adición a la *Ley 100* [250] *supra*, en Puerto Rico existen leyes especiales que regulan con más detalle las distintas causales de discrimen: por razón de edad, sexo, religión, origen, afiliación política o matrimonio. Cada una de estas categorías será discutida a continuación con su respectiva jurisprudencia y leyes aplicables. A continuación, ofrecemos una breve descripción de varios estatutos impactados por la *Ley Núm 4-2017*, ante.

El discrimen por razón de sexo además de estar prohibido por la Ley Núm. 100[251], *supra*, se prohíbe por la Ley 69 [252] de 6 de julio de 1985 conocida como *Ley Contra el Discrimen en el*

---

[250] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[251] *Id.*
[252] *Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq.*

Empleo por Razón de Sexo. También esta prohibición está incluida en la *Ley Núm. 3* [253] de 13 de marzo de 1942 conocida como *Ley de Protección de Madres Obreras* y en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 conocida como *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo.*

La Ley *Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo* (Ley. Núm. 69) [254] *supra*, dispone que será práctica ilegal de empleo el que un patrono:

> (1) Cuando por razón de su sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo; (2)cuando por razón de su sexo, limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.[255]

El A*rtículo 21* [256] de la ley dispone la responsabilidad civil y criminal en que incurrirá el patrono por tal acto culposo de la siguiente manera:

> Toda persona, patrono y organización obrera según se definen en esta ley, que incurra en cualquiera de las prohibiciones de esta ley: (a) incurrirá en responsabilidad civil: (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y, (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. El Tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

---

[253] *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 467 et. seq.*

[254] *Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq.*

[255] *Id.*

[256] *Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1341.*

En el caso *Rivera Briceño v. Rodríguez* [257], el Tribunal Supremo discutió la aplicabilidad y los remedios que proveen la *Ley Núm. 100* [258] *supra* y la *Ley Núm. 69* [259] *supra.* El Tribunal Supremo concluyó que la causa de acción por discrimen ejercida en este caso al amparo de la *Ley Núm. 100* [260], *supra*, no estaba disponible para la empleada debido a que las disposiciones de la *Ley Núm. 100*[261], *supra*, sólo aplican a las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, pues sólo son "patrono" de acuerdo con dicho artículo: aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas. En consecuencia, no aplicaba la ley a una empleada de una agencia gubernamental que no opera "como negocio o empresa privada" . Sin embargo el Tribunal Supremo estableció que los remedios de la *Ley. Núm. 69*, supra [262] están disponibles para la señora Rivera Briceño. Este estatuto establece un esquema de compensación casi idéntico al dispuesto en la *Ley Núm. 100* [263], *supra*. La diferencia entre un estatuto y el otro, consiste en la adición del término "persona", porque esta prohibición de discrimen por sexo no está limitada al ámbito de la extensión de una empresa, agencia o instrumentalidad en particular; tampoco condiciona su aplicabilidad a la forma en que opere la gestión, privada o pública, de un patrono o persona.

De otra parte la *Ley de Protección de Madres Obreras* [264] (*Ley Núm. 3*) fue aprobada con el fin de hacerle justicia a la mujer que se encuentra en estado de embarazo, para proveerle a las

---

[257] *Rivera Briceño v. Rodríguez*, 129 D.P.R. 669 (1991)
[258] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[259] *Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq.*
[260] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[261] *Id.*
[262] *Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq.*
[263] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[264] *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 467 et.*

mismas el descanso y salario que estuviere recibiendo por su trabajo ese período. Además, protege el derecho de la mujer de continuar en el empleo y de no ser despedida arbitrariamente y sin justa causa cuando está embarazada, estableciendo los remedios que tendrá una empleada despedida injustamente. De ser despedida una mujer embarazada sin justa causa, tendrá derecho a realizar una acción reclamando indemnización por haber sido despedida de su empleo injustamente. Posteriormente le corresponde al patrono que haya alegado que la despidió por justa causa, probar mediante preponderancia de la prueba que el despido estuvo justificado.

La *Ley Núm. 3*, *supra*, dispone en la Sección 4 [265] lo siguiente:

> "Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil (1,000) dólares. La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección.

---

seq.

[265] *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 46.*

Es importante matizar que aunque la *Ley Núm. 4-2017* eliminó la presunción de discrimen en las reclamaciones bajo la *Ley Núm. 100*, ante no alteró el esquema probatorio en los casos de discrimen por maternidad. Por lo tanto sigue vigente que le corresponde al patrono que haya alegado que la despidió por justa causa, probar mediante preponderancia de la prueba que el despido estuvo justificado.

Nuestro más alto tribunal ha expresado que el propósito de la *Ley Núm. 3*, [266] *supra*, es brindar protección a la mujer embarazada que es despedida de su empleo injustamente. [267] Lo determinante en estos casos no es si el despido fue motivado por la mujer estar embarazada, sino si estando embarazada la demandante fue despedida sin justa causa. Destacan las decisiones judiciales que una disminución de la productividad de la empleada no se entiende como justa causa para ser despedida. [268]Habiendo determinado que la mujer demandante fue despedida injustificadamente el Tribunal menciona que, como remedio, aunque podría aplicar tanto la *Ley Núm. 80* [269] de *Despido injustificado*, como la Ley 3 [270], *supra*; el remedio que se le abonará será el de mayor beneficio para la parte afectada.

Otro estatuto de discrimen en Puerto Rico lo es la *Ley Núm. 17, de 22 de abril de 1988* conocida como la *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo* fue creada para proteger a todo empleado o empleada contra el hostigamiento sexual en su área de trabajo; en fin, le obliga a todo patrono mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de intimidación. No obstante, toda persona

---

[266] *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 467 et. Seq.*
[267] *Padilla Colón v. Centro Gráfico del Caribe*[267]*, Inc., 144 DPR 952 (1998).*
[268] Id.
[269] *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,* conocida como *Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec.185*[a] *et seq.*
[270] *Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 467 et. seq.*

incursa en responsabilidad por hostigamiento sexual en el empleo incurrirá en responsabilidad civil por:

> Una suma igual al doble del importe de los danos que el acto haya causado al empleado o aspirante a empleo; por una suma no menor de tres mil dólares a discreción del tribunal en aquellos casos en que no se pudieren determinar danos pecuniarios." El empelado de prevalecer en su causa de acción el tribunal podrá ordenar al patrono a que lo re-emplee.

El hostigamiento sexual es cualquier conducta sexual no deseada con relación al empleo que afecta el ambiente de trabajo del empleado. Puede manifestarse ya sea por insinuaciones de índole sexual que pueden ser tan leves como un contacto físico no deseado o tan serio como una agresión sexual simple o agravada. Habiendo dicho esto, en nuestro ordenamiento jurídico se han adoptado dos modalidades: el hostigamiento sexual por ambiente hostil la cual se produce cuando la conducta sexual tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear en el mismo un ambiente hostil y el hostigamiento reconocido como el "quid pro quo" el cual se produce cuando se le hacen solicitudes de favores sexuales al empleado y de este rechazarlo, esta negativa haya sido la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o término de su empleo. [271]

La *Ley Núm. 17-1988* protege a empleados y cualquier otro empleado incluyendo supervisores. [272] En el caso de *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, [273] un empleado en una ocasión invitó a su supervisora al Festival de las Flores de Aibonito y en otra le impidió la entrada al baño luego pidiéndole que saliera con él. El patrono lo despidió argumentando

---

[271] *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada, 137 DPR 643 (1994).*
[272] Id.
[273] Id.

que el manual de empleado de esa institución prohibía el hostigamiento sexual en el área de trabajo y que dicha conducta conllevaba como sanción el despido inmediato del empleado. El Tribunal Supremo concluyó que el hospital había actuado correctamente al despedir inmediatamente al empleado evitando así que la conducta que alteraba la tranquilidad y el buen funcionamiento de la entidad se volviera a repetir.

En *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc.* [274], el Tribunal Supremo resolvió que la definición de patrono contenida en las leyes que prohíben el discrimen en el empleo, el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de sexo, se extiende al presidente de una empresa y al supervisor de la alegada víctima del hostigamiento sexual, cuando este es el autor directo de la conducta imputada. Resolvió además nuestro más alto tribunal que la sociedad de bienes gananciales no responde de los daños ocasionados por los actos de hostigamiento sexual de uno de los cónyuges. La acción intencional de hostigar sexualmente a una empleada en nada beneficia a la sociedad de bienes gananciales ni adelanta los fines del matrimonio, por lo que las consecuencias no deben pesar sobre todo el patrimonio familia. [275]

Por último, en el caso de *Irizarry v. Roger Electric* [276], el Tribunal Supremo resolvió que las causas de acción bajo la *Ley Núm. 17*, no están limitadas a las relaciones heterosexuales ya que lo determinante es que la conducta discriminatoria se dé en función del sexo de quien la padece, por lo que, si la reclamación satisface los requerimientos establecidos, encuentra cabida dentro del ámbito protector de la ley.

---

[274] *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc., 151 D.P.R. 634.*
[275] Id.
[276] *Irizarry v. Roger Electric, 156 D.P.R. 651.*

Otro tipo de discrimen reconocido dentro del derecho puertorriqueño es el discrimen por razón de matrimonio. El mismo fue incorporado en la *Ley Núm. 100* [277] *de 1959*, luego de ser enmendada por la *Ley 116 de 20 de diciembre de 1991*, debido a la práctica patronal generalizada de no emplear en la misma empresa a personas casadas entre sí o cesantearlos por el solo hecho de haber contraído matrimonio con otro empleado de la misma empresa. En el caso de *Belk Arce v. Martinez*[278], el Lcdo. John Belk demandó por discrimen en el empleo por razón de matrimonio al amparo de la Constitución del Estado Libre Asociado de P.R., Ley Núm. 100 [279] *supra*, la Ley Núm. 80 [280], y una acción de daños y perjuicios contra los licenciados Martínez, Odell y Calabria. El Sr. Belk alegó que fue despedido debido a su matrimonio con la Lcda. Serapión y que dicha actuación constituía un despido injustificado y discriminatorio. Los socios del nuevo bufete Martínez, Odell y Calabria alegaron que no habían invitado al Lcdo. Belk a formar parte del nuevo bufete porque no confiaban en él ya que se había casado con la Lcda. Serapión quien era socia del antiguo bufete y con quien habían tenido diferencias. El Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que se activó la presunción de discrimen bajo el *Art. 3* [281] *de la Ley Núm. 100*, *supra*, porque no existía causa que justificara el despido. La mera falta de confianza basada en un sentimiento subjetivo del patrono hacia el empleado no es justa causa para su despido.

---

[277] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*

[278] *Belk Arce v. Martinez*, 98 TSPR 109.

[279] Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*

[280] Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec.185ª et seq.*

[281] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 185 c.*

En Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton* [282] estableció jurisprudencialmente que la *Ley Núm. 69* [283] que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo establece sanciones al patrono por tomar represalias en contra de empleados que se han querellado por discrimen por razón de género ante foros internos y departamentos de recursos humanos de la empresa. Según el Tribunal Supremo, el alcance de esta ley es amplio y no se limita a los foros gubernamentales, sino que ofrece protección al empleado en contra de represalias por este acudir a cualquier tipo de foro ya sea gubernamental o interno de la empresa para presentar una querella por acciones discriminatorias en su contra.

Nuestro ordenamiento jurídico también cuenta con legislación que provee remedios al empleado que haya sido discriminado por su afiliación política. A estos propósitos la prohibición estaba expuesta en la *Ley Núm. 382 de 11 de mayo de 1950*, que establecía responsabilidad civil de un patrono que discrimine contra un empleado debido a que esté afiliado a cierto partido político. No obstante dicha ley fue derogada por la *Ley Núm. 121 de 1997* [284], que a su vez incluyó el discrimen por afiliación política dentro de las causales de discrimen bajo la *Ley Núm. 100-1959*, ante. Esto incluye que el patrono despida, rehúse restituir en su empleo, reduzca el salario, imponga al empleado condiciones onerosas en el empleo o de cualquier otra forma discrimine contra un empleado por su afiliación política. Entre la responsabilidad civil que incurrirá el patrono de cometer tales actos se le impondrá la suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado; o por una suma no menor de $50 ni mayor de $1,000 a discreción del tribunal o por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado y una suma adicional que no

---

[282] *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton, 162 D.P.R. 32.*
[283] Ley 69 de 6 de julio de 1985 conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq.*
[284] *Ley Núm. 121 de 1997* que enmienda el *Art 3 de la Ley Núm. 100,* ante.

excederá de $1,000, como determine el tribunal. El empleado tendrá además como remedio que el tribunal ordene al patrono que lo reponga en su empleo.

Los empleados que hayan sido discriminados por razón de edad también tienen una causa de acción como bien señalé al hablar sobre la *Ley Núm. 100* [285], *supra*. En el caso de *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico* [286], la Sra. Ibáñez radicó una demanda contra Molinos de Puerto Rico por discrimen por razón de edad bajo la *Ley Núm. 100* [287] de 30 de junio de 1959 y bajo el "*Age Discrimination in Employment Act de 1967 (ADEA)"* [288]. La Sra. Ibañez fue sustituida por una empleada sustancialmente más joven que ella. Por su parte, el patrono justificó el despido alegando que la Sra. Ibáñez había utilizado un documento confidencial relacionado con el nuevo aumento de sus empleados para sostener su inconformidad con el aumento recibido. El Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción de discrimen en este caso y determinó que la querellante establecía un caso prima facie siguiendo la doctrina establecida en *Mac Donnell Douglas v. Green*, supra [289]. Sin embargo, la razón ofrecida por el patrono constituía una explicación razonable, creíble y no discriminatoria que rebatía el caso prima facie.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico hizo un análisis al amparo del *Art. 3 de la Ley Núm. 100 de 1959* [290], que establece una presunción de discrimen a favor del demandante cuando el despido se realiza sin justa causa. El Tribunal Supremo de Puerto Rico expuso que ésta es una presunción controvertible y que para rebatirla el patrono tenía que probar, que la existencia del discrimen era

---

[285] *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, conocida como *Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec.185ª et seq.*
[286] *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983)
[287] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[288] *Age Discrimination in Employment Act de 1967 (ADEA), 29 U. S.C. 621 et seq.*
[289] *Mac Donnell Douglas v. Green*, 411 US 792 (1973).
[290] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 148 a.*

menos probable que su existencia. El Tribunal Supremo de Puerto Rico entendió que Molinos de Puerto Rico había presentado evidencia circunstancial satisfactoria para descartar la motivación de despido debido a su edad: pues la demandante tenía 60 años cuando fue originalmente contratada, la empresa tenía una alta proporción de secretarias de más de 40 años y que el eventual reemplazo de la querellante en su puesto fue una persona de 57 años.

De otra parte en *Odriozola v. Superior Cosmetic Distributors Inc.,*[291] el Sr. Odriozola demandó por despido discriminatorio por razón de edad. A este lo habían llamado "toro viejo", a su vez era el único que quedaba desde que se había fundado la compañía y sus superiores eran todas personas más jóvenes que él. Además, le habían propuesto un retiro temprano preparado por la empresa que le prohibía que trabajara en alguna área de cosméticos durante los próximos cinco años. El Sr. Odriozola se negó a firmar el relevo y la empresa lo despidió a pesar de que meses antes había sido reconocido por su gran ejecutoria en la empresa y fue sustituido por un empelado más joven. El Tribunal Supremo de Puerto Rico confirmó la decisión del Tribunal de Primera Instancia de que el Sr. Odriozola fue despedido por razón de edad y lo compensó por alrededor de $220,000. Además, indica el Tribunal, que en acciones por despido discriminatorio bajo la Ley Núm. 100[292] de 1959, el empleado despedido discriminatoriamente tiene derecho a que se le compense por ingresos futuros que pudiera devengar hasta la edad del retiro; los ingresos futuros hasta la edad de retiro (70 años bajo el estado actual de nuestra ley) son una parte indispensable de la justa compensación a que el empleado que sufre el discrimen tiene derecho. En este caso todavía la Ley Núm. 100 [293], *supra*, no

[291] *Odriozola v. Superior Cosmetic Distributors Inc.,* 116 DPR 485 (1985).
[292] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[293] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*

había sido enmendada para quitar el límite de edad y en el momento en que se resuelve el caso la edad límite para el retito cobijada por la Ley Núm. 100 [294], *supra*, eran los setenta (70) años.

En estos casos aplica también el *"Age Discrimination in Employment Act"*[295] (ADEA) con el propósito de restituir en el empleo a todo aquel empleado despedido por razón de su edad en todo caso en que la edad no constituya un requisito ocupacional bonafide o por haberse opuesto a cualquier práctica de empleo prohibida, haber radicado cualquier cargo bajo la ley, haber cooperado en una investigación o prestado testimonio en cualquier clase de procedimiento que se lleve a cabo. El propósito de esta legislación es que se consideren a las personas mayores de los cuarenta años de edad en base a sus méritos y no por su edad. Las personas afectadas bajo este estatuto tendrán que demostrar que estaban dentro del grupo protegido por el estatuto, que fue despedido, que estaba calificado para ocupar el puesto y que fue reemplazado por alguien más joven.

En resumidas cuentas, el discrimen en el empleo no es una conducta que debe ser tolerada en nuestra sociedad, por ende, corresponde a la rama legislativa continuar protegiendo y ampliando remedios legales en contra del discrimen en el empleo y nos toca a nosotros como conocedores del tema divulgar estos remedios a toda aquella persona empleada con el fin de educarla en el sentido de que existen remedios legales en el caso de que estén siendo o sean víctimas de este mal social.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de expresarse con relacional discrimen por razón de edad en el caso *Díaz Fontánez v. Whyndham, supra* [296], donde un empleado radicó una querella en contra del Hotel Whyndham en la que alegaba despido injustificado y

---

[294] Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq*.
[295] Age Discrimination in Employment Act (ADEA), *29 USCA secs. 621 et seq*.
[296] *Díaz Fontánez v. Whyndham*, 155 DPR 364 (2001).

discriminatorio por razón de edad, a raíz de un supuesto proceso de restructuración de las operaciones hoteleras. El Tribunal Supremo estableció los requisitos descritos anteriormente en nuestra jurisdicción para activar el demandante la presunción del discrimen bajo la *Ley Núm. 100*, ante. No obstante como indicamos antes la *Ley Núm. 100, ante* fue enmendada por la Ley Núm. 4-2017 vigente incorporando el esquema probatorio federal del caso *McDonnell Douglas Corp. v. Green* [297].

IV. Cambios al esquema remedial en los casos de discrimen en el empleo en Puerto Rico

Finalmente aprovechamos para discutir el esquema remedial vigente en Puerto Rico para adjudicar reclamaciones de discrimen en el empleo. Dicho esquema ha sido impactado tanto por el *Art. 6.1 de la Ley Núm. 4-2017* [298], discutido antes como por la jurisprudencia reciente de Puerto Rico que expondremos a continuación.

En primer término la *Ley Núm 100*, ante establece lo siguiente:

Art. 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, [por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano]. (29 L.P.R.A. sec. 146)

"Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, [por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano] del empleado o solicitante de empleo:

---

[297] *McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973).*
[298] *Art. 6.1 de la Ley Núm. 4-2017.*

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
(2) o por una suma no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de dos mil (2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (500) dólares; e
(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal."

De lo antes expuesto antes de la adopción de la *Ley Núm. 4-2017* no existía límites en cuanto a la adjudicación de daños compensatorios en Puerto Rico contrario a la concesión de daños en la jurisdicción federal. No obstante como discutimos antes la *Ley Núm. 4-2017* le impuso topes a los daños que se pueden conceder a los empleados en virtud de cualquier legislación laboral de discrimen o represalias.

Por otro lado el Tribunal Supremo ha establecido los criterios a tomar un tribunal en la concesión de daños compensatorios y otros pronunciamientos en los casos de discrimen en el empleo. A estos efectos en el 2008 y al amparo de la *Ley Núm. 100* de 1959 según enmendada, [299] el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió el normativo caso de *Mestre Dosal v. Dosal Escandón* [300]. El Sr. Mestre Dosal fue despedido de su empleo una vez cumplió sesenta y cinco años de edad. Como resultado de la acción patronal, interpuso una querella ante el Tribunal de Primera Instancia en la que adujó discrimen por edad. El patrono planteó se desestimara la querella porque el querellante, había superado los sesenta y cinco años al momento de su alegado despido, estaba carente de una causa de acción, y porque la solicitud de daños contra su madre y su hermano era en contravención a la doctrina de inmunidad familiar. La controversia central ante el Tribunal

[299] *29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[300] *Mestre Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R. 62 (2008).

Supremo de Puerto Rico era sobre el remedio al que tiene derecho un empleado mayor de sesenta y cinco años que ha sido despedido por razón de edad. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico realizó un delicado y exhaustivo análisis de las enmiendas a la *Ley Núm. 100* [301], desde su aprobación, vinculadas con la edad de las personas protegidas por la ley, y concluyó que el empleado tenía los derechos y remedios que provee la ley.

Del análisis hecho por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Mestre Dosal v. Dosal Escandón* surge que la *Ley Núm. 100* [302] originalmente se entendía "edad avanzada", la comprendida entre los treinta y sesenta y cinco años. Luego se enmendó por otras leyes hasta que en 1990 se eliminó el tope de 70 años de la edad protegida. La *Ley Núm. 100* [303], *supra* en el presente, dispone que la edad es "cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno". [304]

Dos asuntos quedaron por ser discutidos y resueltos. Primero, si el despido fue sin justa causa, toda vez el *Artículo 3 de la Ley Núm. 100* [305] lo proscribe. Si el despido es por justa causa, el patrono no puede ser responsable de discrimen bajo la Ley Núm. 100[306]. Segundo, si la doctrina de la inmunidad familiar reconocida por el *Artículo 1810 (A)* [307] *del Código Civil de 1930* impedía la concesión del daño de la *Ley Núm. 100* [308]. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que en

---

[301] *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[302] Id.
[303] Id.
[304] *Ley Núm. 32 de 8 de diciembre de 1990.*
[305] Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.*
[306] Id
[307] Código Civil de Puerto Rico, Art. 1810A, (31 LPRA sec. 5150).
[308] Id.

una reclamación de discrimen por edad instada bajo la *Ley Núm. 100* [309] cuando es una persona mayor de sesenta y cinco años, hay que probar el discrimen, y ya probado el discrimen, el trabajador discriminado tendrá derecho a todos los remedios que la ley reconoce, incluyendo la reposición en el empleo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico destacó que la referida *Ley Núm. 100* [310] no contiene una edad máxima de protección. Indicó el tribunal que estaba claro del mandato legislativo en las diferentes enmiendas a la *Ley 100* [311], *supra.*

En el caso de *Mestre Dosal v. Dosal Escandón, supra* el Tribunal Supremo de Puerto Rico aprovechó para exponer el esquema remedial en los casos de discrimen en el empleo. Los tribunales deben tomar en consideración dos factores para determinar la compensación por la pérdida de salarios futuros. Ellos son la probabilidad real de conseguir otro empleo comparable y la existencia de una política legítima de retiro obligatorio en la empresa para la que trabaja. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también resaltó que ante la inexistencia de una política legítima de retiro obligatorio se deben tomar en consideración múltiples factores para establecer la compensación por concepto de pérdida de salarios que ha de recibir un empleado que no tiene una probabilidad real de conseguir otro empleo comprable. Resaltando que será necesario establecer la edad hasta la cual, con mayor probabilidad, dicho empleado estaría cualificado para realizar las labores de su empleo y en efecto las hubiese realizado de no haber sido despedido. El Tribunal Supremo fundamentó su argumento resaltando que existen factores en juego "múltiples y variados", que se tornan en un impedimento para que se pueda fijar una edad o que se establezca una fórmula rígida a ser aplicada en todo caso, donde algunos de los factores que pueden ser

[309] Id.
[310] Id.
[311] Id.

considerados son: “el estado de salud de la persona sus hábitos de trabajos, la ocupación que ostenta o naturaleza del trabajo que desempeña”.

En *Mestre Dosal v. Dosal Escandón*[312], el Tribunal Supremo de Puerto Rico revocó la determinación de los foros anteriores y devolvió al Tribunal de Primera Instancia para que continuaran los procesos. Por lo tanto de quedar demostrado que el señor Mestres Dosal fue víctima de discrimen por edad, éste tendrá derecho a todos los remedios que la ley provee. Por lo contrario si se determinara que la reinstalación no es posible y que el peticionario no tiene una probabilidad real de conseguir otro empleo comparable, tendrá derecho a una compensación en concepto de pérdida de ingresos futuros hasta el momento en el cual, con mayor probabilidad, hubiese estado cualificado y en efecto hubiese realizado las labores de su empleo de no haber sido despedido.

Finalmente en el caso reciente de *Santiago Ortíz v. Real Legacy,* [313] el Tribunal Supremo resolvió un caso que trataba de una reclamación laboral que incluía causas de acción por despido injustificado y discriminatorio al amparo de la *Ley Núm. 100 contra el Discrimen de Empleo.* [314] En el caso además de la indemnización progresiva y la mesada, se reclamaron los remedios procedentes de pago de salarios retroactivos y frontal; así como de daños y perjuicios. Desde el enfoque procesal toda vez que Real Legacy no contestó la querella instada bajo el proceso sumario dentro del término jurisdiccional de diez días, el Tribunal Supremo emitió una sentencia en rebeldía sobre la causa de acción de despido injustificado. Sobre la causa de acción de despido discriminatorio por razón de edad, luego de las partes haber presentado prueba, el Tribunal

---

[312] *Mestre Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R. 62 (2008).
[313] *Santiago Ortíz v. Real Legacy, 2021 TSPR 12.*
[314] *29 LPRA sec. 146 et seq. (Ley Núm. 100).*

Supremo otorgó una indemnización de $65,000.00 por concepto de angustias mentales. Se determinó que en este tipo de situación, se descontará la indemnización por mesada recibida o adjudicada luego de la imposición de la doble penalidad que dispone el *Art. 1(a) (1) de la Ley Núm. 100*. Nuestro más alto foro judicial aclaró que no procedía descontarse los días de enfermedad acumulados por no ser esta una compensación. Se aclaró además que no procede descontarse las vacaciones toda vez que estas no se consideran como una compensación por trabajo realizado. Se destacó que este es uno de los pocos casos donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoce una cantidad mayor a la que reconociera el Tribunal de Primera Instancia.

Es nuestra opinión que de ahora en adelante en cuanto a la valoración de los daños morales, los tribunales en los casos laborales aplicarán los mismos criterios que en los casos de daños y perjuicios conforme el caso de *Santiago Matos v. Fresenius Medical Care, et als,*. [315] En este caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que para el cómputo de las indemnizaciones por daños y perjuicios, se tiene que invocar los casos similares y actualizarlos al valor presente. Se discutió además que en este caso se confirmó que para demostrar la ocurrencia de daños y perjuicios, no necesariamente tiene que presentarse ante el tribunal un perito.

IV. Conclusión

Hemos expuesto antes que la *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*, conocida como la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, según enmendada , [316] prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser

[315] *Santiago Matos v. Fresenius Medical Care, et als, 2016 TSPR 76; 195 D.P.R. 476.*
[316] *29 LPRA §§ 146-151.*

percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano.

No obstante a diferencia de un despido injustificado, una acción adversa motivada por un discrimen prohibido por ley, conlleva la imposición de responsabilidad civil por: (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o una suma no menor de quinientos dólares ($500) ni mayor de dos mil dólares ($2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares ($500). Además, el patrono incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares ($5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Incluso, y quizás la diferencia clave con la Ley Núm. 80, es que la Ley Núm. 100 requiere que, adicional a la responsabilidad civil, el patrono sea obligado a reponer en el empleo al trabajador discriminado con todos los haberes dejados de percibir.

También discutimos en este escrito que la *Ley Núm. 4-2017* impuso topes a los daños que se pueden conceder a los empleados en virtud de cualquier legislación laboral de discrimen o represalias. Es decir, independientemente de la cuantía de daños que procedan "por concepto de angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos el *Artículo 6.1 de la Ley 4-2017* [317] establece unos topes en consideración a la cantidad de trabajadores que emplee el patrono. No obstante hemos expuesto que dichos topes aplican únicamente a los daños que

[317] *Artículo 6.1 de la Ley 4-2017.*

procedan de conformidad con la legislación laboral sobre discrimen y represalias. [318] La razón para incluirlos obedece a la búsqueda de certeza sobre la cantidad a la que se expone legalmente un patrono que decide invertir en Puerto Rico y que pierde un caso laboral de discrimen o represalia. Se debe tener en cuenta que lo anterior no impide que se recuperen daños. [319]

La Comisión de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico ha endosado los cambios y los topes provistos en la *Ley Núm. 4-2017*. Los topes armonizan los remedios en los casos de discrimen con el esquema federal conforme el cual ordena a interpretar las protecciones laborales relacionadas a discrimen y represalias de conformidad con las protecciones y políticas establecidas en la legislación y reglamentación federal, salvo que otra cosa se requiera por un estatuto laboral en particular. [320]

De otra parte la Comisión de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico no endosa los cambios realizados en cuanto al esquema probatorio en los casos de discrimen acorde con la *Ley Núm. 4-2017*. Hemos expresados los fundamentos jurídicos en apoyo de la restitución de la presunción de discrimen. Somos de opinión que al eliminar la presunción se pone a los trabajadores en una posición de indefención para poder presentar la prueba en los juicios ya que es el patrono que tiene el control de la evidencia y los testigos. Nos parece que el esquema remedial expuesto en el anterior *Art. 3 de la Ley Núm. 100*, y la jurisprudencia antes expuesta en este escrito era uno razonable y justo en las reclamaciones de discrimen.

---

[318] Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1998); S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens, 190 DPR 251 (2014).

[319] Id. *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico, 1 era edición 2019, p. 155-156*.

[320] *Memorial Suplementario del CAAPR al PC 003* solicitado por la Comisión del Senado de Puerto Rico para armonizarlo a los demás proyectos presentados ante la Asamblea Legislativa sobre la Reforma Laboral de 2017. Presentado el 27 de mayo de 2021.

Finalmente es importante reafirmar que el CAAPR ha endosado consistentemente todos los proyectos de ley sometidos en la Asamblea Legislativa para restituir la presunción de discrimen en los casos laborales. Recientemente el CAAPR presentó un *Memorial Explicativo Suplementario* endosando la *Sección 30 del P del C 3* restituyendo la presunción de discrimen provista previo a la *Ley Núm. 4-2017* en el *Art. 3 de La Ley Núm 100*. [321] La enmienda propuesta restablece la presunción de discrimen en el empleo y hace justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [322]

[321] *Memorial Suplementario del CAAPR al PC 003* solicitado por la Comisión del Senado de Puerto Rico para armonizarlo a los demás proyectos presentados ante la Asamblea Legislativa sobre la Reforma Laboral de 2017. Presentado el 27 de mayo de 2021.

[322] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).

COMENTARIOS SOBRE LEY NÚM. 4-2017 Y LA PANDEMIA COVID 19

Protecciones de los trabajadores por COVID-19 en el empleo

Por: Dr. Charles Zeno Santiago [323]

I. Introducción [324]

La pandemia del COVID-19 ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. El COVID-19 ha provocado una pérdida de empleo a nivel mundial. En los Estados Unidos la economía ha tenido una de sus peores crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009.[325] Por otro lado, desde que surgió la pandemia de COVID-19 los trabajadores de sectores específicos, en particular los de atención en caso de emergencias, la sanidad y la asistencia social, se han encontrado en una situación particularmente vulnerable frente al riesgo de infección. Según datos del informe, 7,000 trabajadores sanitarios han fallecido desde que surgió la crisis, y 136 millones de trabajadores de los servicios sanitario y de asistencia social corren el riesgo de contraer el COVID-19 en el trabajo. [326]

---

[323] B.A., en Administración de Empresas (Universidad de Puerto Rico). J.D. (Universidad Interamericana de Puerto Rico). L.L.M (Harvard). Doctorado en Derecho (Universidad de Madrid). Catedrático, Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

[324] Este escrito es una ponencia sometida por el autor para la XI Conferencia de Derecho Laboral Retos y Reacciones en Tiempos de Pandemia, jueves 20 de mayo de 2021.

[325] Stephanie Aaronson & Francisca Alba, *The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession*, BROOKING, (15 de abril de 2020), https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (última visita 30 de abril de 2020); Michael Reilly, *Stop covid or save he economy? We can do both*, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (última visita 30 de abril de 2020)

[326] Boletin Organización Internacional del Trabajo, *La OIT aboga por el establecimiento de sistemas de seguridad y salud en el trabajo resilientes para hacer frente a futuras situaciones de emergencia*. Publicado 28 de abril de 2021.

A estos efectos se han aprobado diversas leyes para proteger a los trabajadores en el lugar del empleo y también a los patronos contra demandas por lesiones, enfermedades o muertes por COVID-19 en el curso del empleo. En Puerto Rico se adoptó la Ley Número 56 de 1 de junio de 2020 para enmendar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo, con el propósito de asegurar la cobertura de beneficios a cualquier empleado público o privado que resulte contagiado del virus COVID-19 ("coronavirus"), mientras estuviera brindando un servicio autorizado durante la vigencia de la emergencia declarada por la Gobernadora de Puerto Rico, a raíz de la pandemia. [327] Esta ley protege a aquellos empleados públicos estatales, municipales o privados que contraigan el virus COVID-19 en el desempeño de sus funciones como médicos, enfermeras, paramédicos o cualquier otro profesional de la salud en oficinas médicas, hospitales, centros de diagnóstico y tratamiento o cualquier otra instalación médica; empleados de laboratorios; cuidadores de centros de ancianos, policías, bomberos, personal de rescate y emergencia estales y municipales; y cualquier otro personal que el Administrador determine expuesto al contagio del virus como un riesgo particular de sus funciones.

Es importante destacar que la ley establece que también estarán protegidos aquellos otros empleados que, aunque no ejecuten las labores mencionadas en el estatuto establezcan fehacientemente y de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, que el contagio con el virus ocurrió mientras desempeñaba las labores inherentes a su empleo. Por lo tanto la ley protege a todo trabajador que durante sus funciones en el empleo se contagie con COVID-19.

[327] Artículo 3-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935; 11 L.P.R.A. Sec. 4

Conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 56-2020 el Administrador de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emitió la Orden Administrativa 21-03 cuyo propósito es establecer la política pública y administrativa para investigar y adjudicar las reclamaciones por COVID-19 en el empleo en Puerto Rico. [328] Es importante destacar que la Orden Administrativa 21-03 establece como política pública asegurar la cobertura de beneficios bajo la ley a todos los empleados públicos y privados que resulte contagiado por el virus del COVID-19 ("coronavirus") mientras tuviere brindando un servicio autorizado durante la emergencia declarada por la Gobernadora de Puerto Rico a raíz de la pandemia. [329]

De otra parte en los Estados Unidos se aprobó la *American Rescue Plan Act de 2021* que protegé a los empleados federales bajo la Federal Employees'Compensation Act (FECA). [330]A estos efectos en su sección 4016 la ley dispone que un empleado federal que es diagnosticado con COVID-19 y tiene funciones que requieren contactos con pacientes, público, co empleados o se expone a riesgos de exposición al coronavirus durante un periodo de exposición previo a un diagnóstico, es acreedor a los beneficios de la ley por ser una lesión en el curso del empleo. [331]

También en los Estados Unidos varios estados han adoptado leyes concediendo protecciones a los trabajadores que sufren contagios o lesiones debido al COVID-19. Hoy cerca de diecisiete estados incluyendo el Distrito de Columbia y Puerto Rico que han adoptado legislación y existen otros con proyectos sometidos de protección a los trabajadores.[332] Los comentaristas así como las

---

[328] Orden Administrativa 21-03 de la CFSE aprobada por la Junta de Gobierno de la CFSE el 28 de octubre de 2020, p. 1 a la 8.
[329] Id, p. 3
[330] H.R. 1319, *American Rescue Plan Act de 2021, 117 Congress* (2021-2022).
[331] Id, 4016.
[332] Troutman Pepper; *More states consider COVID-19 immunity laws as employment lawsuit filings trend upward*, 10 de marzo 2021. Estados como Alabama (Alabama State Bill 30); Indiana (Indiana State Bill 1); Montana (Montana State Bill 65); Wisconsin (Wisconsin Act 4). Otros estados han expandido protección entre ellos: Georgia, New Jersey y Hawaii.

interpretaciones judiciales establecen una tendencia a los efectos que al considerarse accidentes compensables no proceden las reclamaciones en daños y perjuicios contra los patronos fundados en la inmunidad patronal. [333]

Es nuestra opinión que si bien es cierto los empleados por virtud de estas leyes quedan protegidos por las lesiones físicas y emocionales en el trabajo como consecuencia del COVID-19 mientras realicen sus funciones del trabajo, no obstante por otro lado estos estatutos también protege a los patronos brindándole inmunidad patronal contra demandas civiles por contagio en el empleo.

Es por esa razón que en este escrito discutimos la responsabilidad civil extracontractual si alguna por los contagios de los empleados debido al COVID-19 en el curso del empleo en el derecho laboral puertorriqueño. Aunque todavía no se han resueltos en nuestra jurisdicción casos que discutan el grado de responsabilidad de las empresas por los contagios y enfermedades por COVID-19 en el empleo exponemos en este escrito nuestra opinión sobre las posibles adjudicaciones de los mismos. Nuestra opinión está basada en los precedentes judiciales previamente establecidos por nuestro más alto tribunal. También en un análisis comparado con las interpretaciones judiciales y los comentaristas en los Estados Unidos.

II. Discusión de la responsabilidad civil de los patronos por los contagios en el empleo en nuestro ordenamiento legal

De entrada varias controversias pueden plantearse con relación a la pandemia del COVID-19 en los lugares de trabajo. ¿Tienen los trabajadores protecciones legales por los contagios en el empleo? ¿Qué remedios tienen los trabajadores que sufren contagios en el curso del empleo? ¿Qué

[333] Id.

empleados tienen protección en el empleo por COVID-19? ¿Podrían demandar los empleados o sus familiares a sus patronos por las lesiones físicas y emocionales ocurridas mientras trabajan? ¿Existe una causa de exoneración a favor de los patronos fundado en la inmunidad patronal? Estas y otras interrogantes surgen como consecuencia del advenimiento de esta nueva enfermedad que se ha diseminado alrededor del mundo.

