

EL LEGADO E IMPLICACIONES DE LA REFORMA LABORAL DE 2017

ARTÍCULO

EMMALIND GARCÍA GARCÍA*

Introducción	1088
I. Ley Núm. 4-2017, Ley de transformación y flexibilidad laboral.....	1091
A. Capítulo I: título y aplicación prospectiva de esta ley.....	1094
B. Capítulo II: contrato de empleo	1094
C. Capítulo III: lugar de trabajo y beneficios flexibles	1110
i. Enmiendas a Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948: horas, salarios y periodo de tomar alimentos	1110
ii. Enmiendas a Ley Núm. 289 de 8 de abril de 1946: día de descanso	1126
iii. Derogación de la <i>Ley de cierre</i> , Ley Núm. 1 de diciembre de 1989	1127
iv. Enmiendas a Ley Núm. 180-1998: licencias vacaciones y enfermedad	1127
v. Enmiendas a Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969: bono de Navidad	1133
vi. Enmiendas a la Ley Núm. 1-2011: Código de Rentas Internas para un nuevo Puerto Rico	1137
vii. Ley Núm. 427-2000: lactancia.....	1138
D. Capítulo IV: flexiseguridad	1140
i. Enmienda a Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956: beneficios de desempleo	1140
ii. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976: despido injustificado y mesada.....	1142
E. Capítulo V: normas de reserva de empleo por razón de incapacidad.....	1158
i. Enmiendas a Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935: reserva por incapacidad por accidente de trabajo.....	1158
ii. Enmiendas a Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968: reserva por incapacidad no ocupacional	1159
F. Capítulo VI: discrimen en el empleo	1159

* B.A. J.D. UPR L.L.M. NYU. La autora es profesora adjunta de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico donde enseña seminarios sobre Derecho de Empleo y Derecho Laboral. La autora reconoce y agradece la excelente aportación en la redacción y edición del artículo de los estudiantes de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico, en especial, a Laneysha Echevarría Méndez e Ismael A. Molina Villarino.

i. Enmienda Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959	1160
G. Capítulo VII: disposiciones finales de la Ley Núm. 4-2017	1161
Conclusión	1162

INTRODUCCIÓN

LA LEY NÚM. 4 DE 26 DE ENERO DE 2017, DENOMINADA *LEY DE transformación y flexibilidad laboral*, constituye un cambio sustancial en la legislación protectora del trabajador en Puerto Rico.¹ Por las implicaciones que tiene para el Derecho de Empleo y el Derecho Laboral que rigen las relaciones de trabajo en el País, su estudio profundo es una asignatura obligada para los protagonistas de esta relación. La ley enmienda varias leyes, algunas de las cuales datan de la década de los años treinta del siglo pasado, e introduce una ley nueva que regula el contrato de empleo y deroga la *Ley de cierre*.²

Las leyes de importancia que han regulado las relaciones laborales y el contrato de empleo datan desde los años treinta del siglo pasado. Hasta la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, no existía una ley que reglamentara el contrato de empleo. Esta falta de ley especial obligaba a acudir al Código Civil de 1930 que contiene disposiciones aplicables al contrato de empleo y a determinadas relaciones de trabajo.³ Precisamente, es en la década de 1930 que se ubica el desarrollo de la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico. Fue en esta época que se legisló en

¹ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf> [en adelante, Ley Núm. 4-2017].

² Ley de regulación de las operaciones de establecimientos comerciales, Ley Núm. 1 del 1 de diciembre de 1989, 29 LPRA §§ 301-312 (2009) (conocida comúnmente como la *Ley de cierre*) (derogada 2017). Las leyes enmendadas por la Ley Núm. 4-2017 son: Código de Rentas Internas para un nuevo Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 31 de enero de 2011, 13 LPRA §§ 30011-30501 (2012); Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009); Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250j (2009); Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009); Ley de bonificación a trabajadores y empleados, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA §§ 501-507 (2009); Ley de beneficios por incapacidad no ocupacional temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRA §§ 201-212 (2016); Ley contra el discrimen en el empleo de 1959, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-152 (2009); Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA §§ 701-717 (2009); Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA §§ 271-299 (2009); Ley del día de descanso, Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, 29 LPRA §§ 295-299 (2009); Ley del sistema de compensaciones por accidentes del trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRA §§ 1-42(2016).

³ Los Capítulos I al VI del Título II del Libro IV del Código Civil sobre Contratos contienen las disposiciones generales aplicables a los contratos, entre ellos, los contratos de trabajo. Véase CÓD. CIV. PR art. 1206-1241, 31 LPRA §§ 3371-3479 (2015). El Capítulo III del Título VI del Libro IV, sobre Arrendamiento de Obras y Servicios, incluye disposición sobre los servicios profesionales y servicios de criados y trabajadores asalariados, sobre las obras por ajuste o precio alzado. Véase CÓD. CIV. PR art. 1349, 31 LPRA § 3791 (2015). Otras disposiciones relacionadas con las relaciones de trabajo se encuentran en el Capítulo III del Título XVIII sobre Prescripción. Véase CÓD. CIV. PR art. 1861-75, 31 LPRA §§ 5291-5305 (2015).

beneficio de los trabajadores y se estableció la base para que en el año 1952 algunos de los derechos legislados se elevaran a rango constitucional al ser incluidos en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.⁴

En los Estados Unidos, existe poca legislación federal protectora al trabajador, cuyo desarrollo también se ubica en el mismo periodo, es decir, a partir de los años treinta del siglo veinte, época del Nuevo Trato para los tiempos del presidente Franklin Roosevelt. Aunque poca, por nuestra relación con los Estados Unidos, toda legislación laboral federal que no fuera localmente inaplicable, era aplicable a Puerto Rico. Por ello, con el beneficio de leyes protectoras del trabajo de Puerto Rico y federales, paulatinamente, Puerto Rico se convirtió en la jurisdicción de los Estados Unidos más favorable al trabajador. Aunque se debaten las causas, lo cierto es que esta realidad no impidió el crecimiento y desarrollo del País y de su clase trabajadora, con logros envidiados por trabajadores de otras jurisdicciones. Tomemos como ejemplo la *Ley de madres obreras de 1942*, que concede una licencia con paga por maternidad,⁵ mientras en los Estados Unidos sigue siendo una aspiración, principalmente para los demócratas, una licencia de maternidad y paternidad, o licencia familiar con paga.⁶

En este contexto, el sector patronal le asigna la dificultad en la creación y desarrollo de empresas a la existencia de leyes laborales que protegen al trabajador. A tenor con este postulado, desde el siglo pasado, este sector ha abogado por la derogación de algunas de estas leyes, o por *reformas* que identifican como necesarias para la creación de empleos. Este fue el caso en la década de 1980 cuando el sector patronal inició una batalla en los tribunales estatales y en la corte federal en contra de la *Ley de cierre*. En esa ocasión se argumentaba que la existencia de dicha ley limitaba el trabajo a los jóvenes y por eso había que eliminarla. El cabildeo de grupos religiosos mayoritarios, que clamaban que el domingo era el día de recogimiento, logró un acuerdo en la Asamblea Legislativa que implicaba la apertura de comercios los domingos a partir de las once de la mañana, proveyendo

4 CONST. PR art. II, §§ 16-18. El Tribunal Supremo se ha expresado sobre derechos de rango constitucional que aplican en el contexto laboral, de la siguiente manera:

Entre los derechos nuevos que reconoce la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se destacan los derechos de los trabajadores.

....

... [O]tros derechos que, de igual forma, protegen a los ciudadanos en el ámbito laboral; como, por ejemplo, el derecho a la intimidad en la esfera del empleo público y privado, y la igual protección de las leyes, el debido proceso de ley, y la libertad de expresión, asociación y reunión frente al Estado como patrono.

García v. Aljoma, 162 DPR 572, 582-83 (2004).

5 Ley de madres obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 LPRA § 467 (2009).

6 En el 1993 se aprobó la ley federal conocida por sus siglas en inglés como FMLA (*Family Medical Leave Act*), que concede el derecho a una licencia sin paga para eventos relacionados con la familia inmediata. 29 U.S.C. § 2601 (2012).

oportunidad para asistir a los servicios religiosos particulares.⁷ El trabajo los domingos se suponía que fuera voluntario y se compensaba como hora extra doble, pues constituía una obligación que limitaba el libre ejercicio de la religión y el compartir en familia. Lo positivo sería la creación de nuevos puestos de trabajo y oportunidades para los jóvenes. No obstante, no existen números confiables sobre los nuevos puestos creados y si estos eran a tiempo completo o a jornada parcial. Uno de los efectos perseguidos por la ley fue que los empleados a tiempo completo continuaran trabajando en la semana sus cuarenta horas a tiempo sencillo, mientras los empleados reclutados para los domingos, en su mayoría jóvenes, aun cuando trabajaran un número de horas inferior a las cuarenta horas, su compensación casi equiparaba a la del empleado que trabajaba lunes a viernes, pues recibían compensación doble por las horas trabajadas el domingo.

La campaña en contra de la *Ley de cierre* continuó con el mismo escenario, la oposición de grupos religiosos y de los pequeños comerciantes de un lado y el sector patronal por otro. No se logró la derogación de la ley, pero se hicieron nuevas enmiendas que fueron diluyendo el propósito que perseguía la ley. De manera que la paga del domingo ya no sería doble, sino a un tipo especial de \$11.50 por hora regular trabajada. Además, la hora de apertura los domingos se extendió y se eliminó la protección del personal exento de tener libres los domingos alternos. Aun cuando la cantidad a pagar los domingos se redujo de \$14.50 a \$11.50 por hora regular trabajada, la insatisfacción de cierto sector patronal continuó.⁸

Otras gestiones organizadas para modificar leyes laborales tuvieron éxito en el 1995 con la aprobación de enmiendas a tres leyes laborales.⁹ Una de ellas introdujo el concepto de horario flexible, consistente en permitir atrasar o adelantar la hora de entrada en un turno de trabajo sin que ello generara horas extras en exceso de ocho, en un periodo de veinticuatro horas consecutivas.¹⁰ En la práctica, la ley no satisfizo el objetivo de los propulsores de la enmienda que era permitir jornadas de trabajo en exceso de ocho diarias sin la compensación a tiempo y medio que dispone la Constitución de Puerto Rico.

Las enmiendas introducidas en el 1995 a la existente *Ley de salario mínimo de Puerto Rico de 1956*,¹¹ mejor conocida como *Ley de salario mínimo*, fue el primer paso para la reducción de los días de licencias hasta ese momento incluidos en decretos mandatorios aplicables a las diferentes industrias o negocios existentes en el País. El objetivo se logró en el 1998 con la aprobación de la Ley Núm. 180-1998 que culminó lo que se inició en el 1995, eliminó la Junta de Salario Mínimo y

7 29 LPRÁ § 301.

8 *Id.* § 304 (2009 & Supl. 2016).

