



**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 FLEXIBILIDAD 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”.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarían a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico.<sup>3</sup> 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

---

<sup>2</sup> 29 L.P.R.A. 121 et seq.

<sup>3</sup> Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

al comparar con noviembre de 2020.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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%).<sup>6</sup> 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%).<sup>7</sup>

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

---

<sup>4</sup>Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.

<sup>5</sup> Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020.

<sup>6</sup> Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020.

<sup>7</sup>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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

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.

---

<sup>8</sup> 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)

<sup>9</sup> 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, 14 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 o 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 inhumanas 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.<sup>10</sup> 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*

---

<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

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,

---

<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>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.<sup>13</sup>

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.

<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

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".<sup>15</sup>

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.<sup>16</sup>

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.

---

<sup>14</sup> *Ibidem.*

<sup>15</sup> *Ibidem.*

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>. 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.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

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

---

<sup>17</sup> Proyecto de la Cámara de Representantes, P. del S. 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](http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp). recuperada el 2 de noviembre de 2016.

<sup>18</sup> 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](http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp). recuperada el 2 de noviembre de 2016.

<sup>19</sup> *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.<sup>20</sup>

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 inclinaron 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 embargo 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

---

<sup>20</sup> Cfr. Ponencia Secretario de Justicia, *Ibidem*, página 11.



indefensión y desventaja antes las grandes empresa que por disposición de ley federal. El caso Orlando Vega v Yiyi Motors <sup>21</sup> 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

---

<sup>21</sup> 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 Artículo 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 (\$10,000).

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 híbrido 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.<sup>22</sup> 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

---

<sup>22</sup> Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.

edad y posiblemente no puedan reemplazarse. Apoyamos esta recomendación en lo expuesto en la exposición de motivos de la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, ante.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup> 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).<sup>25</sup> Esta compensación especial había sido concedida al trabajador por virtud de la Ley Núm. 278 de 15 de octubre de 2008,<sup>26</sup> que enmendó los Artículos 7 y 10 de la Ley Núm. 80-1976, a los efectos de considerar como compensación especial toda

---

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.

<sup>25</sup> Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.

<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>

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

---

<sup>27</sup> 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.<sup>28</sup>

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

---

<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup> 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.”<sup>30</sup> 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.

---

<sup>29</sup> Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.

<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

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<sup>32</sup> 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 reemplazar empleados por razones económicas si existía una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la

---

<sup>31</sup> Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup>

- 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.<sup>35</sup>
- 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

---

<sup>33</sup> Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).

<sup>34</sup> Id.

<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup> 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.<sup>37</sup>

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,<sup>38</sup> 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

---

<sup>36</sup> Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

<sup>37</sup> Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> 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

---

<sup>39</sup> Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.

área sindical <sup>40</sup>. 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 <sup>41</sup>. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 <sup>42</sup>. 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 <sup>43</sup>.” 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 <sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10<sup>th</sup>Cir), 423 U.S. 825 (1975)

<sup>41</sup> Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).

<sup>42</sup> 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 missapplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies”, 71 Notredame Law Review,(1995)

<sup>43</sup> Corpus Juris Secundum, 30, §52.

<sup>44</sup> 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 <sup>45</sup>. 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

---

<sup>45</sup> 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”.<sup>46</sup> 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.<sup>47</sup> Para que se configure el despido constructivo, “las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable”.<sup>48</sup> 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

---

<sup>46</sup> Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRÁ sec. 185(e).

<sup>47</sup> Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).

<sup>48</sup> 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.<sup>49</sup>

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”**

---

<sup>49</sup> Figuroa 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...”** <sup>50</sup>

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querrela por un trabajador el mismo era injustificado. <sup>51</sup>

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, <sup>52</sup> ; Jusino v.

---

<sup>50</sup> Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.

<sup>51</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berríos vs JF Montalvo 189 DPR 414 (2013).

<sup>52</sup> Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.

Walgreens,<sup>53</sup>; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada;<sup>54</sup> y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.<sup>55</sup>

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 querrela, 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”.**<sup>56</sup>

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.<sup>57</sup> Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la

---

<sup>53</sup> Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).

<sup>54</sup> Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).

<sup>55</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).

<sup>56</sup> Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>57</sup> Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.



decisión del caso Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc.

supra.<sup>58</sup> 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, Artículo 8(a) de la Ley 80 . . . <sup>59</sup> .**

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”**.

---

<sup>58</sup> Id. Nota al calce 83.

<sup>59</sup> 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. <sup>60</sup>

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

---

<sup>60</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).