Para poder contestar estas interrogantes tenemos que acudir a los precedentes judiciales resueltos en nuestro ordenamiento jurídico en situaciones similares, así como a las fuentes de derecho comparado en otras jurisdicciones toda vez que no existen decisiones vinculantes sobre este tema en Puerto Rico.

A) Desarrollo de la doctrina de la inmunidad patronal en Puerto Rico

Nuestra constitución estable en su Art. II, Sección 16 la obligación del patrono de garantizar la salud y seguridad en el empleo. [334] A estos efectos en Puerto Rico dicha obligación patronal se implementa a través de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes de Trabajo la cual a su vez crea la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en adelante CFSE y el Consejo Médico Industrial.[335]

Esta Corporación y este Consejo funcionan en conjunto regidos por la ley para lidiar con los accidentes ocurridos en el trabajo. Ambos cuerpos se encargan de brindar los beneficios a los trabajadores por medio de los servicios médicos adecuados y necesarios. Esta ley es muy abarcadora y le da la ayuda al obrero a recibir atenciones y servicios inmediatos, aunque menores

[334] Constitución de Puerto Rico, Art. II, Sec. 16.
[335] 11 L.P.R.A. § 1-50.

en comparación con alguna reclamación. Su propósito es garantizar el derecho constitucional de todo trabajador a estar protegido contra riesgos a su salud y seguridad en su lugar de empleo.[336]

De otra parte, la Comisión Industrial de Puerto Rico se crea mediante la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y es un organismo revisor. Este organismo tiene funciones de naturaleza cuasi judicial en todos los casos de accidentes en los cuales el trabajador o sus beneficiarios y el Administrador, no llegasen a un acuerdo con respecto a la compensación o tratamiento médico, y, en el ejercicio de sus funciones, representará únicamente al interés público. Para una reclamación por accidente de trabajo, no se debe acudir inicialmente al foro judicial sino a la Corporación de Fondo de Seguro del Estado. Esta Comisión también entenderá en las apelaciones ordinarias de patronos no conformes con las decisiones del Administrador declarándolos no asegurados, o de trabajadores o empleados lesionados no conformes con la decisión de su caso. Cualquier determinación de la Comisión, puede ser apelada ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico. [337]

En Puerto Rico, la Ley del Sistema de Compensaciones a Obreros aplica a todos los patronos con uno o más empleados, cualquiera que sea su salario, no importa si es de empresa pública o privada.[338] El Fondo del Seguro del Estado, cubre todos los gastos de cualquier obrero que sufra un accidente o muerte en el ejercicio de sus labores. El empleado perjudicado podrá beneficiarse de los servicios de la agencia aun cuando exista una condición previa, si es incrementada la gravedad de la misma por las funciones del trabajo. Un "accidente de trabajo"

---

[336] Corporación del Fondo del Seguro del Estado de Puerto Rico, *Trasfondo histórico*, www.cfse.gov.pr (accedido el 2 de septiembre de 2013).
[337] Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Art. 6; 11 L.P.R.A. sec. 8.
[338] Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, mejor conocida como Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, Artículo 2, Obreros y empleados comprendidos, 11 L.P.R.A. § 2.

ocurre cuando un trabajador sufre una lesión, incapacidad, por un evento súbito o inesperado que puede fijarse en tiempo y espacio. La "enfermedad ocupacional", por el contrario, se desarrolla paulatinamente dentro de un periodo más o menos prolongado. El Tribunal Supremo ha establecido los elementos de la causa de acción sobre accidentes de trabajo. Los elementos de accidente de trabajo son: 1) que el accidente debe provenir de cualquier acto o función del obrero; 2) ser inherente al trabajo o empleo que desempeña el obrero; 3) ocurrir en el curso del trabajo y por último; consecuencia de este.

De otra parte la Ley del Sistema de Compensaciones a Obreros cobija al patrono asegurado de una inmunidad contra demandas de empleados y dependientes. El patrono se libera de la responsabilidad sobre los daños sufridos por sus empleados ya que los obreros o empleados no pueden tomar acción contra él en su carácter personal. No obstante, el empleado afectado no pierde sus derechos de recibir la atención médica necesaria para atender su lesión o condición.[339]

Como indicamos entes en la parte introductoria de este escrito tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos se han establecido protecciones a los empleados públicos y privados tanto estatutariamente como mediante ordenes administrativas y ejecutivas.

Para poder analizar el grado de responsabilidad de los patronos por la negligencia y contagios en el empleo debemos analizar varias de las decisiones más importantes emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Debemos matizar que las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico han ratificado la vigencia de la inmunidad patronal en nuestra jurisdicción

[339] 11 L.P.R.A. § 3; Dr. Charles Zeno Satiago, *La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico*, Editorial Dykinson, S.L. p. 193-230, (2015).

salvo limitadas excepciones. En primer término en el caso de *Rodríguez Torres v. Autoridad de Edificios Públicos,*[340] donde una empleada cayó en un charco de aceite en el Centro Gubernamental de Minillas perteneciente a una corporación estatal. El Tribunal Supremo resolvió que la Ley de Compensaciones a Obreros aplicaba a empleados públicos y privados. En este caso, la Autoridad de Edificios Públicos y del Banco Gubernamental de Fomento pagaban sus primas al Fondo del Seguro del Estado, por ende, les amparaba la inmunidad patronal.[341]

Como regla general esta inmunidad patronal cubre todos los daños causados a los empleados mientras trabajan. También el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el empleador esta cobijado por esta inmunidad aun en casos en que él ha sido negligente. Por lo tanto el patrono no responde ante el empleado accidentado, independientemente la negligencia en que pudiera haber incurrido.[342]

Como consecuencia se desprende de la ley que "cuando el empleado reclama daño físico o angustias mentales producto de un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional, como consecuencia de actuaciones negligentes de dicho patrono, el único remedio que tiene a su disposición es el que provee la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Dicha ley ha establecido unas cuantías fijas de indemnización dependiendo de la gravedad del accidente de trabajo. Además, ha señalado situaciones en donde el obrero o empleado podría

---

[340] *Rodríguez Torres v. Autoridad de Edificios Públicos,* 141 D.P.R. 362 (1996).
[341] *Id.*
[342] *Pacheco Pietri v. E.L.A.,* 133 D.P.R. 907 (1993); Dr. Charles Zeno Satiago, *La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico,* Editorial Dykinson, S.L. p. 193-230, (2015).

recibir una doble o triple compensación. Bajo estas circunstancias no procede una acción civil en el foro judicial, porque el patrono no pierde su inmunidad". [343]

De otra parte la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo le impone el deber al patrono de ofrecer al empleado condiciones seguras de empleo. [344] No obstante, el incumplimiento de esa obligación legal tampoco autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros al amparo de la misma o cuando sufran lesiones por accidentes de trabajo. En los casos de violación a las normas de seguridad, el trabajador tiene un remedio exclusivo y un derecho a indemnización –recargo- equivalente a tres veces la indemnización ordinaria del estatuto.[345]

Un caso importante resuelto por el Tribunal Supremo que a nuestro juicio es fundamental para contestar las interrogantes en los casos de contagios por el COVID-19 de los trabajadores en Puerto Rico lo es el de *Guzmán Cotto v. E.L.A.*[346] En este caso el empleador comenzó a realizar unos trabajos de remodelación en las facilidades del patrono en horas laborables mientras estos trabajaban en dicho lugar. Por tal razón los empleados fueron expuestos al polvo que emanaba de la construcción. Los empleados comenzaron a sufrir ciertos padecimientos respiratorios. En su demanda los empleados alegaron que la negligencia crasa en el manejo e implantación de las directrices sobre seguridad ocupacional en el trabajo causó el desarrollo y complicación de las enfermedades respiratorias. El Tribunal Supremo resolvió que aun cuando el patrono hubiera incurrido en negligencia crasa en no mantener un ambiente adecuado en el trabajo, ello no afectaba la inmunidad bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. En consecuencia, era

---

[343] Id.
[344] 29 L.P.R.A. § 361.
[345] Ley de Compensaciones por accidentes del trabajo, *supra*, n. 13; Dr. Charles Zeno Satiago, *La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico*, Editorial Dykinson, S.L. p. 193-230, (2015).
[346] *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, 156 D.P.R. 693 (2002).

de aplicación la doctrina de la inmunidad patronal en cuanto al patrono. Tampoco eran responsables el director ejecutivo y el supervisor ya que la responsabilidad surgió al amparo y en el descargo de los deberes administrativos de sus respectivos puestos. Ni el director ni el supervisor fueron responsables ante los empleados. Por lo tanto los trabajadores no pueden realizar reclamaciones de responsabilidad civil en los tribunales en contra de sus empleadores por los daños sufridos fundando su argumento en la culpa del patrono. Esto es así no importa la gradación del daño, o sea, ya sea la más leve culpa aquiliana o una negligencia crasa. [347]

En el caso de *Guzmán Cotto v. E.L.A, supra* no obstante el Tribunal Supremo establece que en estos casos de negligencia crasa el trabajador tiene el remedio exclusivo que establece la Ley del Sistema de Compensaciones a Obreros. En estos casos los trabajadores tienen derecho a una compensación adicional equivalente a tres veces a la establecida por esta Ley por virtud de lo dispuesto en el Art. 3 B de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. [348]

Por otro lado el Tribunal Supremo en el caso de *López Cotto v. Western Auto, 171 D.P.R. 185* (2007) reiteró la prevalencia de la inmunidad patronal aun cuando se probó que patrono, fue *negligente* al sus empleados encerrar en un baño a un empleado y echaron el material de un extintor a través de la puerta y no haber corregido la situación de la cerradura del baño a pesar de haber sido, alegadamente, apercibido de ella con anterioridad a los hechos. El Tribunal Supremo resolvió que en esta clase de situaciones, de ordinario, el obrero *no* tiene causa de acción alguna contra su patrono. El argumento de los demandantes peticionarios a los efectos

[347] Dr. Charles Zeno Satiago, *La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico*, Editorial Dykinson, S.L. p. 193-230, (2015).
[348] 11 L.P.R.A. § 4a.

de que el trabajador fue víctima de un acto intencional del patrono fue rechazado por el tribunal por ser inmeritorio. [349]

No obstante lo antes expuesto, existen dos excepciones donde los empleados podrían demandar a sus empleadores en Puerto Rico. Una es en los casos en que el patrono haya actuado intencionalmente o dolosamente. [350] La otra excepción es la doctrina de la "doble capacidad". [351] En estos casos, el patrono tendrá la responsabilidad de responder en su carácter personal ya que estos no constituyen un "accidente del trabajo".

En cuanto a la primera excepción el caso normativo es el de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp* donde el Tribunal Supremo resolvió que un empleado que es despedido por razón de edad es uno que no es un accidente del trabajo ya que es un acto intencional discriminatorio. El Tribunal concluyó que el discrimen en el empleo es un acto doloso o intencional. Por tal razón no se trataba de un accidente del trabajo. Como consecuencia el trabajador podía demandar al patrono y no era causa de exoneración la inmunidad patronal. No le cobijaba al empleador la inmunidad patronal y el demandante tenía derecho a reclamar por los daños y angustias mentales así como por sus lesiones físicas. No obstante procedía la deducción de la indemnización que hubiese provisto la Corporación del Fondo del Seguro del Estado como asegurador.

La diferencia de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp, supra* con el anterior discutido de *Guzmán Cotto v. E.L.A*, supra estriba en que en este trataba de un acto de negligencia crasa

---

[349] *López Cotto v. Western Auto, 171 D.P.R. 185* (2007).
[350] *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.,*116 D.P.R. 485 (1985).
[351] *Laureano Pérez v. Soto,* 141 D.P.R. 77 (1996).

mientras que en el de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp*, era uno de conducta dolosa que no cae dentro de la definición de "accidente del trabajo" antes discutida.

Otra sentencia importante lo es la de *Lebrón Bonilla v. ELA,*[352] donde un oficial correccional fue ascendido a sargento, recibió unos cursos y estuvo en un periodo probatorio. El reclamante completó los cursos de manera satisfactoria, pero la Administración le notificó que no había aprobado y sería descendido de puesto. Lo ubicaron en otra institución correccional y éste demandó. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que lo alegado por el trabajador no fue un accidente de trabajo por ser un acto doloso del empleador. El Tribunal entendió que no fue un mero error y por lo tanto era inaplicable la inmunidad patronal.

Por otro lado en cuanto a la excepción de la "doble capacidad", el caso que mejor recoge la doctrina es el de *Laureano Pérez v. Soto.*[353] En este caso un empleado sufrió una lesión por parte de otro empleado que era el hijo discapacitado mental de su patrono. El obrero eventualmente murió a causa de las lesiones sufridas en el incidente mientras trabajaba. Los familiares presentaron una demanda por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la muerte violenta del causante fundado en el art. 1803 del Cc. de Puerto Rico. El Tribunal Supremo analizó la Ley de Compensación por Accidentes en el Trabajo, la inmunidad patronal y la doctrina de doble capacidad. El Tribunal interpretó que la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo aplica cuando los daños que sufre el empleado surgen como consecuencia del "accidente del trabajo". Pero cuando provinieren de, o son causados por, la negligencia de un "tercero", el obrero

[352] *Lebrón Bonilla v. ELA*, 155 D.P.R. 475 (2001).
[353] *Laureano Pérez v. Soto,* 141 D.P.R. 77 (1996).

accidentado puede demandar a este "tercero" en daños y perjuicios, ello independientemente de la compensación a que por dicha ley tiene derecho a recibir.[354]

En el caso de *Laureano Pérez v. Soto* el Tribunal Supremo expuso que bajo "ninguna premisa puede considerarse tercero, o extraño causante de daño, al patrono a quien la Ley expresamente dispensa de la obligación de asegurar y quien es parte regulada por el esquema de seguro compulsorio".[355] Sin embargo, el patrono asegurado, normalmente inmune a una reclamación por daños en virtud del principio de remedio exclusivo, puede responder en daños ante el obrero que sufre un accidente del trabajo cuando este ostenta, además de su capacidad como patrono, una segunda capacidad dimanante de una obligación independiente a la impuesta como patrono. El patrono puede ser considerado como un "tercero" siempre y cuando posea, o exista, una "segunda personalidad" que es totalmente independiente de la que posee como patrono.

Esta doctrina fue imprescindible para que el tribunal determinara la responsabilidad del patrono. En este caso aplicaba la doctrina de la “doble capacidad” ya que el empleador, además de ser patrono era el tutor del causante del daño por lo que tenía la responsabilidad de responder por sus actos. Por tanto el Tribunal concluyó que aquí no aplicaba la inmunidad patronal por la doble personalidad o capacidad del patrono. La doctrina de la "doble capacidad" -*dual capacity doctrine*- es una que proviene del *common law* norteamericano y ha evolucionado hacia una conocida como la doctrina de la "doble personalidad" -*dual persona doctrine*-. Esta ha sido definida de la manera siguiente:

---

[354] Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, *supra*, n. 13.
[355] *F.S.E. v. E.L.A.*, 111 D.P.R. 402, 405 (1981).

An employer may become a third person, vulnerable to tort suit by an employee, if --and only if-- he possesses a second persona so completely independent from and unrelated to his status as employer that by established standards the law recognizes it as a separate legal person.

Por tanto, un empleador que tiene una doble personalidad podría ser responsable ya que se considerara tercero responsable no por ser patrono, sino por sus actos negligentes como un tercero, no relacionados a su relación como empleador.[356]

De otra parte en *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.,*[357] nuestro más alto Tribunal rechazó dar el paso adicional que algunos estados norteamericanos han dado. El Tribunal rehusó resolver que la negligencia crasa del patrono elimina la inmunidad patronal. Por tanto, el Tribunal Supremo resolvió que aunque el patrono haya incurrido en negligencia crasa al no mantener un ambiente seguro en el trabajo, ello no afecta la inmunidad. La sentencia antes mencionada se reiteró en *Guzmán Cotto v. E.L.A.*,[358] en el sentido de que a través de los años la Asamblea Legislativa reiteradamente ha rehusado exceptuar de la inmunidad patronal los actos del patrono que puedan calificarse como crasamente negligentes o que comprometan la seguridad del obrero en el lugar de empleo.[359]

También en la opinión de *Vda. de Costas v. P.R. Olefins,*[360] el Tribunal Supremo resolvió que ciertamente un patrono tiene la obligación legal de proveer condiciones seguras de trabajo a

---

[356] Véase, Larson, A., *Workmen's Compensation*, 14- 290.89, vol. 2A, (1993).
[357] *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E,* 149 D.P.R. 543 (1999).
[358] *Guzmán v. E.L.A.,* 156 D.P.R. 693 (2002).
[359] José Julián Álvarez González, *Sumario Análisis del Termino 2001-02 del Tribunal Supremo de Puerto Rico*, 27 Rev. Jurídica U.P.R. 615 (2003).
[360] *Vda. de Costas v. P.R. Olefins,* 107 D.P.R. 782 (1978).

sus empleados, tal como lo ordena la Ley de Seguridad y Salud, ante. No obstante el incumplimiento de esa obligación legal no autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros. Tampoco afecta la inmunidad que el patrono tiene bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Esto fue reiterado por el Tribunal Supremo en la sentencia de *Hernández Sánchez v. Bermúdez & Longo*, ante, al establecer en cuanto a la excepción de la negligencia crasa que las mismas solo podrían configurar conducta crasamente negligente que no constituye excepción a la inmunidad patronal.

De lo antes expuesto podemos concluir que conforme el ordenamiento legal puertorriqueño, el principio de inmunidad patronal establecido en la ley impide las reclamaciones de los trabajadores, salvo algunas excepciones permitidas. Fuera de las excepciones mencionadas, judicialmente no se han reconocido acciones en contra del empresario por incumplir sus deberes de protección a la higiene o seguridad industrial.

También se desprende que nuestro más alto tribunal ha sostenido reiteradamente la prevalencia de la inmunidad patronal para derrotar las acciones de los trabajadores por accidentes, o actos negligentes de los empleadores en el ámbito del trabajo. Como consecuencia anticipamos que no son demandables los patronos en Puerto Rico por contagios del COVID-19 en el empleo, salvo que se pueda demostrar que los patronos han incurridos en actos deliberados y dolosos en el empleo.

Es importante destacar que aun cuando ha habido intentos dirigidos a enmendar la Ley de Compensaciones para ampliar su cubierta y a aumentar las compensaciones por lesiones e incapacidad, el remedio exclusivo provisto por la misma nunca ha sido objeto de enmienda. A estos efectos, en el año 1964 se intentó enmendar la ley con el propósito de incluir la culpa o

negligencia crasa por parte del patrono entre las excepciones a la inmunidad patronal. Sin embargo este intento no tuvo éxito alguno. Mediante la aprobación de la Ley Núm. 111 de 6 de junio de 1967, se concretó, en cierta medida, un pequeño logro en cuanto a la concesión de remedios adicionales a los trabajadores lesionados. [361] En virtud de la misma se añadió una nueva sección al referido estatuto para conceder al obrero accidentado una compensación adicional cuya cuantía sería cobrada al patrono por el Fondo. [362] La referida indemnización tiene el propósito de obligar al patrono a mantener un sitio de empleo seguro. No obstante, en ningún lugar se indicó que dicha sección derogaría la inmunidad patronal.[363]

De otra parte, en el año 1989 hubo otro intento por enmendar la ley a través de la denominada Comisión Revisora del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, donde agrupaciones obreras solicitaron la derogación de la inmunidad en casos de incumplimiento con los señalamientos de la Oficina de Seguridad y Salud. Sin embargo, lo que se hizo fue conceder una indemnización estatutaria de triple daño.

Al día de hoy, la mencionada sección lee como sigue:

> ***En los casos en que la lesión, enfermedad ocupacional o la muerte que dan derecho de compensación al obrero, empleado o sus beneficiarios, de acuerdo con esta ley, le hubiera provenido como consecuencia de violaciones a la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, o de las reglas o reglamentos aprobados en virtud de las mismas, debidamente notificadas y no subsanadas***

---

[361] Ley Núm. 111 de 6 de junio de 1967, enmendó el Artículo 3b, 11 L.P.R.A. sec. 4a.
[362] Artículo 3b, 11 L.P.R.A. sec. 4a.
[363] Véase, *Los Remedios Exclusivos en el Despido Injustificado y el Accidente del Trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 (1) Rev. Jurídica U.I.P.R. 89 (1997); Véase, además; *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, 156 D.P.R. 693 (2002), citando el Proyecto del Senado 627 de 11 de marzo de 1964.

dentro del tiempo prescrito por el Secretario de Recursos Humanos, el perjudicado o sus beneficiarios, en caso de muerte tendrán derecho a recibir una compensación adicional equivalente a tres veces la establecida por este Capítulo. [364]

La ley establecía el procedimiento interno del pago de la indemnización. A tales efectos, dicha indemnización debía ser pagada por el Administrador del Fondo, quien la cobraría al patrono, imponiendo de esta manera un gravamen sobre su propiedad. De esta forma se le impuso al empresario el pago de la indemnización. Por tal razón no se eliminó la inmunidad patronal sino que se concedió el remedio de triple daños. El Tribunal Supremo puertorriqueño ha llegado a indicar que permitir al obrero reclamar por violaciones a la Ley de Seguridad y Salud, a la vez que está siendo compensado por el Fondo, sería abrir la puerta a que éste pudiera recobrar dos veces por el mismo daño.

De lo antes expuesto es forzoso concluir que en Puerto Rico el sistema de indemnizaciones a obreros no permite las acciones civiles extracontractuales contra los patronos en cuanto a la vindicación de las lesiones de los trabajadores por COVID-19 que surgen en el curso del empleo, a menos que se demuestre que el patrono incurrió en actos intencionales o dolosos. El único remedio que tienen los trabajadores cubiertos por la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo es el remedio exclusivo que provee el estatuto.

[364] Artículo 3b, 11 L.P.R.A. sec. 4a.

B) El patrono estatutario y la inmunidad patronal

Otra de las doctrinas reconocidas que concede inmunidad a los empleadores en el derecho de indemnizaciones a obreros, tanto en Puerto Rico como en Estados Unidos, es la del patrono estatutario. La interrogante es si el patrono asegurado responde civilmente por los daños ocurridos por los empleados de contratistas y subcontratistas que realizan obras y servicios. En estos casos es aplicable la doctrina del patrono estatutario. Dicha doctrina proviene del *common law* norteamericano.[365] Un patrono estatutario es aquél principal dueño de obra que contrata los servicios de otra compañía contratista o subcontratista y por lo tanto, de los trabajadores de ésta. De este modo, tales obreros tienen un patrono directo o real -que es aquél con quien contrataron- y un patrono indirecto o estatutario, que es aquél con quien contrató su patrono directo o real. Esta última categoría de patronos tienen la obligación de asegurar a los trabajadores de la compañía cuyos servicios contrataron siempre que esta no lo haya hecho.

La determinación de si un demandado es o no patrono estatutario depende de las relaciones contractuales entre dicho demandado y el patrono real de los obreros. El objetivo principal que la ley impone al patrono directo y al estatutario es, no sólo evitar la evasión de la ley, sino proteger a los obreros y empleados de subcontratistas irresponsables y no asegurados mediante la imposición de responsabilidad al contratista principal que, al seleccionar al subcontratista, no exigió la protección adecuada contra accidentes del trabajo.

---

[365] *Lugo Sánchez v. A.F.F.*, 105 D.P.R. 861 (1977); Dr. Charles Zeno Satiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 193-230, (2015).

Un patrono estatutario gozará de la inmunidad patronal que provee la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo en dos situaciones:

1. si cumple con su obligación de asegurar ante el Fondo del Seguro del Estado a los trabajadores del patrono real que éste no haya asegurado; o
2. si el patrono que él contrató para que le realizara determinados servicios ha asegurado a sus trabajadores, los cuales van a realizar tales servicios para el patrono estatutario.

Sin embargo, en ausencia de un nexo jurídico que relacione al patrono directo del obrero con el causante de la lesión, no existe la figura de patrono estatutario sino un tercero desprovisto de la protección estatutaria contra demandas de obreros lesionados en el trabajo, en cuyo caso el obrero lesionado podrá reclamar por daños y perjuicios contra dicho tercero responsable de la lesión, sin que éste se halle protegido por ningún tipo de inmunidad. [366]

El Tribunal Supremo ha dicho que en situaciones donde haya compañías contratando a otras para realizar labores, el contratista dueño de la obra se le llama patrono estatutario. Esto es así ya que lo distingue del contratista.[367] El patrono estatutario no es visto como un tercero. Al subcontratista asegurar a sus empleados no le corresponde al patrono estatutario volverlos a asegurar. Tampoco le tocara responder por daños y perjuicios sufridos toda vez que le cobija la Ley de Compensaciones a Obreros y la inmunidad patronal.

Esta doctrina es una fuertemente cimentada en Puerto Rico y los Estados Unidos. La jurisprudencia puertorriqueña la adoptó en el caso de *Lugo Sánchez v. A.F.F.*[368] En este caso la Autoridad de Fuentes Fluviales -A.F.F.- una corporación pública contrató a la contratista

---

[366] *Ortíz Jiménez v. Rivera Nuñez, 2016 TSPR 50; 194 D.P.R. 936.*
[367] *Colón Santiago v. Comisión Industrial,* 97 D.P.R. 208 (1969).
[368] *Lugo Sánchez v. A.F.F.,* 105 D.P.R. 861 (1977).

independiente Zachry International para una construcción y el subsiguiente mantenimiento. Luego de construida la obra y durante uno de los servicios de mantenimiento, un empleado de Zachry fue enviado a A.F.F. a hacer unas reparaciones. Era esencial que el área estuviera libre de vapores desde el día antes. Uno de los empleados de A.F.F. le aseguró a Zachry que no existían vapores. Cuando el empleado fue a reparar, una corriente de vapor lo derrumbó y sufrió quemaduras graves. Fue indemnizado por el Fondo del Seguro del Estado y luego demandó a A.F.F. en daños y perjuicios. El Tribunal Supremo revocando al tribunal sentenciador se fundamentó en la doctrina de patrono estatutario. El Tribunal concluyó que la A.F.F. contrató a Zachry, y al este asegurar a sus obreros, eso lo convirtió en un patrono estatutario. El obrero recibió tratamiento médico e indemnización del asegurador y este era el único remedio al que tenía derecho. La A.F.F. era un patrono estatutario y no un tercero en virtud del artículo 17 de la Ley de Compensaciones a Obreros de ese momento.[369]

Otro caso importante es el de *Ortíz Jiménez v. Rivera Núñez.* [370] En este caso el Tribunal Supremo resolvió si la inmunidad patronal en virtud de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, [371] se extiende a una persona que contrata a otra para que le brinde un servicio, aun cuando ese servicio es subcontratado posteriormente en varias ocasiones. El Tribunal Supremo resolvió en la afirmativa. En el caso la demandada realizó una compraventa de unos enseres electrodomésticos, entre estos, una lavadora y una secadora de ropa en la tienda por departamentos Sears Roebuck de Puerto Rico, Inc. (Sears). Simultáneamente con la compra de los electrodomésticos, la demandada contrató con Sears el servicio de entrega de esos enseres. Para llevar a cabo la gestión encargada, Sears subcontrató a G

[369] Art. 17, Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, *supra*, 11 L.P.R.A. Sec. 20.
[370] *Ortíz Jiménez v. Rivera Nuñez, 2016 TSPR 50; 194 D.P.R. 936.*
[371] 11 LPRA sec. 1, et seq.

& R Contractors. La prueba sostuvo que Sears requirió la obtención de una póliza de seguro obrero-patronal de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) a G & R Contractors. Posteriormente, para el descargo de la labor, G & R Contractors subcontrató con el Sr. Aurelio Villanueva, quien fue junto a otra persona a la casa de la demandada para entregar los enseres electrodomésticos. La residencia se encontraba en proceso de construcción, y cuando iban al segundo piso los subcontratistas, el demandante señor Sr. Aurelio Villanueva pisó en falso y cayó al primer piso desde una altura aproximada de doce pies. El subcoontratista, Sr. Aurelio Villanueva sufrió una contusión en la espalda, fractura en la vértebra lumbar L-3, una herida en la cabeza con sangrado y lesiones en el hombro derecho, pierna izquierda, cadera izquierda y rodilla derecha.

El Tribunal Supremo expresó que la Ley Núm. 45, surgió como una medida de protección social para garantizar una compensación rápida al obrero que sufre un accidente en el curso de su empleo. [372] Así, el derecho del empleado a recibir compensación de la CFSE surge independientemente de si medió o no negligencia por su parte o por la del patrono. [373] Indicó también el tribunal que para lograr articular este sistema compensatorio, el Art. 17 de la Ley Núm. 45,[374] obliga a todo patrono a asegurar a sus propios empleados con la CFSE. Esa disposición no solo obliga al patrono a asegurar a sus propios empleados sino que le exige de forma subsidiaria asegurar a los trabajadores de los patronos con quienes ajustó o contrató y los de un contratista o subcontratista independiente cuando estos no aseguren a sus propios empleados. Como consecuencia a cambio de procurar cobertura para los empleados, el patrono asegurado, ya sea real o estatutario, goza de inmunidad absoluta contra demandas por daños y perjuicios, incluidas

[372] *Guzmán y otros v. E.L.A., 156 DPR 693, 727-728 (2002).*
[373] Íd., pág. 729.
[374] 11 L.P.R.A. sec. 20.

aquellas que surjan debido a su negligencia crasa. [375] En ese supuesto, no se trata de una defensa disponible para el patrono sino de la inexistencia de una causa de acción en daños y perjuicios en su contra dada la exclusividad del remedio provisto por la Ley Núm. 45. [376]

Finalmente el Tribunal Supremo resolvió que en el caso concurrían las circunstancias fácticas y de derecho que permitían la aplicación de la inmunidad estatutaria que provee la Ley Núm. 45, supra. Concluyó el tribunal que existía un vínculo obrero-patronal entre la demandada compradora y el señor Ortiz Jiménez producto de la relación principal y agente en el contexto de un contrato de servicios. Por eso, es inescapable concluir que la persona que comisionó en su origen el servicio de entrega de mercancía, la demandada, es, al igual que Sears, un patrono estatutario inmune. El Tribunal Supremo destacó que en las jurisdicciones estadounidenses, este esquema permite al empleado lesionado ascender en la cadena contractual hasta el primer patrono asegurado para beneficiarse de la compensación del seguro obrero-patronal. Así expone el tratadista Arthur Larson lo siguiente:

> **"In the increasingly common situation displaying a hierarchy of principal contractors upon subcontractors upon subsubcontractors, if an employee of the lowest subcontractor on the totem pole is injured, there is no practical reason for reaching up the hierarchy any further than the first insured contractor.". [377]**

[375] *Hernández Sánchez v. Bermúdez & Longo, S.E., 149 DPR 543 (1999)*.
[376] *López Cotto v. Western Auto, 171 DPR 185, 194 (2007).*
[377] Arthur Larson y otros, *Larson's Workers" Compensation Law*, New York, Matthew Bender, Vol. 6, sec. 70.04, pág. 70-6 (2007).

El Tribunal Supremo resolvió que en nuestro ordenamiento los contratistas o subcontratistas tienen la obligación legal directa de asegurar a sus empleados, mientras que los dueños de obra o principales están obligados subsidiariamente por la Ley Núm. 45.[378] Por tal razón en nuestra jurisdicción, un dueño de obra o principal es inmune contra demandas de empleados si algún patrono los aseguró con la CFSE. [379]

Por lo tanto en este caso se cumplió cabalmente con el propósito de la Ley Núm. 45. El señor Ortiz Jiménez estuvo cubierto por la CFSE y recibió sus servicios por más de un año. No se cuestionó la determinación del foro primario que determinó que Sears, la empresa contratada originalmente por la principal para el servicio de entrega de mercancía, era patrono estatutario del señor Ortiz Jiménez, el empleado agraviado.

C) Co-empleados e inmunidad patronal

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que en aquellos casos en los cuales un co-empleado le causa daño a otro empleado, como regla general no se extiende a dichos co-empleados la inmunidad patronal puesto que solo está disponible para los patronos. El caso normativo es el de *López Rodríguez v. Delama*.[380] En este caso una corporación era dueña de un bar que era co-administrado por el codemandado, Sr. Delama, que a su vez era tesorero y accionista del patrono asegurado. Todas las noches al finalizar las operaciones del negocio el Sr. Delama, a petición del "patrono", conducía a la demandante a su hogar. Uno de esos días el demandado perdió el control del vehículo mientras conducía a exceso de velocidad e impactó a otros vehículos causándole daños a la demandante. Ésta se limitó a demandar al conductor del vehículo -Sr.

[378] Véase, *Martínez Rodríguez v. Bristol Myers, Inc., 147 D.P.R., págs. 383, 396*.
[379] *Torres Solís v. A.E.E., 136 D.P.R., pág. 302, 309, 310.*
[380] *Lopez Rodriguez v. Delama*, 102 D.P.R. 254 (1974).

Delama- y a su compañía aseguradora. El tribunal de instancia declaró sin lugar la demanda por entender que la inmunidad provista al patrono en el art. 20 de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo [381] era extensiva al empleado Delama. El Tribunal Supremo revocó la sentencia emitida por el tribunal sentenciador estableciendo que la inmunidad que le confiere el estatuto al patrono asegurado no se extiende a los directores, oficiales, accionistas, administradores o co-empleados de dicho patrono. En ausencia de expresión legislativa sobre el significado del vocablo "terceras personas" usado en el art. 31 de la Ley,[382] se debe conferir su significado usual asumiendo que incluye a toda persona aparte del empleado lesionado y su patrono asegurado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo aclaró en el caso *Rivera Santana v. Superior Packaging, Inc.,*[383] que en Puerto Rico, al igual que ocurre en la mayoría de los ordenamientos jurídicos norteamericanos, la obligación legal de proveer un lugar seguro de empleo recae en el empleador. Este tiene un deber no-delegable de proveer un lugar de trabajo libre de riesgos para sus empleados. Dentro de la estructura corporativa el patrono descarga su obligación de proveer un lugar seguro de empleo a través de sus agentes, empleados u oficiales corporativos. De tal forma, un obrero lesionado siempre encontrará un oficial o un supervisor encargado de tomar decisiones y de implantar las normas de seguridad de la compañía.

Por tal razón, el Tribunal Supremo puertorriqueño resolvió que por razones de política pública, cuando la negligencia del supervisor u oficial corporativo se deriva del incumplimiento de esta obligación, el obrero lesionado no puede demandar al co-empleado. Bajo nuestro esquema de compensación a obreros, a un empleado, ya sea oficial accionista o supervisor, le cobija la

---

[381] Ley de Compensaciones por accidentes del trabajo, 11 L.P.R.A. Sec. 21.
[382] *Id*.
[383] *Rivera Santana v. Superior Packaging, Inc.,*132 D.P.R. 115 (1992).

inmunidad patronal cuando la alegada negligencia del co-empleado consiste en alegadamente violentar un deber no delegable de la corporación de proveer un lugar seguro de empleo.

III. Análisis comparado de la responsabilidad civil de los patronos en los Estados Unidos

En los Estados Unidos una serie de estados han adoptado leyes concediendo protecciones a los trabajadores que sufren contagios o lesiones debido al COVID-19. Los comentaristas e interpretaciones que están surgiendo en dicha jurisdicción establecen una tendencia que al considerarse accidentes compensables no proceden las reclamaciones en daños y perjuicios contra los patronos fundados en la inmunidad patronal.

A la fecha en que escribimos este escrito ya existen cerca de diecisiete estados incluyendo el Distrito de Columbia y Puerto Rico que han adoptado legislación y existen otros con proyectos sometidos de protección a los trabajadores.[384]Una revisión de los enfoques interpretativos en los Estados Unidos refleja que algunos estados conceden inmunidad solo a los primeros respondedores e instituciones de cuido. Este es el caso de Indiana y Hawaii. Mientras que en otros estados como Alabama, Montana y Wisconsin conceden inmunidad a todos los patronos irrespectivamente quienes son los empleados. [385]

[384] Troutman Pepper; *More states consider COVID-19 immunity laws as employment lawsuit filings trend upward*, 10 de marzo 2021. Estados como Alabama (Alabama State Bill 30); Indiana (Indiana State Bill 1); Montana (Montana State Bill 65); Wisconsin (Wisconsin Act 4). Otros estados han expandido protección entre ellos: Georgia, New Jersey y Hawaii.

[385] Id.

Es importante matizar que en todos estos estados donde se ha legislado o han emitido órdenes protectoras protegiendo a los empleados no aplica la inmunidad patronal en actos intencionales, deliberados o dolosos, tal y como ocurre en Puerto Rico según antes expuesto. [386]

Nos parece acertado por ser un buen enfoque interpretativo y guía a considerar por los tribunales puertorriqueños que en la jurisdicción norteamericana para que aplique la inmunidad patronal y no la excepción de actos intencionales se demuestre en las acciones civiles que el patrono haya cumplido con las guías del Centro de Control y Prevención de Enfermedades (conocido como el CDC) y las entidades sanitarias estatales. Nótese que para operar un empresario bajo la pandemia en Puerto Rico se les require someter una autocertficación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que compruebe que este tiene un protocolo de seguridad sanitario. [387] De lo contrario puede estar expuesto severas sanciones administrativas y legales.

Finalmente aunque no han surgido interpretaciones judiciales todavía en Puerto Rico somos de opinión que la mejor defensa para prevalecer los patronos ante acciones civiles de responsabilidad extracontractual es demostrar que se han seguido las directrices, guías de seguridad y salud en el empleo acorde con el CDC y las autoridades sanitarias en Puerto Rico.