9 Ley de pago de salarios, Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995, 29 LPRÁ §§ 171-179 (2009); Ley para la igualdad en la aplicación del salario mínimo federal de 1956, Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, 29 LPRÁ §§ 245p-247 (2009) (la que modificó sustancialmente la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956); Ley de jornada de trabajo (horario flexible), Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, 29 LPRÁ §§ 273-288 (2009) (dicho estatuto modificó horarios de trabajo).

10 29 LPRÁ § 273a.

11 29 LPRÁ §§ 245p-247.

estableció acumulaciones uniformes de licencia de vacación y licencia de enfermedad para empleados de nuevo ingreso.¹²

A partir de 1998, se aprobaron enmiendas a otras leyes laborales concediendo o ampliando derechos laborales a los trabajadores. Entre las enmiendas están: la Ley Núm. 54-2000 que extendió los beneficios de licencia de maternidad a madres adoptantes;¹³ la Ley Núm. 425-2000 que extendió el derecho a las madres adoptantes en el sector público y aumentó la licencia de maternidad a tres meses con la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación,¹⁴ y la Ley Núm. 427-2000 que estableció el reconocimiento de un periodo de lactancia a toda mujer que trabajara en el sector público y privado que hubiese parido una criatura y a toda mujer que adoptara y que mediante la intervención de métodos científicos tuviera la capacidad de amamantar.¹⁵ Ya fuera bien intencionado o por motivaciones político partidistas, lo cierto es que se continuó con incrementos en beneficios y leyes protectoras del trabajador, sin establecer distinción para los pequeños y medianos comerciantes que son mayormente los patronos locales.

I. LEY NÚM. 4-2017, LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Antes de entrar al análisis de la Ley Núm. 4-2017 es necesario resaltar aspectos pertinentes de la ley federal *Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act* (en adelante, “PROMESA”).¹⁶ Esta ley creó el organismo denominado

¹² Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250j (2009). Luego de la aprobación de la Ley Núm. 180-1998 quedaron ciertas interrogantes que fueron atendidas en *Zayas Rodríguez v. PRTC*, 195 DPR 720 (2016).

¹³ Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, 29 LPRA §§ 467-472 (2002).

¹⁴ Ley Núm. 425 del 28 de octubre de 2000, 29 LPRA § 467 (2002).

¹⁵ Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009).

¹⁶ 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). Conforme a la cláusula de supremacía de la Constitución de EE.UU., PROMESA va por encima de la Constitución del Estado Libre Asociado y de las leyes y reglamentos locales. Ello solo se podrá modificar con otra ley del Congreso de los Estados Unidos. *Id.* § 4, Stat. at 551. La JSF puede poner en vigor cualquier ley de Puerto Rico que prohíba que empleados participen en huelgas y *lockouts* como es el caso de la Ley Núm. 45 de 1998. *Id.* § 104 (h), 130 Stat. at 559. La JSF no tiene responsabilidad si se lleva una reclamación en su contra o de empleados gubernamentales por cumplimiento con la ley. *Id.* § 105, 130 Stat. at 561. Ni la Asamblea Legislativa ni el Gobernador pueden supervisar, velar o controlar a la JSF. *Id.* § 108, 130 Stat. at 563. La JSF, en su discreción, puede decretar congelación de plazas en gobierno que podrían dejar sin efecto si el gobierno toma medidas para reducir gastos o para aumentar ingresos. *Id.* § 203 (d) (2) (B) (i) & (e), 130 Stat. at 569-70. La JSF puede evaluar los proyectos de ley que se presentan a la Legislatura; pueden evaluar ciertos contratos, incluyendo los que se otorguen a corporaciones públicas para asegurarse que, si no se le dio a entidad privada, que el gobierno sea facilitador y no competidor de compañías privadas. *Id.* § 204 (a)(1), 130 Stat. at 570. La JSF puede hacer recomendaciones relacionadas a: controlar gastos de personal, reducir beneficios, reformar prácticas de procuradurías; relación entre agencias; alternativas para satisfacer sistema de pensiones; establecer sistema de personal a base de productividad, y privatización y comercialización de entidades de gobierno. *Id.* § 205, 130 Stat. at 573. Los EE.UU.

Junta de Supervisión Fiscal (en adelante, “JSF”) a la cual se le asignan poderes absolutos, que solo se pueden impugnar en el foro federal, ante el Congreso o el presidente de los Estados Unidos. La JSF le solicitó al Gobierno de Puerto Rico como prioridad, incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, el gobierno debía liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social.¹⁷

Con estos lineamientos, la Asamblea Legislativa aprobó el proyecto de ley que el gobernador, Hon. Ricardo Rosselló Nevares, convirtió en la Ley Núm. 4-2017 con vigencia de 26 de enero de 2017, escasamente quince días después que la nueva Asamblea Legislativa juramentara sus cargos. Utilizando como base la ley PROMESA, en la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017 se indica que Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertir a Puerto Rico en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento a nivel de empleos en el sector privado, y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas. Se dice que algunos aspectos de la legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Señalan, sin especificar, que existe en Puerto Rico una cantidad excesiva de leyes laborales que han producido una situación de ineficiencia en el mercado de empleo que desalienta la contratación de nuevos empleados por parte de las empresas.¹⁸

Para sostener las conclusiones que se incluyen en la exposición de motivos de la ley, el proyecto presentó varias tablas. Una de ellas sirve para apoyar que el ambiente regulatorio laboral en Puerto Rico es menos competitivo y menos atractivo para hacer negocios que el ambiente que prevalece en Estados Unidos. A tono con ello, se dice que la JSF recomienda una reforma laboral que debe incluir incentivos a las empresas para crear oportunidades de empleo haciendo una revisión

no son responsables de deudas ni se autorizarán fondos federales para el pago de las mismas. *Id.* § 210-11, 130 Stat. at 576. Además, pueden evaluar los fondos del Sistema de los sistemas de pensiones; revisar los beneficios existentes y si estos se pueden mantener. Se establece un salario mínimo para empleados nuevos menores de veinte años. *Id.* § 403, 130 Stat. at 586. Se deja sin efecto para Puerto Rico modificaciones propuestas al reglamento Fair Labor Standards Act (F.L.S.A.) sobre empleados exentos. *Id.* § 404, 130 Stat. at 586.

¹⁷ Esta filosofía está a tono con la visión republicana de la actual administración del gobierno de Estados Unidos en cuanto a la reducción de agencias administrativas, reducir o eliminar reglamentación que restrinja el libre mercado y reducir o eliminar ayudas sociales, entre otras medidas neoliberales. Véase órdenes ejecutivas emitidas por el presidente Donald Trump sobre EPA y otras agencias. Promoting Energy Independence and Economic Growth, 82 Fed. Reg. 16,093 (March. 28, 2017) <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2017-03-31/pdf/2017-06576.pdf>; Comprehensive Plan for Reorganizing the Executive Branch, 82 Fed. Reg. 13,959 (March 13, 2017) <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2017-03-16/pdf/2017-05399.pdf>. Reducing Regulation and Controlling Regulatory Costs, 82 Fed. Reg. 9,339 (Jan. 30, 2017) <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2017-02-03/pdf/2017-02451.pdf>.

¹⁸ Exposición de motivos, Ley Núm. 4-2017.

de la regulación laboral que incluya una reforma comprensiva de las leyes laborales entre las cuales se destaca que la Ley Núm. 80, la flexibilidad de la jornada laboral, los beneficios a los pensionados, la retención de empleados y los días de vacaciones no son compatibles con los estados con quien Puerto Rico compite por talento e inversión. En la exposición de motivos de la ley también se dice que, con ese propósito, la JSF envió una misiva al gobierno indicando que era necesario incorporar cambios contundentes a la legislación laboral de Puerto Rico con el objetivo de hacer la jurisdicción una más competitiva.¹⁹

La ley persigue promover certeza en las relaciones entre los patronos y los empleados al establecer normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo. Además:

[S]e armoniza nuestra legislación con la legislación similar a nivel federal con el objetivo de tener un marco teórico adecuado con una fuente rica de precedentes judiciales que nos sirva de ayuda al momento de interpretar el alcance y contenido de la legislación local, lo cual puede evitar el inicio de controversias en los tribunales o resolver las existentes de manera acelerada y certera.²⁰

Esta expresión resulta preocupante, pues parece descartar los expresivos y certeros precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre nuestra legislación protectora del trabajo, que aventaja por mucho la legislación similar federal.

La Ley Núm. 4-2017 es una de las legislaciones que cumplen con el mandato impuesto por PROMESA y la JSF. Así se refleja desde su título: *Ley de transformación y flexibilidad laboral*. La ley se compone de siete capítulos: (1) Capítulo I: título y aplicación prospectiva de esta ley; (2) Capítulo II: contrato de empleo; (3) Capítulo III: lugar de trabajo y beneficios flexibles; (4) Capítulo IV: flexiseguridad; (5) Capítulo V: normas de reserva de empleo por razón de incapacidad; (6) Capítulo VI: discrimin en el empleo, y (7) Capítulo VII: disposiciones finales. Esta legislación, en aparente contradicción a lo dispuesto en la sección 17 del artículo III de la Constitución de Puerto Rico, deroga la *Ley de cierre* e impacta once leyes laborales y reglamenta el contrato de empleo, con la aspiración de hacer de Puerto Rico un lugar competitivo flexibilizando la legislación laboral.²¹

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.* en las págs. 10-11.

²¹ *Id.* en la pág. 1. La Constitución del Estado Libre Asociado dispone en la sección 17 del artículo III que: “No se aprobará ningún proyecto de ley, con excepción del presupuesto general, que contenga más de un asunto, el cual deberá ser claramente expresado en su título, y toda aquella parte de una ley cuyo asunto no haya sido expresado en el título será nula”. CONST. PR art. III, § 17. A esta sección se le conoce como la *regla de un solo asunto* y fue interpretada por el Tribunal Supremo en *Bomberos Unidos v. Cuerpo de Bomberos*, cuando se levantó el planteamiento sobre la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009. En esa ocasión el Tribunal expresó que:

Ante la evaluación judicial de una ley al amparo de la regla de un solo asunto, el método escogido por el legislador para alcanzar el asunto regulado por dicho estatuto no debe ser razón para decretar su inconstitucionalidad. Ello, siempre y cuando exista una relación directa entre el título de la ley y el asunto regulado, y que éste no introduzca materias incongruentes entre sí o induzca a error.

A. *Capítulo I: título y aplicación prospectiva de esta ley*

Una de las mayores controversias en torno a la Ley Núm. 4-2017 ha sido su aplicabilidad, precisamente, por la contradicción que surge sobre el tema desde el inicio. En el título del primer capítulo se menciona la “Aplicación Prospectiva de la Ley” sugiriendo que toda la ley aplicará a partir del 26 de enero de 2017.²² Luego, en el segundo inciso de dicho capítulo, se indica 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*”.²³

Esta redacción resulta ambigua, pues la frase final “según lo dispuesto en los artículos de ésta”²⁴ parece indicar que los derechos y beneficios que se mantienen a los empleados trabajando con su patrono al 26 de enero de 2017, son aquellos que se especifican en artículos o en secciones de la ley. Por ende, una interpretación válida del artículo 1.2, antes citado, es que los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017 no les aplica la ley, únicamente, cuando los artículos expresamente les excluyan de su aplicabilidad. Por lo tanto, todos los artículos de esta ley, que no distingan entre un empleado u otro, son extensivos a todos los empleados, independientemente de la fecha en que fueron contratados. En los párrafos siguientes, se discuten las partes de la ley en las que se indica con especificidad a qué empleados o patronos les aplica cada artículo.