En los Estados Unidos las demandas que se han presentado se han sustentado en incumplimiento de los empresarios con las medidas de seguridad en el empleo tales como no proveer el uso de mascarillas, no tomar la temperatura o implementación del distanciamiento

[386] Id.
[387] Carta Circular núm. 2020-03, 1 de mayo de 2020.

entre empleados. Ante esta preocupación de los empleadores el Congreso de los Estados Unidos he implementado protecciones contra demanda a los patronos. [388]

A estos efectos el Congreso de los Estados Unidos ha aprobado varias leyes para ayudar monetariamente a los empleados desplazados. Entre estas, está la *Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020*. [389] Esta ley asigna mil millones de dólares en subsidios de emergencia para los Estados, con la finalidad de ayudar en el procesamiento y pago de beneficios por desempleo. Además, los Estados han tenido un aumento de diez por ciento (10%) en las solicitudes de beneficios por desempleo y subsidios adicionales. También, se aprobó el *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES Act)*. Esta legislación ofreció un estímulo económico para luchar contra el impacto del coronavirus. Se trata de un rescate económico amplio y bipartidista de $2.2 billones, que está diseñado para contrarrestar el impacto financiero del coronavirus en los Estados Unidos. La sección 3215 del *CARES Act* establece una inmunidad a los profesionales voluntarios individuales contra demanda por actos u omisiones mientras proveen servicios y cuidados por COVID-19. [390]

De otra parte la *Public Readiness and Emergency Preparedness Act* (*PREP ACT*) [391] La ley inmuniza contra demandas a fabricantes, distribuidores, proveedores médicos y otras entidades como resultados de la administración de productos médicos durante el periodo de emergencia de salud pública. También es aplicable la inmunidad provista en la *Volunteer Protection Act de 1997*

---

[388] Véase, *Congressional Research Service, R46540, Cóvid-19 Liability: Tort, Workplace Safety, and Securities Law, p. 1-46, September 2020*.

[389] *Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020. Pub. L. 116-127, 42 USCA §§ 4101-4105.*

[390] *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act ("CARES Act") Public Law 116-136, Sec. 3215 (d) (2)–(4), March 27, 2020.*

[391] *42 USC Sec. 247d-6d(a)(1).*

(*VPA*). [392] Esta inmuniza a individuos que voluntariamente realizan servicios para organizaciones voluntarias sin fines de lucro o entidades gubernamentales por actos u omisiones. La *VPA* puede proteger de demandas por COVID-19 o coronavirus. Sin embargo al igual que ocurre con la sección 3215 del *CARES Act*, ante la *VPA* podría no proteger a no individuos como lo son las organizaciones sin fines de lucro o personas que realizan servicios no voluntarios de demandas relacionadas al COVID-19.

Finalmente como mencionamos anteriormente en los Estados Unidos se aprobó la *American Rescue Plan Act de 2021* que protegé a los empleados federales bajo la Federal Employees'Compensatiion Act (FECA). [393] Esta en su sección 4016 dispone que un empleado federal que es diagnosticado con COVID-19 y tiene funciones que requieren contactos con pacientes, público, co empleados o se expone a riesgos de exposición al coronavirus durante un periodo de exposición previo a un diagnóstico, es acreedor a los beneficios de la ley por ser una lesión en el curso del empleo. Como consecuencia establece un remedio exclusivo a los empleados federales y como consecuencia inmuniza a los patronos federales.

En Puerto Rico mediante la Orden Ejecutiva Núm. 2020-036 la entonces Gobernadora de Puerto Rico Wanda Vázquez Garced concedió una inmunidad civil a los profesionales y facilidades de salud que asisten al Gobierno de Puerto Rico en la emergencia por la pandemia COVID-19. [394] El propósito de la orden, según expone en la novena sección, es establecer inmunidad sobre cualquier reclamación y/o responsabilidad impuesta por daños y perjuicios sufridos por un caso de alegada impericia médica y/o reclamación por negligencia a las facilidades

---

[392] *Pub. L. No. 105-19. 111 Stat. 218 (1997); 42 U.S.C. Secs. 14501-14505.*
[393] H.R. 1319, American Rescue Plan Act de 2021, 117 Congress (2021-2022).
[394] Boletin Administrativo Núm. 2020-036.

y a los profesionales involucrados en el tratamiento de pacientes admitidos en sala de emergencia, referidos, transferidos, recibidos por un traslado o traslados a otra institución. La orden extiende la inmunidad a las facilidades y profesionales de la salud que sin apartarse de la mejor práctica de la profesión y mediando la prestación de servicios de salud bajo el estándar de cuidado razonable bajo la emergencia del COVID-19, se le impute haber incurrido en impercicia médica o negligencia.

Posteriormente la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Número 53-2020 que enmendó el art. 2 de la Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado. [395] El propósito de la ley es establecer inmunidad sobre cualquier reclamación y/o responsabilidad impuesta por daños y perjuicios sufridos por un caso de alegada impericia médica y/o reclamación por negligencia a las facilidades y a los profesionales involucrados en el tratamiento de pacientes admitidos en sala de emergencia, referidos, transferidos, recibidos por un traslado o traslados a otra institución. No obstante la ley establece que la inmunidad no es absoluta ya que si el médico o la facilidad hospitalaria se aleja de los estándares médicos establecidos la víctima o sus familiares podrían instar sus reclamaciones de daños y perjuicios.

Ya en los Estado Unidos ha surgido litigación de daños y perjuicios por COVID-19. Como en todos los casos los demandantes deben probar los elementos de prueba. Estos son:

1) Que hubo culpa o negligencia, es decir el causante infringió un deber de cuidado;
2) Que hubo daños económicos, físicos y/o emocionales;
3) Que el acto u omisión del causante fue la causa próxima de los daños.

[395] Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955; 32 L.P.R.A. Sec. 3077.

Entre los casos relevantes está el de *Los Ángeles v. Life Care Ctrs. Of Am., Inc. 20-2-07689-9 (Was. Super. Ct. Apr. 10, 2020)*. [396] En este caso se presentó una demanda alegando negligencia por la muerte de un paciente en una institución de cuidado por contagio a COVID-19. De otra parte en el caso de *Benjamin v. JBS S.A.* [397] se peresentó una demanda por unos familiares en contra el patrono alegando daños y perjuicios por la muerte intencional y negligente en el lugar del empleo. Los demandantes alegaron que el trabajador murió porque fue expuesto al coronavirus en el trabajo. De acuerdo a los demandantes el patrono incumplió con su deber de proveer un lugar seguro de trabajo. Específicamente aseveraron que el patrono incumplió con proveer a sus empleados con equipo protector, distanciamiento entre los empleados y medidas sanitarias en su facilidad. A la fecha en que suscribimos este escrito está pendiente de resolución unas mociones de desestimación presentada por el patrono.

Los casos antes reseñados y otros están pendiente de adjudicación final por los tribunales estatales en los Estados Unidos. De los casos ya presentados estatalmente se desprende que las causales preferidas son la negligencia o la impericia médica. [398] De otra parte los empresarios e instituciones demandadas entre otros fundamentos han levantado la defensa de la inmunidad patronal que les favorecen conforme los estatutos y órdenes ejecutivas antes señalados en este escrito.

---

[396] *Los Angeles v. Life Care Ctrs. Of Am., Inc. 20-2-07689-9 (Was. Super. Ct. Apr. 10, 2020)*
[397] *Benjamin v. JBS S.A. 2: 20-cv-02594 (E.D. Pa. Junio 2, 2020)*
[398] *Congressional Research Service, R46540, Cóvid-19 Liability: Tort, Workplace Safety, and Securities Law, September 2020, p. 5-7.*

II. Memoriales y Ponencias del CAAPR sobre la Reforma Laboral 2017 y otros proyectos laborales

2 de febrero de 2021

Hon. Domingo Torres García
Presidente, Comisión de Asuntos Laborales y Transformación
del Sistemas de Pensiones para un Retiro Digno
Cámara de Representantes de Puerto Rico

Honorable Presidente:

ENDOSO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO AL P. DE LA C. 120 PARA LA APROBACIÓN DE UNA LEY PARA UN RETIRO DIGNO

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, comparece ante la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistemas de Pensiones para un Retiro Digno de la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la licenciada Daisy Calcaño López, Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico y licenciado Charles Zeno Santiago, Presidente de la Comisión de Derecho Laboral, para presentar nuestra ponencia y posición sobre el Proyecto de la Cámara 120 presentado el 5 de enero del presente año 2021.

En primer término, expresamos que el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico endosa este proyecto porque persigue establecer y uniformar una política pública enérgica y vigorosa de cero recortes a las pensiones de los participantes de los sistemas de retiro y las personas jubiladas del servicio público de Puerto Rico. Además, la medida establece una alternativa adecuada

creando las bases jurídicas para el establecimiento de una entidad denominada Fideicomiso para la Administración Conjunta de los Sistemas de Retiro (FASCIR) que asegure el pago de pensiones de servidores públicos. Finalmente se establecen unas disposiciones racionales y adecuadas para proteger a los pensionados del Gobierno del Estado Libre Asociado, maestros y la judicatura, así como garantiza los servicios esenciales de Puerto Rico.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha establecido su defensa de los derechos civiles y humanos de todos los ciudadanos de nuestro país. El CAAPR agrupa a profesionales del derecho y estudiantes de la materia y que entre sus obligaciones estatutarias se encuentra; "Asesorar a la Asamblea Legislativa, la Rama Ejecutiva y la Rama Judicial con relación a la legislación y reglamentación propuesta." Ley 1 de 2014, Artículo 3 (Q).

Además, el CAAPR tiene permanentemente la Comisión de Derecho Laboral que está compuesta por eminentes juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todas sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión senatorial a presentar una ponencia justiciera y equilibrada en protección de la clase jubilada y las finanzas del gobierno, así como de las instituciones encargadas de implementar la política

pública de un retiro digno para los pensionados de Puerto Rico. Esperamos que nuestra ponencia pueda ayudar a este ilustre cuerpo a evaluar esta importante medida para el pueblo de Puerto Rico.

II. COMENTARIOS SOBRE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Expresamos nuestro endoso al P. de la C. 120 por considerarlo una pieza de justicia social necesaria para la protección de las personas retiradas del servicio público, del sistema de pensiones, y del interés general del pueblo de Puerto Rico. Se trata de una medida cónsona que la aspiración con la promoción del "bienestar general y asegurar para nosotros y nuestra posterioridad el goce cabal de los derechos humanos". Véase Preámbulo de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Entre los derechos humanos reconocidos por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 se encuentra:

> "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad." Artículo 25.

De otra parte, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Art II, Sección 1

"La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana."

De lo antes expuesto se desprende que el derecho de los trabajadores a su pensión es además de un derecho propietario uno fundamental acorde con nuestra carta de derechos. Para la inmensa mayoría de las personas retiradas del servicio público, los ingresos provenientes de su pensión constituyen el ingreso único o mayor para atender los gastos asociados a su salud, asistencia médica, vivienda, alimentación, vestido demás necesarios para su bienestar básico. La pieza legislativa P. de la C. 120 atiende una de las preocupaciones y amenazas contra estas personas: la pérdida o menoscabo de sus únicos ingresos.

Además, no podemos perder de perspectiva que los ciudadanos jubilados objeto de este proyecto de ley fueron despojados de sus derechos adquiridos en contravención a lo expuesto en nuestra constitución que dispone lo siguiente:

"Se reconoce como derecho fundamental del ser humano el derecho a la vida, a la libertad y al disfrute de la propiedad. No existirá la pena de muerte. Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes. No se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales. Las leyes determinarán un mínimo de propiedad y pertenencias no sujetas a embargo." Art

II, Sec 7, Const. E.L.A. L.P.R.A. Tomo 1; Art. 1, Sec. 10; Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 2013 TSPR 73; 188 D.P.R. 828; Bayrón Toro v. Serra, 119 D.P.R. 605, 619 (1987)

Es importante destacar que los empleados jubilados objeto de esta pieza legislativa ya han sufrido recortes sustanciales a sus pensiones. Según el informe de *Ernst & Young*, los pensionados han experimentado recortes sustanciales producto de la aprobación de la Ley 3-2013. En el caso de los pensionados del programa de beneficios definidos bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, las reducciones fueron de hasta un 42% del valor agregado de sus pensiones, beneficios y demás derechos de retiro. De otra parte, los pensionados del programa de beneficios definidos bajo la Ley Núm. 447 que se convirtieron en participantes en una fecha posterior al 1 de abril de 1990, sufrieron recortes de hasta un 31% del valor agregado de sus pensiones, beneficios y demás derechos de retiro. Y los pensionados del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro (en adelante, Sistema 2000) bajo la Ley Núm. 447, que se convirtieran en participantes a partir del 1 de enero de 2000, recibieron una reducción de hasta un 15% del valor agregado de sus pensiones, beneficios y demás derechos de retiro. (Véase P.C. 120, p. 7-8)

Por otro lado, según la firma *Ernst & Young* y publicado por la JSAF el 27 de septiembre de 2019, los pensionados no reciben ajustes a sus pensiones por costo de vida (COLA) desde la aprobación de la Ley 35-2007, según enmendada, conocida como "Ley de Aumentos de Pensiones". Esto significa que, en promedio, el valor de las pensiones se vio reducido en un 19% entre el 2007 y el 2019. Para

el 2037, justo antes de la expiración del término de vigencia del PAD, la falta de ajustes por costo de vida habrá representado una reducción de más del 39% del poder adquisitivo de esas pensiones. (Véase P.C. 120, p. 7-8)

A estos efectos citamos las expresiones emitidas en su opinión disidente el Honorable Juez del Tribunal Supremo Kolthoff Caraballo sobre la inconstitucionalidad de la Ley 3-2013.

"…Un análisis profundo y a conciencia me lleva irremediablemente a concluir que, en lo que respecta a la dramática reducción de las anualidades que impone, esta ley ha convertido al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico en un particular oxímoron: obliga al empleado público a aportar a un plan de retiro con el cual jamás podrá retirarse. Es una contradicción de términos porque los "planes de retiro" son precisamente para poder "retirarse". (Opinión disidente Juez Kolthoff Caraballo, Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, supra p. 2)

Hemos sido consistente como institución que vela por salvaguardar los derechos fundamentales de los ciudadanos puertorriqueños que en el caso de Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, supra, validó en menoscabo sustancial irrazonable de los derechos de los jubilados puertorriqueños.

Por tal razón apoyamos este proyecto ya que evita una acción insensible e injustificada de la Junta de Control Fiscal. La Junta de Control Fiscal el 27 de septiembre de 2019 propuso un Plan de Ajuste de Deuda del Gobierno de Puerto Rico que beneficia a los acreedores del Estado y recurre a medidas draconianas

contra los pensionados del servicio público. El plan de recortes fue eventualmente enmendado el 28 de febrero de 2020. El plan promovido por la Junta de Control Fiscal contiene medidas extraordinarias en contra de un sector en una situación de vulnerabilidad. Los pensionados, de ordinario, no disfrutan de aumentos de ingresos y enfrentan una inflación que resta al poder adquisitivo de sus pensiones. Además, constituyen una población con una demanda de servicios médicos, medicinas, dietas particulares, mayores que el promedio de la población. Ello tiene como consecuencia que la propuesta de ajuste de pensiones promovida por la Junta de Control Fiscal atenta contra la calidad de vida de los pensionados, para el beneficio de acreedores de la deuda del gobierno. Las pensiones han sido reducidas no solo en términos de su valor presente, sino incluso en cuantías absolutas por medidas de ley que anteceden a la propuesta de la Junta. Aún peor, la Junta de Control Fiscal pretende recortes ascendientes a $12,500 millones a pensionados durante los próximos 40 años.

Es importante destacar que la asamblea legislativa ha aprobado otras disposiciones referentes a las pensiones y sistemas de pensiones de los retirados. Nos referimos a la Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos" Ley Núm. 106 de 23 de agosto de 2017, según enmendada por las siguientes leyes: Ley Núm. 262 de 14 de diciembre de 2018; Ley Núm. 29 de 23 de mayo de 2019; Ley Núm. 71 de 19 de julio de 2019; Ley Núm. 72 de 23 de julio de 2019 y Ley Núm. 160 de 31 de octubre de 2019. Esa legislación adoptó "el sistema conocido en inglés como "pay as you go", a través del cual se continuarán realizando los desembolsos para

todas las pensiones actuales de los Sistemas de Retiro utilizando para ello los fondos del Fondo General, según contemplado en el Plan Fiscal certificado, así como las transferencias que continuarán haciendo "Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos" [Ley 106-2017, según enmendada] Rev. 10 de febrero de 2020 www.ogp.pr.gov, Página 11 de 44, los Sistemas de Retiro de sus fondos disponibles, así como del producto de la liquidación de sus activos. Segundo, debido al impacto y carga tan grande que lo anterior supone sobre los fondos disponibles en el Fondo General, esta Asamblea Legislativa entiende necesario y razonable eliminar las aportaciones patronales que el Gobierno viene obligado a hacer a favor de los Sistemas de Retiro en este momento. Tercero, esta Asamblea Legislativa considera necesario y razonable establecer prospectivamente un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas, el cual se nutrirá con las aportaciones que realicen los servidores públicos." Véase exposición de motivos de la referida ley. Y ahora el P. de la C. 120 tiene otros objetivos y ajustes para el mejor beneficio de las personas que subsisten de los ingresos provenientes de su pensión de retiro, que en la mayoría de los casos constituyen su único ingreso o el ingreso principal.

En resumen, el P. de la C. 120 constituye una medida de justicia social indispensable para proteger las pensiones de quienes ofrecieron u ofrecen servicios públicos para el beneficio del país. La misma adopta una política pública, que una vez convertida en ley constituye un freno jurídico a la pretendida reducción de las pensiones. Además, sirve como garantía para que no se adopte una propuesta de

reducción de pensiones que propendan a la quiebra o indigencia mayor de las personas que dependen de sus pensiones como sus únicos ingresos.

III. COMENTARIOS SOBRE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 120

En primer término, hacemos constar que expresamos nuestro endoso total a las normas adoptadas en el Proyecto de la Cámara 120. No obstante, exponemos una enmienda que no afecta sustancialmente el mismo en esta parte de ponencia.

Es importante reiterar que el proyecto de ley identifica varios servicios públicos como esenciales, asunto eludido por la Junta de Control Fiscal. Se reconoce a la educación, salud, protección ambiental, vivienda, sanidad y manejo de desperdicios sólidos, seguridad y manejo de emergencias, agua, luz, carreteras y transportación colectiva como servicios esenciales que no deben ser objeto de reducciones presupuestarias para garantizar el pago de deuda. Ello provee de unas garantías de ley para el beneficio de los servicios ofrecidos al pueblo. Con ello se adoptaría por primera ocasión desde la aprobación de la Ley federal de PROMESA, una definición de los servicios esenciales. Una de las tantas deficiencias atribuibles a la pobre capacidad de la Junta de Control Fiscal consiste precisamente en preterir consistentemente la obligación de identificar y distinguir los servicios esenciales de los que no lo son. Con ello se pretende afectar adversamente derechos fundamentales, civiles y humanos del pueblo de Puerto Rico.

De otra parte, otro de los motivos que estimulan nuestro endoso y apoyo a la medida es la creación de un nuevo Fideicomiso para la Administración Conjunta de los Sistemas de Retiro (FACSiR), bajo la administración y dirección de pensionados y participantes. Se crean condiciones de protección para las pensiones que similares a las ofrecidas por COFINA para los acreedores, en un esquema de justicia equitativa en cuanto a los derechos de pensionados, los que no podrán ser limitados o sustituidos por las prioridades de los acreedores del Estado. Naturalmente, el cuerpo directivo de esta estructura se encargará de administrar los beneficios e invertir los activos para asegurar la solvencia del pago de pensiones, y aumentar los beneficios y beneficiarios cuando la solvencia exceda 120%.

No obstante, recomendamos que se enmiende en el Capítulo 3 del Proyecto de la Cámara 120 la sección 3.06 (a) Composición de la Junta de Directores. La misma debe leer:

Artículo 3.06.- Junta de Directores

Los poderes del FACSiR se ejercerán a través de la Junta de Directores.

(a) Composición de la Junta de Directores

La Junta de Directores del FACSiR estará compuesta por quince (17) miembros en propiedad, a saber: el Director Ejecutivo de AAFAF, o su representante; el Secretario del Departamento de Hacienda, o su representante; el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, o su representante; tres (3) representantes de los Participantes del otrora Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, escogidos

por sus pares mediante voto directo; tres (3) representantes de los Pensionados del otrora Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, escogidos por sus pares mediante voto directo; dos (3) representantes de los Participantes del otrora Sistema de Retiro para Maestros de Puerto Rico; dos (3) representantes de los Pensionados del otrora Sistema de Retiro para Maestros de Puerto Rico, escogidos por sus pares mediante voto directo; un (1) representante de los Participantes del otrora Sistema de Retiro para la Judicatura de Puerto Rico, escogido por sus pares mediante voto directo; y un (1) representante de los Pensionados del otrora Sistema de Retiro para la Judicatura de Puerto Rico, escogido por sus pares mediante voto directo.

El propósito de la enmienda es establecer un mejor balance representativo de los maestros jubilados dramáticamente afectados por los recortes en la gobernanza de FASCiR. Según el informe estadístico del Sistema de Retiro de Maestros existen sobre 44,195 maestros pensionados en Puerto Rico. (Véase Informe estadístico del Sistema de Retiro para Maestros, Estadística de marzo 2019, Área Fiscal) esto representa una cantidad sustancial de maestros jubilados. Nos parece por tanto necesario que tengan una representación equilibrada en la Junta de FASCiR.

Por otro lado, la medida permite, por medio de ley exigible en los foros judiciales, un recorte del 100% de los bonos emitidos ilegalmente, y la utilización de esos ahorros para financiar el FACSiR. Se trata de una medida jurídicamente precisa y profundamente justa. La ilegalidad de ciertos bonos no puede premiarse con el pago. Se trata de obligaciones nulas que no tienen consecuencias jurídicas

que requieren de rescisión y devolución de dineros públicos. Se trata de una medida que hace el balance al que el Tribunal Supremo de Puerto Rico hizo referencia en ***Bayrón Toro v. Serra***, supra, pág. 618, al expresar que; "[l]a solución más adecuada es aquella que nos permita armonizar, por un lado, el interés de proteger los derechos de los participantes y, por el otro, el de permitirle al Estado la libertad de adoptar cambios que garanticen la estabilidad y solvencia del sistema".

Apoyamos la medida puesto que la misma dispone de una asignación de las aportaciones individuales y patronales, las inversiones de los activos, la devolución de aportaciones y rendimiento bajo Retiro 2000/Ley 3/Ley 160 retenidas ilegalmente por el gobierno de Puerto Rico. Se trata de una disposición justa, adecuada e imprescindible para revertir una situación contraria a derecho.

El proyecto de ley cuenta con medidas puntuales indispensables para que la política pública adoptada pueda ser objeto de implementación, lo que permite que no se convierta en una pieza de legislación inservible e inútil. Se prohíbe la contratación de servicios o gestiones que resulten antagónicas a la política pública en ella adoptada. Además, ordena a la AAFAF y a la Junta de Retiro a colaborar con la Asamblea Legislativa para el diseño y la planificación de un PAD alternativo en protección de las pensiones, por conducto del FACSiR, se dé por cancelada la deuda impugnada en el tribunal, y se recorte deuda adicional hasta llevarla a niveles sostenibles (recorte promedio de 85% si los bonistas aceptan el PAD alternativo, o recorte promedio de 95% si los bonistas no aceptan el PAD alternativo), y destine todos esos ahorros hacia el financiamiento del FACSiR.

Somos del criterio de reconocer los atributos de la medida y su constitucionalidad. No se trata de una pieza legislativa irrazonable, sino de una promotora del bienestar general y particular de las personas retiradas y del país. Se trata de una pieza legislativa que resulta necesaria y va dirigida a adelantar un interés público. En tales circunstancias, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha validado enmiendas a leyes de retiro previamente. Véase ***Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico***, supra y, ***Bayrón Toro v. Serra***. Conforme al criterio judicial, enmiendas como las promovidas por la pieza de ley se ajustan al criterio de revisión constitucional. A estos efectos nuestro más alto tribunal expresó: "Al respecto, en Domínguez Castro et als v. E.L.A. I, supra, pág. 85[i], establecimos que debemos dar deferencia a la determinación de la Asamblea Legislativa respecto a la necesidad y razonabilidad de la medida." ***Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico***, supra.

La pieza se ajusta y da prominencia a la normativa descrita por el Juez Asociado Rivera en opinión disidente del caso de ***Trinidad Hernández, et als v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico***, supra, quien reconoció el carácter de derecho adquirido de las pensiones. "Nótese la connotación que se le da a la pensión de los empleados impartiéndole características de un derecho adquirido fundamentado en una relación contractual. Esta es la norma establecida por este Tribunal hace años y que hasta hoy no ha sido revocada."

IV. CONCLUSIÓN Y ENDOSO DE LA PIEZA

Reconocemos la aportación de la medida y apoyamos su aprobación por tratarse de un asunto de genuino interés público que adopta una política pública

que favorece la protección de la dignidad del ser humano al prohibir la reducción de la pensión de retiro. Concluimos reiterando lo manifestado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en ***Pagán Santiago et al. v. ASR***, 185 D.P.R. 341, 352 (2012):

> [e]l derecho a pensión de retiro por años de servicio del empleado público tiene un respetable contenido ético y moral y constituye un seguro de dignidad para el hombre o la mujer que habiendo dedicado al servicio público sus años fecundos, no debe encontrarse en la etapa final de su vida en el desamparo, o convertido en carga de parientes o del Estado.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico apoya la medida y recomienda su aprobación.

/f/Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados y Abogadas de PR

/f/Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente
Comisión de Derecho Laboral
Colegio de Abogados y Abogadas de PR

[ii] Se refiere al caso 178 D.P.R. 1 (2010), cert. denegado, Castro v. Puerto Rico, 131 S.Ct. 152 (2010).

PONENCIA

DEL COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO

SOBRE PROYECTO DE LA CÁMARA NÚM. 3

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Buenos días, comparece ante la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) Lcda. Daisy Calcaño López, el Lcdo. Charles Zeno Santiago Presidente de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR y el Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez para presentar la Ponencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto de la Cámara Núm. 3.

Este proyecto persigue promover los derechos de los trabajadores con el fin de restablecer y ampliar los derechos y protecciones de los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico además de derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017; entre otros asuntos de importancia para la clase trabajadora.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. El CAAPR tiene permanentemente la Comisión de

Derecho Laboral que está compuesta por juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todas sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión de la Cámara de Representantes a presentar una ponencia balanceada y justa de lo que entendemos que debe regir la legislación laboral y las relaciones laborales en Puerto Rico con el fin de alcanzar el bienestar de todos: trabajadores, patronos, gobierno y comunidad en general. Estamos seguros que también ustedes tendrán la oportunidad de escuchar otros grupos de interés que vendrán ante esta Honorable Comisión a oponerse al proyecto y defender el estado de indefensión y disparidad en que se encuentran los empleados en la empresa privada desde el 26 de enero de 2017. Adelantamos que la Ley Núm. 4-2017 solo ha servido para aumentar los costos y obstaculizar la innovación empresarial que conduce a la creación de empleos y que deja a Puerto Rico a los márgenes de la competitividad internacional.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo el

propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Por esta razón es nuestra intención hacer una ponencia objetiva y balanceada.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017 enfatizaba en hacer la Reforma Laboral del 2017 para activar nuestra economía y nueva creación de empleos. A estos efectos la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017 expresa así "Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas". [1]

En el año 2017 esta Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. [2] Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico. [3] Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente

[1] Exposición de Motivo Ley Núm. 4 de enero de 2017.
[2] 29 L.P.R.A. 121 et seq.
[3] Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. [4] Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas. [5] La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%). [6] La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%). [7]

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el

[4]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.
[5] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020.
[6] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020.
[7]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.

mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009. [8]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial. [9]

En esta ponencia analizamos las áreas afectadas por la Ley Núm. 4-2017, discutimos y exponemos nuestras recomendaciones sobre las mismas, así como el efecto que han tenido en el derecho laboral luego de haber transcurridos cuatro años de vigencia de la llamada Reforma Laboral de 2017.

[8] Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020),https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (30 de abril de 2020)

[9] OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

II. DISCUSIÓN DEL CONTENIDO SUSTANTIVO DEL P. DE LA C. NÚM. 3

En cuanto al Proyecto de la Cámara Núm. 3 se refiere hacemos las siguientes aportaciones, comentarios y sugerencias.

A) COMENTARIOS Y POSICIÓN DEL CAAPR EN CUANTO A LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS PROPUESTOS EN EL P. DE LA C. 3

El P. de la C. Núm. 3 propone derogar la Ley 4-2017, según emendada, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según emendada; enmendar las Secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según emendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, los incisos (a) y (d) del Artículo 6 y el inciso (a) del Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 3, 5, 7, 8 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restituir los derechos laborales aplicables a la empresa privada; restablecer el periodo probatorio, la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, conforme a la estructura vigente con anterioridad a la aprobación de la Reforma laboral de 2017; ampliar

el término prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines.

Respetuosamente expresamos para el record legislativo que recientemente comparecimos a presentar nuestros Memoriales Explicativos de los Proyectos del Senado Núm. 91 y 123 que proponen derogar también la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Sugerimos, por lo semejante de estos proyectos, revisarlos conjuntamente con el fin de una economía procesal.

No existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma laboral del 2017. Tenemos que diferenciar entre el crecimiento económico y el desarrollo económico. El crecimiento económico se le conoce como el crecimiento anual que tiene la economía de un año al otro sin ninguna otra variable, en cambio en el desarrollo económico, se utilizan varios índices para medir el bienestar de un pueblo. Se mide, por ejemplo, la calidad de vida, la salud, la expectativa de vida y, obviamente, los ingresos de la población; mientras que la medida del crecimiento económico se limita a cuánto aumenta el capital comparado con años anteriores, sin importar el beneficio social que se obtenga como pueblo.

El desarrollo económico en nuestro país tiene que ir de la mano, con mejorar las condiciones de vida de los trabajadores el sistema económico

es un sistema y por tanto tiene que ser justamente balanceado. Debemos recordar que el motor del sistema económico son los trabajadores.

Aunque existe legislación laboral previa a la Constitución, de esta emanan los derechos fundamentales que tiene el trabajador y que son obligatorios para los patronos en Puerto Rico. Los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Sección 16 dispone lo siguiente:

> "Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.'

En cuanto al Proyecto de la Cámara Núm. 3 se refiere exponemos a continuación las aportaciones, comentarios y sugerencias siguientes.

1) **CAAPR PROPONE LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1.1 Y 1.2 DE LA LEY NÚM. 4-2017**

De entrada el CAAPR endosa la derogación total de la Ley Núm. 4-2017. No obstante de esta Asamblea Legislativa no derogarla totalmente endosamos en esencia las enmiendas propuestas en el P. de la C. 3. No obstante entendemos se debe incluir la derogación de los Artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017.

A estos efectos exponemos los principios y fundamentos para la derogación de los Arts. 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017.

Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. De esta manera fue alejándose del *employment at will* establecido en Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece "que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción recurso judicial contra su ex patrono. *Roberts v. USO, 145 DPR 58 (1998); Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc., 135 D.P.R. 500, 505-506 (1994).* Incluso, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada. *29 L.P.R.A. Sec. 185 a et seq.*

Sin embargo, en el año 2017 la Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. *29 L.P.R.A. 121 et seq.* Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo

de Puerto Rico. *Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.* Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

La Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, en su Artículo 1. 2, señala lo siguiente:

> "Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto en los Artículos de ésta. (Énfasis suplido)

Una lectura desapasionada del texto refleja que fue la intención del legislador disponer que aquellos empleados que disfrutaran a la fecha de vigencia de la referida Ley Núm. 4-2017 de beneficios superiores, no perdieran los mismos. Así se desprende de lo señalado por el Hon. Honorable Ángel R. Pena Ramírez durante la discusión en la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Proyecto de Ley que desemboca en la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De una lectura de la página 108 del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes de Puerto Rico surge

con total claridad que la intención legislativa de la Ley 4-2017 fue que las enmiendas propuestas a la legislación laboral vigente a la fecha de su aprobación el 26 de enero de dicho año, fueran prospectivas. Fue también la intención de la Ley que los derechos y beneficios de los empleados contratados con anterioridad a su vigencia no fueran afectados. En dicho proceso el representante Peña Ramírez, en su condición de Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, dejó establecido en el debate legislativo lo siguiente:

> "Esta medida, señor Presidente y compañeros, es una de creación de empleo. Es una que permite ese respiro a ese inversionista para que venga aquí y vea a Puerto Rico como un lugar de inversión, de creación de empleo, de negocio para que así nuevos empleos pueda ser creados y nueva gente pueda estar accesando a lo que es su primer u otros empleados. **Esos ajustes que habla la medida, son todos prospectivos, aquí se garantizan lo que conocemos como un grandfather clause, lo que es los derecho adquiridos por los empleados existentes. Por tanto, las modificaciones que hacemos para flexibilizar esa relación de trabajo y contractual se hacen prospectivas** para garantizar que se creen nuevos empleos, que son empleos que ahora mismo no tenemos...". Diario de Sesiones del 14 de enero de 2017 Núm. 6, págs. 108. (Énfasis suplido).

A pesar del claro mensaje del contenido de la Ley Núm. 4-2017 y de la intención legislativa que le acompaña, la misma ha creado una serie de controversias e interpretaciones contradictorias. Por un lado el reclamo de algunos patronos en situaciones en que existe o no existe un Convenio Colectivo, de pretender que la Unión o el empleado en su carácter personal, ceda en sus derechos adquiridos en beneficio del interés de la empresa y

en claro perjuicio de los beneficios de los cuales gozan aquellos empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017; es decir, que renuncien a aquellos beneficios superiores a los que, de aprobarse el cambio propuesto, devengarían a partir de la firma de un nuevo Convenio Colectivo o la revisión de sus contratos de empleo. De otra parte los trabajadores planteando que los cambios en la Ley Núm. 4-2017 apliquen prospectivamente.

Por los fundamentos antes expuestos es que recomendamos se deroguen totalmente los artículos 1.1 y 1.2.

2) CAAPR PROPONE TAMBIÉN LA DEROGACIÓN DE LOS ARTS. 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.9, 2.10, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 Y 7.1 DE LA LEY NÚMERO 4 DE 2017

Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones en el contrato de empleo. En primer término destacamos que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos. *Véase Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418,*

456 (2006) El Art. 2.1, ante define entonces en contrato de empleo de la manera siguiente:

> "El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado "patrono", contrata a una persona natural, llamado "empleado" para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122.

También el Art. 2.1, ante de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

> "..El término "patrono" cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario."

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm. 4- 2017, que dispone "podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público". Art. 2.8 de la Ley Núm. 4- 2017, 29 L.P.R.A. Sec. 122 g.

Con posterioridad a estos cambios antes mencionados no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto

Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al "contrato de empleo". Por lo tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico. *Véase Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 16-17.*

De lo antes expuesto se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral en Puerto Rico. *Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos tenemos que el Artículo 2.8 de la Ley Número 4 del 2017 dispone que por voluntad de "[l]as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público." Véase, Ley de

Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122g. De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Número 4 del 2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción lo expuesto en el Art. 2.1, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico siempre había determinado que el contrato de empleo era uno de adhesión. Así en *Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009)* el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el tribunal que el mismo se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo,

regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado. *Orsini García v. Secretario, supra.*

En resumen lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 reglamentando el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los conflictos laborales. Por lo tanto las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al efecto que las mismas disponen que si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. *Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14; Hoy Art. 19 Código Civil 2020. Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Por otro lado la definición de contrato de empleo establecida en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2027 es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios no estén expresamente excluidos en la sección siguiente. Así lo ha interpretado también el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en sus guías también al exponer que dicha distinción

resulta innecesaria para efectos de la definición ya que las variaciones, si alguna, en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarían gobernadas por cada ley especial sobre la materia; mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017. Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 es incompatible con los precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil. Véase *Constructora Bauzá v. García López, 129 DPR 579 (1999); Véase también In re Rodríguez Mercado, 166 DPR 630 (2005).* El CAAPR opina que aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los

trabajadores cuando lo acordado es ambiguo. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado que "...en ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general de las obligaciones y los contratos". Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006).*

De otra parte el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. Esta dispone en su definición la expresión siguiente "para el beneficio del patrono o una tercera persona" y "cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono", Véase *Ley Núm. 4-2017, Art. 2.2*. Esta sección a nuestro juicio se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que también se define el Art. 2.3 del Capítulo II. Véase *Ley Núm. 4-2017, Art 2.3*. Como consecuencia el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos

adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga relación obrero patronal. Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados "auxiliares". De acuerdo con la doctrina y los principios la responsabilidad los empresarios deben ser responsables también por los actos de los "auxiliares". De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia. *Barceló Doménech, Javier, Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes, Mc Graw Hill, Madrid, 1995, p. 259, 267-268; Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.*

El Art 2.3 de la Ley Núm. 4-2017 establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si

cumple los criterios expuestos en dicho precepto. Al ser una presunción incontrovertible que puede ser levantada por el empleador no permite al trabajador presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32 L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010).* A estos efectos la Regla 301 de las Reglas de Evidencia establece que una presunción es una declaración de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga con otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción. El hecho o grupo de hechos se denomina hecho básico y al hecho deducido se le denomina el hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32 L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010); Félix A. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R, et als., 2011 TSPR 180 DPR 894.* El efecto que tiene este cambio probatorio es que en los casos de dilemas si una persona es empleado o contratista independiente si el patrono levanta esta defensa en su alegación responsiva y prueba los criterios de grado de control del Art 2.3, ante impediría entonces que el reclamante pueda refutar la misma. De otra parte el Art 2.3 descarta el uso de la prueba de realidad económica ("economic reality test") adoptada por nuestro más alto tribunal, salvo que así se permita por una ley de Puerto Rico o legislación federal. Como consecuencia facilita que los patronos puedan probar su defensa de manera automática fundada en los criterios desarrollados por el denominado "common law test".

El Art. 2.3 en síntesis establece que existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si concurren los criterios siguientes:

El Art. 2.3 establece lo siguiente:

"Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

(a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

(b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;

(c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

(d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y

(e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

(1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

(2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.

(3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;

(4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;

(5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:

(i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

(ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y

(iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (common law test), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (economic reality test), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba."

La Ley Núm. 4 establece por lo tanto una preferencia del uso de los criterios dispuestos en los incisos (a) al (e) antes mencionados que satisfacen a su vez los elementos del "common law test" resueltos en los tribunales estatales y federales de los Estados Unidos. *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318, 323-324 (1992).* A estos efectos la

determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del "common law test". El dilema con los criterios del estatuto es que se fundamentan en factores que están bajo el control de los empresarios ya que dependen de lo contenido en el contrato de adhesión redactado unilateralmente por estos.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Art 3, ante forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto donde falla la disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable. Esto resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo. A estos efectos adoptamos por referencia lo expuesto anteriormente en nuestro análisis sobre el cambio de enfoque restrictivo en la interpretación de los contratos de empleo luego de aprobarse la Ley Núm. 4 el 26 de enero de 2017.

Nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible. En su lugar se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico. *Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico, Ap. IV, R. 301 (2010).* No podemos perder de perspectiva que en

nuestro ordenamiento jurídico se favorece como regla general la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es de restituirse el principio de interpretación liberal de las leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal a estos efectos en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4. Véase, *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937 (2011); Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418 (2006) Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., 151 DPR 754 (2000).*

De otra parte la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 contiene otras normativas en el Cap. II de la Ley Núm. 4-2017 que a nuestro juicio actualizan las relaciones entre patronos privados y empleados. A estos efectos la Ley Núm. 4-2017 permite que los contratos de empleo podrán establecerse por acuerdo verbal o escrito. *Art. 2.4 ley Núm. 4-2017*. Incluso, la Ley Número 4 del 2017 elimina el requisito de que el contrato probatorio sea por escrito ya que el mismo se activa automáticamente al empleado comenzar a trabajar. *Art. 4.9 Ley Núm. 4 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm. 80*, supra. Anterior a la vigencia de dicha legislación, los contratos de empleo tenían que ser obligatoriamente por escrito. La Ley Núm. 4-2017 también dispone que se puedan otorgar

en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca el mismo. Añade esta disposición que se presumirá el conocimiento por parte del trabajador en todo documento firmado por este. *Art. 2.5 de la Ley Núm. 4-2017*.

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, también extendió los efectos legales de los contratos por escrito a todos los documentos, los contratos de empleo, las notificaciones y los avisos firmados que se hagan electrónicamente. *Art. 2.6 Ley Núm. 4-2017*. El Artículo 2.6 de la referida ley dispone que "la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados." *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122e*. La Ley Núm. 4-2017 dispone que toda persona mayor de dieciocho (18) años tiene capacidad para contratar un contrato de empleo. *Art. 2.7 Ley Núm. 4-2017*. En cuanto a la los contratos la Ley Núm. 4-2017 los equipara a los demás contratos civiles al establecer que los patronos y los trabajadores podrán pactar cualquier tipo de cláusulas siempre que las mismas no sean contrarias a la ley, moral y el orden público. Véase *Art. 2.8 Ley Núm. 4-2017*. Mientras el Art. 2.10 de Ley Núm. 4-2017 establece que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento y desde entonces obligará al cumplimiento de lo pactado, así como se presumirá que el contrato es válido con la firma del mismo. Véase *Art 2.10 Ley Núm.4-2017*.

Nos parece que las disposiciones expuestas en los Artículos 2.4, 2.6, 2.7 son necesarias y por consiguiente atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante las disposiciones expuestas en los Artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.10, 2.12, 2.13, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21 y algunas contenidas en los Artículos 2.15 y 2.16 son detrimentales para los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales.

De especial preocupación es el contenido de lo dispuesto en el Art. 2.12. El mismo dispone lo siguiente:

Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas

"De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial." (**Subrayado Nuestro**)

Es de suma preocupación lo interpretado por las guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que dispone que con la aprobación de la Ley 4-2017 se instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indican que por ejemplo los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de

interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación. Véase, *Guías para la interpretación del Departamento del Trabajo, p. 6-8*. Así disponen las guías que cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por "lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas". Esto sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral. Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa. En resumen de lo expuesto en el Art. 2.12 y la guías interpretativas del Departamento del Trabajo se descarta el principio de la interpretación liberal a favor del trabajador en cuanto a las controversia laborales y desde la adopción de la Ley Núm. 4 los tribunales tendrán que limitarse a los criterios recogidos en el precepto discutido y darle deferencia a las prerrogativas gerenciales. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 6-8.*

Como indicamos antes el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en el trabajo ya que

los contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo. Es decir lo que se pacte entre el patrono y el empleado, ya sea por escrito o verbalmente tendrá que cumplirse por las partes, aunque una de las partes no participó en la redacción del contrato. Dicho cambio de enfoque interpretativo es inconsistente con lo reconocido hasta el momento por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Así en *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, supra nuestro más alto tribunal resolvió que el contrato de empleo es un contrato de adhesión.

La Ley Núm. 4 -2017 permite también transar cualquier reclamación en los casos que un contrato se declare nulo y por consiguiente el empleado renuncie a un derecho garantizado por ley. Véase el *Art 2.9 de la Ley Núm. 4-2017*. También, esboza las razones por las cuales se puede extinguir un contrato. Véase *Art. 2.16 Ley Núm. 4-2017*. A estos efectos el artículo 1709 del Código Civil de Puerto Rico de 1930 dispone que la "transacción es un contrato por el cual una de las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado." *Art. 1709 de Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 82 (1930)*. A su vez los elementos concurrentes del contrato de transacción son los siguientes: "(1) una controversia jurídica entre las partes, (2) la intención de los contratantes de componer el litigio, es decir, eliminar las controversias y

(3) las concesiones recíprocas de las partes." *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, supra. Por ejemplo en el caso de la mesada, el patrono puede transar el pago de indemnización por despido sin justa causa si ambas partes consienten a concesiones recíprocas y el patrono accede a pagar la mesada en tu totalidad.

Por otro lado, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 dispone en su Artículo 2.18 que "las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción." *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122q.* Por tal razón la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017. Incluso se permite que se pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley. Como consecuencia la norma sobre prescripción es aplicable a los empleados contratados a partir de la vigencia de la ley.

Otra disposición que establece un cambio interpretativo en el Derecho Laboral puertorriqueño es lo dispuesto en el Art. 2.13 sobre la hermenéutica. Ver *Art. 2.13 Ley Núm. 4-2017*. Este dispone:

Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica

"Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta."

Conforme las guías la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares. En otras palabras, no tiene que existir total similitud entre la ley estatal de Puerto Rico y un estatuto federal para que la interpretación de este último sea vinculante en nuestra jurisdicción. Se trata verdaderamente de un mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 9-10*.

Lo dispuesto anteriormente es un cambio interpretativo que afecta aquellas controversias laborales donde concurren causas de acción local y federal como lo son los casos de salarios y discrimen en el empleo. A

estos efectos el Art. 6.2 de la Ley Núm. 4 nos expone un ejemplo de este asunto.

Dicho artículo dispone:

Artículo 6.2.-

"Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta."

Lo antes expuesto representa una trasposición o federalización del Derecho del Trabajo puertorriqueño que atenta con los precedentes interpretativos de nuestro ordenamiento jurídico. Es importante matizar que nuestro Tribunal Supremo recientemente interpretó también que la Ley Núm. 115-1991, de Represalia en el Empleo, 29 L.P.R.A. Sec. 194 y ss, le aplica a los patronos y no a los funcionarios, ejecutivos o supervisores que incurren en esa conducta. El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizó doctrinas y principios federales para resolver estatutos análogos puertorriqueños. *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc., 197 DPR 369, 382 (2017).*

Finalmente la Ley número 4-2017 en el Art. 2.16 contiene también unas razones de terminación en el empleo. Este dispone que el contrato puede extinguirse por los motivos siguientes:

> (a) mutuo acuerdo de las partes; (b) las causas consignadas en el contrato de empleo; (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado; (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en la ley especial; (f) jubilación o retiro del empleado; (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario; (h) despido del empleado, o; (i) incumplimiento con normas de conducta. Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122o

Entendemos que lo dispuesto en Art. 2.16 (g) relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo es conflictiva con los derechos adquiridos de los trabajadores que traban a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en al Art. 6 de la Ley Núm. 80, ante. Véase *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185ª-185m.* Esta doctrina aplica a "aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando infinitivamente." *Roldán Flores v. Cuebas, Inc. & Bohio International Corporation, 199 D.P.R. 664, 681 (2018).* El patrono adquiriente tiene la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior. En el caso de la figura del negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor liquidar los beneficios acumulados por sus trabajadores. De retener el patrono adquirente los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, "se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando

en el negocio bajo anteriores dueños." *Art. 6 Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185f.*

Lo expuesto en el Art. 2.16 unido con el cambio establecido en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, supra en el caso de que el patrono tome la decisión de despedir un grupo de empleados por razones económicas afecta los derechos adquiridos de los empleados a tiempo indeterminado. La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 aunque establece como norma general que el despido será por orden de antigüedad ha flexibilizado el mismo ya que los patronos por excepción ahora pueden utilizar otros criterios en la toma de decisión de despedir o reclutar empleados. Entre esos criterios están cuando exista una diferencia clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia entonces el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

En resumen los cambios y transformaciones efectuados por la Ley Núm. 4- 2017 en los principios e interpretaciones de los contratos de trabajo han sido hechos con el propósito de que los patronos tengan mayores libertades y flexibilidad en el momento de contratar en Puerto Rico. El propósito era fomentar la competitividad, la participación laboral e introducir a Puerto Rico en el mercado global. De esta manera la rama legislativa sentó las bases para que los patronos establecieran todo tipo de

cláusulas y pactos en el contrato de empleo, siempre y cuando no fueran contrarias a la ley, a la moral y al orden público. A través de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, el cuerpo legislativo reconoció aspectos formales y sustantivos del contrato de empleo que no habían sido reconocidos estatutaria o judicialmente en Puerto Rico. Algunos ejemplos son la definición de lo que es el contrato de trabajo, los documentos electrónicos como figuras que gozan de los mismos efectos legales que poseen los contratos de empleo por escrito. Además, para evaluar la invalidez de la voluntad de las partes en un acuerdo de empleo es necesario que exista una ley que así lo disponga o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. También la Ley Núm. 4 crea una presunción de que todo documento firmado por el empleado es de conocimiento del mismo, incluyendo el idioma en el cual está escrito el contrato. Y finalmente establece los deberes de los empleados y las causas de extinción del contrato de empleo.

3) ENDOSO DEL CAAPR EN CUANTO A ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13 Y 14 DE LA LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN EMENDADA; ENMENDAR LAS SECCIONES 4 Y 5 DE LA LEY NÚM. 289 DE 9 DE ABRIL DE 1946, SEGÚN EMENDADA; ENMENDAR EL INCISO (B) DEL ARTÍCULO 5, LOS INCISOS (A) Y (D) DEL ARTÍCULO 6 Y EL INCISO (A) DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY 180-1998, SEGÚN ENMENDADA; ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 1 Y 7 DE LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969, SEGÚN ENMENDADA

En primer término el Artículo 2 de este proyecto pretende enmendar el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 3 1948, según emendada. El inciso A de este Art. 4, ante elimina el asunto de que las horas extras son en días naturales lo que significaba en la práctica que un trabajador entraba a trabajar a las 4:00 de la tarde del día lunes y salía a las 12:00 de la noche de su jornada de trabajo, podía tener un descanso de 8 horas para poder comenzar nuevamente su jornada el día martes. Entonces regresaba a las 8:00 de la mañana del día martes. Ese trabajador se trasladaba a su casa se aseaba, dormía 5 0 6 horas para regresar a trabajar el martes y esas horas trabajadas martes no constituían horas extras porque se trabajaban en un día natural distinto.

La jornada de trabajo establecida en la Constitución de Puerto Rico, de ocho horas en un día de trabajo, no siempre fue así. A principios del Siglo XX, las jornadas de trabajo eran excesivas e infrahumanas y acababan con la vida del trabajador que laboraba en la industria de la caña de azúcar desde que salía el sol al amanecer hasta el ocaso. Eran estas jornadas excesivas que le imposibilitaban al trabajador tener una sana convivencia

con su familia, pasar tiempo con las personas a las que amaba, tener un tiempo de ocio, descanso y recreación. Esa batalla que los trabajadores libraron en el mundo no fue fácil, no fue sencilla pues tenían todo el capital en su contra. Esa lucha costó mucho, costó sudor, cárcel, sangre y vida de trabajadores.

El inciso B de este Art. 4, ante establece que serán horas extras las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana **[de trabajo]** a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.

Llamamos la atención al Legislador que esta sección aplicaría también a las empresa con un volumen de negocios mayor de $500.000 porque si no se aclara solo aplicaría a las pequeñas y medianas empresas de Puerto Rico que tengan un volumen de negocio menos de $500.000.00 quienes son las que menos capital tienen y las ubicaría en un estado de indefensión y desventaja antes las grandes empresas que por disposición de ley federal, y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico solo pagan las horas extras a tiempo y medio.[10]

El inciso C de este Art. 4, ante establece que serán horas extras las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal.

[10] Orlando Vega v Yiyi Motors, 146 D.P.R. 373.

El inciso D de este Art. 4, ante establece que serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión. No obstante llamamos la atención que no existe la Junta de Salario Mínimo desde 1998.

De otra parte el Articulo 3 de este proyecto pretende enmendar el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, particularmente para reestablecer la jornada de trabajo de 40 horas a la semana y 8 horas al día así también como incluir la jornada de tiempo flexible.

Esta sección de la ley reestablece el derecho constitucional que de los trabajadores que había sido arrebatado por la Asamblea Legislativa de actuando inconstitucionalmente había elevado la jornada de trabajo a una de 10 y 12 horas sin paga extraordinaria.

La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea

legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional.[11]

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que "la jornada de trabajo era de ocho (8) horas".

> Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.[12]

[11]Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente:

> La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaria de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."
>
> ..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?
>
> "SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."
>
> .....
>
> Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

[12] Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

> Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar.[13]
>
> El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria… el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[14]

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[15]

[13] *Ibídem*.
[14] *Ibídem.*
[15] Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

Es meritorio reafirmar que antes dela reforma de 2017 se habían presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día. Ese proyecto fue el Proyecto de la Cámara 3747 [16]. Esta pieza legislativa pretendía alterar la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, reconocida constitucionalmente, para cambiar el esquema de la legislación laboral existente. Sobre esa extensión de la jornada de trabajo el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional.[17]

En la página 3 de la ponencia el Secretario, establecía que en Puerto Rico constituye un mandato constitucional la jornada diaria de ocho horas, que dicho límite puede ser excedido mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario según dispuesto en la ley.[18]

[16] Proyecto de la Cámara de Representantes, P dela C 3747, presentado el 9 de agosto de 2007, por el representante Héctor Ferrer Ríos y Jennifer González Colon. .http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.

[17] Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007. http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.

[18] *Cfr. Ibídem*, página 3.

El Secretario de Justicia enfatizó en su ponencia de este proyecto que la Asamblea Constituyente dejó claro al establecer una jornada máxima de ocho horas, indicando que siempre el patrono tendrá la aspiración de establecer una jornada de trabajo mayor y el obrero por necesidad se inclinará a aceptar la misma. De otra parte, indicó que fue una intención inequívoca de la Asamblea Constituyente limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que permitieran que el obrero trabajara por un período mayor a la jornada máxima de ocho horas sin compensación adicional.[19]

En la página 17 de su ponencia sobre el PC 3747, el Secretario de Justicia establece que resulta de dudosa validez constitucional un proyecto de ley que permita una jornada mayor de ocho horas diarias sin compensación adicional. Establece que los constituyentes tenían la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto a los patrones, quienes tenían unas ansias de imponer jornadas de trabajos extensas, y los trabajadores que por necesidad económica se inclinaran aceptar las mismas. Indica que la intención del constituyente fue que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que nunca se pagará a menos de tiempo y medio del salario por hora. Ese proyecto finalmente no fue aprobado, porque contenía grandes vicios de ser inconstitucionalidad sin embardo se

[19] *Cfr.* Ponencia Secretario de Justicia, *Ibídem*, página 11.

aprobó con la reforma laboral y no se invitó al secretario de justicia a las vistas públicas.

Otro artículo que apoya el CAAPR es el Artículo 4. Este proyecto pretende enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, para el pago de pago de horas extras.

Llamamos la atención al Legislador que esta sección de la ley solo aplicaría a las Pequeñas y Medianas empresa de Puerto Rico que tengan un volumen de negocio menos de $500.000.00 quienes son las que menos capital tienen y las ubicaría en un estado de indefensión y desventaja ante las grandes empresas que por disposición de ley federal, el caso de Orlando Vega v Yiyi Motors, 146 [20] resuelto del Tribunal Supremo de Puerto Rico solo pagan las horas extras a tiempo y medio. Respetuosamente entendemos que esta disposición no tiene ni ha tenido sentido debido a que impondría el pago de horas doble a los que menos tienen y a tiempo y medio a las grandes corporaciones, debería ser al revés o todos por igual.

También el CAAPR endosa lo dispuesto en el Artículo 5 este proyecto que pretende enmendar Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, para definir la Interpretación de Contratos de Trabajo.

[20] Orlando Vega v Yiyi Motors, 146 D.P.R. 373.

EL CAAPR está de acuerdo a que se reestablezca la jornada de trabajo como lo establece la Constitución, particularmente una jornada de trabajo de 8 horas al día y que se declare nulo cualquier contrato que extienda una jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias sin paga extraordinaria.

El CAAPR está de acuerdo con el proyecto de ley sobre reestablecer el pago doble a las horas trabajadas en durante el periodo de tomar alimento y cuando se trabaja el día de descanso (séptimo día de trabajo) tomando en cuenta que la semana de trabajo se compone de 7 periodos consecutivos de 24 horas.

Destacamos que en cuanto al Artículo 9 de la ley actual, este proyecto de ley no hace ninguna enmienda a esa disposición, sin embargo, llamamos la atención al Legislador que este artículo trata de la irrenunciabilidad del derecho del trabajador a recibir pago por trabajar más allá de una jornada de trabajo de 8 horas al día y 40 a la semana. No obstante, en el Artículo 9 actual indica que el derecho es irrenunciable excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta Ley. Según quedará redactada esta sección de la ley, de este proyecto ser aprobado, no se podrá **nunca** establecer un contrato de trabajo más allá de las 8 horas diarias sin compensación extraordinaria.

Por último, en cuanto ley de horas extras, el proyecto menciona leyes que están derogadas o que han sido enmendadas, particularmente la Ley

de Cierre, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, y la Ley Núm. 96 de 26 de junio 15 de 1956.

Por otro lado el Artículo 14 de este proyecto de ley pretende enmendar única y exclusivamente el articulo 5b la Ley Núm. 180 de agosto de 1998, particularmente para garantizar los derechos superiores que tenían los trabajadores ante de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. Llamamos la atención al legislador de el inciso C de dicha ley que dice así:

> (b) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Este inciso se legisló mediante la Ley Núm. 180 de 1998 indicando que aquellas industrias que tenían beneficios **inferiores** a los que otorgó la Ley Núm. 180 continuarían con esos beneficios **inferiores** hasta que el Secretario del Trabajo realizara un estudio económico sobre la industria para aumentar las tasas de acumulación de vacaciones y enfermedad.

Lo que ha ocurrido en la práctica es que el DTRH no tiene los recursos de la Junta de Salario Mínimo y desde el año 1998 no ha realizado ningún estudio para aumentar la tasa de acumulación de vacaciones en esas

industrias. Por la razón antes indicada, existen trabajadores que al día de hoy no tienen ni un solo día de licencias de días de enfermedad y tienen menos días de vacaciones que cualquier otro empleado.

El CAAPR endosa también el Artículo 15 del P. de la C. Núm. 3 que pretende enmendar los incisos (a) y (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, particularmente sobre las tasas de acumulación de la licencia de vacaciones y enfermedad. Este proyecto reestablece los días de vacaciones a 15 días al año que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. EL CAAPR está de acuerdo con reestablecer estos beneficios s la clase trabajadora.

El CAAPR apoya también el Artículo 16 del proyecto pretende enmendar el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, particularmente en cuanto término prescriptivo que tiene el trabajador para reclamar sus derecho antes los foros correspondientes. El proyecto pretende que el trabajador tenga un término de 3 años para que pueda reclamar sus salarios, entendemos que el termino de 3 años es razonable para realizar esas reclamaciones.

El CAAPR endosa el Artículo 18 del proyecto que pretende enmendar el Artículo el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 13 1969. No obstante llamamos la atención al legislador que se está citando la ley anterior y establece fechas de **2006, 2007 y 2008.** A estos efectos con la ley anterior al 2017, los empleados de empresa de más de 15 empleados

tenían derecho al bono de $600.00 en cambio los empleados de empresa con menos de 15 empleados tenían un bono de $300.00.

Este asunto ha sido controversia en el pasado. Es decir, una empresa puede tener en una temporada de diciembre más de 15 empleados, pero en la mayoría del año opera con menos de 15 empleados, creando dudas en el propio DTRH de que cantidad tendría que pagar la empresa de bono de navidad. Por tanto entendemos razonable que se indique que si la empresa opera más de 180 días en el año bono con más de 15 empleados, entonces tendría que pagar el porciento mayor de Bono, es decir 6%.

4) ENDOSO DEL CAAPR CON RELACIÓN A ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 1, 3, 5, 7, 8 Y 12 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA; DEROGAR LOS ARTÍCULOS 3-A Y 14 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA

A) RESTITUCIÓN DEL REMEDIO EXCLUSIVO, LA MESADA Y LA INDEMNIZACIÓN PROGRESIVA

El CAAPR endosa lo dispuesto en el Art. 19 del Proyecto de la Cámara 3 por entender que le hace justicia a los trabajadores de la empresa privada en el país restituyéndoles los derechos adquiridos previos a la Ley Núm. 4-2017.

La Ley Núm. 4-2017 estableció un cambio sustancial en el esquema remedial de la ley. Sin embargo en el propio estatuto estableció que el nuevo régimen remedial aplicaría a los empleados contratados a partir del

26 de enero de 2017. A estos efectos el Art. 4.3 de la Ley Núm. 4 enmendó el Art. 1 de la Ley Núm. 80. Así se dispuso:

Artículo 4.3.-Se enmienda el 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 a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:**
>
> **(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y**
>
> **(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.**
>
> **En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.**

Por lo tanto el efecto del cambio ocurrido fue que la Ley Núm. 4-1976 estableció dos esquemas remediales, uno para los empleados contratados con anterioridad a la ley y otro para los empleados despedidos injustificadamente contratados después de la adopción del estatuto.

Por lo tanto con el cambio ocurrido se creó un esquema hibrido estableciendo una diferencia entre empleados nuevos y los de mayor antigüedad. La ley aunque estableció una compensación fija para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 continuó la compensación escalonada para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Como consecuencia contrario a lo establecido en las leyes de despido injustificados anteriores en Puerto Rico que establecían un remedio uniforme para todos los empleados ahora se creó una estigmatización con relación a los nuevos empleados recibiendo éstos una indemnización inferior. Nos parece irrazonable e injusto el esquema remedial establecido por la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a éstos empleados.

A estos efectos vemos razonable eliminar esta disparidad entre empleados nuevos y de mayor antigüedad y restituir lo dispuesto en el esquema anterior acorde con lo dispuesto en la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005. [21] Dicha ley enmendó los Artículos 1, 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976 estableciendo un esquema tripartita de compensación basado en los años de antigüedad.

Sin embargo el CAAPR aunque favorece eliminar el esquema establecido en la Ley Núm. 4-2017 no obstante entiende que lo más razonable es establecer el remedio exclusivo siguiente:

[21] Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.

1) **Una mesada fija de 3 meses de sueldo y una indemnización progresiva de dos semanas por cada año de servicio para aquéllos empleados que trabajaron de 1 a 15 años.**

2) **Y una mesada de 6 meses de sueldo y una indemnización progresiva de tres semanas por cada año de servicio para aquéllos empleados que trabajaron por más de quince años.**

La propuesta nos parece justa y razonable. El esquema propuesto mantiene la compensación fija dispuesta en la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a los empleados que laboran hasta quince años. Pero se hace justicia y se restituye la indemnización de remedio exclusivo a los empleados de mayor antigüedad que son despedidos a una avanzada edad y posiblemente no puedan reemplearse. Apoyamos esta recomendación en lo expuesto en la exposición de motivos de la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, ante. [22] Adoptamos lo allí expuesto

ya que las circunstancias históricas de hoy no han cambiado en comparación con lo descrito por la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 128-2005, ante.

De otra parte el CAAPR endosa lo expuesto en el último párrafo del referido Art. 19, ante al restituir el estado de derecho en cuanto a la contratación de empleados a término que al patrono renovarle periódicamente sus contratos de empleo se convierten en empleados a

[22] Ibid.

tiempo indeterminado “bona fide” producto de una expectativa de continuidad.

De entrada es pertinente reconocer que aquellos empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, gozan de mayores beneficios de quienes hayan sido entonces contratados luego de la misma. Dicho lo anterior, al tener que evaluar el impacto de los cambios en el ordenamiento relativo a los contratos de nuevos empleados, se deberán tomar como punto de partida la fecha de inicio de la relación obrero patronal, en especial aquellas disposiciones que sean de aplicación prospectiva únicamente.

Como sabemos la contratación en el empleo en Puerto Rico, cuya norma general se establecía en el Artículo 1473 del Código Civil (31 L.P.R.A. §4112), que disponía que “[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo.” Hoy estas normativas están contempladas en los artículos 1381 al 1389 del Código Civil de 2020. Ésta como regla general, establece que los empleados podrán ser contratados a término, entiéndase, con un contrato con fecha de inicio y fin; o, por el contrario, se pueden contratar sin término, entiéndase indefinidamente.

Por otro lado, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico definió entonces el contrato de trabajo como “todo convenio

verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, a realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria, y si no hubiera una estipulación expresa sobre el salario, el patrono vendrá obligado a pagar el que dispone la ley."

Nuestro Tribunal Supremo se ha expresado también sobre los principios del contrato de empleo en la empresa privada. [23] El Tribunal Supremo ha expresado en cuanto a la validez del contrato de empleo conforme a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada lo siguiente:

> " [s]e considerará [bona fide] un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel **que se hace por escrito**, **durante la primera jornada de trabajo**... y **que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado** en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias **o de duración cierta** como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las ordenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija." [24]

Dicho lo anterior, el contrato *bona fide* según las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos constaba de tres requisitos. El primero es que deberá hacerse por escrito. El segundo es que se haya firmado durante el primer turno o jornada del

[23] Whittenburg v. Iglesia Católica, 182 D.P.R. 937 (2011).
[24] López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011).

empleado. Finalmente, el tercero es que se haga constar el propósito de sustituir una ausencia o cubrir una temporada por tareas extraordinarias o de duración cierta. [25]

A estos efectos bajo el ordenamiento legal previo a la Ley Núm. 4-2017 el Tribunal Supremo resolvió que un contrato *bona fide* requiere que el patrono derrote la presunción de que el empleado fue contratado a tiempo indeterminado. Así el Tribunal Supremo concluyó que era el patrono quién debía derrotar la presunción de que es un contrato a tiempo indeterminado.

Conforme lo anterior, ha resuelto el Tribunal Supremo que:

> "En nuestro ordenamiento legal un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111 ("Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo"). La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y éste. Así, cuando el obrero es contratado para rendir sus servicios por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80, supra, le proveerá ciertas protecciones contra el despido injustificado. Por otro lado, cuando el trabajador sólo ha sido contratado de forma bona fide por tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Art. 1476 del Código Civil (31 L.P.R.A. sec. 4114) será la protección principal surtida al empleado contra una destitución sin justa causa, siempre y cuando las labores del empleado requieran destrezas manuales. Véanse: Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518-519 (1998); Camacho Arroyo v. E.L.A., 131 D.P.R. 718, 728-731 (1992). Cuando las labores del empleado no requieran destrezas manuales

[25] Opinión Núm. 91-5 de 8 de noviembre de 1991.

> y el contrato de empleo temporero sea uno bona fide -según dicho término es definido por la Ley Núm. 80, supra- los tribunales deberán interpretar el contrato laboral a la luz de los principios generales del Derecho de obligaciones y contratos y nuestra legislación protectora del trabajo. " [26]

De lo antes expuesto se desprende que las decisiones normativas del Tribunal Supremo han procurado desalentar la práctica de llevar a cabo contratos a tiempo determinado con el propósito de evadir la responsabilidad que adjudicaba la Ley Núm. 80-1976. Nuestra jurisprudencia ha visto con cautela el uso de contratos de empleo por tiempo definido, precisamente por su posible uso como subterfugio para esquivar las obligaciones de la legislación laboral. Por lo tanto, hasta entonces, el contrato a tiempo determinado era permitido únicamente como una excepción a la regla general prevaleciente entonces de que todo contrato de empleo era a tiempo indefinido.

Resumiendo la jurisprudencia y el ordenamiento legal en Puerto Rico antes de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 establecía que la Ley Núm. 80-1976 proveía ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por término cierto a pesar de que dicha ley sólo era de aplicación a empleados contratados por término indefinido. En esencia, estas protecciones consistían en: (1) la instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del

[26] R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111.

contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80, supra, a no ser que se trate de un contrato por término cierto bona fide; y (2) la definición pormenorizada de lo que constituye un contrato bona fide por término cierto o para un proyecto u obra específica. [27]

No obstante las protecciones provista por la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia en el 2017, la Asamblea Legislativa apoyada por la política pública basada en la necesidad de crear empleos, aprobó varias enmiendas a la legislación laboral hasta entonces para dar un paso hacia la libertad de contratación entre los patronos y los empleados sin medidas protectoras que cobijaran al segundo. En ese entonces se enmendó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, para añadir un Artículo 14 en el cual se incluyó el inciso (d) que define el contrato de empleo por termino como **"**un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido.

[27] López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011) p. 18.

Además se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. También, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término." [28]

Es indudable que el nuevo ordenamiento legal de la Ley Núm. 4-2017 cambió significativamente el enfoque interpretativo de los contratos a término y la expectativa de continuidad en el empleo. Respecto a la presunción de que el contrato es válido y *bona fide* el Articulo 14 (d) dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80. supra.

El cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o

[28] Ley Núm. 4-2017, Artículo 14 (d).

para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976 ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Por lo tanto esto significa que ahora se ha invertido la presunción. Ahora aquellos empleados que hayan sido contratados a término a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 y en el caso en que un empleado desee llevar una acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976 deberán probar primero que el contrato es inválido al incumplir los requisitos de uno *bona fide*. Además, ahora para determinar que son empleados a tiempo indeterminado o adquirido una expectativa de continuidad deberán demostrar que ha habido tres años de renovaciones de contrato para probar una causa de acción de despido injustificado.

Por todo lo anteriormente expuesto es nuestra posición que se debe restituir el estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. Al igual que expusimos con relación al esquema remedial es necesario equiparar a los empleados contratados con posterioridad a la Ley Núm. 4-2017 con relación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

B) CAAPR ENDOSA LOS CAMBIOS AL ART. 3 Y LA ELIMINACIÓN DEL ART 3 A DE LA LEY NÚM. 80 ACORDE CON LO DISPUESTO EN EL ART. 20 Y 21 DEL P. DE LA C. 3

La Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada, requiere que los patronos tengan "justa causa" para despedir a un empleado que haya sido

catalogado como un empleado a tiempo indeterminado. Por ende, las disposiciones de esta ley no les aplican a los empleados que sean temporeros, que estén en periodo probatorio, que sean contratistas independientes y tampoco les aplican a los empleados del gobierno.

La ley prevé razones para el despido justificado, mediante una lista de razones por las cuales se justificaría el despido de un empleado, ya sea por conducta del empleado o por razones del patrono.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además establece tres justificaciones atribuibles al empleado y tres atribuibles a razones del negocio. Así el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone:

> "Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:
>
> a. Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
> b. Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo." [29]

[29] 29 L.P.R.A. § 185b

De entrada el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 nos define la justa causa como aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, nos indica que se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. O sea que afecte el orden, la disciplina, imagen o eficiencia de la empresa entre otras. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Tribunal Supremo ha indicado que pueden haber otras lo importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa. [30]

La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones del estatuto en el Art 14 que a nuestro juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador. Véamos.

En primer lugar aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma fue impactada por la definición de "patrón de conducta" en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [31] Este define el término "conducta impropia" como

[30] Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536 (1979); Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 2001.
[31] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.

una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. También define "conducta desordenada" como una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. [32]

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que ahora el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [33]

La segunda instancia dispuesto en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Ahora se añadió que el patrono podría

[32] Id.
[33] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.

despedir si el empleado incurre una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

De otra parte aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactan a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976 [34] relativos a empresas que tienen varias sucursales u oficinas y el orden de retención. Los cambios son los siguientes:

1) Ahora la Ley Núm. 4-2017 flexibilizó los criterios de despidos o retención en el empleo por razones económicas (Art. 2 (d), (e) y (f) Ley Núm. 80-1976). Aunque se mantuvo la regla general que en casos de despidos por razones económicas el criterios será la antigüedad en el empleo. Antes la Ley Núm. 80-1976 disponía un criterio más riguroso en cuanto a la excepción e indicaba que el patrono "en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad". Ahora los patronos tienen más discreción para despedir o reemplear empleados por razones económicas si existe una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad,

[34] Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados. [35] Por tal razón ahora se han liberalizado los criterios para despedir cuando el patrono pueda demostrar que competitividad o productividad del establecimiento. [36]

2) Ahora se modificó el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitarán a donde trabajan los empleados despedidos. [37]

3) Ahora se añadió el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 en las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplearlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era que regularmente los empleados no se

[35] Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).
[36] Id.
[37] Art. 2 (d) Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b).

trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción. [38] Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. [39]

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo ha impactado las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, [40] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades

[38] Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).
[39] Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.
[40] Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

Por todo lo antes expuesto el CAAPR endosa las enmiendas introducidas en los Arts. 20 y 21 del P. de la C. 3, que enmiendan el Arts. 3 de la Ley Núm. 80-1976, ante y elimina el Art. 3 A.

C) CAAPR ENDOSA LOS CAMBIOS AL ART. 5 DE LA LEY NÚM. 80 RELATIVAS A LA MODALIDAD DEL DESPIDO CONSTRUCTIVO O TÁCITO

El CAAPR endosa los cambios que propone el Art. 22 del P. de la C. 3 a los efectos de restituir los criterios y principios de la doctrina de despido tácito en Puerto Rico. Nos parece que los cambios propuestos son consistente con el ordenamiento jurídico antes de la Ley Núm. 4-2017 y los precedentes interpretativos de nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Hemos dicho antes que el despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono. No obstante en nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o discriminatorio. [41] El despido se ha definido como "una ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores." [42]

[41] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364.
[42] Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., supra.

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. [43] No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

1) Antecedentes del Despido Constructivo o Tácito

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical [44]. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa [45]. La doctrina fue adoptada para hacer ilegal que un patrono hostigara a un miembro de una unión a los efectos de hacerlo renunciar creando unas condiciones de trabajo terribles. Se entendía que estas acciones eran tan ilegales como las realizadas por el patrono que directamente despedía a un empleado por su activismo sindical [46]. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [47]. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en

[43] Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.
[44] Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10thCir), 423 U.S. 825 (1975)
[45] Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).
[46] Finnegan Sheila, Comments Constructive Discharge under Title VII and the ADEA, 53 U. Chicago Law Review, 561-567 (1986)
[47] Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., "Constructive Discharge:The missaplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies", 71 Notredame Law Review,(1995)

el Common Law, en la que se define como "la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar [48]." Dicha doctrina establece que se entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido [49].

2) Desarrollo Estatutario y Jurisprudencial en Puerto Rico

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e), donde se establece que: "[s]e entenderá por despido... la renuncia del empleado motivada por

[48] Corpus Juris Secundum, 30, §52.
[49] En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.

actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar…" [50] Este concepto existía desde la antigua Ley Núm. 50 del 20 de abril de 1949, supra derogada y sustituida por la Ley Núm. 80, ante. Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo [51]. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente. En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha interpretado que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. La jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal relativa a esta doctrina nos señala claramente los elementos necesarios

[50] 29 L.P.R.A. § 185(e)

[51] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado 1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

para que se configure una causa acción de despido constructivo del empleo.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". [52] Se considera que hubo un "despido constructivo", cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. [53] Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". [54] Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana

[52] Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(e).
[53] Figueroa Rivera v.El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).
[54] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, 180 DPR 894, 909 (2011).

estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. De otra parte las gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. [55] En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. [56]

A tales efectos nuestro más alto Tribunal señaló recientemente en el caso de *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo* lo siguiente:

"El ambiente en el empleo debe tornarse intolerable a tal nivel que la única alternativa razonable para el empleado afectado sea dimitir. Dicho de otra forma:

[55] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, pág. 713.
[56] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 –729.

> [La] doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. [...] Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros, cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aqu[e]llas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, págs. 101-102." [57]

Indicó también el Honorable Tribunal Supremo en *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo,* que "la intensidad y el alcance de la conducta patronal en controversia se examinarán desde una óptica objetiva y no desde la perspectiva del empleado promovente. Es decir, se evaluará "si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono". [58]

De otra parte, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente".[59]Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. [60] Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, supra, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el

[57] León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21
[58] Id.
[59] Íd, pág. 729.
[60] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967)

patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. [61] Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". [62] Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". [63]

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. Además, ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra. Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aquellas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, ***que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo***. [64]

3) Cambios introducidos por la Ley de Trasformación y Flexibilidad Laboral

La Ley Núm. 4-2017 dejó igual el primer párrafo del Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976, pero añade dos párrafos para explicar el significado de actuaciones del patrono que induzcan "a renunciar al empleado porque el

[61] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra.
[62] Íd.,pág. 912.
[63] Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra, pág. 912.
[64] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967).

patrono imponga o intente imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. La Ley Núm. 4-2017 establece ahora que hay que probar que los actos "[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo." [65] A estos efectos se incorporó la doctrina resuelta en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. [66]

Expone el Art. 5 de la Ley Núm. 80 ahora también que "no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa" [67].