B. *Capítulo II: contrato de empleo*

El Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 se titula *contrato de empleo*. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo.²⁵ 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.²⁶ En consecuencia, el contrato de empleo se formalizaba como

Bomberos Unidos v. Cuerpo de Bomberos, 180 DPR 723, 766 (2011) (citas omitidas).

²² Ley Núm. 4-2017, Capítulo I.

²³ *Id.* en la pág. 16 (énfasis suplido).

²⁴ *Id.*

²⁵ Véase Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006) (donde el Tribunal Supremo expresó que “[e]n 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”).

²⁶ El arrendamiento de obras o servicios se regula en el artículo 1434 del Código Civil que dispone para cuando una de las partes se obliga a ejecutar una obra, o a prestar a la otra un servicio por precio cierto. Cód. Civ. PR art. 1434, 31 LPRA § 4013 (2009). Véase Constructora Bauzá v. García López, 129 DPR 579 (1999). El contrato de servicios profesionales, propio de los de prestación de servicios, profesiones y artes liberales, se considera variante de contrato de arrendamiento de servicios. Véase también *In re* Rodríguez Mercado, 166 DPR 630 (2005). Por otro lado, el artículo 1867 (1) del Código Civil dispone que la prescripción en reclamaciones de salarios de jueces, abogados, registradores, notarios, peritos, agentes y curiales, farmacéuticos, profesiones y maestros, es de tres años. Cód. Civ. PR art. 1687(1), 31

cualquier otro, con la concurrencia de consentimiento, objeto y causa y conforme al principio de libertad de contratación, las partes contratantes podían establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tuvieran por conveniente, siempre que no fueran contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.²⁷ No obstante, la tradición civilista consagra la teoría subjetiva sobre la interpretación de los contratos, lo que implica que la voluntad real de las partes tiene mayor importancia que la voluntad declarada y, para buscar la intención de los contratantes, se analizan los actos de los actores, coetáneos y posteriores al contrato.²⁸

Ante la ausencia de reglas más allá de las disposiciones del Código Civil, o de legislación especial, el Tribunal Supremo de Puerto Rico fue elaborando las reglas que por muchos años han regido esta relación. Sobre el consentimiento en una relación de trabajo, en *Ariel Arroyo v. Rattan* el Tribunal expresó lo siguiente:

Además, dentro del ámbito de las relaciones obrero-patronales en una sociedad con una tasa de desempleo de un 23.4%, resulta imposible que se produzca una renuncia verdaderamente voluntaria al derecho a la intimidad, cuando esta renuncia se antepone como requisito para obtener o retener un empleo. El riesgo de perder o no obtener empleo y la posición de desventaja que ocupa el trabajador frente al patrono impiden que se pueda lograr una renuncia realmente voluntaria y libre²⁹

LPRÁ § 5297(1). Resaltamos que otros artículos del Código Civil se han utilizado para atender disputas laborales. Por ejemplo, el artículo 1473, dispone que:

Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo. En cuanto a los servicios profesionales, se estará, para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes; cuando no hubiere convenio y sugieren diferencias, la parte con derecho a la remuneración podrá reclamar y obtener en juicio de la otra parte, ante cualquier corte de jurisdicción competente, el importe razonable de dichos servicios.

CÓD. CIV. PR art. 1473, 31 LPRÁ § 4111 (2009).

Otro artículo del Código Civil que también provee para el empleo en el servicio doméstico es el 1474 que dice lo siguiente:

[Y]a sea para las atenciones personales del cabeza de familia o en general para el servicio de ésta, cuyo contrato de servicios se haya verificado por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término; pero si el principal despide al empleado sujeto a estas condiciones, sin justa causa, debe indemnizarle pagándole el salario devengado y el de quine (15) días más.

CÓD. CIV. PR art. 1474, 31 LPRÁ § 4112 (2009).

Además, el artículo 1476, interpretado en interpretado en *Mattei Nazario v. Vélez*, 145 DPR 508 (1998) y *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718, 731 (1992), dispone que: “Los empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto tiempo o para cierta obra, no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa”. CÓD. CIV. PR art. 1476, 31 LPRÁ § 4114 (2015).

27 *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718, 731 (1992).

28 *Ramírez, Segal & Látimer v. Rojo*, 123 DPR 161, 173-75 (1989).

29 *Ariel Arroyo v. Rattan*, 117 DPR 35, 62 (1986).

Dentro de la tradición civilista, el contrato de empleo se definió como uno de adhesión. Aunque con el transcurso del tiempo el Tribunal Supremo se fue apartando de tal definición, en *Orsini García v. Secretario*, se volvió a describir el contrato de empleo como uno de adhesión en la siguiente cita:

Al contrato de trabajo siempre se le ha visualizado como un típico contrato de adhesión. Esto 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. Puesto que 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. Entre la legislación relativa a la protección del empleo, se encuentra la que se encarga de reglamentar el despido.³⁰

La ubicación del contrato de empleo en el contexto de las obligaciones dentro del Código Civil llevó al Tribunal Supremo a exponer que su incumplimiento por una de las partes podría conllevar el resarcimiento e incluso imposición de daños de la siguiente manera:

Cuando se trate de contratos de servicios por tiempo determinado, dejar de prestar servicios al principal, por una parte, o dejar cesante al empleado, por otra, podría constituir una infracción al contrato existente si tales actuaciones se desvían de lo acordado. En tal caso, quien sufra daños por motivo del quebrantamiento contractual tendrá a su favor una acción para recobrar los daños y perjuicios que le hayan sido causados.³¹

El Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 es una ley especial que reglamenta el contrato de empleo, desplazando el Código Civil como base para resolver los conflictos en torno a este. De entrada, el artículo 2.1 de la ley presenta una definición de contrato de empleo que genera varias interrogantes:

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 éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o 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. *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.*³²

³⁰ *Orsini García v. Secretario*, 177 DPR 596, 618 (2009). Véase además *Santiago v. Kodak Caribbean Ltd.*, 129 DPR 763 (1992) (sobre la incorporación de los reglamentos del patrono al contrato de empleo).

³¹ *Mattei Nazario*, 145 DPR 508.

³² Ley Núm. 4-2017, art. 2.1 (énfasis suplido).

La definición de contrato de empleo es general y en ella no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños ni a patronos identificados con alguna religión o dogma, 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. En segundo lugar, se puede interpretar que las frases de la definición de contrato de empleo “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”,³³ van dirigidas a la relación de contratista independiente cuya definición ocupa parte sustancial del Capítulo II de la ley.

El citado artículo excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado las siguientes: 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.³⁴

Cabe preguntarse si estas exclusiones dejan sin efecto expresiones anteriores del Tribunal Supremo dirigidas a determinar la relación patrono-empleado en casos de duda. En *Malavé v. Oriental*, el Tribunal Supremo estableció que la exclusión de un empleado de los beneficios reconocidos en la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente.³⁵ Posteriormente, nuestro más alto foro judicial lo reiteró en *Freire Ayala v. Vista* al expresar que: “Constituye un principio de la infraestructura jurídica laboral puertorriqueña el que solamente por excepción se excluya a un trabajador de la protección que su carácter de empleado le proporciona”.³⁶ Finalmente, en *Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen*, el Tribunal dijo: “Al aplicar lo anterior en el crisol de la política pública vigente, nos hemos manifestado consistentemente a favor de la existencia de una relación empleado-patrono, particularmente si una decisión en dirección contraria hubiese desprovisto a un trabajador de la protección de nuestra legislación laboral”.³⁷

33 *Id.*

34 En el Derecho Común, al definir salarios se le dio a la relación de empleo una definición amplia: “Congress has defined ‘wages’ broadly to encompass ‘all remuneration for employment’. The term ‘employment’ has similarly broad reach, extending to ‘any service, of whatever nature, performed by an employee for the person employing him’”. *Mayo Foundation of Medical Educational & Research v. United States*, 562 U.S. 44, 48 (2011).

35 *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 593 (2006).

36 *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418, 451 (2006).

37 *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen*, 182 DPR 937, 953 (2011). En contraste, en *Colón Ortiz v. Asociación de Condóminos*, el Tribunal Supremo determinó que personas que realizan función administrativa, es decir que trabajan en condominios no son empleados, sino mandantes. *Colón Ortiz v. Asociación de Condóminos*, 185 DPR 946, 962 (2012).

La excepción de parientes de la relación de empleo genera preocupación, pues deja al arbitrio del familiar que contrata, definir la relación como una obrero-patronal. Aun cuando parece ser un alivio para los negocios denominados en inglés como *mom and dad shop*, no todo lo que ocurre entre parientes es de paz y amor,³⁸ y puede prestarse para situaciones de servidumbre involuntaria, prohibida en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.³⁹

La exclusión de contratista independiente de la definición de contrato de empleo es explicada *in extenso* en la Ley Núm. 4-2017. Previo a su aprobación, el término contratista independiente se definió en varias ocasiones por el Tribunal Supremo. En *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, se resumieron los criterios utilizados para analizar si una relación de trabajo era una de contratista independiente. Los factores enumerados fueron:

- (i) la naturaleza, extensión y grado de control del principal; (ii) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado; (iii) la propiedad del equipo; (iv) la facultad de emplear y el derecho a despedir; (v) la forma de compensación; (vi) la oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida, y (vii) la retención de contribuciones.⁴⁰

No obstante, el Tribunal Supremo aclaró que, en raras ocasiones se encuentran situaciones en las que existe una tajante distinción entre el empleado y el contratista independiente. Por ello, indicó que “lo que disponga el contrato laboral no es determinante ni decisivo en el momento de definir la relación entre las partes”.⁴¹ En el ámbito laboral, la determinación de si una persona se desempeña o no como contratista independiente depende de un análisis ponderado de la totalidad de las circunstancias que rodean la relación, tomando en cuenta los factores previamente enumerados. No obstante, el Tribunal Supremo añadió que el grado de control que se pueda reservar el principal sobre la ejecución del trabajo es el criterio rector para dilucidar si la relación laboral entre los litigantes es de empleado y patrono o de principal y contratista independiente.⁴² A mayor control del patrono o principal, más se acerca la persona a la definición de empleado.

³⁸ En *Mestres Dosal v. Dosal*, un hijo demandó a su madre y hermano alegando discriminación por edad. *Mestres Dosal v. Dosal*, 173 DPR 62 (2008).