Finalmente dispone ahora el Art. 5 de la Ley Núm. 80 que "cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial". [68] Incluso, se aclara a la vez que "[l]a mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos

[65] Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976.
[66] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, supra. y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., supra.
[67] Ley Núm. 4-2017, art. 4.7
[68] Id.

concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado". [69] De ello se desprende el peso que se le impone al empleado para prevalecer cuando renuncia a su empleo y luego reclama que su despido fue injustificado.[70]

En resumen las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4 del 2017 incorporan un lenguaje restrictivo y a nuestro juicio, demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción. El lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito. Además el nuevo texto utilizado establece de manera clara que: "No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa". [71] Sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de "magnitud sustancial" y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que…"se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar

[69] Id.
[70] Id.; García García Emmalind, EL Legado e Implicaciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 86 Rev. Jur. UIA (2018), págs. 1148-1149
[71] Id.

o perjudicar su condición de empleado. Por tal razón sugerimos que se enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4-2017, ante a los efectos de incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad.

D) CAAPR ENDOSA EL ART. 23 DEL P. DE LA C. 3 QUE ENMIENDA EL ART. 7 DE LA LEY NÚM. 80 RESTITUYENDO LA COMPENSACIÓN ESPECIAL Y EL NO DESCUENTO DE LA MISMA

El CAAPR endosa la eliminación que estableció la Ley Núm. 4-2017 que permitía descontar las cantidades que recibía el trabajador por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se podía transar y descontar de la mesada. [72] A nuestro juicio dicho cambio es contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017.

De otra parte la Ley Número 4-2017 eliminó también la cuantía recibida como compensación especial producto de liquidación o cierre de negocio (severance), que antes no afectaba la mesada, en los casos de los despidos por los incisos (d), (e) y (f). [73] Esta compensación especial había sido concedida al trabajador por virtud de la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, [74] que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976, a los efectos de considerar como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias

[72] Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.
[73] Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.
[74] Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976.

con sus empleados. Además, dicha ley estableció que toda compensación a un obrero despedido por determinadas razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

Por lo tanto no solo se eliminó el derecho a la compensación especial ("severance") sino que la Ley Núm. 4-2017 permitió que las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio, se puedan descontar de la mesada. Esto es contrario a lo resuelto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. [75]

Por tal razón apoyamos también lo dispuesto en el Artículo 23 del P. de la C. 3 que enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que en los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados.

También endosamos que esas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva,

[75] Véase Vélez Cortes v. Baxter, 179 DPR 455 (2010). Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).

dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 19 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

E) CAAPR ENDOSA A LOS CAMBIOS PROPUESTOS EN EL ART. 24 DEL P. DE LA C. 3 AL ART. 8 DE LA LEY NÚM. 80 SOBRE LA "PERIODO PROBATORIO"

El CAAPR endosa también lo recogido en el Artículo 24 del P. de la C. 3 que enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80-1976 relacionado al contrato probatorio de trabajo. Nos parece que es razonable tanto para el patrono como para el empleado un periodo de tres (3) meses para todos los empleados y seis (6) meses a los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del Trabajo 8 y Recursos Humanos.

Es indudable que el contrato probatorio se refiere a un acuerdo entre patrono y el empleado por un tiempo definido en el cual el empleado se pone a prueba con el fin de demostrar que tenía la experiencia, conocimiento y destrezas necesarias para ocupar el puesto. A través de este contrato probatorio, el patrono puede corroborar si el empleado reúne o no los requisitos necesarios para la realización eficiente del puesto. Por lo tanto la enmienda propuesta persigue restituir el estado de derecho anterior a la Ley Núm. 4-2017

En adición, no nos parece justo que el empleado quede completamente desprotegido durante la vigencia de un periodo probatorio

tan extenso de 9 meses como ha sido luego de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. No existe tampoco constancia objetiva de que el cambio al periodo probatorio incorporado por la Ley Núm. 4-2017 redundara en un aumento de la productividad y/o constituyan ser un beneficio para los trabajadores.

F) EL CAAPR ENDOSA EL CAMBIO AL PRERIODO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS RECLAMACIONES DE DESPIDO INJUSTIFICADO ACORDE CON LO DISPUESTO EN ART. 25 DEL P. DE LA C. 3

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, para que lea como sigue:

> **"Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor".** [76]

La reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017. A estos efectos véase lo dispuesto también en el Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 que dispone:

Artículo 2.18.-Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán

[76] Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80.

el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable. [77]

Lo determinante es que el plazo se reduce y empieza a correr desde un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Así que lo determinante es la fecha en que el trabajador fue despedido. Aunque no ha habido un caso resuelto por nuestro más alto tribunal ya ha sido reconocido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. [78]

Le Ley Núm. 4-2017 aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. No obstante hacemos la salvedad que contrario a lo que dispone la ley la realidad que un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido luego del 26 de enero de 2017 tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal anteriormente. Por lo tanto es irrelevante si es un empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despiden luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 será aplicable el plazo de un año.

Nos parece que el plazo de un año es uno muy corto por lo tanto el mismo debe restituirse al plazo trienal anterior.

[77] Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017.
[78] Consulta del Secretario DTRH Núm. 15832 de 23 de julio de 2018; Guías del DTRH, p. 152 -153.

G) EL CAAPR ENDOSA ARTÍCULO 26 DEL P DEL C 3 QUE DEROGA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA.

Como indicamos antes en esta ponencia el CAAPR endosa los otros cambios propuestos en el proyecto con relación a la eliminación al Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976. Como indicamos la Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios sustantivos en el estatuto que a nuestro juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador.

El CAAPR endosa la derogación de los criterios y elementos añadidos por la Ley Núm. 4-2017 a lo expuesto en el Art. 2 inciso a y b de la Ley Núm. 80. Como indicamos antes aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma si fue impactada a través de las definiciones establecidas en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [79] que define el término "conducta impropia" como "una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas." También el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976 define "conducta desordenada" como "una infracción que constituye

[79] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.

conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo." [80]

De otra parte hubo cambios en la segunda instancia. A estos efectos la segunda razón de justa causa dispuesto en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre en una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [81]

H) ENDOSO DEL CAAPR A ENMENDAR EL ARTÍCULO 3 DE LA LEY NÚM. 100 DE 30 DE JUNIO DE 1959, SEGÚN ENMENDADA, A

[80] Id.
[81] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.

LOS FINES DE RESTABLECER Y AMPLIAR LOS DERECHOS DE LA CLASE TRABAJADORA EN PUERTO RICO

El CAAPR endosa totalmente lo expuesto en el Art. 27 del P del C 3 restituyendo la presunción de discrimen provista previo a la Ley Núm. 4-2017 en el Art 3 de La Ley Núm. 100.

La enmienda propuesta establece la presunción de discrimen en el empleo y hacen justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [82]

I) CAAPR PROPONE SE RESTABLEZCA LA PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

> "**El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado**…" [83]

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querella por un trabajador el mismo era injustificado. [84] Es importante matizar que la predecesora Ley Núm. 50 de 1949 sobre despido injustificados nada disponía sobre la presunción de

[82] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).
[83] Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.
[84] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR414 (2013).

despido injustificado. [85] Luego la Ley Núm. 80 originalmente tenía un texto sobre la presunción de despido injustificado en el Art. 1 de la ley. Esta expresaba lo siguiente:

"Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título". [86]

Posteriormente la ley se enmendó y se incorporó la presunción en su Art. 11 que rezaba de la manera siguiente:

> **"En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado".**

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido

[85] Ley Núm. 50 de 1949.
[86] Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 Id. § 185a.

injustificados fueron *Zapata Berríos v. JF Montalvo*, [87] ; *Jusino v. Walgreens*, [88]; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*; [89] y *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.* [90]

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

> **"En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio".** [91]

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. [92] Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la decisión del

[87] Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.
[88] Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).
[89] Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).
[90] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).
[91] Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[92] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.

caso *Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc*. supra. [93] En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

> **"[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Articulo 8(a) de la Ley 80 . . . [94] .**

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **"La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia"**.

[93] Id. Nota al calce 83.
[94] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.

Ahora el trabajador tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

1) **Ser empleado del negocio, industria o cualquier sitio de empleo**; (Patronos privados) [95]
2) **Que trabaje mediante remuneración**; [96]

   -Excluye a los que trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro

3) **Que trabaje a tiempo indeterminado**; [97]
4) **Que haya sido despedido sin que medie justa causa conforme a lo dispuesto por la Ley**. [98]

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. La presunción fue eliminada y debe restituirse ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

[95] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 y 2.2 Ley 4-1917.
[96] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 Ley 4-1917.
[97] Art. 1 Ley Núm. 80-1976.
[98] Art. 2 Ley Núm. 80.

III. CONCLUSIÓN

Es la posición del CAAPR que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

En esta ponencia hemos documentado que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por todo los antes expuesto recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4-2017 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de marzo de 2021.

Cordialmente,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

MEMORIAL SUPLEMENTARIO Y EXPLICATIVO

DEL COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE PROYECTO DE LA CAMARA NÚM. 3, APROBADO EL 1 DE MAYO DE 2021

ASUNTO:

Para enmendar los Artículos 2.3 y 2.12, derogar el Artículo 2.13, enmendar los Artículos 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 8, 10, 11, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, así como los incisos (a), (d) y (k) del Artículo 6 y el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 y 12, así como derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

I. INTRODUCCIÓN:

Recientemente comparecimos a la Cámara de Representantes de Puerto Rico para presentar la Ponencia del P. de la C. Núm. 3 que en principios proponía derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Indicamos en dicha ponencia que estábamos de acuerdo con la derogación de la Ley Núm. 4 de Reforma Laboral y realizamos unas sugerencias para que permanecieran algunas circunstancias específicas de la ley que beneficiaron a la clase trabajadora.

A estos efectos comparecimos a las vistas públicas ante el Senado de Puerto Rico y la Cámara de Representantes a exponer personalmente nuestra posición sobre los proyectos presentados sobre la derogación de la Ley Núm. 4-2017. En nuestra última comparecencia el día 18 de mayo de 2021 se nos solicitó evaluáramos el P. C. Núm. 3 para armonizarlos a los demás proyectos presentados ante la Asamblea Legislativa. En cumplimiento a lo solicitado por este Augusto Cuerpo en nuestra evaluación nos hemos percatado que el proyecto ha sufrido varias enmiendas, razón por la cual sometemos ante su consideración esta ponencia suplementaria del CAAPR.

Comenzamos reafirmando que el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico desde su fundación el 27 de junio de 1840 ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. Es la posición del Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló sin oportunidad de una discusión objetiva y balanceada. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4 de 2017 establecía que había que hacer la Reforma Laboral del 2017 para activar nuestra economía y fomentar la creación de empleos. La exposición de motivos expone así "Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y

ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas". [1] **Sin embargo no existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma Laboral del 2017.**

Aclaramos nuevamente que hay que diferenciar entre el crecimiento económico y el desarrollo económico. El crecimiento económico se le conoce como el crecimiento anual que tiene la economía de un año al otro sin ninguna otra variable, en cambio en el desarrollo económico, se utilizan varios índices para medir el bienestar de un pueblo. Se mide, por ejemplo, la calidad de vida, la salud, la expectativa de vida y, obviamente, los ingresos de la población; mientras que la medida del crecimiento económico se limita a cuánto aumenta el capital comparado con años anteriores, sin importar el beneficio social que se obtenga como pueblo. El desarrollo económico en nuestro país tiene que ir de la mano, con mejorar las condiciones de vida de los trabajadores el sistema económico es un sistema y por tanto tiene que ser justamente balanceado recordemos que el motor del sistema económico son los trabajadores. Siempre existirá quienes establezcan que no debe existir legislación laboral y que el patrono pueda despedir a los trabajadores con una mala razón, buena razón o ninguna razón.

II. COMENTAROS ESPECÍFICOS EN CUANTO AL P.C. 3 APROBADO EL 1 DE MAYO DE 2021 EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

1) APLICABILIDAD DE LOS ARTS. 1.1 Y 1.2 DE LA LEY NÚM. 4-2017.

[1] Exposición de Motivo Ley Núm. 4 de enero de 2017.

El PC Núm. 3 no propone derogación o enmienda a lo dispuesto en los arts. 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017. No obstante el CAAPR propone la derogación de los Arts. 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017 que permanecen en el proyecto de ley según aprobado. La razón principal es que se desvirtúa el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos. Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. Hasta la creación de la Ley Núm. 4-2017 nuestro estado de derecho había establecido una uniformidad y estabilidad entre los derechos de los trabajadores y los patronos. Por consiguiente se estableció un equilibrio protegiendo a la parte más indefensa el lugar de empleo.

De esta manera nuestro ordenamiento legal fue alejándose del *employment at will* establecido en Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece "que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción recurso judicial contra su ex patrono. *Roberts v. USO, 145 DPR 58 (1998); Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc., 135 D.P.R. 500, 505-506 (1994)*. Sin embargo, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada. *29 L.P.R.A. Sec. 185 a et seq.* [2]

Sin embargo, en el año 2017 la Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. [3] Según la Exposición de

[2] Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada. *29 L.P.R.A. Sec. 185 a et Seq.*

[3] *29 L.P.R.A. 121 et seq.*

Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico. *Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.* Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

A estos efectos la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, en su Artículo 1. 2, señala lo siguiente:

"Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto en los Artículos de ésta. (Énfasis suplido)

Una lectura desapasionada del texto refleja que fue la intención del legislador disponer que aquellos empleados que disfrutaran a la fecha de vigencia de la referida Ley Núm. 4-2017 de beneficios superiores, no perdieran los mismos. Así se desprende de lo señalado por el Hon. Honorable Ángel R. Pena Ramírez durante la discusión en la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Proyecto de Ley que desemboca en la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De una lectura de la página 108 del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes de Puerto Rico surge con total claridad que la intención legislativa de la Ley 4-2017 fue que las

enmiendas propuestas a la legislación laboral vigente a la fecha de su aprobación el 26 de enero de dicho año, fueran prospectivas. Fue también la intención de la Ley que los derechos y beneficios de los empleados contratados con anterioridad a su vigencia no fueran afectados. En dicho proceso el representante Peña Ramírez, en su condición de Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, dejó establecido en el debate legislativo lo siguiente:

> "Esta medida, señor presidente y compañeros, es una de creación de empleo. Es una que permite ese respiro a ese inversionista para que venga aquí y vea a Puerto Rico como un lugar de inversión, de creación de empleo, de negocio para que así nuevos empleos puedan ser creados y nueva gente pueda estar accesando a lo que es su primer u otros empleados. **Esos ajustes que habla la medida, son todos prospectivos, aquí se garantizan lo que conocemos como un grandfather clause, lo que establece los derechos adquiridos para los empleados existentes. Por tanto, las modificaciones que hacemos para flexibilizar esa relación de trabajo y contractual se hacen prospectivas** para garantizar que se creen nuevos empleos, que son empleos que ahora mismo no tenemos...". Diario de Sesiones del 14 de enero de 2017 Núm. 6, págs. 108. (Énfasis suplido).

No obstante a pesar del claro mensaje del contenido de la Ley Núm. 4-2017 y de la intención legislativa que le acompaña, la misma ha creado una serie de controversias e interpretaciones contradictorias. Por un lado el reclamo de algunos patronos en situaciones en que existe o no existe un Convenio Colectivo, de pretender que la Unión o el empleado en su carácter personal, ceda en sus derechos adquiridos en beneficio del interés de la empresa y en claro perjuicio de los beneficios de los cuales gozan aquellos empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017; es decir, que renuncien a aquellos beneficios superiores a los que, de aprobarse el cambio propuesto, devengarían a partir de la firma de un nuevo Convenio

Colectivo o la revisión de sus contratos de empleo. De otra parte, los trabajadores planteando que los cambios en la Ley Núm. 4-2017 apliquen prospectivamente.

Por los fundamentos antes expuestos es que recomendamos se deroguen totalmente los artículos 1.1 y 1.2.

2) POSICIÓN DEL CAAPR EN CUANTO A LA PROPOSICIÓN DEL P.C. NÚM. 3 EN SU SECCIÓN 1, 2 Y 3 PARA ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 2.3 Y 2.12, DEROGAR EL ARTÍCULO 2.13, ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 2.18 Y 2.21 DE LA LEY 4-2017

El PC Núm. 3 aprobado en la Cámara de Representantes mantiene vigente las definiciones de los contratos de empleo. Entendemos que la Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones en el contrato de empleo. En primer término, destacamos que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos. *Véase Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006)* El Art. 2.1, ante define entonces en contrato de empleo de la manera siguiente:

> "El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado "patrono", contrata a una persona natural, llamado "empleado" para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122.

También el Art. 2.1, ante de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

> "..El término "patrono" cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario."

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm. 4- 2017, que dispone "podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público". Art. 2.8 de la Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. Sec. 122 g.

Con posterioridad a estos cambios antes mencionados no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante, las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al "contrato de empleo". Por lo tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico. *Véase Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 16-17.*

De lo antes expuesto se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral en Puerto Rico en contra de los trabajadores. *Véase, Guías para la*

Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos tenemos que el Artículo 2.8 de la Ley Número 4 del 2017 dispone que por voluntad de "[l]as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público." Véase, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122g. De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Número 4 del 2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción, lo expuesto en el Art. 2.1, de la Ley Núm. 4-2017, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico siempre había determinado que el contrato de empleo **era uno de adhesión**. Así en *Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009)* el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el tribunal que el mismo se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo, regular el

contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado. *Orsini García v. Secretario, supra.*

En resumen, lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 reglamentando el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los conflictos laborales. Por lo tanto las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al efecto que las mismas disponen que si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. *Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14; Hoy Art. 19 Código Civil 2020. Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 es incompatible con los precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil. Véase *Constructora Bauzá v. García López, 129 DPR 579 (1999); Véase también In re Rodríguez Mercado, 166 DPR 630 (2005).*

El CAAPR opina que, aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los trabajadores cuando lo acordado es ambiguo.

La política pública laboral de que las decisiones en materia laboral favorecen la interpretación más liberal para los trabajadores. Este principio se conoce como ***in dubio pro operario***. Diversos tratadistas han

escrito sobre el principio rector del derecho laboral y han definido como una directiva dirigida al juez para el caso de existir una duda en la interpretación de una norma. Significa que si una norma resulta ambigua, es decir que no es clara y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.[4]

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado este principio. El Tribunal Supremo este ha manifestado la importancia del derecho del trabajo y como se debe interpretar la legislación a favor del trabajador porque es la parte más débil en el proceso. El Tribunal ha resuelto **Todas las leyes laborales, en virtud de su propósito eminentemente social y reparador, deben interpretarse liberalmente para lograr su propósito, de manera tal que toda duda se resuelva a favor del obrero.**[5]

A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado que "...en ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general de las obligaciones y los contratos". Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006).*

De otra parte, el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. Esta dispone en su definición la expresión siguiente "para el beneficio del patrono o una tercera persona" y "cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del

[4] Cfr. Julio A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Depalma, 4º Ed.; Buenos Aires, 2001, p. 109

[5] *Véase Afanador Irizarry v. Roger Electric, supra.; León García v. Restaurante El Tropical, 2001 T.S.P.R. 150 (2001).*

patrono", Véase *Ley Núm. 4-2017, Art. 2.2*. Esta sección a nuestro juicio se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que también se define el Art. 2.3 del Capítulo II. Véase *Ley Núm. 4-2017, Art 2.3*. Como consecuencia el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga relación obrero patronal. Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante, los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados "auxiliares". De acuerdo con la doctrina y los principios la responsabilidad los empresarios deben ser responsables también por los actos de los "auxiliares". De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia. *Barceló Doménech, Javier, Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes, Mc Graw Hill, Madrid, 1995, p. 259, 267-268; Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil*

Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente, nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción de carácter *incontrovertible.* El CAAPR está de acuerdo en los criterios dispuestos en la Sección 1 del P.C. Núm. 3 y el Art. 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, no obstante la presunción debe ser una "iuris tantum" o controvertible.

De otra parte el CAAPR endosa lo dispuesto en la Sección 2 del P. C. Núm. 3 que enmienda el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017, ante.

Nuestro ordenamiento jurídico se favorece como regla general la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es de restituirse el principio de interpretación liberal de las leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal a estos efectos en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4. Véase, *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937 (2011); Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418 (2006) Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., 151 DPR 754 (2000).*

De otra parte el PC Núm. 3 mantiene vigente el artículo 2.10 sobre el consentimiento en el contrato de trabajo. El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la

buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.

Por lo tanto hemos expresado reiteradamente que el cumplimiento de los contratos debe ser de acuerdo al Código Civil de Puerto Rico, es decir de acuerdo a la moral, la ley y el orden público.

3) POSICIÓN DEL CAAPR SOBRE LOS CAMBIOS PROPUESTOS POR EL P. C. NÚM. 3 EN SUS SECCIONES 6, 7, 8, 9, 10 Y 11, PARA ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 4, 8, 10, 11, 14 Y 16 DE LA LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN ENMENDADA LA NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948

El P de la C Núm. 3 aprobado en la Cámara de Representantes el 1 de mayo de 2021, **día internacional de los trabajadores** atenta en contra del mismo principio del día de los trabajadores: la lucha obrera por la jornada de trabajo de ocho (8) horas al día. La Jornada de 10 horas al día es contraria a la gesta de los Mártires de Chicago quienes fueron ejecutados por luchar por una jornada de trabajo para preservar su salud y vida. La jornada de 10 horas al día es contrario a la propia Exposición de Motivos de la Ley Núm 379, ante que indica que las jornadas extensas de trabajo son detrimentales para la salud y seguridad de los trabajadores; La jornada de 10 horas al día es contraria a la Constitución de Puerto Rico.

En el proyecto aprobado **no** derrogaron el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que lee como sigue:

> "Artículo 6.-Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:
>
> (a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados

previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" preservarán los mismos.

(b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas ***con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo.*** Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.

(c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.

(d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a este Artículo podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.

(e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. ***Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana."***

La jornada de trabajo de 10 y 12 horas sin paga extraordinaria es contraria a la celebración del día internacional de los trabajadores y contradictoria a la CONSTITUCION DE PUERTO RICO. La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro

de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional.[6]

[6]Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente:

> La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaria de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."
>
> ..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?
>
> "SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."
>
> .....
>
> Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que "la jornada de trabajo era de ocho (8) horas".

> Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tales circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.[7]

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

> **Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar**.[8]
>
> **El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte**; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se

mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

[7] Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.
[8] *Ibídem.*

destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[9]

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[10] **NOTESE QUE EN EL ENTIRILLADO del PC3 se incluye en la Exposición de Motivos esta sección de la Constitución pero, *por alguna razón*, se omite que *NUNCA SERA MENOR DE UNA VEZ Y MEDIA EL TIPO DE SALARIOS DISPUESTO POR LEY.***

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

Es meritorio reafirmar que antes de la Reforma Laboral de 2017 se había presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día. Ese proyecto fue el Proyecto de la Cámara 3747[11]. Esta pieza legislativa pretendía alterar la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, reconocida constitucionalmente, para cambiar el esquema de la legislación laboral existente. Sobre esa extensión de la jornada de trabajo el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional.[12] En la

[9] *Ibídem.*
[10] Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.
[11] Proyecto de la Cámara de Representantes, P dela C 3747, presentado el 9 de agosto de 2007, por el representante Héctor Ferrer Ríos y Jennifer González Colon. .http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.
[12] Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007.

página 3 de la ponencia el Secretario, establecía que en Puerto Rico constituye un mandato constitucional la jornada diaria de ocho horas, que dicho límite puede ser excedido mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario según dispuesto en la ley.[13]

El Secretario de Justicia enfatizó en su ponencia de este proyecto que la Asamblea Constituyente dejó claro al establecer una jornada máxima de ocho horas, indicando que siempre el patrono tendrá la aspiración de establecer una jornada de trabajo mayor y el obrero por necesidad se inclinará a aceptar la misma. De otra parte, indicó que fue una intención inequívoca de la Asamblea Constituyente limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que permitieran que el obrero trabajara por un período mayor a la jornada máxima de ocho horas sin compensación adicional.[14]

En la página 17 de su ponencia sobre el P.C. 3747, el Secretario de Justicia establece que resulta de dudosa validez constitucional un proyecto de ley que permita una jornada mayor de ocho horas diarias sin compensación adicional. Establece que los constituyentes tenían la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto a los patrones, quienes tenían unas ansias de imponer jornadas de trabajos extensas, y los trabajadores que por necesidad económica se inclinaran aceptar las mismas. Indica que la intención del constituyente fue que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que nunca se pagará a menos de tiempo y medio del salario por hora. Ese proyecto finalmente no fue aprobado, porque contenía grandes vicios de ser inconstitucionalidad.

http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.
[13] *Cfr. Ibídem*, página 3.
[14] *Cfr.* Ponencia Secretario de Justicia, *Ibídem*, página 11.

Concluimos que son inconstitucionales las disposiciones sobre la irrenunciabilidad establecidas en la Ley de Reforma Laboral de 2017 que permiten que las jornadas de trabajo de diez (10) y hasta doce (12) horas al día sin compensación extraordinaria adicional. Estas disposiciones van en contra de la propia Constitucion del país además son contrarias a la exposición de motivos de la ley la cual establece que las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo, quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.

De otra parte el P. C. Núm. 3 mantiene vigente la renuncia de los derechos constitucionales dejando intacto el Artículo 9 que dice asi: **Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta Ley."**

El derecho laboral como lo conocemos hoy es un derecho independiente al derecho civil y a cualquier otra rama del derecho. Este derecho tiene unas características muy únicas en su intención protectora del trabajador. Uno de los principios del derecho laboral es que es irrenunciable, es decir la legislación es el mínimo que el trabajador puede pactar nunca menos. El derecho del trabajo tiene carácter de imperatividad, que es un derecho proteccionista, que es un derecho irrenunciable y que nace con el propósito de garantizar al trabajador las condiciones mínimas a las que puede estar sujeto en la relación obrero patronal. **El constituyente puertorriqueño estableció una norma imperativa en la CONSTITUCION LAS HORAS EXTRAS TIENEN PAGAR MINIMAMENTE A TIEMPO Y MEDIO, PUEDE SER MAS, PERO NUNCA MENOS**.

El principio de irrenunciabilidad tiene su origen en hacer valer la legislación del trabajo para que tenga efectos y que de alguna forma se puedan equiparar las fuerzas del trabajador y el patrono. El principio de la irrenunciabilidad es una de las características y elementos más relevantes del derecho laboral y por lo tanto se diferencia del derecho civil, ámbito en donde la renuncia de derechos puede ser la norma, ya que en el derecho laboral las renuncias son la excepción, si se permite por la ley. Estas normas se reconocen como normas dispositivas o discrecionales y son aquellas que en el propio texto de la ley permiten renunciar a la misma o a ciertas disposiciones de la propia ley.

De la misma forma los derechos laborales que nacen de la voluntad de las partes a través de un contrato de trabajo, y que exceda los derechos mínimos reglamentados en las leyes laborales, pueden ser renunciados o transigidos por el trabajador.

No obstante, contrario a las normas que pueden ser dispositivas se encuentran las normas categóricas que son aquellas normas que imponen los mínimos necesarios que las partes involucradas en la relación obrero patronal estarán vedadas de suprimir con sus propios actos o contratos laborales. Son normas en que el Estado ha regulado el interés colectivo de la sociedad en detrimento del interés particular de la persona. En cambio, las normas de imperatividad relativas serán aquellas que fijan las condiciones mínimas, pero permiten mejorar y aumentar los beneficios a favor del trabajador. El patrono y el obrero tienen capacidad para negociar sobre el mínimo que establece el legislador siempre que tal pacto no sea contra la moral y el orden público. En las leyes que establecen disposiciones de carácter mínimo no es necesario que el texto indique que es irrenunciable debido a que el propósito de legislador es señalar con anticipación el límite inferior que puede recibir el trabajador, por lo tanto,

cualquier pacto en contrario sería nulo, por ir contra la política pública laboral.

El P.C. 3 mantiene vigente los ejemplos de personas que están excluidas de la ley de horas extras. Llamamos la atención particularmente al Artículo 13 J de los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera. **Es importante enmendar esta sección para señalar que la Ley Núm. 379 de jornada de trabajo aplica como base mínima de la negociación colectiva, y que no se puede negociar menos que los beneficios otorgados por la ley.**

A estos efectos el CAAPR sugiere a que se reestablezca la jornada de trabajo como lo establece la Constitución, particularmente una jornada de trabajo de 8 horas al día y que se declare nulo cualquier contrato que extienda una jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias sin paga extraordinaria.

También el CAAPR sugiere reestablecer el pago doble a las horas trabajadas en durante todas las horas extras es decir en exceso de 8 horas de trabajo al día, en exceso de 40 horas a la semana, el periodo de tomar alimento y cuando se trabaja el día de descanso (séptimo día de trabajo) tomando en cuenta que la semana de trabajo se compone de 7 periodos consecutivos de 24 horas.

Sin embargo, llamamos la atención que pudiera el legislador como política pública de desarrollo económico hacer una diferenciación en la paga de horas extras a las pequeñas y medianas empresas que nunca sea menor de una vez y medio el salario por hora señalado por ley.

4) POSICIÓN DEL CAAPR SOBRE LOS CAMBIOS PROPUESTOS POR EL P.C. NÚM. 3 A LEY NÚM 180 DE 1998

El CAAPR endosa también las Secciones 15 y 16 del P. de la C. Núm. 3 que pretende enmendar los Artículos 5 y 6 de la Ley 180-1998, particularmente sobre las tasas de acumulación de la licencia de vacaciones y enfermedad. Este proyecto reestablece los días de vacaciones a 15 días al año que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. EL CAAPR está de acuerdo con reestablecer estos beneficios s la clase trabajadora. El CAAPR apoya también el Artículo 16 del proyecto pretende enmendar el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, particularmente en cuanto término prescriptivo que tiene el trabajador para reclamar sus derechos antes los foros correspondientes. El proyecto pretende que el trabajador tenga un término de 3 años para que pueda reclamar sus salarios, entendemos que el termino de 3 años es razonable para realizar esas reclamaciones.

El CAAPR endosa la Sección 19 del proyecto que pretende enmendar el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 13 1969. No obstante, llamamos la atención al legislador que se está citando la ley anterior y establece fechas de 2006, 2007 y 2008. A estos efectos con la ley anterior al 2017, los empleados de empresa de más de 15 tenían derecho al bono de $600.00 en cambio los empleados de empresa con menos de 15 empleados tenían un bono de $300.00.

No obstante llamamos la atencion a que el P.C. 3 mantiene vigente Artículo 8 de la Ley Núm 180 de 1998 en referencia a personas excluidas de la Ley.-

(a) ...

(c) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono."

Es importante enmendar esta sección para señalar que la Ley Núm. 180 **aplica como base mínima de la negociación colectiva, y que no se puede negociar menos que los beneficios otorgados por la ley.**

5) CAAPR ENDOSA LOS CAMBIOS PROPUESTOS POR EL P.C. NÚM. 3 A LOS ARTÍCULOS 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 Y 12, ASÍ COMO DEROGAR LOS ARTÍCULOS 3-A Y 14 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO

A) CAAPR ENDOSA LO EXPUESTO EN LA SECCIÓN 20 DEL P.C. NÚM. 3 QUE ESTABLECE LA RESTITUCIÓN DEL REMEDIO EXCLUSIVO, LA MESADA Y LA INDEMNIZACIÓN PROGRESIVA ACORDE CON LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA

El CAAPR endosa lo dispuesto en la Sección 20 del P de la C Núm. 3 por entender que le hace justicia a los trabajadores de la empresa privada en el país restituyéndoles los derechos adquiridos previos a la Ley Núm. 4-2017. Nos parece razonable el esquema bi partita remedial. A estos efectos fue el CAAPR quien recomendó dicho lenguaje en la comparecencia a vista pública.

La propuesta nos parece justa y razonable. El esquema propuesto mantiene la compensación fija dispuesta en la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a los empleados que laboran hasta quince años. Pero se hace justicia y se restituye la indemnización de remedio exclusivo a los empleados de mayor antigüedad que son despedidos a una avanzada edad y posiblemente no puedan reemplearse. Apoyamos esta recomendación en lo expuesto en la exposición de motivos de la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, ante.

[15] Adoptamos lo allí expuesto ya que las circunstancias históricas de hoy no han cambiado en comparación con lo descrito por la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 128-2005, ante.

La Ley Núm. 4-1976 estableció dos esquemas remediales, uno para los empleados contratados con anterioridad a la ley y otro para los empleados despedidos injustificadamente contratados después de la adopción del estatuto.

Por lo tanto con el cambio ocurrido se creó un esquema hibrido estableciendo una diferencia entre empleados nuevos y los de mayor antigüedad. La ley aunque estableció una compensación fija para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 continuó la compensación escalonada para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Como consecuencia contrario a lo establecido en las leyes de despido injustificados anteriores en Puerto Rico que establecían un remedio uniforme para todos los empleados ahora se creó una estigmatización con relación a los nuevos empleados recibiendo éstos una indemnización inferior. Nos parece irrazonable e injusto el esquema remedial establecido por la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a éstos empleados.

A estos efectos vemos razonable eliminar esta disparidad entre empleados nuevos y de mayor antigüedad y restituir lo dispuesto en el esquema anterior acorde con lo dispuesto en la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005. [16]

B) CAAPR ENDOSA EL P.C. NÚM. 3 SECCIÓN 21 QUE ENMIENDA EL ART. 2 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976 EN CUANTO AL ESTÁNDAR DE JUSTA CAUSA Y DEROGA ART

[15] Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.
[16] Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.

4.14 SOBRE DEFINICIONES DE LA LEY NÚM. 4 DE 2017 Y EL ART. 14 DE LA LEY NÚM. 80 DE 1976

En síntesis el CAAPR endosa totalmente lo propuesto ya que lo propuesto conjuntamente con la derogación del art 4.14 de la Ley Núm. 4 de 2017 y el Art. 14 de la Ley Núm. 80 de 1976 se logra restituir los derechos de los trabajadores eliminados por la Reforma Laboral 2017.

La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones del estatuto en el Art 14 que a nuestro juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador. Véamos.

En primer lugar aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia de justa causa dispuesta en la Ley Núm. 80, ante la misma fue impactada por la definición de "patrón de conducta" en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [17] Este define el término "conducta impropia" como una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. También define "conducta desordenada" como una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. [18]

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que ahora el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es

[17] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.
[18] Id.

una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [19]

La segunda instancia dispuesta en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Ahora se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

De otra parte aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactaron a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976 [20] relativos a empresas que tienen varias sucursales u oficinas y el orden de retención. Los cambios son los siguientes:

1) La Ley Núm. 4-2017 flexibilizó los criterios de despidos o retención en el empleo por razones económicas (Art. 2 (d), (e) y (f) Ley Núm. 80-1976). Aunque se mantuvo la regla general que en casos de despidos por razones económicas el criterios será la antigüedad en el empleo. Antes la Ley Núm. 80-1976 disponía un criterio más riguroso en cuanto a la excepción e indicaba que el patrono "en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad". Ahora los patronos tienen más discreción para despedir o reemplear empleados por razones económicas si existe una diferencia

[19] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[20] Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados. [21] Por tal razón ahora se han liberalizado los criterios para despedir cuando el patrono pueda demostrar que competitividad o productividad del establecimiento. [22]

2) La Ley Núm. 4 de 2017 modificó el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitarán a donde trabajan los empleados despedidos. [23]

3) También la Ley Núm. 4 de 2017 añadió el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 en las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplearlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era que regularmente los empleados no se trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la

[21] Art. 3 Ley NM. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).
[22] Id.
[23] Art. 2 (d) Ley NM. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b).

antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción. [24] Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. [25]

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo impactó las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, [26] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

Por todo lo antes expuesto el CAAPR endosa las enmiendas introducidas en la sección 21 del P de la C 3, que enmiendan el Arts. 3 de la Ley Núm. 80-1976, ante y elimina el Art. 3 A.

C) CAAPR ENDOSA LO EXPUESTO EN LAS SECCIONES 22 Y 23 DEL P.C. NÚM. 3 QUE ENMIENDA EL ART. 3 Y DEROGA EL ART 3 A DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA

Como indicáramos en el acápite anterior el CAAPR endosa totalmente lo propuesto ya que lo incorporado conjuntamente con la derogación del art 4.14 de la Ley Núm. 4 de 2017 y el Art. 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de

[24] Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).
[25] Id.; Ley NM. 4-2017, art. 4.6.
[26] Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

mayo 1976 se logra restituir los derechos de los trabajadores eliminados por la Reforma Laboral 2017. A estos efectos adoptamos por referencia todo lo expuesto anteriormente en cuanto a la derogación del Art. 3 A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo 1976.

Lo propuesto en la Sección 22 restituye los principios reconocidos por nuestro más alto tribunal en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, [27] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

D) CAAPR ENDOSA LO EXPUESTO EN LA SECCIÓN 24 DEL P.C. NÚM. 3 QUE ENMIENDA EL ART 5 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGUN ENMENDADA

El CAAPR endosa los cambios que propone la Sección 24 del P de la C 3 a los efectos de restituir los criterios y principios de la doctrina de despido tácito en Puerto Rico. Nos parece que los cambios propuestos son consistente con el ordenamiento jurídico antes de la Ley Núm. 4-2017 y los precedentes interpretativos de nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico. El despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono. No obstante en nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o discriminatorio. [28] El despido se ha definido como "una ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores." [29]

[27] Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).
[28] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364.
[29] Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., supra.

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. [30] No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

1) Antecedentes del Despido Constructivo o Tácito

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical [31]. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa [32]. La doctrina fue adoptada para hacer ilegal que un patrono hostigara a un miembro de una unión a los efectos de hacerlo renunciar creando unas condiciones de trabajo terribles. Se entendía que estas acciones eran tan ilegales como las realizadas por el patrono que directamente despedía a un empleado por su activismo sindical [33]. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [34]. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en el Common Law, en la que se define como "la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar [35]." Dicha doctrina establece que se

[30] Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.
[31] Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10thCir), 423 U.S. 825 (1975)
[32] Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).
[33] Finnegan Sheila, Comments Constructive Discharge under Title VII and the ADEA, 53 U. Chicago Law Review, 561-567 (1986)
[34] Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., "Constructive Discharge:The missaplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies", 71 Notredame Law Review,(1995)
[35] Corpus Juris Secundum, 30, §52.

entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido [36].

2) Desarrollo Estatutario y Jurisprudencial en Puerto Rico

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e), donde se establece que: "[s]e entenderá por despido... la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar..." [37] Este concepto existía desde la antigua Ley Núm. 50 del 20 de abril de 1949, supra derogada y sustituida por la Ley Núm. 80, ante. Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo [38]. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o

[36] En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.

[37] 29 L.P.R.A. § 185(e)

[38] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado 1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente. En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha interpretado que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. La jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal relativa a esta doctrina nos señala claramente los elementos necesarios para que se configure una causa acción de despido constructivo del empleo.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". [39] Se considera que hubo un "despido constructivo", cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. [40] Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". [41] Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al

[39] Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(e).
[40] Figueroa Rivera v.El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).
[41] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, 180 DPR 894, 909 (2011).

empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. De otra parte las gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. [42] En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. [43]

A tales efectos nuestro más alto Tribunal señaló recientemente en el caso de *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo* lo siguiente:

"El ambiente en el empleo debe tornarse intolerable a tal nivel que la única alternativa razonable para el empleado afectado sea dimitir. Dicho de otra forma:

> **[La] doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. [...] Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros, cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo**

[42] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, pág. 713.
[43] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 –729.

procede en aqu[e]llas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, págs. 101-102." [44]

Ha expresado también el Honorable Tribunal Supremo en *León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo,* que "la intensidad y el alcance de la conducta patronal en controversia se examinarán desde una óptica objetiva y no desde la perspectiva del empleado promovente. Es decir, se evaluará "si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono". [45]

De otra parte, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente".[46]Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. [47] Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, supra, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. [48] Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". [49] Es decir, que "si se logra activar la

[44] León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21
[45] Id.
[46] Íd, pág. 729.
[47] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967)
[48] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra.
[49] Íd.,pág. 912.

presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". [50]

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. Además, ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra. Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aquellas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, ***que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo***. [51]

3) Cambios introducidos por la Ley de Trasformación y Flexibilidad Laboral

La Ley Núm. 4-2017 dejó igual el primer párrafo del Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976, pero añade dos párrafos para explicar el significado de actuaciones del patrono que induzcan "a renunciar al empleado porque el patrono imponga o intente imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. La Ley Núm. 4-2017 establece ahora que hay que probar que los actos "[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo." [52] A estos efectos se incorporó la doctrina resuelta en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. [53]

Expone el Art. 5 de la Ley Núm. 80 ahora también que "no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe

[50] Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra, pág. 912.
[51] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967).
[52] Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976.
[53] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, supra. y
Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., supra.

tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa" [54].

Finalmente dispone ahora el Art. 5 de la Ley Núm. 80 que "cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial". [55] Incluso, se aclara a la vez que "[l]a mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado". [56] De ello se desprende el peso que se le impone al empleado para prevalecer cuando renuncia a su empleo y luego reclama que su despido fue injustificado.[57]

En resumen las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4 del 2017 incorporan un lenguaje restrictivo y a nuestro juicio, demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción. El lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito. Además el nuevo texto utilizado establece de manera clara que: "No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés

[54] Ley Núm. 4-2017, art. 4.7
[55] Id.
[56] Id.
[57] Id.; García García Emmalind, EL Legado e Implicaciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 86 Rev. Jur. UIA (2018), págs. 1148-1149

del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa". [58] Sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de "magnitud sustancial" y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que..."se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado. Por tal razón sugerimos que se enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4-2017, ante a los efectos de incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad.

El CAAPR endosa totalmente el cambio propuesto en la Sección 24 del PC Núm. 3 porque de esta manera se restituye el ordenamiento legal dispuesto antes de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017.

E) CAAPR ENDOSA LA ENMIENDA PROPUESTA EN LA SECCIÓN 25 DEL P.C. NÚM. 3 QUE ENMIENDA EL ART. 7 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976

El CAAPR endosa la eliminación que estableció la Ley Núm. 4-2017 que permitía descontar las cantidades que recibía el trabajador por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se podía transar y descontar de la mesada. [59] A nuestro juicio dicho cambio es contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017.

De otra parte la Ley Número 4-2017 eliminó también la cuantía recibida como compensación especial producto de liquidación o cierre de negocio (severance), que antes no afectaba la mesada, en los casos de los despidos por los incisos (d), (e) y (f). [60] Esta compensación especial había sido concedida al trabajador por virtud de la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, [61] que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-

[58] Id.
[59] Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.
[60] Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.
[61] Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley

1976, a los efectos de considerar como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Además, dicha ley estableció que toda compensación a un obrero despedido por determinadas razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

Por lo tanto no solo se eliminó el derecho a la compensación especial ("severance") sino que la Ley Núm. 4-2017 permitió que las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio, se puedan descontar de la mesada. Esto es contrario a lo resuelto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. [62]

Por tal razón apoyamos también lo dispuesto en la Sección 25 del P de la C 3 que enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que en los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados.

También endosamos que esas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 19 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Núm. 80-1976.

[62] Véase Vélez Cortes v. Baxter, 179 DPR 455 (2010). Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).

F) CAAPR ENDOSA ENMIENDA AL PERIODO PROBATORIO, ART. 8 LEY NÚM. 80-1976 SEGÚN PROPONE LA SECCIÓN 26 DEL P.C. NÚM. 3

El CAAPR está de acuerdo con las enmiendas propuestas mediante el PC 3 a la Ley núm. 80 de 1976 sobre el despido injustificado. Sin embargo, llamamos la atención a la enmienda propuesta al Artículo 8 de la Ley debido a que no está claro en lo que se quiere establecer. De una parte, se establece que todo contrato probatorio de trabajo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio. Sin embargo, más delante se menciona que el periodo probatorio para los empleados exentos es uno automático de tres (3) meses. El resto de los trabajadores y trabajadoras que sean empleados o empleadas, tendrán un periodo probatorio automático de tres (3) meses.

El CAAPR sugiere que el periodo probatorio sea uno que se active de manera automática al comenzar la relación obrero patronal que puede ser o no por escrito entre las partes. Las partes pueden disminuir el periodo probatorio y ese contrato sí debe constar por escrito. Tomando en cuenta lo anterior, y haciendo un justo balance entre los trabajadores y las empresas, el CAAPR entiende que este proyecto tiene disposiciones inconstitucionales por lo que no podríamos apoyar la medida. No obstante lo anterior, si se eliminan dichas disposiciones entendemos que la medida hace un justo balance en la relación obrero patronal.

G) EL CAAPR ENDOSA LA SECCIÓN 27 DEL P DEL C 3 QUE RESTABLECE LA PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

> "**El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado**…" [63]

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querella por un trabajador el mismo era injustificado. [64] Es importante matizar que la predecesora Ley Núm. 50 de 1949 sobre despido injustificados nada disponía sobre la presunción de despido injustificado. [65] Luego la Ley Núm. 80 originalmente tenía un texto sobre la presunción de despido injustificado en el Art. 1 de la ley. Esta expresaba lo siguiente:

"Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título". [66]

Posteriormente la ley se enmendó y se incorporó la presunción en su Art. 11 que rezaba de la manera siguiente:

> **"En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este**

[63] Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.
[64] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR414 (2013).
[65] Ley Núm. 50 de 1949.
[66] Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 Id. § 185a.

título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado".

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido injustificados fueron *Zapata Berríos v. JF Montalvo,* [67] *; Jusino v. Walgreens,* [68]*; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada;* [69] *y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.* [70]

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

"En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio". [71]

[67] Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.
[68] Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).
[69] Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).
[70] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).
[71] Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. [72] Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la decisión del caso *Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc*. supra. [73] En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

> **"[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Articulo 8(a) de la Ley 80. . . [74] .**

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **"La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia"**.

[72] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.
[73] Id. Nota al calce 83.
[74] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.

Ahora el trabajador tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

1) **Ser empleado del negocio, industria o cualquier sitio de empleo**; (Patronos privados) [75]
2) **Que trabaje mediante remuneración**; [76]
   -Excluye a los que trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro
3) **Que trabaje a tiempo indeterminado**; [77]
4) **Que haya sido despedido sin que medie justa causa conforme a lo dispuesto por la Ley**. [78]

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. Por lo tanto el CAAPR endosa totalmente que la presunción eliminada sea restituida ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

H) EL CAAPR ENDOSA EL CAMBIO AL PRERIODO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS RECLAMACIONES DE DESPIDO INJUSTIFICADO ACORDE CON LO DISPUESTO EN LA SECCIÓN 28 DEL P DE LA C 3

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, para que lea como sigue:

> **"Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor". [79]**

[75] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 y 2.2 Ley 4-1917.
[76] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 Ley 4-1917.
[77] Art. 1 Ley Núm. 80-1976.
[78] Art. 2 Ley Núm. 80.
[79] Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80.

La reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017. A estos efectos véase lo dispuesto también en el Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 que dispone:

Artículo 2.18.-Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable. [80]

Lo determinante es que el plazo se redujo y ahora empieza a correr desde un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Así que lo determinante es la fecha en que el trabajador fue despedido. Aunque no ha habido un caso resuelto por nuestro más alto tribunal ya ha sido reconocido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. [81]

Le Ley Núm. 4-2017 aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. No obstante hacemos la salvedad que contrario a lo que dispone la ley la realidad que un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido luego del 26 de enero de 2017 tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal anteriormente. Por lo tanto es irrelevante si es un

[80] Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017.
[81] Consulta del Secretario DTRH Núm. 15832 de 23 de julio de 2018; Guías del DTRH, p. 152 -153.

empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despiden luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 será aplicable el plazo de un año.

Nos parece que el plazo de un año es uno muy corto por lo tanto el CAAPR endosa la restitución del mismo al plazo trienal anterior. Sobre todo esto beneficia a los trabajadores que acuden al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que tienen escasos recursos humanos para atender la gran cantidad de casos que tramitan dándole más tiempo para investigar y representar adecuadamente a los trabajadores en el país.

I) CAAPR ENDOSA LA SECCIÓN 30 DEL P.C. NÚM. 3 QUE ENMIENDA EL ARTÍCULO 3 DE LA LEY NÚM. 100 DE 30 DE JUNIO DE 1959, SEGÚN ENMENDADA, A LOS FINES DE RESTABLECER Y AMPLIAR LOS DERECHOS DE LA CLASE TRABAJADORA EN PUERTO RICO

Por las mismas razones expuesta en el acápite anterior el CAAPR endosa totalmente lo expuesto en la Sección 30 del P del C 3 restituyendo la presunción de discrimen provista previo a la Ley Núm. 4-2017 en el Art. 3 de La Ley Núm. 100.

La enmienda propuesta establece la presunción de discrimen en el empleo y hace justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [82]

III. CONCLUSIÓN

El CAAPR se reitera en lo expuesto en nuestros anteriores memoriales así como en nuestras ponencias durante las vistas públicas

[82] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).

que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

En este escrito hemos documentado que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por todo los antes expuesto esperamos haber cumplido con la solicitud de este Augusto Cuerpo de conciliar los diversos proyectos radicados y recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4-2017 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de mayo de 2021.

Cordialmente,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta del Colegio de
Abogados y Abogadas
de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente de la Comisión de
Derecho Laboral del CAAPR

f/ Félix Bartolomei Rodríguez
Integrante de la Comisión de
Derecho Laboral del CAAPR

PONENCIA

DEL COLEGIO DE ABOGADO Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE PROYECTO DEL SENADO NÚM. 135

I. POSICIÓN DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE PUERTO RICO EN CUANTO AL P. DEL S. 135

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico no endosa el P. del S. 135 por ser prejudicial a las víctimas de hostigamiento sexual en Puerto Rico y ser uno contradictorio con los propósitos y principios de la Ley Núm 17-1988, supra, y la Ley Núm. 104-1955. [1] No obstante en nuestra ponencia proponemos un lenguaje alternativo que a nuestro juicio atiende mejor los intereses involucrados en las reclamaciones de hostigamiento sexual en Puerto Rico.

II. INTRODUCCIÓN

Buenos días, comparece ante esta Honorable Comisión del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) Lcda. Daisy Calcaño López y el Lcdo. Charles Zeno Santiago Presidente de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR para presentar la Ponencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto del Senado 135.

Este proyecto persigue eximir estatutariamente de responsabilidad civil por los daños causados por actos de hostigamiento sexual en el empleo al

[1] Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, 29 LPRA sec. 155 et seq.; Ley Núm. 104 de 1955; 32 L.P.R.A. Sec. 3077.

Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres (3) Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como de los gobiernos municipales.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. El CAAPR tiene permanentemente la Comisión de Derecho Laboral que está compuesta por juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todos sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión del Senado a presentar una ponencia balanceada y justa de lo que entendemos debe regir la legislación laboral y las relaciones laborales en Puerto Rico con el fin de alcanzar el bienestar de todos: trabajadores, patronos, gobierno y comunidad en general.

III. SINOPSIS LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Puerto Rico tiene desde el año 1988 una Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, (Ley Núm. 17). [2] Le Ley Núm 17-1988 establece la política pública en torno al

[2] Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, 29 LPRA sec. 155 et seq.

hostigamiento sexual en el empleo. Así el Artículo 1 de la Ley Núm. 17-1988 establece que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen y constituye una práctica ilegal e indeseable. [3]

La Ley Núm 17-1988 define el término empleado como "toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo." También define el término patrono como "toda persona natural o jurídica [...] que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores." [4]

De otra parte la Ley Núm 17-1988 establece también las modalidades en que se puede configurar el hostigamiento sexual en el empleo. Primero la modalidad de hostigamiento equivalente o quid pro quo; y la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil. [5]

En la modalidad de hostigamiento equivalente o quid pro quo se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar los beneficios tangibles en el empleo. [6] El empleado debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo, fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. [7]

[3] 29 LPRA sec. 155.
[4] 29 LPRA sec. 155a (1) y (2).
[5] Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 DPR 457, 471 (2007).
[6] Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 471.
[7] Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 DPR 117, 132 (1990). Véase, además, S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 156 DPR 651 (2002).

De otra parte la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual hacia una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. [8]

En lo pertinente al enfoque probatorio para establecer un caso prima facie de hostigamiento sexual por ambiente hostil, se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción. Por tanto, el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad de actos. [9] Lo determinante es que ocurran una serie de actos que interfieran con el desempeño sano del empleado en su lugar de trabajo y que crean un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. [10] Los tribunales valorarán las circunstancias, la frecuencia e intensidad de los actos alegados, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. [11]

En lo que al P. del S. 135 se refiere una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual, la Ley Núm. 17-1988, responsabiliza al patrono mediante una sanción por las consecuencias de la conducta ilegal. [12] La responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral que exista entre el hostigador y la víctima. El estatuto distingue entre los actos de hostigamiento

[8] Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 472.
[9] Íd.
[10] Íd.
[11] Íd.
[12] Rosa Maisonet v. ASEM, 192 DPR 368, 382–383 (2015); Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 472.

que comete el patrono, sus supervisores o agentes, y aquellos actos que realizan los empleados y los que no son empleados. [13]

El estándar de responsabilidad del patrono dependerá de quién es la persona hostigadora contra la víctima. Así si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual fueron agentes o supervisores la responsabilidad del patrono será una vicaria independientemente si éste sabía o debía saber sobre la conducta ocurrida. [14] De otra parte si los actos de hostigamiento provienen entre empleados en el lugar de trabajo, el patrono será responsable sólo si sabían o debía saber de dicha conducta, y no tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. [15] Finalmente si el hostigamiento sexual es de personas que no son empleados del patrono, la Ley Núm. 17-1988 establece claramente, que el patrono será responsable sólo si él, sus agentes o supervisores sabían o debían saber de dicha conducta, y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. [16]

Es importante destacar que el deber del patrono es que una vez el empleado demuestra que el patrono conocía o debió haber conocido sobre los actos de hostigamiento, entonces le corresponderá al patrono probar que actuó de manera inmediata y apropiada para corregir la situación. Por tal razón desde el momento cuando un empleado le notifica a su patrono, agente o supervisor que

[13] 29 LPRA secs. 155d, 155e y 155f.
[14] Art. 5 Ley Núm. 17-1988.
[15] Art. 6 Ley Núm 17-1988.
[16] Art. 7 Ley Núm 17-1988.

ha sido hostigado por un compañero de trabajo, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar una acción correctiva. [17]

Finalmente, la Ley Núm. 17-1988 le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo. [18] Como consecuencia le impone al patrono mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento e intimidación y le impone la obligación de que exponga de manera clara su política institucional contra el hostigamiento sexual en aras de garantizar que su fuerza laboral goce de un ambiente de trabajo seguro en el cual se proteja su dignidad. [19]

IV. ANÁLISIS SUSTANTIVO OPOSICIÓN DEL CAAPR AL P. DEL S. 135

Ante la consideración de este Honorable Senado está el P. del S. 135 para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", a los fines de establecer que el importe por los daños causados como resultado de un acto de hostigamiento sexual en el empleo por cualquier persona, patrono o supervisor deberá ser sufragado con recursos del propio peculio del responsable del acto; prohibir el desembolso de recursos provenientes de presupuestos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres (3) Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como de los gobiernos

[17] Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 474.
[18] Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 652 (1994).
[19] Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 475.

municipales para pagar por los daños causados como resultado de un acto de hostigamiento sexual en el empleo; y para otros fines relacionados.

En su exposición de motivos se expone y citamos:

"Confusión, duda, sentimientos de culpa, ansiedad, depresión, dificultad para volver a creer o tener confianza sobre las demás personas y miedo, son solo algunos de los efectos devastadores sobre la persona que experimenta la tragedia del hostigamiento sexual. No importa cuánto tiempo pase, ni los procedimientos de terapia, la vida queda marcada para siempre...

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo 2, Sección 1, establece que: "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas..." Consistente con lo anterior, se proponen enmiendas a la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo" con el fin de aclarar que cualquier acto de hostigamiento sexual en el empleo, donde se requiera realizar el pago de un importe por daños, la persona, patrono o supervisor deberá utilizar recursos del propio peculio para indemnizar a la víctima. Prohibiéndose la erogación de fondos públicos para atender estas reclamaciones."

Conforme a lo expuesto en la exposición de motivos el P de la S 135 propone enmendar la Ley Núm. 17-1988 de la manera siguiente:

"Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 2 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual 3 en el Empleo" para que lea como sigue:

"Artículo 11- Sanciones.

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil:

(1)....

(2)... En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el Tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto que se trate.

Se prohíbe desembolsar recursos para sufragar el importe de los daños causados por actos de hostigamiento sexual en el empleo provenientes de cualquier presupuesto del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres (3) Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalizadas y corporaciones públicas, así como de los gobiernos municipales.

Por lo cual, en los casos de hostigamiento sexual en el empleo en las tres (3) Ramas del Gobierno Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como de los gobiernos municipales, el responsable del acto sufragará el total del importe de los daños causados, con recursos de su propio peculio.

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como los gobiernos municipales, serán responsables de garantizar el estricto cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos y protocolos establecidos a los fines de garantizar la implementación más efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual en toda entidad o dependencia gubernamental."

Artículo 2.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación."

De lo antes expuesto el Proyecto P. del S. 135 propone eximir estatutariamente de responsabilidad civil por los daños causados por actos de hostigamiento sexual en el empleo al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres (3) Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como de los gobiernos municipales.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) no endosa el P de la S 135 por ser prejudicial a las víctimas de hostigamiento sexual en Puerto

Rico y ser uno contradictorio con los propósitos y principios de la Ley Núm. 17-1988, supra y la Ley Núm 104-1955. [20]

El CAAPR entiende que en el mejor balance de los intereses involucrados en esta pieza legislativa la parte más perjudicada sería la victima que es precisamente la parte más indefensa. Por tal razón se estaría estableciendo un desequilibrio en este tipo de reclamaciones. Como consecuencia como establece un refrán sería "Desvestir un Santo para vestir a otro".

La propia exposición de motivos antes expuesta reconoce los daños irreparables para las víctimas en estas situaciones. Así expresa la pieza legislativa lo siguiente:

> **"Confusión, duda, sentimientos de culpa, ansiedad, depresión, dificultad para volver a creer o tener confianza sobre las demás personas y miedo, son solo algunos de los efectos devastadores sobre la persona que experimenta la tragedia del hostigamiento sexual. No importa cuánto tiempo pase, ni los procedimientos de terapia, la vida queda marcada para siempre...**

De otra parte los derechos constitucionales que poseen las víctimas en estos casos son:

> **La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo 2, Sección 1, establece que: "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas..."**

A estos efectos entendemos que el Estado no puede eludir su responsabilidad vicaria en estos casos por los actos de supervisores, agentes,

[20] Ley Núm. 104 de 1955, 32 L.P.R.A. Sec. 3077.

empleados y hasta terceras personas. Así lo disponen los Arts. 4, 5, 6 y 7 de la Ley Núm. 17-1988, antes mencionados. De la lecturas de estos artículos que expusimos en la parte III, de esta ponencia se desprende que la responsabilidad del Estado es una *directa* y *vicaria* por el incumplimiento de la *culpa in eligendo* o sea por omisión en la elección o reclutamiento, y la *in vigilando*, o sea por la omisión en la supervisión o instrucción y educación del empleado. [21]

Destacamos para la ilustración de este Augusto Cuerpo que tanto el anterior Art. 1803 del Cc de 1930, como el nuevo Art. 1540 del Cc de 2020 establecen la responsabilidad civil de los patronos públicos y privados por los actos de sus empleados. A estos efectos esta propia Asamblea Legislativa ratificó le eficacia de este régimen en Puerto Rico. A estos efectos citamos lo que en este se dispone:

> **"Artículo 1540.-Responsabilidad vicaria.**
>
> **Responden de los daños que causan la culpa o negligencia de sus dependientes, las siguientes personas:**
>
> **(a) el progenitor que tiene la custodia inmediata de sus hijos menores de edad no emancipados, por los daños que estos causan;**
>
> **(b) los tutores, por los daños que causan sus pupilos;**
>
> **(c) los maestros, directores de artes u oficios, por los daños que causan sus alumnos o aprendices mientras permanecen bajo su custodia;**
>
> **(d) <u>los patronos públicos o privados, por los daños que causan sus empleados en el servicio de las ramas en que los tengan empleados o con ocasión de sus funciones;</u>**

[21] C Zeno y V. Bermúdez, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, p. 188-219; Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 29-104. (2015)

(e) los empleadores, por los daños que causa un contratista independiente cuando le encomiendan una actividad irrazonablemente peligrosa; y

(f) los dueños de vehículos de motor, por los daños que causa una persona que autoricen a conducirlos.

Las personas mencionadas en los incisos (a), (b) y (c) no son responsables, si prueban que ejercieron la diligencia propia de una persona razonablemente prudente. Las mencionadas en los incisos (d), (e) y (f) pueden exigir la restitución de lo pagado a sus dependientes que incurran en culpa o negligencia."
(Subrayado Nuestro)

La política pública de responsabilidad civil en estas situaciones en Puerto Rico es uniforme a favor de la responsabilidad vicaria porque es el modelo que mejor protege a la víctima.

El modelo de responsabilidad vicaria por los actos ajenos se fundamenta en la existencia de una variedad de supuestos en los que, apartándonos de estas reglas generales, un individuo o una organización resulta responsable por las acciones u omisiones de otros. Por tal razón dicho modelo es la excepción de la regla general del modelo tradicional de daños que dispone que la Responsabilidad Civil Extracontractual se deriva de culpas u omisiones propias expuestas en el Art. 1536 del Código Civil de Puerto Rico. [22]

El P. del S. 135 al proponer eximir al Estado y sus instrumentalidades de responsabilidad civil omite que la responsabilidad en los casos de hostigamiento sexual es una solidaria de los dependientes y el principal. Los dependientes son responsables directamente por su acto u omisión culposa, mientras que el

[22] Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 79. (2015)

empresario o el Estado y sus instrumentalidades son responsables directamente por su falta de diligencia al vigilar las actuaciones de su subordinado. El resultado es el modelo de responsabilidad vicaria expuesto la Ley Núm. 17-1988 que permite a la víctima obtener la reparación de ambos patrimonios de los deudores solidarios. [23]

De otra parte el P. del S. 135 al eximir de responsabilidad al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico violenta el espíritu de la Ley Núm 104- de 1955 [24], el debido proceso de ley y la igual protección de las leyes de la Constitución de Puerto Rico. [25]

La obligación del Estado a resarcir a su pueblo por los daños causados ha sido incorporada y regulada en numerosos países. En algunos, aun no siendo reglamentado, han formado parte de los principios fundamentales de la sociedad actual. Esta responsabilidad es inspirada por el principio romano contenido en la *lex aquilia*, que estableció que quien produce el daño vendrá obligado a raparlo. [26]

Por otro lado en Puerto Rico se adoptó la Ley Núm. 104 de 1955,[27] conocida como la Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado, la cual continúa vigente y constituye una amplia renuncia a la protección de la inmunidad soberana por parte del Estado.

[23] Id, a la p. 80.
[24] 32 L.P.R.A. Sec. 3077.
[25] Art. II, Sec. 7, Constitución del Estado Libre Asociado de P.R.
[26] Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 112. (2015)
[27] 32 LPRA Sec. 3077.

Aquí se dispuso expresamente la responsabilidad vicaria del Estado por los daños ocasionados por sus empleados al actuar en capacidad oficial y dentro del marco de su función. Art. 2(a) de la Ley Núm. 104. A estos efectos se enmendó también el anterior Art. 1803 del Código Civil.[28] En 1965, mediante la Ley Núm. 111 de 30 de junio de 1965, se dispuso que cuando la acción u omisión de un funcionario cause daños a más de una persona, o cuando sean varias las causas de acción a que tenga derecho un solo perjudicado se tendría derecho a una indemnización monetaria por parte del Estado. [29]

Según el Tribunal Supremo de Puerto Rico, mediante esta ley el Estado renunció, autorizando y permitiendo el ser demandado en casos de actuaciones culposas y negligentes de sus empleados, funcionarios o agentes, así como reclamaciones fundadas en la Constitución, una Ley, Reglamento de Puerto Rico o un contrato otorgado por el Estado.[30] La jurisprudencia a su vez ha explicado que la renuncia a casos de daños y perjuicios quedará admitida sólo cuando concurran algunos requisitos, a saber: 1) El causante del daño debe haber actuado en su capacidad oficial como agente, funcionario o empleado del Estado; 2) debe existir una relación jurídica entre la negligencia del actor y los intereses del Estado por la razón del ejercicio de funciones expresas o implícitas; 3) el causante del daño debe haber actuado dentro del marco de sus funciones y; 4) la conducta debe ser un acto negligente no intencional y que exista relación

[28] Defendini Collazo v. E.L.A., 134 D.P.R. 28 (1993)
[29] Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 113. (2015).
[30] Guardiola Álvarez v. Departamento de la Familia, 175 D.P.R. 688 (2009)

causal entre dicha conducta y el daño producido.[31]

Es nuestra contención que el art. 1803 equipara al Estado a una persona privada en materia de daños extracontractuales cuando dispone que: "El estado es responsable en este concepto en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular." Por lo tanto iguala al Estado como cualquier persona particular, susceptible a responder por sus empleados y funcionarios en el desempeño de sus funciones. [32]

Por lo tanto de aprobarse este Proyecto se estaría dando un trato distinto a las víctimas de discrimen por hostigamiento sexual, que a las otras víctimas de responsabilidad civil extracontractual en Puerto Rico en violación al debido proceso de ley y la igual protección de las leyes.

V. CAAPR PROPONE UNA ALTERNATIVA REMEDIAL PARA LOGRAR LOS PROPÓSITOS DEL P. DEL S. 135

El CAAPR propone una alternativa para lograr los objetivos y propósitos que persigue la Honorable Asamblea Legislativa acorde con el ordenamiento legal puertorriqueño. Proponemos que el lugar del lenguaje restrictivo del texto del proyecto se incorpore un lenguaje que incorpore en la Ley Núm. 17-1988 el derecho de nivelación del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus

[31] *García Gómez v E.L.A.*, 163 D.P.R. 800 (2005)
[32] Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 115-116. (2015).

instrumentalidades y corporaciones públicas, así como los gobiernos municipales. A estos efectos proponemos el lenguaje siguiente:

> **"En aquellos casos que se adjudique la responsabilidad solidaria y vicaria del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, éstas podrán exigir la restitución, nivelación o reembolso de todo lo pagado a las víctimas por los actos de hostigamiento sexual."**

Nos parece que este lenguaje salva el Proyecto P. del S. 135 sometido ante este Honorable Senado de Puerto Rico, y a la vez establece un mejor equilibrio entre los intereses involucrados. La rueda no hay que inventarla ya está hecha por nuestro ordenamiento jurídico. El modelo lo recoge nuestro Código Civil de 2020, antes expuesto en la parte IV de esta ponencia, en su último párrafo. [33]

La norma establece que cuando un daño es causado por dos o más personas, todos los co-causantes responderán solidariamente por los daños causados. Entre los co-causantes existe un derecho de contribución o nivelación, el cual permite que el deudor solidario que pagó más de lo que correspondía reclame las porciones que le correspondía a los demás co-deudores solidarios. Es un principio basado en la equidad para evitar el enriquecimiento injusto.[34]

[33] Art. 1540 Cc de Puerto Rico, edición 2020.
[34] Szendrey v. Hospicare, Inc., 158 D.P.R. 648 (2003); Dr. Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios;
Estudio comparado entre España y Puerto Rico, Editorial Dykinson, S.L. p. 115-116. (2015).

VI. CONCLUSIÓN

Como hemos expuesto a través de esta ponencia el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico no endosa el P. del S. 135 por ser prejudicial a las víctimas de hostigamiento sexual en Puerto Rico y ser uno contradictorio con los propósitos y principios de la Ley Núm. 17-1988, supra y la Ley Núm. 104-1955. [35]

No obstante hemos propuesto también una alternativa que a nuestro juicio atiende mejor la preocupación de esta Asamblea Legislativa. Hemos propuesto que el lugar del lenguaje restrictivo del texto del proyecto se incorpore un lenguaje que incorpore en la Ley Núm. 17-1988 el derecho de nivelación del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas -Ejecutiva, Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades y corporaciones públicas, así como los gobiernos municipales.

Nos parece que este lenguaje establece un mejor equilibrio entre los intereses involucrados. La alternativa propuesta es cónsona con el modelo de nuestro Código Civil de 2020. [36]

En San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de marzo de 2021.

Cordialmente,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente
Comisión de Derecho Laboral

[35] Ley Núm. 104 de 1955, 32 L.P.R.A. Sec. 3077.
[36] Art. 1540 Cc de Puerto Rico, edición 2020.

Ponencia sobre el P. del S. 304 ante la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

Hon. Ana Irma Rivera Lassén, Presidenta

6 de julio de 2021

Comparecencia de la Lcda. Mariemma Dorna-Llompart y Lcda. Yaritza Echevarría-Villarrubia, miembros de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico para presentar observaciones sobre las enmiendas propuestas al Artículo 9, Sección 9.1, inciso (3) (b) de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico" y el Artículo 2.04, inciso (3) (b) de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal".

I. OBSERVACIONES

La Exposición de Motivos del P. Del S. 304 enfatiza la realidad del crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Dicho crecimiento trae consigo la importancia de proveer los mecanismos necesarios para que a éstas se les garantice igualdad de oportunidad en el empleo sin que tengan que escoger entre ser madres y el ejercicio de su derecho al trabajo. Durante el proceso de gestación y luego del alumbramiento, la mujer vive junto a su criatura un proceso de adaptación que requiere tiempo. Para ello ha sido necesario crear una protección laboral a esos fines que le permita a la mujer vivir su proceso de gestación y tener un período de adaptación que a su vez le permita prepararse para reintegrarse a su lugar de trabajo. Sin embargo, este período de tiempo debe ser el adecuado en el balance de intereses entre la protección a la mujer y las necesidades del lugar de trabajo.

El Art. 2.04 de la Ley Núm. 26-2017 establece que los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados, del Gobierno de Puerto Rico, se establecen "a fin de mantener una administración de recursos humanos **uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa**".

Somos de la opinión que la enmienda al Artículo 2.04, inciso (3) (b) en la que se pretende extender la Licencia de Maternidad a fin de que la empleada tenga derecho a un período de descanso con paga de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y **ocho (8)** semanas después, en adición a la oportunidad actual de disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y cuidado del menor, no está sustentado en datos que asegure sea administrado de manera uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa. Entendemos en primer lugar, se debe hacer un análisis de lo que es equitativo y justo para luego identificar los recursos económicos que serían necesarios para implementarse. Además, debemos tomar en consideración que en adición, la empleada tiene actualmente a su alcance, la posibilidad de utilizar las licencias de vacaciones, enfermedad y ausencia médico-familiar de manera concurrente sin que se vea afectado su continuidad en el empleo.

El Artículo 9, sección 9.1 de la Ley Núm. 8-2017, Ley de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, claramente establece que "los beneficios establecidos por ésta, serán de aplicación prospectiva sólo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de aplicación a todo empleado público." Ello claramente establece una distinción entre dos tipos de empleados, aquellos reclutados antes de la vigencia de la ley y los de nuevo ingreso.

Cabe mencionar que por muchos años se ha defendido la protección contra el discrimen por embarazo, modalidad del discrimen por sexo, creándose así una clase protegida a favor de la mujer. Consideramos que al crear una distinción entre empleados, tiene a su vez el efecto de discriminar creando dos subgrupos de madres, aquella contratada antes de la vigencia de la ley y que tendrá derecho a disfrutar una licencia por un período menor, frente a la empleada de nuevo ingreso que se convierte en madre y que tendría derecho a la misma licencia pero disfrutando un beneficio mayor por exactamente las mismas circunstancias.

Si el propósito es mantener un adecuado balance entre las necesidades de servicio, las necesidades del empleado y la utilización responsable de los recursos disponibles, según la exposición de motivos, además de hacerle justicia a las madres, no debemos hacer distinción entre unas y otras por razón de su fecha de comienzo en el trabajo pues eso no cambia su realidad ante los retos que enfrentan durante su embarazo y en la etapa posterior.

Además, la implementación de las enmiendas propuestas en este proyecto, se tratan también de un asunto económico que requiere un análisis de

presupuesto y hasta este momento no se ha demostrado que esté apoyado en ningún estudio previo a su implementación, lo cual podría perjudicar las operaciones gubernamentales. No se puede seguir creando medidas que tienen un impacto económico sobre las operaciones gubernamentales a sabiendas que el presupuesto para solventar su efecto tendría que ser aprobado previamente por la Junta de Supervisión Fiscal.

II. RECOMENDACIONES

Entendemos es necesario se retire el proyecto y que éste sea reevaluado, a fin de eliminar cualquier modalidad de discrimen, se realice un análisis para determinar si ha surgido alguna circunstancia especial que requiera la extensión del beneficio, se lleve a cabo un análisis de costos de implementación y evitar que se presente un proyecto que claramente está en contra de su propia exposición de motivos.

Respetuosamente sometido,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcda. Mariemma Dorna-Llompart
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcda. Yaritza Echevarría-Villarrubia
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcda. Shakira M. Santiago Rodríguez
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcda. Irma E. Casiano Santiago
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcda. Norma Normara I. Rivera Rivera
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcda. Olga J. Martínez Cruz
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

MEMORIAL EXPLICATIVO
DEL COLEGIO DE ABOGADO Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE PROYECTO DEL SENADO NÚM. 91

I. Introducción y antecedentes históricos

Buenos días, comparece ante la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales Relaciones Laborales del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) Lcda. Daisy Calcaño López, el Lcdo. Charles Zeno Santiago Presidente de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR y el Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez para presentar la Ponencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto del Senado 91.

Este proyecto persigue promover los derechos de los trabajadores con el fin de restablecer y ampliar los derechos y protecciones de los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico además de derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017; entre otros asuntos de importancia para la clase trabajadora.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. El CAAPR tiene permanentemente la Comisión de

Derecho Laboral que está compuesta por juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todas sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión senatorial a presentar una ponencia balanceada y justa de lo que entendemos que debe regir la legislación laboral y las relaciones laborales en Puerto Rico con el fin de alcanzar el bienestar de todos: trabajadores, patronos, gobierno y comunidad en general. Estamos seguros que también ustedes tendrán la oportunidad de escuchar otros grupos de interés que vendrán ante esta Honorable Comisión a oponerse al proyecto y defender el estado de indefensión y disparidad en que se encuentran los empleados en la empresa privada desde el 26 de enero de 2017. Adelantamos que la Ley Núm. 4-2017 solo ha servido para aumentar los costos y obstaculizar la innovación empresarial que conduce a la creación de empleos y que deja a Puerto Rico a los márgenes de la competitividad internacional.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo El

propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Razón por la cual nuestra intención de hacer una ponencia objetiva y balanceada.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017 establece que había que hacer la Reforma Laboral del 2017 para activar nuestra economía y nueva creación de empleos. A estos efectos la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017 expresa así "Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas". [1]

En el año 2017 esta Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. [2] Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico. [3] Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente

[1] Exposición de Motivo Ley Núm. 4 de enero de 2017.
[2] 29 L.P.R.A. 121 et seq.
[3] Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. [4] Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas. [5] La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%). [6] La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%). [7]

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el

[4]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.
[5] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020.
[6] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020.
[7]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.

mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009. [8]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial. [9]

En esta ponencia analizamos las áreas afectadas por la Ley Núm. 4-2017, discutimos y exponemos nuestras recomendaciones sobre las mismas, así como el efecto que han tenido en el derecho laboral luego de haber transcurridos cuatro años de vigencia de la llamada Reforma Laboral de 2017.