³⁹ CONST. PR, art. II § 12.

⁴⁰ *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754 (2000) (citas omitidas).

⁴¹ *Id.* en la pág. 766.

⁴² *Id.* Por su parte, la Corte Suprema de los Estados Unidos en *Nationwide v. Darden* atendió una controversia que requirió la definición de empleado en una acción al amparo de la ley federal conocida por sus siglas como ERISA. La Corte Suprema expuso las controversias de la siguiente manera: “We have often been asked to construe the meaning of ‘employee’ where the statute containing the term does not helpfully define it”. *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318, 322 (1991). Se explica en la opinión que en el Derecho Común, el concepto depende de los siguientes factores: (1) nivel de destreza del trabajo que se realiza; (2) equipo y herramientas que se utilizan; (3) lugar donde se realiza el trabajo; (4) duración de la relación; (5) si el patrono es libre de asignar proyectos adicionales a la persona; (6) nivel de destreza del trabajo que se realiza; (7) equipo y herramientas que se utilizan; (8) lugar donde se realiza el trabajo; (9) duración de la relación; (10) si el patrono es libre de asignar proyectos adicionales a la persona; (11) si la persona controla su itinerario de trabajo; (12) método de pago;

Luego, en *Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen*, el Tribunal Supremo reagrupó los criterios. Se considerará que es un empleo cualquier servicio que preste una persona, salvo que se demuestre una de las siguientes condiciones: (a) que el patrono no ejerce, ni puede ejercer mando o supervisión sobre la persona; (b) que la persona presta el servicio fuera del curso normal o de los sitios de negocio del patrono; (c) 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. En esta ocasión, el Tribunal indicó que empleado es la persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación y que, al aplicar lo anterior en el crisol de la política pública vigente, se han manifestado consistentemente a favor de la existencia de una relación empleado-patrono, particularmente si una decisión en dirección contraria hubiese desprovisto a un trabajador de la protección de nuestra legislación protectora.⁴³

Como se expuso anteriormente, un principio laboral reconocido en la jurisprudencia propone que solamente por excepción se excluya a un trabajador de la protección que su carácter de empleado le proporciona. Implica que, en casos de duda, la balanza se inclina a que una relación de trabajo sea una de empleo.⁴⁴

La Ley Núm. 4-2017 incorpora los factores reconocidos por la jurisprudencia para definir la relación de contratista independiente, pero se mueve de la tendencia de encontrar una relación de empleo en casos fronterizos, a una de descartar la existencia de esta. El artículo 2.3 establece una presunción *incontrovertible* de que una persona es contratista independiente si satisface ciertos requisitos. La Regla 301 de las Reglas de Evidencia dispone 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. La presunción incontrovertible es aquella que la ley no permite presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido.⁴⁵

El efecto de una presunción en un caso civil es imponer a la parte contra la cual se establece la presunción el *peso de la prueba* para demostrar la inexistencia del hecho presumido.⁴⁶ Si no lo hace el juzgador, *debe* aceptar la existencia de tal

(13) papel de la persona en reclutar y en pagar a sus ayudantes o asistentes; (14) si el trabajo es parte del negocio regular del principal; (15) si el principal está en negocios; (16) cómo se conducen los beneficios de los empleados, y (17) el pago de contribuciones. Se utiliza el estándar de la totalidad de las circunstancias. *Nationwide. v. Darden*, 503 U.S. 318 (1991).

⁴³ *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen*, 182 DPR 937 (2011).

⁴⁴ *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418 (2006).

⁴⁵ R. EVID. 301, 32 LPR Ap. IV, R. 301 (2010).

⁴⁶ La parte demandada tiene la obligación de probar la no ocurrencia del hecho presumido, vía preponderancia de la prueba, o sea, probar que la no ocurrencia del hecho presumido es más probable

hecho y si se presenta evidencia en apoyo de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción debe persuadir a quien juzga de que es más probable la inexistencia, que la existencia del hecho presumido.⁴⁷

De ambas disposiciones se puede inferir que la parte que pretende beneficiarse de una presunción incontrovertible no tiene que realizar el segundo paso, pues basta presentar los hechos básicos, para que quede establecido el hecho presumido. En este caso, que la persona que el patrono que reclame que una persona es un contratista independiente y no empleado, le bastaría demostrar que la relación satisface los requisitos que se enumeran en el artículo 2.3 de la Ley, que se discute a continuación.⁴⁸

El planteamiento de que una persona no es empleado, sino un contratista independiente, usualmente es una defensa que utilizan los patronos en reclamaciones de salarios o beneficios. La novel introducción de esta presunción incontrovertible, en el artículo 2.3 del Capítulo II, persigue impedir que una persona pueda prevalecer como empleado, en caso de dudas, pues basta que el patrono demuestre la existencia de los cinco hechos básicos que son los siguientes:

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 contribución sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) la relación se ha establecido por 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 de control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.
 - (2) Mantiene control sobre 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 prestes 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;

que su ocurrencia, *so pena* de que, si no presenta prueba en contra del hecho presumido o en apoyo de su no ocurrencia, el juzgador tendrá que inferirlo. *Díaz Fontáñez v. Wyndham*, 155 DPR 364 (2001).

⁴⁷ 32 LPRA Ap. IV, R. 302.

⁴⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 2.3.

- (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.⁴⁹

La ley también dispone que en los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida, como podría ocurrir cuando no se satisfagan los hechos básicos dispuestos en los incisos (a) al (e), la determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del *common law test*. Sin embargo, se reconoce la importancia en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en el contrato y el grado de control directo sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. No se usará el *economic reality test*, a menos que lo requiera una ley de Puerto Rico o una ley aprobada por el Congreso de Estados Unidos aplicable a Puerto Rico que reglamente el mismo asunto y requiera dicha prueba u otra. Esta nueva redacción parece descartar la normativa anterior a los efectos de que lo realmente determinante eran las funciones y no el nombre o lo expuesto en el contrato, lo que describo con el refrán *el hábito no hace al monje*.

Al igual que antes, la Ley Núm. 4-2017 dispone que el contrato de empleo puede ser verbal o escrito.⁵⁰ De igual forma, las partes pueden 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. Amerita mencionar que en esta disposición se añade que, para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición expresa en la ley, o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.⁵¹

De igual forma, conforme a la Ley Núm. 4-2017, el contrato de empleo continúa perfeccionándose con el mero consentimiento que, una vez dado, obliga al cumplimiento de lo expresamente pactado, así como 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 se disponga de otra manera en ley especial.⁵² Establecido el consentimiento, la obligación contraída tendrá fuerza de ley entre las partes contratantes y debe cumplirse a tenor con su contenido.⁵³

Sin embargo, el consentimiento tiene que evaluarse en conjunto con el artículo que dispone que los contratos de empleo pueden ser en cualquier idioma

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*, art. 2.4.

⁵¹ *Id.*, art. 2.8. Véase también *Secretario v. G.P. Industries*, 153 DPR 223 (2001).

⁵² *Id.*, art. 2.10.

⁵³ *Id.*, art. 2.11.

que sea del conocimiento del empleado, pues en él se añade otra presunción, que aun cuando no se define como incontrovertible, parece serlo.⁵⁴ Se indica en la ley que se presumirá que un contrato o documento de empleo firmado por un empleado, se firmó con conocimiento, no solo del lenguaje utilizado, sino también de su contenido, constituyendo una validación del consentimiento dado en el contrato de empleo, que supera cualquier vicio que se pudiera alegar.⁵⁵

Otras disposiciones de la Ley Núm. 4-2017 relacionadas con la formación del contrato incluyen el conceder a las firmas electrónicas y a la versión electrónica de un documento el mismo efecto legal que las realizadas por escrito. La notificación o divulgación electrónica se debe comunicar efectivamente a los empleados.⁵⁶ Los mayores de dieciocho años o personas autorizadas a operar el negocio o a trabajar en Estados Unidos, pueden contratar como patrono o empleado.⁵⁷

En el Capítulo II se incorporan derechos y deberes de los empleados.⁵⁸ Entre los derechos se encuentran algunos de rango constitucional como la protección contra riesgos para la salud o integridad física y el respeto a su dignidad, que comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.⁵⁹ La persona definida como empleado tiene derecho a no ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley, y tiene derecho a su privacidad.⁶⁰ En este caso, el derecho queda sujeto al legítimo interés del patrono de proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo, según se disponga por ley. Los restantes tres derechos se puede decir que nacen como consecuencia lógica de un contrato: (1) derecho al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos; (2) derecho al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, y (3) a todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.⁶¹

El artículo 2.14 que dispone los deberes de los empleados debe analizarse en conjunto con el artículo sobre la extinción del contrato de empleo. Surge la interrogante sobre qué relación, si alguna, ambos artículos guardan con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,⁶² que hasta ahora ha regido la terminación de una relación de empleo, distinguiéndose nuestra jurisdicción de la doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* del Derecho Común, la cual, como veremos en la discusión del Capítulo IV de la Ley Núm. Núm. 4-2017, sufrió cambios sustanciales.

54 *Id.*, art. 2.5.

55 Véase CÓD. CIV. PR arts. 1214-22, 31 LPRA §§ 3401-3409 (2009).

56 Ley Núm. 4-2017, art. 2.6.

57 *Id.*, art. 2.7.

58 *Id.*, arts. 2.14-2.15.

59 *Id.*, art. 2.14 (b) & (d).

60 *Id.*, art. 2.14 (a) & (c).

61 *Id.*, art. 2.14(e), (f) & (g).

62 Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

Examinemos en primer lugar el artículo sobre los deberes de los empleados que dispone lo siguiente:

El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

- (a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia.
- (b) Observar las medidas de seguridad e higiene establecidas por el patrono.
- (c) Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses del patrono.
- (d) Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- (e) No competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo.
- (f) Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono.
- (g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.⁶³

Algunos de estos deberes se encuentran de alguna forma en la Ley Núm. 80-1976, cuyo incumplimiento por parte del empleado constituye justa causa para la terminación del empleo o despido, y se analizan adelante. No obstante, los incisos (e) al (g) requieren mayor discusión como parte de este capítulo. En *Arthur Young v. Vega III*, el Tribunal Supremo atendió una controversia novel en ese momento, sobre la competencia de un empleado con el negocio de su patrono.⁶⁴ El Tribunal validó las cláusulas de no competencia y estableció los requisitos para su validez, pero la controversia en el caso giraba sobre la competencia una vez concluida la relación de empleo. En casos siguientes, el Tribunal Supremo analizó nuevamente situaciones de competencia concluida la relación, pero, al momento de la redacción de este artículo, no se ha expresado sobre la competencia entre el empleado y su patrono durante la relación de empleo.⁶⁵ En *García v. World Wide Entmt. Co.*, el Tribunal Supremo, refiriéndose a un acuerdo de exclusividad, había manifestado que no se puede obligar a una persona a realizar labores bajo un contrato de servicios personales, pero que era posible impedir que dicha persona prestara sus servicios en cualquier otro sitio durante la vigencia del contrato, sin hacer expresión sobre competencia durante la tenencia del empleo.⁶⁶

En *Martins BBQ. v. García*, en el contexto de un contrato de franquicia, el Tribunal Supremo definió la cláusula de no competencia como aquella que se incorpora a un contrato con el propósito de restringir el que una de las partes se involucre en un negocio o actividad mediante el cual pueda competir con la otra. El

⁶³ Ley Núm. 4-2017, art. 2.15.