[8] Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020),https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (30 de abril de 2020)

[9] OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

II. Discusión del contenido sustantivo del P del Senado Núm. 91

En cuanto al proyecto del Senado Núm. 91 se refiere hacemos las siguientes aportaciones, comentarios y sugerencias.

A) COMENTARIOS Y POSICIÓN DEL CAAPR EN CUANTO A LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS PROPUESTOS EN EL P DE LA S 91

El P de la S 91 propone derogar los Artículos 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada., mejor conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar la Sección 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico.

Recientemente comparecimos a presentar el Memorial Explicativo del P. del S. 123 que proponía derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Sugerimos, por lo semejante de estos proyectos, revisarlos conjuntamente con el fin de una economía procesal.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo El propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Razón por la cual nuestra intención de hacer una ponencia objetiva y balanceada.

No existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma laboral del 2017. Tenemos que diferenciar entre el crecimiento económico y el desarrollo económico. El crecimiento económico se le conoce como el crecimiento anual que tiene la economía de un año al otro sin ninguna otra variable, en cambio en el desarrollo económico, se utilizan varios índices para medir el bienestar de un pueblo. Se mide, por ejemplo, la calidad de vida, la salud, la expectativa de vida y, obviamente, los ingresos de la población; mientras que la medida del crecimiento económico se limita a cuánto aumenta el capital comparado con años anteriores, sin importar el beneficio social que se obtenga como pueblo.

El desarrollo económico en nuestro país tiene que ir de la mano, con mejorar las condiciones de vida de los trabajadores el sistema económico

es un sistema y por tanto tiene que ser justamente balanceado recordemos que el motor del sistema económico son los trabajadores.

Aunque existe legislación laboral previa a la Constitución, de esta emanan los derechos fundamentales que tienen los trabajadores y que son obligatorios para los patronos en Puerto Rico.

Los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Sección 16 dispone lo siguiente:

> "Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.'

En cuanto al proyecto del Senado Núm. 91 se refiere exponemos a continuación las aportaciones, comentarios y sugerencias siguientes.

1) **Endoso del CAAPR a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017, según dispone la Sección 1 del P del S 91**

De entrada el CAAPR endosa la derogación total de la Ley Núm 4-2017. No obstante de esta Asamblea Legislativa no derogarla totalmente endosamos en esencia las enmiendas propuestas en la Sección 1 del P. S. 91 en cuanto a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017.

A estos efectos exponemos los principios y fundamentos para la derogación de los Arts. 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017.

Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. De esta manera fue alejándose del *employment at will* establecido en Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece "que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción recurso judicial contra su ex patrono. *Roberts v. USO, 145 DPR 58 (1998); Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc., 135 D.P.R. 500, 505-506 (1994).* Incluso, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada. *29 L.P.R.A. Sec. 185 a et seq.*

Sin embargo, en el año 2017 la Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. *29 L.P.R.A. 121 et seq.* Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo

de Puerto Rico. *Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.* Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020*. La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%). *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020*. La tasa de participación no ajustada estacionalmente

para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%). *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.*

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009. *Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020),https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (30 de abril de 2020)*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La

OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial. *OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe,* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *(8 de abril de 2020).*

La Ley 4 de 26 de enero de 2017, en su Artículo 1. 2, señala lo siguiente:

> "Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto en los Artículos de ésta. (Énfasis suplido)

Una lectura desapasionada del texto refleja que fue la intención del legislador disponer que aquellos empleados que disfrutaran a la fecha de vigencia de la referida Ley Núm. 4-2017 de beneficios superiores, no perdieran los mismos. Así se desprende de lo señalado por el Hon. Honorable Ángel R. Peña Ramírez durante la discusión en la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Proyecto de Ley que desemboca en la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De una lectura de la página 108 del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes de Puerto Rico surge con total claridad que la intención legislativa de la Ley 4-2017 fue que las enmiendas propuestas a la legislación laboral vigente a la fecha de su aprobación el 26 de enero de dicho año, fueran prospectivas. Fue también la intención de la Ley que los derechos y beneficios de los empleados

contratados con anterioridad a su vigencia no fueran afectados. En dicho proceso el representante Peña Ramírez, en su condición de Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, dejó establecido en el debate legislativo lo siguiente:

> "Esta medida, señor Presidente y compañeros, es una de creación de empleo. Es una que permite ese respiro a ese inversionista para que venga aquí y vea a Puerto Rico como un lugar de inversión, de creación de empleo, de negocio para que así nuevos empleos puedan ser creados y nueva gente pueda estar accesando a lo que es su primer u otros empleados. **Esos ajustes que habla la medida, son todos prospectivos, aquí se garantizan lo que conocemos como un grandfather clause, lo que es los derecho adquiridos por los empleados existentes. Por tanto, las modificaciones que hacemos para flexibilizar esa relación de trabajo y contractual se hacen prospectivas** para garantizar que se creen nuevos empleos, que son empleos que ahora mismo no tenemos...". Diario de Sesiones del 14 de enero de 2017 Núm. 6, págs. 108. (Énfasis suplido).

A pesar del claro mensaje del contenido de la Ley Núm. 4-2017 y de la intención legislativa que le acompaña, la misma ha creados una serie de controversias e interpretaciones contradictorias. Por un lado el reclamo de algunos patronos en situaciones en que existe o no existe un Convenio Colectivo, de pretender que la Unión o el empleado en su carácter personal, ceda en sus derechos adquiridos en beneficio del interés de la empresa y en claro perjuicio de los beneficios de los cuales gozan aquellos empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017; es decir, que renuncien a aquellos beneficios superiores a los que, de aprobarse el cambio propuesto, devengarían a partir de la firma de un nuevo Convenio

Colectivo o la revisión de sus contratos de empleo. De otra parte los trabajadores planteando que los cambios en la Ley Núm. 4-2017 apliquen prospectivamente.

Por los fundamentos antes expuestos es que recomendamos se deroguen totalmente los artículos 1.1 y 1.2.

2) Endoso del CAAPR con relación a la derogación de los Arts. 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.9, 2.10, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley número 4 de 2017, según se dispone en la Sección 1 de P. del S. 91.

Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones en el contrato de empleo. En primer término destacamos que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos. *Véase Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006)* El Art. 2.1, ante define entonces en contrato de empleo de la manera siguiente:

> "El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado "patrono", contrata a una persona natural, llamado "empleado" para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera persona, a cambio de recibir

> compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono." Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122.

También el Art. 2.1, ante de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

> "..El término "patrono" cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuíble al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario."

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, que dispone "podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público". Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, 29 L.P.R.A. Sec. 122 g.

Con posterioridad a estos cambios antes mencionados no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al "contrato de empleo". Por lo tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto

en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico. *Véase Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 16-17.*

De lo antes expuesto se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral en Puerto Rico. *Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos tenemos que el Artículo 2.8 de la Ley Número 4 del 2017 dispone que por voluntad de "[l]as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público." Véase, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122g. De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Número 4 del 2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por

el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción lo expuesto en el Art. 2.1, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico siempre había determinado que el contrato de empleo era uno de adhesión. Así en *Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009)* el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el tribunal que el mismo se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado. *Orsini García v. Secretario, supra.*

En resumen lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 reglamentando el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los

conflictos laborales. Por lo tanto las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al efecto que las mismas disponen que si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. *Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14; Hoy Art. 19 Código Civil 2020. Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Por otro lado la definición de contrato de empleo establecida en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2027 es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios no estén expresamente excluidos en la sección siguiente. Así lo ha interpretado también el Departamento del Trabajo en sus guías también al exponer que dicha distinción resulta innecesaria para efectos de la definición ya que las variaciones, si alguna, en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarían gobernadas por cada ley especial sobre la materia; mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta

examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017. Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 es incompatible con los precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil. Véase *Constructora Bauzá v. García López, 129 DPR 579 (1999); Véase también In re Rodríguez Mercado, 166 DPR 630 (2005).* El CAAPR opina que aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los trabajadores cuando lo acordado es ambiguo. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado que "...en ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general

de las obligaciones y los contratos". Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006).*

Por otro lado el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. Esta dispone en su definición la expresión siguiente "para el beneficio del patrono o una tercera persona" y "cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono", Véase *Ley Núm. 4-2017, Art. 2.2*. Esta sección a nuestro juicio se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que también se define el Art. 2.3 del Capítulo II. Véase *Ley Núm. 4-2017, Art 2.3*. Como consecuencia el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga relación obrero patronal. Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en

institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados "auxiliares". De acuerdo con la doctrina y los principios la responsabilidad los empresarios deben ser responsables también por los actos de los "auxiliares". De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia. *Barceló Doménech, Javier, Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes, Mc Graw Hill, Madrid, 1995, p. 259, 267-268; Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.*

El Art 2.3 de la Ley Núm. 4 establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple los criterios expuestos en dicho precepto. Al ser una presunción incontrovertible que puede ser levantada por el empleador no permite al trabajador presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32*

L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010). A estos efectos la Regla 301 de las Reglas de Evidencia establece que una presunción es una declaración de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga con otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción. El hecho o grupo de hechos se denomina hecho básico y al hecho deducido se le denomina el hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32 L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010);* *Félix A. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R, et als., 2011 TSPR 180 DPR 894.* El efecto que tiene este cambio probatorio es que en los casos de dilemas si una persona es empleado o contratista independiente si el patrono levanta esta defensa en su alegación responsiva y prueba los criterios de grado de control del Art 2.3, ante impediría entonces que el reclamante pueda refutar la misma. De otra parte el Art 2.3 descarta el uso de la prueba de realidad económica ("economic reality test") adoptada por nuestro más alto tribunal, salvo que así se permita por una ley de Puerto Rico o legislación federal. Como consecuencia facilita que los patronos puedan probar su defensa de manera automática fundada en los criterios desarrollados por el denominado "common law test".

El Art. 2.3 en síntesis establece que existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si concurren los criterios siguientes:

El Art. 2.3 establece lo siguiente:

"Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

(a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

(b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;

(c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

(d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y

(e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

(1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

(2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.

(3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;

(4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;

(5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:

(i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

(ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y

(iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (common law test), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (economic reality test), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba."

La Ley Núm. 4 establece por lo tanto una preferencia del uso de los criterios dispuestos en los incisos (a) al (e) antes mencionados que satisfacen a su vez los elementos del "common law test" resueltos en los tribunales estatales y federales de los Estados Unidos. *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318, 323-324 (1992).* A estos efectos la determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del "common law test". El dilema con los criterios del estatuto es que se fundamentan en factores que están

bajo el control de los empresarios ya que dependen de lo contenido en el contrato de adhesión redactado unilateralmente por estos.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Art 3, ante forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto donde falla la disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable. Esto resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo. A estos efectos adoptamos por referencia lo expuesto anteriormente en nuestro análisis sobre el cambio de enfoque restrictivo en la interpretación de los contratos de empleo luego de aprobarse la Ley Núm. 4 el 26 de enero de 2017.

Nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible. En su lugar se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico. *Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico, Ap. IV, R. 301 (2010).* No podemos perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento jurídico se favorece como regla general la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es de restituirse el principio de interpretación liberal de las

leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal a estos efectos en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4. Véase, *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937 (2011); Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418 (2006) Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., 151 DPR 754 (2000).*

De otra parte la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 contiene otras normativas en el Cap. II de la Ley Núm. 4-2017 que a nuestro juicio actualizan las relaciones entre patronos privados y empleados. A estos efectos la Ley Núm 4-2017 permite que los contratos de empleo podrán establecerse por acuerdo verbal o escrito. *Art. 2.4 ley Núm. 4-2017*. Incluso, la Ley Número 4 del 2017 elimina el requisito de que el contrato probatorio sea por escrito ya que el mismo se activa automáticamente al empleado comenzar a trabajar. *Art. 4.9 Ley Núm. 4 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm. 80*, supra. Anterior a la vigencia de dicha legislación, los contratos de empleo tenían que ser obligatoriamente por escrito. La Ley Núm. 4-2017 también dispone que se puedan otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca el mismo. Añade esta disposición que se presumirá el conocimiento por parte

del trabajador en todo documento firmado por este. *Art. 2.5 de la Ley Núm. 4-2017*.

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, también extendió los efectos legales de los contratos por escrito a todos los documentos, los contratos de empleo, las notificaciones y los avisos firmados que se hagan electrónicamente. *Art. 2.6 Ley Núm. 4-2017*. El Artículo 2.6 de la referida ley dispone que "la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados." *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122e*. La Ley Núm. 4-2017 dispone que toda persona mayor de dieciocho (18) años tiene capacidad para contratar un contrato de empleo. *Art. 2.7 Ley Núm. 4-2017*. En cuanto a la los contratos la Ley Núm. 4-2017 los equipara a los demás contratos civiles al establecer que los patronos y los trabajadores podrán pactar cualquier tipo de cláusulas siempre que las mismas no sean contrarias a la ley, moral y el orden público. Véase *Art. 2.8 Ley Núm. 4-2017*. Mientras el Art. 2.10 de Ley Núm. 4-2017 establece que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento y desde entonces obligará al cumplimiento de lo pactado, así como se presumirá que el contrato es válido con la firma del mismo. Véase *Art 2.10 Ley Núm.4-2017*.

Nos parece que las disposiciones expuestas en los Artículos 2.4, 2.6, 2.7 son necesarias y por consiguiente atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante las disposiciones expuestas en los Artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.10, 2.12, 2.13, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21 y algunas contenidas en los Artículos 2.15 y 2.16 son detrimentales para los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales.

De especial preocupación es el contenido de lo dispuesto en el Art. 2.12. El mismo dispone lo siguiente:

Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas

"De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial." (**Subrayado Nuestro**)

Es de suma preocupación lo interpretado por las guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que dispone que con la aprobación de la Ley 4-2017 se instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indican que por ejemplo los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de

interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación. Véase, *Guías para la interpretación del Departamento del Trabajo, p. 6-8*. Así disponen las guías que cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por "lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas". Esto sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral. Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa. En resumen de lo expuesto en el Art. 2.12 y la guías interpretativas del Departamento del Trabajo se descarta el principio de la interpretación liberal a favor del trabajador en cuanto a las controversia laborales y desde la adopción de la Ley Núm. 4 los tribunales tendrán que limitarse a los criterios recogidos en el precepto discutido y darle deferencia a las prerrogativas gerenciales. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 6-8.*

Como indicamos antes el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en

el trabajo ya que los contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo. Es decir lo que se pacte entre el patrono y el empleado, ya sea por escrito o verbalmente tendrá que cumplirse por las partes, aunque una de las partes no participó en la redacción del contrato. Dicho cambio de enfoque interpretativo es inconsistente con lo reconocido hasta el momento por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Así en *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, supra nuestro más alto tribunal resolvió que el contrato de empleo es un contrato de adhesión.

La Ley Núm. 4 -2017 permite también transar cualquier reclamación en los casos que un contrato se declare nulo y por consiguiente el empleado renuncie a un derecho garantizado por ley. Véase el *Art 2.9 de la Ley Núm. 4-2017*. También, esboza las razones por las cuales se puede extinguir un contrato. Véase *Art. 2.16 Ley Núm. 4-2017*. A estos efectos el artículo 1709 del Código Civil de Puerto Rico de 1930 dispone que la "transacción es un contrato por el cual una de las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado." *Art. 1709 de Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 82 (1930)*. A su vez los elementos concurrentes del contrato de transacción son los siguientes: "(1) una controversia jurídica entre las partes, (2) la intención de los

contratantes de componer el litigio, es decir, eliminar las controversias y (3) las concesiones recíprocas de las partes." *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, supra. Por ejemplo en el caso de la mesada, el patrono puede transar el pago de indemnización por despido sin justa causa si ambas partes consienten a concesiones recíprocas y el patrono accede a pagar la mesada en tu totalidad.

Por otro lado, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 dispone en su Artículo 2.18 que "las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción." *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122q.* Por tal razón la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, la Ley Núm 4-2017 salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017. Incluso se permite que se pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley. Como consecuencia la norma sobre prescripción es aplicable a los empleados contratados a partir de la vigencia de la ley.

Otra disposición que establece un cambio interpretativo en el Derecho Laboral puertorriqueño es lo dispuesto en el Art. 2.13 sobre la hermenéutica. Ver *Art. 2.13 Ley Núm. 4-2017*. Este dispone:

Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica

"Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta."

Conforme las guías la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares. En otras palabras, no tiene que existir total similitud entre la ley estatal de Puerto Rico y un estatuto federal para que la interpretación de este último sea vinculante en nuestra jurisdicción. Se trata verdaderamente de un mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 9-10*.

Lo dispuesto anteriormente es un cambio interpretativo que afecta aquellas controversias laborales donde concurren causas de acción local y federal como lo son los casos de salarios y discrimen en el empleo. A estos efectos el Art. 6.2 de la Ley Núm. 4 nos expone un ejemplo de este asunto.

Dicho artículo dispone:

Artículo 6.2.-

"Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta."

Lo antes expuesto representa una trasposición o federalización del Derecho del Trabajo puertorriqueño que atenta con los precedentes interpretativos de nuestro ordenamiento jurídico. Es importante matizar que nuestro Tribunal Supremo recientemente interpretó también que la Ley Núm 115-1991, de Represalia en el Empleo, 29 L.P.R.A. Sec. 194 y se, le aplica a los patronos y no a los funcionarios, ejecutivos o supervisores que incurren en esa conducta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizó doctrinas y principios federales para resolver estatutos análogos puertorriqueños. *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc., 197 DPR 369, 382 (2017).*

Finalmente la Ley número 4-2017 en el Art. 2.16 contiene también unas razones de terminación en el empleo. Este dispone que el contrato puede extinguirse por los motivos siguientes:

> (a) mutuo acuerdo de las partes; (b) las causas consignadas en el contrato de empleo; (c) la expiración del tiempo

> convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado; (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en la ley especial; (f) jubilación o retiro del empleado; (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario; (h) despido del empleado, o; (i) incumplimiento con normas de conducta. Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122o

Entendemos que lo dispuesto en Art. 2,16 (g) relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo es conflictiva con los derechos adquiridos de los trabajadores que traban a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en al Art. 6 de la Ley Núm. 80, ante. Véase *Ley Núm 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185ª-185m.* Esta doctrina aplica a "aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando infinitivamente." *Roldán Flores v. Cuebas, Inc. & Bohio International Corporation, 199 D.P.R. 664, 681 (2018).* El patrono adquiriente tiene la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior. En el caso de la figura del negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor liquidar los beneficios acumulados por sus trabajadores. De retener el patrono adquirente los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, "se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando

en el negocio bajo anteriores dueños." *Art. 6 Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185f.*

Lo expuesto en el Art. 2.16 unido con el cambio establecido en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, supra en el caso de que el patrono tome la decisión de despedir un grupo de empleados por razones económicas afecta los derechos adquiridos de los empleados a tiempo indeterminado. La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 aunque establece como norma general que el despido será por orden de antigüedad ha flexibilizado el mismo ya que los patronos por excepción ahora pueden utilizar otros criterios en la toma de decisión de despedir o reclutar empleados. Entre esos criterios están cuando exista una diferencia clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia entonces el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

En resumen los cambios y transformaciones efectuados por la Ley Núm. 4- 2017 en los principios e interpretaciones de los contratos de trabajo han sido hechos con el propósito de que los patronos tengan mayores libertades y flexibilidad en el momento de contratar en Puerto Rico. El propósito era fomentar la competitividad, la participación laboral e introducir a Puerto Rico en el mercado global. De esta manera la rama legislativa sentó las bases para que los patronos establecieran todo tipo de

cláusulas y pactos en el contrato de empleo, siempre y cuando no fueran contrarias a la ley, a la moral y al orden público. A través de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, el cuerpo legislativo reconoció aspectos formales y sustantivos del contrato de empleo que no habían sido reconocidos estatutaria o judicialmente en Puerto Rico. Algunos ejemplos son la definición de lo que es el contrato de trabajo, los documentos electrónicos como figuras que gozan de los mismos efectos legales que poseen los contratos de empleo por escrito. Además, para evaluar la invalidez de la voluntad de las partes en un acuerdo de empleo es necesario que exista una ley que así lo disponga o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. También la Ley Núm. 4 crea una presunción de que todo documento firmado por el empleado es de conocimiento del mismo, incluyendo el idioma en el cual está escrito el contrato. Y finalmente establece los deberes de los empleados y las causas de extinción del contrato de empleo.

3) Endoso del CAAPR en cuanto a enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada

Nuestra mayor reserva con el proyecto es particularmente la Sección 2 que enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

De entrada establecemos que este proyecto rompe con todas las luchas y manifestaciones históricas de los trabajadores por defender una jornada de trabajo de ocho horas al día. Pero además, el proyecto, al igual que la Ley Núm. 4 de 2017, **es un proyecto que tiene visos inconstitucionalidad por permitirle al trabajador una jornada de 10 horas sin paga extraordinaria**. Esta sección de la ley es un retroceso a principios del Siglo XX.

Según el proyecto en su Artículo 6 las normas y requisitos para el pago de horas extras de ley serán las siguientes:

(a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

(b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por 10 días de trabajo, se le compensarán las horas en exceso al doble del tipo convenido para las horas regulares.

(c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.

(d) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se

trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de ocho (8) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana."

La jornada de trabajo establecida en la Constitución de Puerto Rico, de ocho horas en un día de trabajo, no siempre fue así. A principios del Siglo XX, las jornadas de trabajo eran excesivas e infrahumanas y acababan con la vida del trabajador que laboraba en la industria de la caña de azúcar desde que salía el sol al amanecer hasta el ocaso. Eran éstas jornadas excesivas que le imposibilitaban al trabajador tener una sana convivencia con su familia, pasar tiempo con las personas a las que amaba, tener un tiempo de ocio, descanso y recreación. Esa batalla que los trabajadores libraron en el mundo no fue fácil, no fue sencilla pues tenían todo el capital en su contra. Esa lucha costó mucho, costó sudor, cárcel, sangre y vida de trabajadores.

La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea

legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional.[10]

[10]Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente:

> La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaria de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."
>
> ..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?
>
> "SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."
>
> .....
>
> Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que "la jornada de trabajo era de ocho (8) horas".

> Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.[11]

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

> Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar.[12]
>
> El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria… el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero

[11] Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.
[12] *Ibídem.*

debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[13]

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[14]

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

Es meritorio reafirmar que antes de la Reforma de 2017 se habían presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día. Ese proyecto fue el Proyecto de la Cámara 3747[15]. Esta pieza legislativa pretendía alterar la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, reconocida constitucionalmente, para cambiar el esquema de la legislación laboral

[13] *Ibídem.*
[14] Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.
[15] Proyecto de la Cámara de Representantes, P dela C 3747, presentado el 9 de agosto de 2007, por el representante Héctor Ferrer Ríos y Jennifer González Colon. .http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.

existente. Sobre esa extensión de la jornada de trabajo el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional.[16]

En la página 3 de la ponencia el Secretario de Justicia, establecía que en Puerto Rico constituye un mandato constitucional la jornada diaria de ocho horas, que dicho límite puede ser excedido mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario según dispuesto en la ley.[17]

El Secretario de Justicia enfatizó en su ponencia de este proyecto que la Asamblea Constituyente dejó claro al establecer una jornada máxima de ocho horas, indicando que siempre el patrono tendrá la aspiración de establecer una jornada de trabajo mayor y el obrero por necesidad se inclinará a aceptar la misma. De otra parte, indicó que fue una intención inequívoca de la Asamblea Constituyente limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que permitieran que el obrero trabajara por un período mayor a la jornada máxima de ocho horas sin compensación adicional.[18]

En la página 17 de su ponencia sobre el PC 3747, el Secretario de Justicia establece que resulta de dudosa validez constitucional un proyecto de ley que permita una jornada mayor de ocho horas diarias sin

[16] Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007.
http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.
[17] *Cfr. Ibídem*, página 3.
[18] *Cfr.* Ponencia Secretario de Justicia, *Ibídem*, página 11.

compensación adicional. Establece que los constituyentes tenían la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto a los patrones, quienes tenían unas ansias de imponer jornadas de trabajos extensas, y los trabajadores que por necesidad económica se inclinaran aceptar las mismas. Indica que la intención del constituyente fue que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que nunca se pagará a menos de tiempo y medio del salario por hora. Ese proyecto finalmente no fue aprobado, porque contenía grandes vicios de ser inconstitucionalidad sin embardo se aprobó con la reforma laboral y no se invitó al secretario de justicia a las vistas públicas.

Éste proyecto tal y como está dispuesto la sección de las horas extras elimina la disposición y uno de los principios básicos del derecho laboral es que es un derecho proteccionista e irrenunciable. El proyecto no establece nada sobre la irrenunciabilidad del pago de las horas extras.

El derecho laboral como lo conocemos hoy es un derecho independiente al derecho civil y a cualquier otra rama del derecho. Este derecho tiene unas características muy únicas en su intención protectora del trabajador. Uno de los principios del derecho laboral es que es irrenunciables, es decir la legislación es el mínimo que el trabajador puede pactar nunca menos. El derecho del trabajo tiene carácter de imperatividad, que es un derecho proteccionista, que es un derecho irrenunciable y que nace con el propósito de garantizar al trabajador las

condiciones mínimas a las que puede estar sujeto en la relación obrero patronal.

La Sección 7 del proyecto pretende enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, única y exclusivamente el articulo 5b la Ley Núm. 180 de agosto de 1998, particularmente para garantizar los derechos superiores que tenían los trabajadores ante de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. Llamamos la atención al legislador del inciso C de dicha ley que dice así:

> (b) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Este inciso se legisló mediante la Ley Núm. 180 de 1998 indicando que aquellas industrias que tenían beneficios **inferiores** a los que otorgó la Ley Núm. 180 continuarían con esos beneficios **inferiores** hasta que el Secretario del Trabajo realizara un estudio económico sobre la industria para aumentar las tasas de acumulación de vacaciones y enfermedad.

Lo que ha ocurrido en la práctica es que el DTRH no tiene los recursos de la Junta de Salario Mínimo y desde el año 1998 no ha realizado ningún estudio para aumentar la tasa de acumulación de vacaciones en esas

industrias. Por la razón antes indicada, existen trabajadores que al día de hoy no tienen ni un solo día de licencias de días de enfermedad y tienen menos días de vacaciones que cualquier otro empleado.

Este proyecto reestablece los días de vacaciones a 15 días al año que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017.

La Sección 8 del Proyecto pretender enmendar el Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998, particularmente en cuanto término prescriptivo que tiene el trabajador para reclamar su derecho antes los foros correspondientes. El proyecto pretende que el trabajador tenga un término de 3 años para que pueda reclamar sus salarios. Entendemos que el término de 3 años es razonable para realizar esas reclamaciones.

La Sección 9 del proyecto pretende enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, esencialmente para reestablecer la cantidad del bono de navidad a las cantidad anterior a la Ley Núm. 4 de 2017. Entendemos que el proyecto debe ser más específico definiendo cuando una empra tiene más de 15 empleados. Este asunto ha sido controversia en el pasado. Es decir, una empresa puede tener en una temporada de diciembre más de 15 empleados, pero en la mayoría del año opera con menos de 15 empleados, creando dudas en el propio DTRH de que cantidad tendría que pagar la empresa de bono de navidad. Por tanto entendemos razonable que se indique que si la empresa opera más de 180

días en el año bono con más de 15 empleados, entonces tendría que pagar el porciento mayor de Bono, es decir 6%.

4) Endoso del CAAPR con relación a enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A;

Adoptamos por referencia todos los comentarios y recomendaciones a la Ley Núm. 80 esgrimidos en nuestra ponencia al P S 123 sometido conjuntamente con esta ponencia ante esta Asamblea Legislativa.

No obstante exponemos a continuación los comentarios medulares sobre las enmiendas sometidas en ambos proyectos el P S 123 y el PS 91.

De entrada es pertinente reconocer que aquellos empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, gozan de mayores beneficios de quienes hayan sido entonces contratados luego de la misma. Dicho lo anterior, al tener que evaluar el impacto de los cambios en el ordenamiento relativo a los contratos de nuevos empleados, se deberán tomar como punto de partida la fecha de inicio de la relación obrero patronal, en especial aquellas disposiciones que sean de aplicación prospectiva únicamente.

Como sabemos la contratación en el empleo en Puerto Rico, cuya norma general se establecía en el Artículo 1473 del Código Civil (31 L.P.R.A. §4112), que disponía que "[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo." Hoy estas normativas están contempladas en los artículos 1381 al 1389 del Código Civil de 2020.

Ésta como regla general, establece que los empleados podrán ser contratados a término, entiéndase, con un contrato con fecha de inicio y fin; o, por el contrario, se pueden contratar sin término, entiéndase indefinidamente.

Por otro lado, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico definió entonces el contrato de trabajo como "todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, a realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria, y si no hubiera una estipulación expresa sobre el salario, el patrono vendrá obligado a pagar el que dispone la ley."

Nuestro Tribunal Supremo se ha expresado también sobre los principios del contrato de empleo en la empresa privada. [19] El Tribunal Supremo ha expresado en cuanto a la validez del contrato de empleo conforme a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada lo siguiente:

> " [s]e considerará [bona fide] un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel **que se hace por escrito**, **durante la primera jornada de trabajo**... y **que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado** en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias **o de duración cierta** como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del

[19] Whittenburg v. Iglesia Católica, 182 D.P.R. 937 (2011).

año como la Navidad, las ordenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija." [20]

Dicho lo anterior, el contrato *bona fide* según las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos constaba de tres requisitos. El primero es que deberá hacerse por escrito. El segundo es que se haya firmado durante el primer turno o jornada del empleado. Finalmente, el tercero es que se haga constar el propósito de sustituir una ausencia o cubrir una temporada por tareas extraordinarias o de duración cierta. [21]

A estos efectos bajo el ordenamiento legal previo a la Ley Núm. 4-2017 el Tribunal Supremo resolvió que un contrato *bona fide* requiere que el patrono derrote la presunción de que el empleado fue contratado a tiempo indeterminado. Así el Tribunal Supremo concluyó que era el patrono quién debía derrotar la presunción de que es un contrato a tiempo indeterminado.

Conforme lo anterior, ha resuelto el Tribunal Supremo que:

"En nuestro ordenamiento legal un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111 ("Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo"). La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá

[20] López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011).
[21] Opinión Núm. 91-5 de 8 de noviembre de 1991.

> del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y éste. Así, cuando el obrero es contratado para rendir sus servicios por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80, supra, le proveerá ciertas protecciones contra el despido injustificado. Por otro lado, cuando el trabajador sólo ha sido contratado de forma bona fide por tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Art. 1476 del Código Civil (31 L.P.R.A. sec. 4114) será la protección principal surtida al empleado contra una destitución sin justa causa, siempre y cuando las labores del empleado requieran destrezas manuales. Véanse: Soc. de Gananciales v. Velez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518-519 (1998); Camacho Arroyo v. E.L.A., 131 D.P.R. 718, 728-731 (1992). Cuando las labores del empleado no requieran destrezas manuales y el contrato de empleo temporero sea uno bona fide -según dicho término es definido por la Ley Núm. 80, supra- los tribunales deberán interpretar el contrato laboral a la luz de los principios generales del Derecho de obligaciones y contratos y nuestra legislación protectora del trabajo. " [22]

De lo antes expuesto se desprende que las decisiones normativas del Tribunal Supremo han procurado desalentar la práctica de llevar a cabo contratos a tiempo determinado con el propósito de evadir la responsabilidad que adjudicaba la Ley Núm. 80-1976. Nuestra jurisprudencia ha visto con cautela el uso de contratos de empleo por tiempo definido, precisamente por su posible uso como subterfugio para esquivar las obligaciones de la legislación laboral. Por lo tanto, hasta entonces, el contrato a tiempo determinado era permitido únicamente como una excepción a la regla general prevaleciente entonces de que todo contrato de empleo era a tiempo indefinido.

[22] R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111.

Resumiendo la jurisprudencia y el ordenamiento legal en Puerto Rico antes de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 establecía que la Ley Núm. 80-1976 proveía ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por término cierto a pesar de que dicha ley sólo era de aplicación a empleados contratados por término indefinido. En esencia, estas protecciones consistían en: (1) la instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80, supra, a no ser que se trate de un contrato por término cierto bona fide; y (2) la definición pormenorizada de lo que constituye un contrato bona fide por término cierto o para un proyecto u obra específica. [23]

No obstante las protecciones provista por la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia en el 2017, la Asamblea Legislativa apoyada por la política pública basada en la necesidad de crear empleos, aprobó varias enmiendas a la legislación laboral hasta entonces para dar un paso hacia la libertad de contratación entre los patronos y los empleados sin medidas protectoras que cobijaran al segundo. En ese entonces se enmendó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, para añadir un Artículo 14 en el cual se

[23] López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011) p. 18.

incluyó el inciso (d) que define el contrato de empleo por término como **"**un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Además se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. También, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término." [24]

Es indudable que el nuevo ordenamiento legal de la Ley Núm. 4-2017 cambió significativamente el enfoque interpretativo de los contratos a término y la expectativa de continuidad en el empleo. Respecto a la presunción de que el contrato es válido y *bona fide* el Artículo 14 (d) dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que

[24] Ley Núm. 4-2017, Artículo 14 (d).

su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80. supra.

El cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976 ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Por lo tanto esto significa que ahora se ha invertido la presunción. Ahora aquellos empleados que hayan sido contratados a término a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 y en el caso en que un empleado desee llevar una acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976 deberán probar primero que el contrato es inválido al incumplir los requisitos de uno *bona fide*. Además, ahora para determinar que son empleados a tiempo indeterminado o adquirido una expectativa de continuidad deberán demostrar que ha habido tres años de renovaciones de contrato para probar una causa de acción de despido injustificado.

Nuestra posición es que se debe restituir el estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. Al igual que expusimos con relación

al esquema remedial es necesario equiparar a los empleados contratados con posterioridad a la Ley Núm 4-2017 con relación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

A) ESTÁNDAR DE JUSTA CAUSA

La Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada, requiere que los patronos tengan "justa causa" para despedir a un empleado que haya sido catalogado como un empleado a tiempo indeterminado. Por ende, las disposiciones de esta ley no les aplican a los empleados que sean temporeros, que estén en periodo probatorio, que sean contratistas independientes y tampoco les aplican a los empleados del gobierno.

La ley prevé razones para el despido justificado, mediante una lista de razones por las cuales se justificaría el despido de un empleado, ya sea por conducta del empleado o por razones del patrono.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además establece tres justificaciones atribuibles al empleado y tres atribuibles a razones del negocio. Así el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone:

> "Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento

de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

a. Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
b. Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación

> de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo." [25]

De entrada el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 nos define la justa causa como aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, nos indica que se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. O sea que afecte el orden, la disciplina, imagen o eficiencia de la empresa entre otras. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Tribunal Supremo ha indicado que pueden haber otras lo importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa. [26]

La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones del estatuto en el Art 14 que a nuestro juicio

[25] 29 L.P.R.A. § 185b

[26] Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536 (1979); Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 2001.

flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador. Véamos.

En primer lugar aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma fue impactada por la definición de "patrón de conducta" en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [27] Este define el término "conducta impropia" como una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. También define "conducta desordenada" como una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. [28]

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que ahora el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que

[27] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.
[28] Id.

darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [29]

La segunda instancia dispuesta en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Ahora se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

De otra parte aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactan a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976 [30] relativos a empresas que tienen varias sucursales u oficinas y el orden de retención. Los cambios son los siguientes:

1) Ahora la Ley Núm. 4-2017 flexibilizó los criterios de despidos o retención en el empleo por razones económicas (Art. 2 (d), (e) y (f) Ley Núm. 80-1976). Aunque se mantuvo la regla general que en casos de despidos por razones económicas el criterios será la antigüedad en el empleo. Antes la Ley Núm. 80-1976 disponía un

[29] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[30] Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

criterio más riguroso en cuanto a la excepción e indicaba que el patrono "en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad". Ahora los patronos tienen más discreción para despedir o reemplear empleados por razones económicas si existe una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados. [31] Por tal razón ahora se han liberalizado los criterios para despedir cuando el patrono pueda demostrar que competitividad o productividad del establecimiento. [32]

2) Ahora se modificó el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitarán a donde trabajan los empleados despedidos. [33]

[31] Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).
[32] Id.
[33] Art. 2 (d) Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b).

3) Ahora se añadió el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 en las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplearlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era que regularmente los empleados no se trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción. [34] Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta

[34] Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. [35]

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo ha impactado las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de Reyes v. Eaton Electrical, [36] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

B) MODALIDADES DEL DESPIDO

Hemos dicho antes que el despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono. No obstante en nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o discriminatorio. [37] El despido se ha definido como "una ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores." [38]

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida

[35] Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.
[36] Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).
[37] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364.
[38] Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., supra.

de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. [39] No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

1) Antecedentes del Despido Constructivo o Tácito

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical [40]. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa [41]. La doctrina fue adoptada para hacer ilegal que un patrono hostigara a un miembro de una unión a los efectos de hacerlo renunciar creando unas condiciones de trabajo terribles. Se entendía que estas acciones eran tan ilegales como las realizadas por el patrono que directamente despedía a un empleado por su activismo sindical [42]. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [43]. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en el Common Law, en la que se define como "la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono

[39] Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.
[40] Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10thCir), 423 U.S. 825 (1975)
[41] Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).
[42] Finnegan Sheila, Comments Constructive Discharge under Title VII and the ADEA, 53 U. Chicago Law Review, 561-567 (1986)
[43] Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., "Constructive Discharge:The missaplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies", 71 Notredame Law Review,(1995)

deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar [44]." Dicha doctrina establece que se entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido [45].