⁶⁴ *Arthur Young v. Vega III*, 136 DPR 157 (1994).

⁶⁵ Véase *PACIV, Inc. v. Pérez Rivera*, 159 DPR 523 (2003) (Sentencia); *Aconi Telecommunications, Inc. v. Noa*, 136 DPR 579 (1994) (Sentencia).

⁶⁶ *García v. World Wide Entmt. Co.*, 132 DPR 378 (1992).

Tribunal expresó que, en Puerto Rico, como regla general, los acuerdos de no competencia son válidos a base del principio de libertad de contratación.⁶⁷

Ahora, mediante la Ley Núm. 4-2017, la restricción de competencia durante la tenencia del empleo se ha incorporado a nuestro ordenamiento legal laboral. La ley incluye el deber de todo empleado de no competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo. Mientras no exista esa otra ley, le corresponde al empleado lograr la inclusión de una disposición que le libere de la obligación general de no competir que le impone esta ley en su contrato de empleo.

Anotamos que, al imponer la obligación de no competir, la Ley Núm. 4-2017 no hace distinción en el tipo o naturaleza del negocio del patrono, lo que resulta en otra área de preocupación. Para dar un ejemplo, si el negocio es de venta de alimentos y el empleado presta servicios como mesero, ¿implicaría que fuera de su jornada de trabajo con ese patrono, no podría prestar igual servicio en otro negocio similar, salvo se lo autorizara el patrono primario, aun cuando el puesto no requiera destreza especial o conocimiento de secreto de negocio?

En el inciso (f) se le requiere al empleado contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono. Parece implicar que no bastaría con ser productivo, sino que requiere que el empleado debe hacer actos afirmativos para mejorar la productividad y competitividad, lo que puede resultar una exigencia muy subjetiva o dependiente de la métrica que establezca el patrono para medir ambos conceptos.

Finalmente, el inciso (g) también genera inquietud por su amplitud. Son deberes de los empleados “todos los que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público”.⁶⁸ Conforme a la Ley Núm. 80-1976 la justa causa para el despido basada en la violación de reglas o normas del patrono requería que copia de estas se le hubiesen entregado previamente al empleado.⁶⁹ Este nuevo deber no tiene esta exigencia.

La Ley Núm. 4-2017 dispone que el contrato de empleo se extingue por las siguientes razones:

El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se extinguirá por:

- (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 una ley especial; (f) jubilación o retiro del empleado; (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o

⁶⁷ *Franquicias Martins BBQ, Inc. v. García de Gracia*, 178 DPR 978 (2010).

⁶⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 2.15 (g).

⁶⁹ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPR § 185b(c) (2009).

una ley en sentido contrario; (h) despido del empleado, o (i) incumplimiento con normas de conducta.⁷⁰

Una vez más, el estudio y análisis de la Ley Núm. 4-2017 impone la necesidad de revisar la normativa pertinente anterior a su aprobación para conocer lo que implica este nuevo estatuto. Sobre la extinción de la relación por las causas consignadas en el contrato de empleo, es justo reconocer que, en la preparación o redacción del contrato, el empleado, como regla general, no tiene poder para modificar o añadir, pues el poder lo retiene el patrono.⁷¹ De ahí que, como apuntamos al inicio, el contrato de empleo se describiera como uno de adhesión. Aunque la Ley Núm. 4-2017 no le quita expresamente este carácter al contrato de empleo, apodera al que hace el contrato para terminarlo sin consecuencias para él cuando satisfaga alguna de las causas permitidas para extinguirlo. El patrono puede incluir en el contrato las causas para la terminación del contrato que considere necesarias para su empresa, el tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.⁷² Sobre lo último, parecería que la ley elimina la posibilidad de establecer que se generó una expectativa de continuidad en el empleo en contratos con término fijo, como ocurrió antes. En *López Fantauzzi v. 100% Natural*, el Tribunal Supremo expresó que era crucial no solo que el contrato se catalogara de término fijo, “sino que resulta imperativo examinar si la práctica y las circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación han creado en el empleado una expectativa de continuidad en el empleo”.⁷³

Otras dos causas de extinción del contrato que ameritan discusión son: la incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial y, el cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario.⁷⁴ Sobre la primera, nos preguntamos si será válida la extensión de una licencia o de una reserva de empleo mayor a lo dispuesto en ley. Es decir, ¿esta causa de extinción impide una solución como la que dio el Tribunal Supremo en *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*?⁷⁵

La otra causa de extinción de la relación de empleo es la referente al cambio de patrono. Esta se tiene que analizar en conjunto con las modificaciones que la Ley Núm. 4-2017 introduce a la Ley Núm. 80-1976, en el Capítulo IV, titulado Flexiseguridad. Una de ellas toca el concepto de traspaso de negocio en marcha que tenía el artículo 6 de la Ley Núm. 80-1976 que ahora cuenta con una nueva definición, que facilita la extinción del contrato de empleo por esta causa.⁷⁶

70 Ley Núm. 4-2017, art. 2.16.

71 Véase *Mattei Nazario v. Vélez*, 145 DPR 508 (1998); *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718 (1992).

72 Ley Núm. 4-2017, art. 2.16 (d).

73 *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 112 (2011).

74 Ley Núm. 4-2017, art. 2.16 (e) & (g).

75 *Santiago v. Kodak Caribbean Ltd.*, 129 DPR 763 (1992).

76 El artículo 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 que añade un artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 define el traspaso de un negocio en marcha de la siguiente manera:

Mediante la Ley Núm. 4-2017 se introduce una disposición ausente en nuestra legislación protectora del trabajo, pero presente en la *Ley de derechos civiles de 1964* conocida como Título VII, la obligación de acomodar prácticas religiosas de empleados en empresas privadas.⁷⁷ El artículo 2.19 recoge bastante de la disposición similar del Título VII.⁷⁸ Sin embargo, no hace excepción alguna para corporaciones, asociaciones, instituciones educativas, o sociedades religiosas con relación al empleo de individuos de una religión particular para realizar trabajo que lleven a cabo estas entidades.⁷⁹ Por tanto, esta nueva obligación que se impone a los patronos no provee disposición que permita determinar si los patronos puramente religiosos tienen la obligación de acomodar empleados de otras religiones.⁸⁰ La disposición se dirige al patrono sin distinción alguna, por lo que corres-

(i) Traspaso de un negocio en marcha- 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.

Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

⁷⁷ 42 U.S.C. § 2000e-2000e-17 (2012).

⁷⁸ El artículo 2.19 sobre el derecho a participar en servicio religioso, dispone:

Después que un empleado o empleado potencial notifique al patrono, por escrito, su necesidad de acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo. La negación de cualquier acomodo razonable solo se justificaría cuando un patrono pueda demostrar que, de cada método alternativo de acomodo disponible, el escogido por el empleado o empleado potencial resultaría en una dificultad excesiva. La mera presunción de que muchas personas más, con las mismas prácticas religiosas que la persona que está siendo acomodada razonablemente, también podrían necesitar acomodo razonable, no es evidencia de dificultades excesivas.

Ningún patrono podrá penalizar, o, de cualquier manera, negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$ 1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$ 5,000). El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispondrá por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

Ley Núm. 4-2017, art. 2.19.

⁷⁹ 42 U.S.C. § 2000e-1. Véase *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. E.E.O.C.*, 565 U.S. 171 (2012).

⁸⁰ El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparó un documento titulado *Reglamento para la aplicación del esquema de acomodo razonable para prácticas religiosas en el empleo dispuesto en el Art. 2.19 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "Ley de transformación y flexibilidad Laboral"*, con fecha de 24 de abril de 2017, como la fecha de presentación en el Departamento de Estado. En la definición de patrono no se hace distinción por motivo de religión o dogma. Se definen los términos credo,

ponderaría a los tribunales determinar si la aplicación de la obligación a una institución religiosa en particular implica intromisión del Estado en asuntos de dogma religioso.⁸¹

En el Capítulo II, se ratifica la política pública a favor de los procedimientos alternos de solución de disputas relacionadas a controversias que surjan de la aplicación de la ley y se menciona como ejemplo de estos, la mediación y el arbitraje provisto por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, incluyendo su Oficina de Mediación y Arbitraje (OMA).⁸² Este reconocimiento, aunque parece inofensivo, tiene implicaciones notables. Si bien es cierto que el Tribunal Supremo ha reiterado en innumerables ocasiones que favorece el arbitraje, también es cierto que al momento de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 no lo había hecho con relación al arbitraje *voluntario* incluido en contratos individuales de empleo. Este tema que ha sido ampliamente cubierto por el Corte Suprema de los Estados Unidos en varios casos en los cuales ha validado las cláusulas de arbitraje pre y post disputas en contratos de empleo,⁸³ y se ha expresado sobre la aplicabilidad de la ley federal de arbitraje, *Federal Arbitration Act*,⁸⁴ a estos contratos.⁸⁵ De igual forma, se ha manifestado sobre la aplicabilidad de la jurisprudencia federal sobre dicha ley, incluso en tribunales estatales, y sobre la limitación de los gobiernos estatales de impedir de alguna forma el arbitraje voluntariamente pactado.⁸⁶ En los contratos con cláusulas de arbitraje, la voluntariedad se establece con meramente firmar el acuerdo de arbitraje que puede constar por si solo o estar incluido en un contrato principal.

Todo parece indicar que la inclusión de esta disposición sobre métodos alternos de disputa en la Ley Núm. 4-2017, no es otra cosa que la incorporación de la normativa federal en el contrato de empleo en Puerto Rico, cuyo efecto es la obligatoriedad de acudir a arbitraje cuando las partes en la relación de empleo hayan incorporado un acuerdo de arbitraje en el contrato. El arbitraje, aunque es un mé-

religión, práctica religiosa, servicio religioso y acomodo razonable, entre otros. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento para la Aplicación del Esquema de Acomodo Razonable para Prácticas Religiosas en el Empleo Dispuesto en el Art. 2.19 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "Ley de transformación y flexibilidad laboral", Núm. 8947 (25 de abril de 2017) <http://www.trabajo.pr.gov/pdf/Reglamento%20Acomodo%20Religioso.pdf>.

⁸¹ Véase *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *Díaz Hernández v. Colegio Nuestra Señora del Pilar*, 123 DPR 765 (1989), para una discusión de separación Iglesia y Estado en el contexto laboral en la legislación de Puerto Rico.

⁸² Ley Núm. 4-2017, art. 2.20.

⁸³ *Rodríguez de Quijas v. Shearson/American Express, Inc.*, 490 U.S. 477 (1989).

⁸⁴ *Federal Arbitration Act*, 9 U.S.C. §§ 1-16 (2012).

⁸⁵ *Rent-A-Center, West, Inc. v. Jackson*, 561 U.S. 63 (2010); *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

⁸⁶ *Marmet Health Care Center, Inc. v. Brown*, 565 U.S. 530 (2012); *AT & T Mobility LLC v. Concepción*, 563 U.S. 333 (2011); *KPMG LLP v. Cocchi*, 565 U.S. 18 (2011) (*per curiam*); *Perry v. Thomas*, 482 U.S. 483 (1987); *Southland Corp. v. Keating*, 465 U.S. 1 (1984).

todo más sencillo para resolver controversias, conlleva un derecho a revisión mucho más limitado que las controversias que se resuelven en los tribunales, que están sujetas a un derecho a revisión judicial pleno.⁸⁷

Otro aspecto que se incluye en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 es el relativo a la transacción de un litigio cuando existe un reclamo de un derecho irrenunciable. La ley dispone que en los casos que se declare nulo un contrato en que el empleado renuncie por anticipado a un derecho concedido en una ley, ello no impedirá que subsiguientemente pueda transar cualquier reclamación, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido y cualquier otro requisito en ley.⁸⁸ De esta forma, se atiende la situación que se creó con lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, sobre los acuerdos de transacción en reclamaciones laborales que incluyan la mesada u otro derecho de carácter irrenunciable.⁸⁹

El aspecto de la prescripción de las reclamaciones relativas al contrato de empleo también se atiende en la Ley Núm. 4-2017, pero con una redacción ambigua. En lo pertinente, el artículo 2.18 dispone 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. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.⁹⁰

El primer aspecto, de dos que deben tenerse en cuenta sobre la prescripción, se refiere al Código Civil que, como ley general, dispone un término prescriptivo de tres años contados “desde que dejaron de prestarse los respectivos servicios”, para el cumplimiento de las obligaciones de pagar los honorarios y derechos, y los gastos y desembolsos que hubiesen realizado en el desempeño de ciertos cargos u oficios, entre los que se encuentran los jueces, abogados, registradores, notarios, peritos, farmacéuticos, profesores y maestros, entre otros.⁹¹ Ahora, el término prescriptivo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 implica que, para el tipo de reclamación, antes descrita, el término prescriptivo queda modificado, así como el momento desde el cual deberá de presentarse la acción. La redacción actual se refiere al momento en que la acción pueda ejercitarse, no desde que los servicios dejen de prestarse como se dice en el Código Civil.

⁸⁷ Véase, *Hall St. Assocs. v. Mattel, Inc.*, 552 U.S. 576 (2008); *Bernhardt v. Polygraphic Co. of America*, 350 U.S. 198 (1956).

⁸⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 2.9.

⁸⁹ *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009) (en *Ortiz Chévere v. Secretario de Hacienda*, 186 DPR 951 (2012) se aclaró el aspecto contributivo, pero aun persistieron dudas sobre la posibilidad de una transacción válida cuando el reclamo del empleado incluye derechos irrenunciables).

⁹⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 2.18.

⁹¹ Cód. Civ. PR art. 1867, 31 LPRA § 5297 (2015).

El segundo punto a discutir sobre la prescripción es la salvedad que se hace sobre “las causas de acción surgidas previo a la vigencia de la ley que tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable”.⁹² Esta redacción genera incertidumbre, pues no se puede determinar si la frase se refiere a las que están en proceso, a las ya instadas, o si ello incluye a las que pudieron ejercitarse dentro de sus respectivos términos prescriptivos.

Conscientes de que ciertas disposiciones de la ley pueden generar incertidumbre, el legislador incluyó disposiciones sobre la forma en que estas deben interpretarse, que no logra el objetivo perseguido. Nos dice que, ante una disposición ambigua se mirará lo pactado, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación, la buena fe, usos y costumbres del comercio generalmente observadas y que lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. Al analizar solo la primera oración, surge la duda de por qué se incluye la productividad como referente para interpretar una disposición ambigua. Pero cuando continuamos leyendo la segunda oración, se aclara esta inclusión que va dirigida a dar mayor autonomía al patrono para dirigir su negocio, lo que queda evidente al añadir que: “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”.⁹³

El legislador también añadió una regla de hermenéutica que dispone que 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.⁹⁴ Esta regla va dirigida a concluir la federalización de nuestro Derecho de Empleo o *Employment Law*, que antes era civilista. Deja muy poco espacio para que nuestra judicatura pueda interpretar originalmente la mayoría de las leyes laborales estatales. Si se trata de horas y salarios, el norte es la ley *Federal Labor Standards Act* (F.L.S.A.);⁹⁵ si se trata de licencias, el norte será la ley federal *Family Medical Leave Act* (F.M.L.A.);⁹⁶ si se trata de discrimen, el norte serán *American with Disabilities Act* (A.D.A.),⁹⁷ *Age Discrimination Employment Act* (A.D.E.A.),⁹⁸ y la *Ley de Derechos Civiles de 1964* o Título VII.⁹⁹

92 Ley Núm. 4-2017, art. 2.18.

93 *Id.*, art. 2.12.

94 *Id.*, art. 2.13.

95 Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. §§ 201-219 (2012).

96 Family Medical Leave Act, 29 U.S.C. §§ 2611-2654 (2012).

97 Equal Opportunity for Individuals with Disabilities, 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (2012).

98 Age Discrimination Act, 29 U.S.C. §§ 621-634 (2012).

99 42 U.S.C. § 2000e-2000e-17 (2012).

Concluimos el análisis del Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 con dos artículos que a simple vista no revisten la importancia de los discutidos en los párrafos que preceden. Uno se refiere al trato que ha de darse a empleados de otra jurisdicción que trabajen en Puerto Rico por menos de tres años consecutivos y que mantengan su relación de empleo con el patrono ubicado en otra jurisdicción. En estos casos la relación se regirá por lo que disponga el contrato, pero el empleado estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discriminación en el empleo y de accidentes o enfermedades ocurridas en el empleo. Si las partes no seleccionaron contractualmente el derecho aplicable, aplicará el de Puerto Rico.¹⁰⁰

El segundo se refiere a los informes periódicos que deberá hacer el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a la Asamblea Legislativa cada doce meses con relación a la aplicación de esta ley.¹⁰¹ Su inclusión en el capítulo sobre el contrato de empleo sugiere que el informe a rendirse es sobre dicho tema, pero también podría concluirse que se refiere a un informe sobre la aplicabilidad de toda la ley y sobre la creación de los empleos que la flexibilidad laboral provista en la ley debiera producir. Dependerá del uso que le dé el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a este mandato para saber si se trata de una figura decorativa introducida en la ley para aplacar a los detractores.

C. Capítulo III: lugar de trabajo y beneficios flexibles

i. Enmiendas a Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948: horas, salarios y periodo de tomar alimentos

En este capítulo de la Ley Núm. 4-2017 se enmiendan varias leyes que rigen la jornada de trabajo: Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,¹⁰² Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,¹⁰³ Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,¹⁰⁴ Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969¹⁰⁵, el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico,¹⁰⁶ y Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000.¹⁰⁷ De ellas, los mayores cambios se introducen en la Ley Núm. 379-1948.

¹⁰⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 2.17.

¹⁰¹ *Id.*, art. 2.21.

¹⁰² Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA §§ 271-299 (2009).

¹⁰³ Ley del día de descanso, Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, 29 LPRA §§ 295-299 (2009).

¹⁰⁴ Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250j (2009).

¹⁰⁵ Ley de bonificación a trabajadores y empleados, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA §§ 501-507 (2009).

¹⁰⁶ Código de Rentas Internas para un nuevo Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 31 de enero de 2011, 13 LPRA §§ 3001-30501 (2012).

¹⁰⁷ Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009).

Los primeros tres artículos de la Ley Núm. 379-1948, que definen: jornada legal diaria, jornada semanal de trabajo, horas regulares de trabajo en cualquier día de trabajo, y semana de trabajo como una de cuarenta horas, parecen como inalterados, pero la jornada legal diaria se altera sustancialmente. Conforme los primeros tres artículos de esta ley, la jornada legal diaria es de ocho horas y la semanal es de cuarenta horas;¹⁰⁸ las horas regulares de trabajo en un día son de ocho horas cualquier día y la semanal es de cuarenta horas durante cualquier semana de trabajo.¹⁰⁹ Lo que la Ley Núm. 4-2017, en su artículo 3.1 comienza modificando es el artículo 4 de la Ley Núm. 379-1948 en el cual se definen lo que constituyen horas extras, que fue enmendado de la siguiente manera:

- 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 alternativo 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 alternativo 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 y 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 debe 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 un empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.¹¹⁰

La primera oración (a) se modifica para que la jornada diaria no se defina como la trabajada en cualquier período de veinticuatro horas, sino que ahora se mide durante cualquier día calendario. Además, se añade que el patrono puede establecer un ciclo alternativo de veinticuatro horas, si lo notifica con cinco días de anticipación y existen ocho horas entre turnos consecutivos. El efecto de esta y otras modificaciones es eliminar la obligación constitucional de pagar a tiempo y medio las horas trabajadas en un día en exceso de ocho horas en la jornada diaria por considerarse horas extras.

En el inciso (b) se eliminó una segunda frase que hacía alusión a la paga doble de horas trabajadas en exceso de ocho horas, a tono con la modificación sustancial de reducir la paga por hora extra de doble a tiempo y medio.¹¹¹

¹⁰⁸ Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRR §§ 271-299 (2009).

¹⁰⁹ *Id.* § 272.

¹¹⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 3.1.

¹¹¹ *Id.*, art. 3.1 (b).

Sobre las horas trabajadas un domingo, a la cual se aludían en el inciso (c) de la versión anterior, se indica ahora que serán extras las horas que se trabajen en días que establecimiento deba estar cerrado al público por disposición de ley, y se aclara que las horas trabajadas domingo no son extras solo por ser trabajadas el domingo.¹¹² El inciso (d) se simplificó eliminando la referencia a la Junta de Salario Mínimo que había dejado de existir desde el 1998 y manteniendo como hora extra el día de descanso según establecido por ley.¹¹³

El artículo 5 fue modificado sustancialmente, pues en él se recogía la enmienda de 1995 que había introducido el concepto de *horario flexible* que permitía adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado a tomar alimentos sin que se consideraran horas extras las horas que se generaran en exceso de ocho en un período de veinticuatro horas consecutivas.¹¹⁴ El *horario flexible* solo podía establecerse mediante acuerdo entre el patrono y el empleado. Requería que, una vez el empleado entrara a trabajar su horario de trabajo, este solo podía interrumpirse por el período de tomar alimentos y entre horarios diarios de trabajo el empleado debía tener un descanso no menor de doce horas.¹¹⁵ La nueva redacción elimina la referencia a la jornada diaria de ocho horas y lo referente a las doce horas de descanso. Su redacción actual lee como sigue:

Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo.¹¹⁶

El próximo artículo, sobre las normas para el pago de horas, también sufrió cambios significativos. La Ley Núm. 379-1948 disponía que las horas extras se pagaban por un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares y que los patronos cubiertos por la F.L.S.A. podían pagar las horas, en exceso de ocho, a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.¹¹⁷ En *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, el Tribunal Supremo interpretó la forma de pagar extras en Puerto Rico, conforme al artículo 6, de la siguiente manera:

1. *Patronos y empleados no cubiertos por el F.L.S.A.*: Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario

¹¹² *Id.*, art. 3.1(c).