2) Desarrollo Estatutario y Jurisprudencial en Puerto Rico

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e), donde se establece que: "[s]e entenderá por despido... la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar..." [46] Este concepto existía desde la antigua Ley Núm. 50 del 20 de abril de

[44] Corpus Juris Secundum, 30, §52.
[45] En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.
[46] 29 L.P.R.A. § 185(e)

1949, supra derogada y sustituida por la Ley Núm. 80, ante. Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo [47]. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente. En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha interpretado que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. La jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal relativa a esta doctrina nos señala claramente los elementos necesarios para que se configure una causa acción de despido constructivo del empleo.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más

[47] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado 1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". [48] Se considera que hubo un "despido constructivo", cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. [49] Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". [50] Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. De otra parte las gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido

[48] Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(e).
[49] Figueroa Rivera v.El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).
[50] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, 180 DPR 894, 909 (2011).

constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. [51] En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. [52]

A tales efectos nuestro Tribunal señaló recientemente en el caso de León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo lo siguiente:

"El ambiente en el empleo debe tornarse intolerable a tal nivel que la única alternativa razonable para el empleado afectado sea dimitir. Dicho de otra forma:

> [La] doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. […] Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros, cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aqu[e]llas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez

[51] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, pág. 713.
[52] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 –729.

Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, págs. 101-102." [53]

Indicó también el Tribunal Supremo en León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, que "la intensidad y el alcance de la conducta patronal en controversia se examinarán desde una óptica objetiva y no desde la perspectiva del empleado promovente. Es decir, se evaluará "si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono". [54]

De otra parte, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente".[55]Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. [56] Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, supra, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. [57] Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado

[53] León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21
[54] Id.
[55] Íd, pág. 729.
[56] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967)
[57] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra.

cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". [58] Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". [59]

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. Además, ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra. Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aquellas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, ***que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo***. [60]

3) Cambios introducidos por la Ley de Trasformación y Flexibilidad Laboral

La Ley Núm. 4-2017 dejó igual el primer párrafo del Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976, pero añade dos párrafos para explicar el significado de actuaciones del patrono que induzcan "a renunciar al empleado porque el patrono imponga o in-tente imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. La Ley Núm. 4-2017 establece ahora

[58] Íd.,pág. 912.
[59] Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra, pág. 912.
[60] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967).

que hay que probar que los actos "[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo." [61] A estos efectos se incorporó la doctrina resuelta en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. [62]

Expone el Art. 5 de la Ley Núm. 80 ahora también que "no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa" [63].

Finalmente dispone ahora el Art. 5 de la Ley Núm. 80 que "cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial". [64] Incluso, se aclara a la vez que "[l]a mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado". [65] De ello

[61] Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976.
[62] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, supra. y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., supra.
[63] Ley Núm. 4-2017, art. 4.7
[64] Id.
[65] Id.

se desprende el peso que se le impone al empleado para prevalecer cuando renuncia a su empleo y luego reclama que su despido fue injustificado.[66]

En resumen las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4 del 2017 incorporan un lenguaje restrictivo y a nuestro juicio, demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción. El lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito. Además el nuevo texto utilizado establece de manera clara que: "No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa". [67] Sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de "magnitud sustancial" y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que…"se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado. Por tal razón sugerimos que se

[66] Id.; García García Emmalind, EL Legado e Implicaciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 86 Rev. Jur. UIA (2018), págs. 1148-1149
[67] Id.

enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4, ante, a los efectos de incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad.

C) PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

> "**El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado**…" [68]

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querella por un trabajador el mismo era injustificado. [69] Es importante matizar que la predecesora Ley Núm. 50 de 1949 sobre despido injustificados nada disponía sobre la presunción de despido injustificado. [70] Luego la Ley Núm. 80 originalmente tenía un texto sobre la presunción de despido injustificado en el Art. 1 de la ley. Esta expresaba lo siguiente:

"Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su

[68] Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.
[69] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR414 (2013).
[70] Ley Núm. 50 de 1949.

contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título". [71]

Posteriormente la ley se enmendó y se incorporó la presunción en su Art. 11 que rezaba de la manera siguiente:

> **"En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado".**

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido injustificados fueron Zapata Berríos v. JF Montalvo, [72] ; Jusino v. Walgreens, [73]; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada; [74] y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. [75]

[71] Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 Id. § 185a.
[72] Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.
[73] Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).
[74] Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).
[75] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

> **"En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio".** [76]

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. [77] Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la decisión del caso Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc. supra. [78] En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

> **"[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la**

[76] Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[77] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.
[78] Id. Nota al calce 83.

preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Articulo 8(a) de la Ley 80 . . . [79] **.**

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **"La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia"**.

Ahora el trabajador tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

1) **Ser empleado del negocio, industria o cualquier sitio de empleo**; (Patronos privados) [80]

[79] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.
[80] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 y 2.2 Ley 4-1917.

2) **Que trabaje mediante remuneración**; [81]

-Excluye a los que trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro

3) **Que trabaje a tiempo indeterminado**; [82]

4) **Que haya sido despedido sin que medie justa causa conforme a lo dispuesto por la Ley**. [83]

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. La presunción fue eliminada y debe restituirse ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

D) PRESCRIPCIÓN

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, para que lea como sigue:

> **"Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor".** [84]

La reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos

[81] Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 Ley 4-1917.
[82] Art. 1 Ley Núm. 80-1976.
[83] Art. 2 Ley Núm. 80.
[84] Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80.

prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017. A estos efectos véase lo dispuesto también en el Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 que dispone:

Artículo 2.18.-Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable. [85]

Lo determinante es que el plazo se reduce y empieza a correr desde un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Así que lo determinante es la fecha en que el trabajador fue despedido. Aunque no ha habido un caso resuelto por nuestro más alto tribunal ya ha sido reconocido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. [86]

Le Ley Núm. 4-2017 aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. No obstante hacemos la salvedad que contrario a lo que dispone la ley la realidad que un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido

[85] Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017.
[86] Consulta del Secretario DTRH Núm. 15832 de 23 de julio de 2018; Guías del DTRH, p. 152 -153.

luego del 26 de enero de 2017 tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal. Por lo tanto es irrelevante si es un empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despiden luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 será aplicable el plazo de un año.

Nos parece que el plazo de un año es uno corto por lo tanto un plazo más razonable podría ser dos años.

5) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 21, que recomienda se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935

Adoptamos por referencia los expuesto el nuestra ponencia al P S 123. El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 34 del P del S 123 y la Sección 21 del P S 91. Ambos proyectos restituyen el periodo de reserva provisto en el Art 5 A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Endosamos el derecho a reinstalación al empleo del trabajador lesionado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

(1) Que el obrero o la empleada [empleado] requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o la empleada [empleado] fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento;

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga 9 después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 35 del P del S 123 y la Sección 22 ya que los mismos restituyen el periodo de reserva provisto en el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de 14 junio de 1968, según enmendada. El CAAPR endosa un periodo de reserve en el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta,

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año [doce (12) meses] desde la fecha de comienzo de la incapacidad.

6) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 23, que recomienda enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico

Adoptamos por referencia los expuesto el nuestra ponencia al P S 123. El CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Art. 36 del P del S 123 y la Sección 23 del PS 91.

La enmienda propuesta establece la presunción de discrimen en el empleo y hacen justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y

es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [87]

III. CONCLUSIÓN

Es la posición del CAAPR que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

Sin embargo en esta ponencia hemos querido demostrar que a pesar de los cambios ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 al contrato de empleo y al proceso de reclutamiento, la Ley Núm. 4 de 2017 tiene una cláusula general de reserva de derechos. En su Artículo 1.2 dispone que "los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta [l]ey, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente…" *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 121a*. Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Por lo tanto la mayoría de los cambios en cuanto al contrato de empleo anteriormente discutido son de aplicación

[87] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).

prospectiva garantizando los derechos adquiridos de los empleados contratados antes de la vigencia de la misma.

En esta ponencia hemos documentado que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. *Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por todo los antes expuesto recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de marzo de 2021.

Cordialmente,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

ENDOSO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO AL P. DE S. 123 PARA LA DEROGACIÓN DE LA LEY NÚM. 4-2017 LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBIDAD LABORAL 2017

PONENCIA

DEL COLEGIO DE ABOGADO Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE PROYECTO DEL SENADO NÚM. 123

I. Introducción y antecedentes históricos

Buenos días, comparece ante la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales Relaciones Laborales del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) Lcda. Daisy Calcaño López, el Lcdo. Charles Zeno Santiago Presidente de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR y el Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez para presentar la Ponencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto del Senado 123.

Este proyecto persigue promover los derechos de los trabajadores con el fin de restablecer y ampliar los derechos y protecciones de los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico además de derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017; entre otros asuntos de importancia para la clase trabajadora.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha fomentado un

ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. El CAAPR tiene permanentemente la Comisión de Derecho Laboral que está compuesta por juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todas sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión senatorial a presentar una ponencia balanceada y justa de lo que entendemos que debe regir la legislación laboral y las relaciones laborales en Puerto Rico con el fin de alcanzar el bienestar de todos: trabajadores, patronos, gobierno y comunidad en general. Estamos seguros que también ustedes tendrán la oportunidad de escuchar otros grupos de interés que vendrán ante esta Honorable Comisión a oponerse al proyecto y defender el estado de indefensión y disparidad en que se encuentran los empleados en la empresa privada desde el 26 de enero de 2017. Se indicará que la legislación laboral sólo sirve para aumentar los costos y obstaculizar la

innovación empresarial que conduce a la creación de empleos y que deja a Puerto Rico a los márgenes de la competitividad internacional.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo El propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Razón por la cual nuestra intención de hacer una ponencia objetiva y balanceada.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4 establecía que había que hacer la reforma laboral del 2017 para activar nuestra economía y nueva creación de empleos. A estos efectos la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017 expresa así "Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas". [1]

No existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma laboral del 2017. Tenemos que diferenciar entre el crecimiento económico y el desarrollo económico. El crecimiento económico se le conoce como el crecimiento anual que tiene la economía de un año al otro sin ninguna otra variable, en cambio en el desarrollo económico, se utilizan varios

[1] Exposición de Motivo Ley Núm. 4 de enero de 2017.

índices para medir el bienestar de un pueblo. Se mide, por ejemplo, la calidad de vida, la salud, la expectativa de vida y, obviamente, los ingresos de la población; mientras que la medida del crecimiento económico se limita a cuánto aumenta el capital comparado con años anteriores, sin importar el beneficio social que se obtenga como pueblo.

El desarrollo económico en nuestro país tiene que ir de la mano, con mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y tiene que ser justamente.

En el año 2017 esta Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. [2] Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarán a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico. [3] Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo

[2] 29 L.P.R.A. 121 et seq.
[3] Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

al comparar con noviembre de 2020. [4] Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas. [5] La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%). [6] La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%). [7]

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos

[4]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.
[5] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020.
[6] Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020.
[7]Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.

economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009. [8]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial. [9]

En esta ponencia analizamos las áreas afectadas por la Ley Núm. 4-2017, discutimos y exponemos nuestras recomendaciones sobre las mismas, así como el efecto que han tenido en el derecho laboral luego de haber transcurridos cuatro años de vigencia de la llamada Reforma Laboral de 2017.

II. Discusión del contenido sustantivo del P del Senado Núm. 123

En cuanto al proyecto del Senado Núm. 123 se refiere hacemos las siguientes aportaciones, comentarios y sugerencias.

[8] Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020),https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/ (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/ (30 de abril de 2020)

[9] OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

A) Endoso del CAAPR a la derogación total Ley Núm. 4-2017 y sus enmiendas a los Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, l4 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las Secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada

De entrada estamos de acuerdo en los Arts. 1 y 2 del proyecto que disponen:

Artículo 1.- Título

> Esta Ley se denominará "Ley para la Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de Puerto Rico".

Artículo 2.

> Se deroga la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, según enmendada.

El CAAPR apoya la iniciativa de esta Asamblea Legislativa de hacerle justicia a los trabajadores puertorriqueños con esta pieza legislativa.

El CAAPR apoya también otros artículos específicos del proyecto. En primer término apoyamos lo expuesto en el Art. 3. En esencia el Artículo 3 del proyecto persigue regresar al estado de derecho anterior a la vigencia de la ley Núm. 4 de 2017. Sin embargo, debe tener claro el legislador se debe hacer un balance para promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, que no tiene los grandes recursos de las multinacionales y que en muchas ocasiones son compuesta por

familiares y un núcleo íntimos de estos empresarios y que son el motor de una economía local y puertorriqueña.

Según el proyecto de ley serán horas extras las siguientes:

Artículo 4.- Son horas extra de trabajo:

> Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier *periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.*

El texto elimina lo relativo al asunto de las horas extras basado en días naturales lo que significaba en la práctica que un trabajador entraba a trabajar a las 4:00 de la tarde del día lunes y salía a las 12:00 de la noche de su jornada de trabajo, podía tener un descanso de 8 horas para poder comenzar nuevamente su jornada el día martes. Entonces regresaba a las 8:00 de la mañana del día martes. Ese trabajador se trasladaba a su casa se aseaba, dormía 5 0 6 horas para regresar a trabajar el martes y esa horas trabajadas martes no constituían horas extras porque se trabajaban en un día natural distinto.

La jornada de trabajo establecida en la Constitución de Puerto Rico, de ocho horas en un día de trabajo, no siempre fue así. A principios del Siglo XX, las jornadas de trabajo eran excesivas e infrahumanas y acababan con la vida del trabajador que laboraba en la industria de la caña de azúcar desde que salía el sol al amanecer hasta el ocaso. Eran éstas jornadas excesivas que le imposibilitaban al trabajador tener una sana convivencia con su familia, pasar tiempo con las personas a las que

amaba, tener un tiempo de ocio, descanso y recreación. Esa lucha que los trabajadores libraron en el mundo no fue fácil, no fue sencilla pues tenían todo el capital en su contra y costó mucho sudor, cárcel, sangre y vida a los trabajadores.

De otra parte el proyecto en el Art. 4 (b) expresa:

> "b) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana **[de trabajo]** *a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.*"

Llamamos la atención al Legislador que esta sección de la ley solo aplicaría a las pequeñas y medianas empresas de Puerto Rico que tengan un volumen de negocio menos de $500.000.00 quienes son las que menos capital tienen y las ubicaría en un estado de indefensión y desventaja antes las grandes empresas que por disposición de ley federal, y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico solo pagan las horas extras a tiempo y medio. [10] Respetuosamente entendemos que esta disposición no tiene ni ha tenido sentido debido a que impondría el pago de horas doble a los que menos tienen y a tiempo y medio a las grandes corporación , por lo que debería ser al revés y aplicar a todas por igual.

El otro inciso del Artículo 4 propuesto indica lo siguiente:

c) "Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante los siguientes días: los domingos, el 1 de enero, el 6 de enero, el Viernes Santo, el Día de las Elecciones Generales, el Día de Acción de Gracias, el 25 de diciembre y cualesquiera otros días u

[10] Orlando Vega v Yiyi Motors, 146 D.P.R. 373.

horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal.

Esta disposición parece resurgir los días de fiestas que habían sido eliminados de la antigua Ley de Cierre que solo aplicaba al comercio al detal. Ningún otro trabajador de otro sector de la economía tendría derecho a estas horas extras. Entendemos que no existe un interés apremiante del estado de pagar a algunos trabajadores los días de fiestas mientras que otros no. Esa legislación de la Ley de Cierre se había hecho con varios propósitos incluyendo, defensa del pequeño comerciante, de trabajador y de las iglesias que se congregan los domingos. Sin embargo, excluye a otras denominaciones religiosas que se congregan los viernes y sábados y a miles de trabajadores que trabajan en restaurantes, gasolineras, bancos, funerarias entre otros.

Continuamos con el Art. 4 (d) siguiente:

"(d) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley *y las que trabaja en exceso del máximo de horas de labor al día que cualquier organismo competente haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión."*

Esta sección de la ley carece de vaguedad. Ningún organismo competente puede exceder la jornada de trabajo más allá de los beneficios otorgados en la Constitución de Puerto Rico que establece una jornada de 8 horas de trabajo excepto paga extraordinaria. La salvaguarda de una jornada de trabajo con duración de ocho horas en

Puerto Rico es de estirpe constitucional. El Artículo II de la Constitución contiene la Carta de Derechos y la Sección 16 de dicha Carta dispone que se reconoce el derecho de todo trabajador a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[11]

El Artículo 4 del proyecto dispone lo siguiente:

- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 5.- *Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado o empleada y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos.*

Se recomienda que ese acuerdo sea por escrito entre las partes.

El Artículo 5 dispone:

- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

El Artículo 6 dispone:

"Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado o empleada durante horas 5 extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo 6 convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una 7 industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de 8 Trabajo (Fair Labor Standards Act) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América 9 el 25 de junio de 1938,

[11] Sección 16, del Artículo II, de la Constitución de Puerto Rico.

según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá 10 obligado a pagar por cada hora extra de trabajo~ en exceso de la jornada de ocho (8) horas un 11 tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las 12 horas regulares. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, 13 se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de 14 horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de 15 esta ley.…"

Esta sección de la ley reestablece el derecho constitucional que de los trabajadores que había sido arrebatado por la Asamblea Legislativa de actuando inconstitucionalmente había elevado la jornada de trabajo a una de 10 y 12 horas sin paga extraordinaria.

La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional.[12]

[12]Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente: La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaría de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que "la jornada de trabajo era de ocho (8) horas".

> Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.[13]

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el

..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?
"SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."
.....
Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

[13] Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.

interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

> Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar.[14]
>
> El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma".[15]

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.[16]

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

[14] Ibídem.
[15] Ibídem.
[16] Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.

Es meritorio reafirmar que antes de la reforma de 2017 se habían presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día. Ese proyecto fue el Proyecto de la Cámara 3747[17]. Esta pieza legislativa pretendía alterar la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, reconocida constitucionalmente, para cambiar el esquema de la legislación laboral existente. Sobre esa extensión de la jornada de trabajo el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional.[18]

En la página 3 de la ponencia el Secretario de Justicia establecía que en Puerto Rico constituye un mandato constitucional la jornada diaria de ocho horas, que dicho límite puede ser excedido mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario según dispuesto en la ley.[19]

El Secretario de Justicia enfatizó en su ponencia de este proyecto que la Asamblea Constituyente dejó claro al establecer una jornada máxima de ocho horas, indicando que siempre el patrono tendrá la aspiración de establecer una jornada de trabajo mayor y el obrero por necesidad se inclinará a aceptar la misma. De otra parte, indicó que fue

[17] Proyecto de la Cámara de Representantes, P dela C 3747, presentado el 9 de agosto de 2007, por el representante Héctor Ferrer Ríos y Jennifer González Colon. .http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.
[18] Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007. http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp. recuperada el 2 de noviembre de 2016.
[19] *Cfr. Ibídem*, página 3.

una intención inequívoca de la Asamblea Constituyente limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que permitieran que el obrero trabajara por un período mayor a la jornada máxima de ocho horas sin compensación adicional.[20]

En la página 17 de su ponencia sobre el PC 3747, el Secretario de Justicia establece que resulta de dudosa validez constitucional un proyecto de ley que permita una jornada mayor de ocho horas diarias sin compensación adicional. Establece que los constituyentes tenían la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto a los patrones, quienes tenían unas ansias de imponer jornadas de trabajos extensas, y los trabajadores que por necesidad económica se inclinaran aceptar las mismas. Indica que la intención del constituyente fue que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que nunca se pagará a menos de tiempo y medio del salario por hora. Ese proyecto finalmente no fue aprobado, porque contenía grandes vicios de ser inconstitucionalidad sin embardo se aprobó con la reforma laboral y no se invitó al Secretario de Justicia a las vistas públicas.

Por otra parte volvemos a llamar la atención al Legislador de que esta sección de la ley solo aplicaría a las pequeñas y medianas empresas de Puerto Rico que tengan un volumen de negocio menos de $500.000.00 quienes son las que menos capital tienen y las ubicaría en un estado de

[20] *Cfr.* Ponencia Secretario de Justicia, *Ibídem*, página 11.

indefensión y desventaja antes las grandes empresa que por disposición de ley federal. El caso Orlando Vega v Yiyi Motors [21] resuelto del Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que solo se pagan las horas extras a tiempo y medio.

El Art. 8 del proyecto dispone:

"Artículo 8.- *Si el empleado o empleada trabaja por un salario semanal el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana. Si el empleado o empleada trabaja por un salario mensual el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada mes…….*

Sugerimos definir la semana como 40 horas de trabajo en siete días consecutivos y mes como la unidad de 30 días consecutivos equivalente a 173 horas.

De otra parte otro precepto propuesto es el Art. 9.

Artículo *9*:

- *Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de trabajo*

El derecho laboral como lo conocemos hoy es un derecho independiente al derecho civil y a cualquier otra rama del derecho. Este derecho tiene unas características muy únicas en su intención protectora del trabajador. Uno de los principios del derecho laboral es que es irrenunciables, es decir la legislación es el mínimo que el trabajador

[21] 146 D.P.R. 373.

puede pactar nunca menos. El derecho del trabajo tiene carácter de imperatividad, que es un derecho proteccionista, que es un derecho irrenunciable y que nace con el propósito de garantizar al trabajador las condiciones mínimas a las que puede estar sujeto en la relación obrero patronal.

Finalmente por considerar que los mismos restituyen los derechos adquiridos de los empleados perdidos anteriormente apoyamos incondicionalmente los artículos siguientes del proyecto: Los artículos 10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19 20,21 y 22 que enmiendan a su vez los Artículos 11,13,14,16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948; la Sección 4,5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, los incisos (a) y (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998 en cuanto a los beneficios de licencias por vacaciones y licencias por enfermedad.

No obstante en cuanto a lo dispuesto en el Artículo 19, que enmienda el Art. 12 de la Ley 180-1998, según enmendada sobre el término prescriptivo recomendamos restituir el mismo a tres (3) años para reclamar los derechos conforme a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada. Dicho plazo fue uno razonable reconocido por la jurisprudencia puertorriqueña y era el ordenamiento legal antes de la Ley Núm. 4-2017.

El CAAPR apoya también la restitución de los derechos anteriores a la Ley Núm. 4-2017 en cuanto al bono de navidad. Así que apoyamos lo expuesto en el Artículo 20 que enmienda el Articulo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 17 según enmendada, a los efectos de la compensación del bono de navidad a los empleados contratados con anterioridad de la Ley Núm 4-2017 concediéndoles a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del 2 salario [máximo] hasta un máximo de diez mil dólares ($10,000) devengados por el 3 empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. También se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 3% del 5 total del salario [máximo] hasta un máximo de diez mil dólares ($10,00O).

También apoyamos la eliminación del trato desigual que impuso la "Ley de 7 Transformación y Flexibilidad Laboral", para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de dicha ley. Con esto se equiparan los derechos de los empleados contratados antes de la Ley Núm. 4-2017 con los contratados posteriormente.

B) Endoso a las enmiendas restituir derechos adquiridos acorde con la Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico conocida como la Ley Núm. 80-1976, según enmendada (29 L.P.R.A. Secs. 185 y ss.

El CAAPR endosa las enmiendas a la Ley Núm. 80-1976, ante recogidas en el P de la S 123, en los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 que enmiendan, los Arts. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada y deroga los Arts. 3 A y 14 de dicha ley. Pasamos a comentar y discutir nuestra posición en el mismo orden recogido en el proyecto.

1) **Endoso del CAAPR a las enmiendas al remedio exclusivo de la Ley de Despido Injustificado**

La Ley Núm. 4-2017 estableció un cambio sustancial en el esquema remedial de la ley. Sin embargo en el propio estatuto estableció que el nuevo régimen remedial aplicaría a los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017. A estos efectos el Art. 4.3 de la Ley Núm. 4 enmendó el Art. 1 de la Ley Núm. 80. Así se dispuso:

Artículo 4.3.-Se enmienda el 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 a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:**
>
> **(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y**

(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Por lo tanto el efecto del cambio ocurrido fue que la Ley Núm. 4-1976 estableció dos esquemas remediales, uno para los empleados contratados con anterioridad a la ley y otro para los empleados despedidos injustificadamente contratados después de la adopción del estatuto.

Por lo tanto con el cambio ocurrido se creó un esquema hibrido estableciendo una diferencia entre empleados nuevos y los de mayor antigüedad. La ley aunque estableció una compensación fija para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 continuó la compensación escalonada para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Como consecuencia contrario a lo establecido en las leyes de despido injustificados anteriores en Puerto Rico que establecían un remedio uniforme para todos los empleados ahora se creó una estigmatización con relación a los nuevos empleados

recibiendo éstos una indemnización inferior. Nos parece irrazonable e injusto el esquema remedial establecido por la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a éstos empleados.

A estos efectos vemos razonable eliminar esta disparidad entre empleados nuevos y de mayor antigüedad y restituir lo dispuesto en el esquema anterior acorde con lo dispuesto en la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005. [22] Dicha ley enmendó los Artículos 1, 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976 estableciendo un esquema tripartita de compensación basado en los años de antigüedad.

Sin embargo el CAAPR aunque favorece eliminar el esquema establecido en la Ley Núm. 4-2017 no obstante entiende que lo más razonable es establecer el remedio exclusivo siguiente:

1) **Una mesada fija de 3 meses de sueldo y una indemnización progresiva de dos semanas por cada año de servicio para aquéllos empleados que trabajaron de 1 a 15 años.**

2) **Y una mesada de 6 meses de sueldo y una indemnización progresiva de tres semanas por cada año de servicio para aquéllos empleados que trabajaron por más de quince años.**

La propuesta nos parece justa y razonable. El esquema propuesto mantiene la compensación fija dispuesta en la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a los empleados que laboran hasta quince años. Pero se hace justicia y se restituye la indemnización de remedio exclusivo a los empleados de mayor antigüedad que son despedidos a una avanzada

[22] Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.

edad y posiblemente no puedan reemplearse. Apoyamos esta recomendación en lo expuesto en la exposición de motivos de la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, ante. [23] Adoptamos lo allí expuesto ya que las circunstancias históricas de hoy no han cambiado en comparación con lo descrito por la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 128-2005, ante.

Por otro lado el CAAPR endosa la enmienda al Art 1 de la Ley Núm. 80-1976 ya que deroga la parte de la Ley Número 4-2017 que permitía descontar las cantidades que recibía el trabajador por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se podía transar y descontar de la mesada. [24] A nuestro juicio dicho cambio era contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017.

De otra parte la Ley Número 4-2017 eliminó también la cuantía recibida como compensación especial producto de liquidación o cierre de negocio (severance), que antes no afectaba la mesada, en los casos de los despidos por los incisos (d), (e) y (f). [25] Esta compensación especial había sido concedida al trabajador por virtud de la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, [26] que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976, a los efectos de considerar como compensación especial toda

[23] Ibid.
[24] Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.
[25] Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.
[26] Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008, que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976.

cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Además, dicha ley estableció que toda compensación a un obrero despedido por determinadas razones no conllevará descuento alguno de nómina, por considerarse exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

Por lo tanto no solo se eliminó el derecho a la compensación especial ("severance") sino que la Ley Núm. 4-2017 permitió que las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio, se puedan descontar de la mesada. Esto es contrario a lo resuelto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. [27]

Por tal razón apoyamos también lo dispuesto en el Artículo 28 del P de la S 123 que enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que en los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados.

También endosamos que esas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización

[27] Véase Vélez Cortes v. Baxter, 179 DPR 455 (2010). Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).

progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 19 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Por otro lado endosamos lo expuesto en el proyecto en cuanto a la restitución del estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017 y la derogación del Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, ante concerniente a los empleados a tiempo determinado "bonafide". Al igual que expusimos con relación al esquema remedial es necesario equiparar a los empleados contratados con posterioridad a la Ley Núm 4-2017 con relación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

Es indudable que el ordenamiento legal de la Ley Núm. 4-2017 cambió significativamente el enfoque interpretativo de los contratos a término y la expectativa de continuidad en el empleo. Respecto a la presunción de que el contrato es válido y *bona fide* el Artículo 14 (d) de la Ley Número 4-2017 dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80. Supra.

El cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no

renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976 ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Por lo tanto esto significaba que se había invertido la presunción de empleado a tiempo indeterminado. Con el cambio ocurrido en la Ley Núm. 4-2027 aquellos empleados que fueron contratados a término a partir de la aprobación de la ley y en el caso en que un empleado deseara llevar una acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976 deberían probar primero que el contrato era inválido al incumplir los requisitos de uno *bona fide*. Además para determinar que eran empleados a tiempo indeterminado o adquirido una expectativa de continuidad deberían demostrar tres años de renovaciones de contrato para probar una causa de acción de despido injustificado. Por lo tanto este cambio era uno detrimental para los empleados a término "bonafide".

2) Endoso a los cambios sobre la "justa causa"

El CAAPR endosa sustancialmente lo expuesto en los Arts. 24, 25 y 26 del P de la S 123 en cuanto a las modificaciones al artículo relacionado a la "justa causa". No obstante expresamos unas sugerencias y recomendaciones al respecto. El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la

definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además establece tres justificaciones atribuibles al empleado y tres atribuibles a razones del negocio.

Así el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone:

> "Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

A estos efectos el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 nos define la justa causa como aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, nos indica que se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. O sea que afecte el orden, la disciplina, imagen o eficiencia de la empresa entre otras. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Tribunal Supremo ha indicado que pueden haber otras lo

importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa. [28]

Nos parece que estos elementos de la definición del articulado son acertados y corresponden a los principios desarrollados por la jurisprudencia. Por tal razón llamamos la atención de este Honorable Cuerpo que no endosamos se eliminen estos elementos de la definición del primer párrafo del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 como pretende el proyecto.

No obstante el CAAPR si endosa los otros cambios propuestos en el proyecto con relación al Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 ya que entendemos la Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios sustantivos en el estatuto que a nuestro juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador.

Pasamos a exponer específicamente nuestra posición en cuanto a esos cambios en los Arts. 24, 25 y 26 del P de la S 123, que enmienda el Art. 2 y deroga el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976.

El CAAPR endosa la derogación de los criterios y elementos añadidos por la Ley Núm. 4-2017 a lo expuesto en el Art. 2 inciso a y b de la Ley Núm. 80. Aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma si fue impactada a través de las definiciones

[28] Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536 (1979); Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 2001.

establecidas en el Art. 14 de la ley, que agraciadamente este proyecto propone derogar. En primer el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. [29] Define el término "conducta impropia" como "una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas." También el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976 define "conducta desordenada" como "una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo." [30] De otra parte la segunda instancia dispuesta en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre en una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

[29] Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.
[30] Id.

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017. [31]

De otra parte el CAAPR también endosa los cambios y eliminación de lo incluido por la Ley Núm. 4-2017 relacionados a las razones económicas expuesta en la Ley Núm. 80-1976, Art. 2 incisos (d), (e) y (f).

Aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactan a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976 [32] relativos a empresas que tienen varias sucursales u oficinas y el orden de retención. Estamos de acuerdo con la derogación a los cambios que impactan el Art 3 de la Ley Núm. 80 restituyendo al estado de derecho anterior y a la eliminación del Art 3 A creado por la Ley Núm. 4, ante. Por lo tanto endosamos los cambios siguientes:

1) La eliminación de los criterios excepcionales al criterio de antigüedad para despedir o reemplear empleados por razones económicas si existía una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la

[31] Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[32] Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados. [33] Estos criterios excepcionales añadidos por la Ley Núm. 4, ante al Art 3 de la Ley Núm. 80-1976 hacen más flexibles los criterios para despedir por razones económicas cuando el patrono pueda fundamentarlos en la competitividad o productividad del establecimiento, en lugar de la antigüedad. [34]

2) La eliminación de lo dispuesto en el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que modificó el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitarán a donde trabajan los empleados despedidos. [35]

3) La eliminación del Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que establece las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplearlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era

[33] Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).
[34] Id.
[35] Art. 2 (d) Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b).

que regularmente los empleados no se trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción. [36] Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. [37]

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo había impactado las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se había incorporado un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de Reyes v. Eaton Electrical, [38] a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a

[36] Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).
[37] Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.
[38] Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

3) Endoso a los cambios sobre el "despido constructivo o tácito"

El CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Art. 27 del P de la S 123. El mismo dispone:

> "Artículo 27.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 7 según enmendada, para que lea como sigue: 8 "Artículo 5.- A los efectos de esta ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado o empleada, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados y empleadas de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducir o forzar su renuncia tales como imponer o intentar imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajar [en] su categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra"

Nos parece adecuado eliminar el disponiéndose establecido por la Ley Núm. 4-2027 que hizo más riguroso la aplicación del despido por la modalidad del despido tácito o constructivo en Puerto Rico.

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. [39] No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el

[39] Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.

área sindical [40]. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa [41]. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [42]. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en el Common Law, en la que se define como "la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar [43]." Dicha doctrina establece que se entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido [44].

[40] Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10thCir), 423 U.S. 825 (1975)
[41] Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).
[42] Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., "Constructive Discharge:The missaplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies", 71 Notredame Law Review,(1995)
[43] Corpus Juris Secundum, 30, §52.
[44] En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e). Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo [45]. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente.

En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más

[45] Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado 1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". [46] Se considera que hubo un "despido constructivo", cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. [47] Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". [48] Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única

[46] Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(e).
[47] Figueroa Rivera v.El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).
[48] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, 180 DPR 894, 909 (2011).

alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. [49]

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción e importante para el trabajador. Hoy en día proliferan más los despidos disfrazados sobre los directos. Por lo tanto la doctrina permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80-1976. Es por esta razón que el CAAPR endosa la eliminación del lenguaje añadido en el disponiéndose recogido en el Art. 4.7 de la Ley Núm 4-2017 que enmendó el Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendada.

4) Endoso a los cambios sobre al cómputo de la indemnización.

También apoyamos lo dispuesto en el Artículo 28 del P de la S 123 que enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a los efectos que la compensación por mesada y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta ley, se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado o empleada, durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido.

5) Endoso a los cambios sobre la "periodo probatorio"

[49] Figueroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 –729.

El CAAPR endosa también lo recogido en el Artículo 29 que enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80-1976 relacionado al contrato probatorio de trabajo. No obstante nos parece que en cambio, un periodo de seis (6) meses nos parece más justo y adecuado para ambas partes.

Es indudable que el contrato probatorio se refiere a un acuerdo entre patrono y el empleado por un tiempo definido en el cual el empleado se pone a prueba con el fin de demostrar que tenía la experiencia, conocimiento y destrezas necesarias para ocupar el puesto. A través de este contrato probatorio, el patrono puede corroborar si el empleado reúne o no los requisitos necesarios para la realización eficiente del puesto. Por lo tanto la enmienda propuesta persigue restituir el estado de derecho anterior a la Ley Núm. 4-2017

En adición, no nos parece justo que el empleado quede completamente desprotegido durante la vigencia del periodo probatorio. No existiendo constancia objetiva de que el cambio al periodo probatorio incorporado por la Ley Núm 4-2017 redundaran en un aumento de la productividad y/o constituyan ser un beneficio para los trabajadores.

6) Endoso a los cambios sobre la irrenunciabilidad de la Indemnización y la presunción de despido injustificado

El CAAPR apoya también lo dispuesto en el 30 que enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, sobre la irrenunciabilidad de la indemnización que establece el Artículo 1 de esta ley y declara nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que

el empleado o la empleada renuncie a la indemnización a que tiene derecho. De tal manera se restituye los derechos adquiridos por los empleados despedidos injustificadamente.

El CAAPR endosa también la restitución de la presunción de despido injustificado según dispuesto en el Art. 31 del P del S 123 que enmienda el Art 11 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada.

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

> "**El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado**…" [50]

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querella por un trabajador el mismo era injustificado. [51]

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido injustificados fueron Zapata Berríos v. JF Montalvo, [52] ; Jusino v.

[50] Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.
[51] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR 414 (2013).
[52] Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.

Walgreens, [53]; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada; [54] y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. [55]

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

> **"En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio".** [56]

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. [57] Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la

[53] Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).
[54] Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).
[55] Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).
[56] Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.
[57] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.

decisión del caso Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc. supra. [58] En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

> **"[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Articulo 8(a) de la Ley 80 . . . [59] .**

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **"La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia"**.

[58] Id. Nota al calce 83.
[59] Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. La presunción fue eliminada y por lo tanto hace bien esta Asamblea Legislativa en restituir la misma ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

7) Endoso a los cambios sobre el plazo prescriptivo

Por otro lado el CAAPR endosa lo dispuesto en el Artículo 32 del proyecto a los efectos de enmendar el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Nos parece adecuado restituir el plazo prescriptivo trienal.

Aunque la Ley Núm. 4-2017 aclaraba que la reducción del plazo prescriptivo tendría efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. No obstante la realidad fue que contrario a lo que dispone la ley el plazo aplicaba también a un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 que era despedido luego del 26 de enero de 2017. Estos tenían un año y no tres como era el ordenamiento legal. Por lo tanto es irrelevante si era un empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despedían luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 era aplicable el plazo de un año.

C) Endoso del CAAPR a Artículo 34 y 35 del P del S 123 que enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de

1935, según enmendada; y el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de 14 junio de 1968, según enmendada

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 34 del P del S 123. El mismo restituye el periodo de reserva provisto en el Art 5 A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Endosamos el derecho a reinstalación al empleo del trabajador lesionado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

(1) Que el obrero o la empleada [empleado] requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o la empleada [empleado] fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento;

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga 9 después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 35 del P del S 123. El mismo restituye el periodo de reserva provisto en el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de 14 junio de 1968, según enmendada. El CAAPR endosa un periodo de reserva en el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta,

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año [doce (12) meses] desde la fecha de comienzo de la incapacidad.

D) Endoso del CAAPR a Artículo 36 del P del S 123 que enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 y restituye la presunción de discrimen en el empleo

El CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Art. 36 del P del S 123. El mismo dispone lo siguiente:

> **"Artículo 3.- Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta ley, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible. Las acciones por discrimen y represalias prescribirán a los tres (3) años,**
>
> **No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún empleado [a] o empleada en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.**
>
> **El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa.**
>
> **El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria."**

La enmienda propuesta entendemos hace justicia Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 sobre un derecho adquirido por los trabajadores y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. [60]

El CAAPR apoya también el plazo trienal en los casos de discrimen y represalias.

Finalmente el CAAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 37 a los de la supremacía de las disposiciones de este proyecto sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de marzo de 2021.

Cordialmente,

Lcda. Daisy Calcaño López
Presidenta
Colegio de Abogados
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago
Presidente
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Integrante
Comisión de Derecho Laboral

[60] Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).