¹¹³ *Id.*, art. 3.1(d).

¹¹⁴ Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA § 273a (2009).

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ Ley Núm. 4-2017, art. 3.2.

¹¹⁷ 29 LPRA § 271.

no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

2. *Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos, por el F.L.S.A.:* Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.

3. *Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones del F.L.S.A.:* En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales.¹¹⁸

La redacción del artículo 6 de la Ley Núm. 379-1948, según quedó modificada por la Ley Núm. 4-2017, dispone que todo pago por hora extra sea a tiempo y medio, eliminando toda referencia a paga doble.¹¹⁹ El texto enmendado quedó redactado de la siguiente manera:

- (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

¹¹⁸ Vega v. Yiyi Motors, Inc. 146 DPR 373, 392-93 (1998).

¹¹⁹ 29 L.P.R.A. § 273 (la redacción de este estatuto cambia con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, que modifica el pago de horas extra, de tiempo doble, a tiempo y medio).

de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.¹²⁰

El inciso (a), además de reducir la paga extra de doble a tiempo y medio, es una de las disposiciones de la ley que expresamente indica que los empleados anteriores seguirán cobrando el beneficio mayor, entendiéndose el doble del tipo de salario. Sin embargo, el cambio más significativo que introdujo la Ley Núm. 4-2017 a la Ley Núm. 379-1948 en las jornadas de trabajo se encuentra en los incisos (b) y (e) de esta sección. El inciso (b) permite que un empleado trabaje hasta diez horas diarias sin que se le requiera al patrono pagar las horas en exceso de ocho a tiempo y medio como manda la sección 16 del artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.¹²¹ De manera que, por disposición de ley, se dejó sin efecto esta garantía constitucional de recibir paga a tiempo y medio por las horas en exceso de ocho. No obstante, se reconoce que los derechos constitucionales se pueden renunciar siempre que la renuncia sea una consciente e inteligente y este tipo de itinerario de trabajo requiere un acuerdo escrito con el empleado.¹²² Pero, aun cuando en el inciso (c) se indica que los acuerdos se pueden revocar por mutuo acuerdo, se hace referencia a *acuerdos voluntarios o aprobados* que podrán revocarse solo luego de transcurrir un año de trabajo y, peor aún, pueden ser continuados por un tercero que adquiera el negocio. Por tanto, resulta preocupante el consentimiento que pueda dar el empleado a una jornada diaria de diez horas, dado el contexto actual de una reducción de la oferta de empleo y un alto nivel de desempleo. Será objeto de interpretación si el consentimiento dado en este contexto constituye un *acuerdo voluntario* o si realmente es un pacto unilateral.

Las horas extras en exceso de cuarenta a la semana se dejan inalteradas, pues todas las modificaciones a la Ley Núm. 379-1948 van dirigidas a equiparar el ordenamiento de jornada de trabajo y paga de horas extras al ordenamiento federal de la F.L.S.A. Así queda demostrado en el inciso (b) y (e) que, con una medida simpática para el trabajador no exento, permite compensar horas de trabajo hasta un máximo de doce horas al día, esto es, cuatro horas en exceso de la disposición constitucional antes mencionada, siempre haciendo la salvedad de que las horas no “excedan cuarenta (40) horas en la semana”.¹²³ Antes de esta enmienda, el patrono que permitiera reponer horas a un empleado, podía terminar pagando tiempo extra por la compensación de tiempo de jornada regular.¹²⁴

A modo de ejemplo, pensemos en un empleado que tenía una jornada de trabajo diaria que comenzaba a las ocho de la mañana, pero un día comenzó a trabajar a la una de la tarde. Ese día, para compensar su ausencia de la mañana, se quedó

¹²⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 3.3.

¹²¹ CONST. PR art. II, § 16.

¹²² *Id.* Véase Ariel Arroyo v. Rattan, 117 DPR 35, 62 (1986).

¹²³ Ley Núm. 4-2017, art. 3.3 (e).

¹²⁴ Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA § 273 (2009).

hasta las diez de la noche, interrumpiendo su jornada solo por una hora para tomar alimentos, y el próximo día regresó a su jornada regular entrando a trabajar a las ocho de la mañana. Habría trabajado más de ocho horas en un período consecutivo de veinticuatro horas, generando pago por horas extras. Por tanto, aun cuando el patrono no tuviera objeción a este arreglo, no podía autorizarlo para no tener que pagar como extra unas horas de trabajo que debieron realizarse en la jornada regular del empleado.

En la parte final del artículo 6 de la Ley Núm. 379-1948 se decía que, para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividiría el salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabajara durante ese mismo periodo, de acuerdo con las otras secciones de la ley.¹²⁵ Esta parte se eliminó en la nueva redacción del artículo 6, pero se recoge de otra manera en el nuevo artículo 7. Para la mejor comprensión de lo que implica este cambio, tomemos como salario semanal de un empleado la cantidad de \$320 que regularmente trabaja cuarenta horas a la semana, tendría un salario por hora de ocho dólares y la hora extra pagada a tiempo y medio, sería a doce dólares. Mientras, en el nuevo escenario, si ese empleado trabajó cuarenta y dos horas en una semana, al dividir tal cantidad entre los \$320 el salario por hora resultaría en \$7.62., y la hora extra se pagaría a razón de \$11.43. Una reducción que podría parecer poca, pero significativa o, por lo menos, que los trabajadores deben conocer.

En el antiguo artículo 7 se establecía la forma de interpretar la jornada de trabajo en el contrato de trabajo y la nulidad de todo decreto, cláusula o estipulación que fijara una jornada mayor de ocho horas. Este artículo se eliminó para ser sustituido por uno totalmente diferente que elimina el concepto de jornada diaria de ocho horas que aparece en la Constitución del Estado Libre Asociado. Antes, si se estipulaba salario por día, este era a base de ocho horas y convertía en nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fijara una duración mayor de ocho horas a la jornada de trabajo. Este cambio facilita la renuncia de un derecho constitucional al eliminar el carácter de nulidad de los acuerdos de trabajo de diez horas diarias que favorece la ley. Además, el nuevo artículo representa pérdida para los empleados, pues tiene el efecto de reducir el tipo de salario por hora al incluir en el cálculo de salario como divisor las horas efectivamente trabajadas, aunque implique combinación de horas regulares con horas extras. El texto del artículo 7 de la Ley 379-1948, según enmendado por el artículo 3.4 de la Ley Núm. 4-2017, quedó de la siguiente manera:

A los fines de determinar la compensación para el pago de horas extras cuando no se haya convenido un tipo de salario para el pago de horas regulares, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra forma acordado, por el número total de horas trabajadas durante ese mismo periodo.¹²⁶

125 *Id.* § 275.

126 Ley Núm. 4-2017, art. 3.4.

Otras formas de pago también se modificaron por la Ley Núm. 4-2017. Antes de la modificación, la Ley Núm. 379-1948 indicaba que el salario semanal cubría solo las horas regulares, y el salario mensual solo cubría horas regulares en el mes. La nueva redacción de los tres artículos es esencialmente distinta a la anterior, persiguiendo el objetivo de reducir el tipo de salario para la compensación de horas extras. Nótese que no se hace salvedad sobre aplicabilidad solo a empleados después de 26 de enero de 2017, al igual que ocurre con el artículo 8 de la siguiente forma:

Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

El patrono vendrá obligado a proveer una contestación dentro de un término de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud. En los casos de un *patrono con más de quince (15) empleados*, la contestación requerida será por escrito. Si el patrono se reúne con el empleado dentro del término de los veinte (20) días calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro del término de catorce (14) días calendarios siguientes a dicha reunión.

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.¹²⁷

La disposición anterior establecía que cuando el salario se estipulaba por semana, solo cubriría las horas regulares. Se puede apreciar no solo que la disposición es completamente nueva, sino también muy extensa. Provee para que el empleado solicite un cambio de horario, en la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. Ello requiere la acción afirmativa del empleado que deberá solicitar el cambio por escrito, exponer la razón para su solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio. Al patrono con más de quince empleados se le requiere una respuesta por escrito en un término de veinte días calendarios contados a partir de la solicitud, que el patrono, discrecionalmente, puede denegar o conceder, con o sin requisitos. Si la deniega, deberá exponer las razones para su decisión. Si se reúne dentro de los veinte días, la respuesta la puede notificar dentro de catorce días después de la reunión. La respuesta del patrono con menos

¹²⁷ *Id.*, art. 3.5 (énfasis suplido) (la enmienda no modifica el título, pero se puede inferir que éste sufrirá cambio).

empleados no tiene que ser por escrito. El patrono deberá dar prioridad a las peticiones de familiar con patria potestad de un menor.

Ahora bien, no todo empleado puede solicitar cambio debido a limitaciones impuestas en el artículo. Los solicitantes tienen que ser empleados que laboran regularmente treinta horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un año. Una interrogante que suscita este artículo, integrado con el Capítulo II sobre el contrato de empleo, se refiere al contrato original de un empleado en el cual se le plantee una jornada diaria de diez horas, cuyo pacto ahora no genera la nulidad del contrato. Si la persona lo rechaza, ¿tendría una causa de acción por represalia? Probablemente, no.

Los artículos 9 al 12 de la Ley Núm. 379-1948 se derogaron.¹²⁸ El artículo 9 disponía que el salario mensual solo cubría horas regulares en el mes;¹²⁹ el artículo 10 disponía la forma de pagar si el contrato era por pieza o por unidad,¹³⁰ y el artículo 11 proveía para el pago en obras de construcción o de similar naturaleza.¹³¹ Finalmente, el artículo 12 establecía que era nula toda cláusula o estipulación de un contrato de trabajo en que la compensación del empleado se fijara en un tipo de salario por día, por semana, o por mes, que incluyera conjuntamente el pago de las horas regulares y las horas extras de trabajo.¹³² Este tipo de contrato se miraba con recelo porque pretendía esconder el pago de horas extras y por eso se había declarado nulo.

Por otro lado, la Ley Núm. 4-2017 mantiene la prohibición de renuncia de paga por tiempo extra del artículo 13 y mantiene irrenunciable la compensación adicional que fija la ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el artículo 6 de esta ley.¹³³ Se elimina la paga doble y la parte que declaraba nula toda cláusula o estipulación en la que se renunciara al pago por horas extras, así como el texto que disponía que no se podía plantear en ninguna sentencia, laudo, adjudicación o cualquier otra disposición de una reclamación por compensación, cosa juzgada por fraccionamiento de causa para derrotar otra compensación, a menos que se hubiese adjudicando la misma causa de acción, por los mismos hechos, entre las mismas partes. Este artículo 13 se renumera como 9, y ahora contiene siguiente: “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”.¹³⁴

128 *Id.*, art. 3.6.

129 29 LPRA § 277.

130 *Id.* § 278.

131 *Id.* § 279.

132 *Id.* § 280.

133 *Id.* § 281.

134 Ley Núm. 4-2017, art. 3.7 (no se hace mención a un cambio en el título de la sección, pero presuimos que se ajustará al contenido de la nueva lectura del artículo). Una lectura del artículo 6 de la Ley Núm. 379-1948, según enmendado por la Ley Núm. 4-2017, refleja que todos sus incisos, excepto el (a), van dirigidos a permitir acuerdos en los que se renuncie a la compensación extra cuando se trabaja

En la Ley Núm. 379-1948 existía una causa de acción civil para reclamar horas regulares y extras no pagadas, incluyendo la hora de tomar alimentos, más una suma igual al doble como daño, más costas, gastos y honorarios. Además, el patrono no podía tomar represalia porque un empleado no aceptara un horario flexible, en cuyo caso, de ser esta la situación, el empleado podía reclamar el doble del daño sufrido, pedir la reinstalación a su puesto y una orden de cese y desista. También podía acudir al Tribunal de Primera Instancia por sí, o representado por el Secretario del Trabajo. En los casos en que el empleado acudía al Tribunal, se podía transigir la demanda, pero con autorización del Secretario del Trabajo o mediante intervención de mediadores de conflicto del Departamento del Trabajo. Mediante reglamentación, el Secretario del Trabajo simplificó el proceso permitiendo que transacciones por ciertas cantidades menores fueran atendidas por los abogados de la División Legal sin requerir su intervención directa. En la ventilación del recurso, el patrono tenía el peso de la prueba para rebatir una presunción existente de que tomó represalia contra el empleado por este no haber aceptado un horario flexible de trabajo. La reclamación se podía tramitar por el procedimiento ordinario o por el sumario.¹³⁵

En esta instancia, la Ley Núm. 4-2017 en su artículo 3.8, que enmienda el segundo párrafo del artículo 14 de la Ley Núm. 379-1948, parece dejar el título del artículo igual pues comienza el texto enmendado con “Artículo 10”.¹³⁶ La lectura integral del nuevo artículo 10 de la Ley Núm. 379-1948, según modificado por esta ley, leería de la siguiente manera:

Todo empleado que reciba compensación menor que la fijada en las secs. 271 a 288 de este título para horas regulares y hora extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el acto haya causado al empleado y, de demostrarse que el patrono incurrió en dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación

horarios diarios en exceso de ocho o cuando se trabaja más de ocho horas en un ciclo de veinticuatro horas para reponer horas.

¹³⁵ 29 LPRA § 282 (previo a la a la enmienda aprobada con la Ley Núm. 4-2017).

¹³⁶ Ley Núm. 4-2017, art. 3.8.

financiera del patrono, cuán reprensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.¹³⁷

La causa de acción se mantiene igual, pero la acción de represalia por pedir cambio al horario flexible se modifica para prohibir represalia por el empleado negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado o por haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo, según dispuesto en el artículo 8 de la ley. Aunque se mantiene el remedio de la reinstalación y de la orden de cese y desista, ahora se le requiere al empleado demandante que, para obtener una cantidad igual a la cantidad de daños como penalidad, establezca que el patrono tomó represalia con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado. Ello implica un cambio sustancial al incrementar el peso de la prueba para que el empleado demandante pueda obtener la penalidad que antes se obtenía automáticamente con solo demostrar que el patrono actuó en represalia en su contra. Además, aun cuando en la ley se expresa que se podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional a los daños reales ocasionados cuando se establecen los elementos antes mencionados para la acción de represalia, ahora no es automáticamente el doble, sino que dependerá de, “entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán reprensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa”.¹³⁸

La nueva redacción del artículo 10, que introduce la Ley Núm. 4-2017, sugiere que los párrafos posteriores a los primeros dos de la versión anterior aquí citados, quedarían eliminados pues la redacción de la ley omite la existencia de esos dos párrafos posteriores al no poner tres puntos, como hizo al inicio del artículo 10. Entre estos, se encuentra la causa de acción de represalia por negarse a aceptar un horario flexible que tanto podía instar el empleado afectado, así como el Secretario del Trabajo a nombre y en representación de empleado, que se encontraba en uno de los párrafos del anterior artículo 14. En este párrafo también se encontraba una expresión a los efectos de que en estos casos le correspondía al patrono el peso de rebatir la presunción de que tomó represalia en contra del empleado. Por lo tanto, la enmienda implicaría otra dificultad para un empleado prevalecer en este tipo de reclamo.

En otros párrafos se encontraba la autorización para presentar la reclamación mediante acción ordinaria o por el procedimiento sumario y la acción de grupo, similar al pleito de clase. Además, había una disposición sobre el requerimiento de la autorización del Secretario del Trabajo para que las estipulaciones en casos de reclamaciones de salarios fueran válidas.

¹³⁷ *Id.* Este texto incorpora el primer párrafo de la Ley Núm. 379-1948 con las enmiendas de la Ley Núm. 4-2017, contenidas en el segundo párrafo.

¹³⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 3.8.

Como adelantamos, aunque no existe una derogación expresa de estos párrafos ni contamos con un historial o exposición de motivos de la ley que lo aclare, ello quedará sujeto a la interpretación por los tribunales. Estos deberán descifrar si la intención legislativa fue eliminar todos los párrafos subsiguientes al segundo o solo modificar el segundo párrafo. Dada la flexibilidad que la Ley Núm. 4-2017 le imparte a la Ley Núm. 379-1948, al validar acuerdos entre el patrono y empleados, contrario a la disposición constitucional que requiere el pago a tiempo y medio el salario por hora para las horas trabajadas en exceso a una jornada de ocho horas, así como la eliminación de autorizaciones del Secretario en otros asuntos, todo parece indicar que la intención legislativa fue eliminar los párrafos subsiguientes al segundo párrafo de la versión del artículo 10 antes de la enmienda.¹³⁹

El periodo de tomar alimentos, conocido como PTA, también fue modificado sustancialmente. Se mantiene un período de tomar alimentos de una hora, que puede reducirse por conveniencia mutua y estipulación escrita entre el patrono y el empleado, a treinta o veinte minutos. Sin embargo, antes se requería la aprobación del Secretario del Trabajo, y en los casos de empleados miembros de un sindicato, el acuerdo era entre el patrono y el sindicato. La Ley Núm. 4-2017 elimina el requisito de la aprobación por el Secretario del Trabajo y la parte que hacía referencia a los sindicatos. Además, se incorpora que las reducciones del período continuarán en vigor indefinidamente y el consentimiento se podrá retirar por una de las partes solo después de transcurrido un año de ser efectiva la estipulación. El acuerdo continuará vigente si un tercero adquiere el negocio del patrono.

El periodo de tomar alimentos puede comenzar a disfrutarse luego de concluida la segunda hora después el inicio de la jornada del empleado. Este cambio no es significativo pues antes de la enmienda, el período no podía comenzar hasta concluida la tercera hora.

Dos cambios al período de tomar alimentos que a simple vista parecen insignificantes, aun cuando podrían conllevar que un patrono incrementara la cantidad de horas a los empleados a tiempo parcial, en efecto podría resultar de mayor beneficio para este, que es el propósito que persigue la Ley, y en posibilidad de pérdida para el empleado son: el aumento de la cantidad de hora que se pueden trabajar sin conceder período de tomar alimentos, y el relacionado al segundo período de tomar alimentos. Al igual que antes, un patrono solo puede permitir que un empleado trabaje cinco horas corridas sin conceder y pagar como extra el período de tomar alimentos, pero se elimina obligación de pagar un período de tomar alimentos si el empleado no trabaja más de seis horas en una jornada de trabajo. Es decir, el empleado parcial puede trabajar seis horas diarias sin recibir compensación extra por no tener derecho a un período de tomar alimentos.

¹³⁹ Advertimos que las compilaciones de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada, de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, así como la de Lexisnexis, incluyeron los párrafos subsiguientes del artículo 10 anterior. Es decir que estas dos entidades, interpretan que los párrafos subsiguientes al segundo, no fueron derogados. No obstante, como expresamos, la inclusión de los párrafos subsiguientes al segundo no quedó clara en el texto de la Ley Núm. 4-2017 ni en la intención legislativa.

De igual forma, antes, si se trabajaban dos horas en exceso de jornada regular, se tenía derecho a un segundo periodo de alimentos. Ahora, la ley aparenta que ello no se modificó, cuando en efecto la modificación se da mediante un cambio sutil. Si el total de horas trabajadas por el empleado no excede de doce horas, se puede obviar el segundo periodo de alimentos, siempre y cuando el primer período hubiese sido tomado por el empleado. En la versión anterior, la obligación de conceder un segundo período de tomar alimentos comenzaba después de concluida la décima hora. Se puede apreciar que el empleado se puede beneficiar con dos horas más extras, mientras el patrono se beneficia al no tener la obligación de que este interrumpa su labor para tomar alimentos o pagar la o las horas en exceso como extras.

Finalmente, el cambio más significativo en la reducción del período de tomar alimentos es la reducción de la compensación por la omisión de un patrono en concederlo, que se reduce de doble a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Este es uno de los cambios en la ley donde se indica expresamente que los empleados con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a su vigencia, entiéndase el 26 de enero de 2017, preservarán el mismo. El párrafo donde se hace la salvedad, se refiere a la sanción que se le puede imponer al patrono cuando emplee o permita que un empleado trabaje durante el período de tomar alimentos, dejando la interrogante de la aplicabilidad del resto de las modificaciones al artículo 15 de la Ley Núm. 379-1948, renumerado como artículo 11.¹⁴⁰

Revisamos en conjunto los últimos tres artículos modificados de la Ley Núm. 379-1948 por la Ley Núm. 4-2017. Nos referimos, en primer lugar, al anterior artículo 17, titulado Horas de trabajo-Ocupaciones sujetas a la Ley; excepciones, que comenzaba mencionando todas las entidades cubiertas por la Ley Núm. 379-1948. La nueva redacción es completamente diferente, el artículo ahora comienza mencionando las personas que están excluidas de los beneficios de la Ley Núm. 379-1948, algunas de los cuales ya se encontraban excluidas en el artículo 17, y otros que se incluyen expresamente en el nuevo artículo.¹⁴¹ El primer grupo excluido es el de los empleados denominados exentos, entiéndase los administradores, ejecutivos y profesionales, que antes su exclusión se encontraba en el artículo 19 de la Ley Núm. 379-1948 sobre *Definiciones*, en la definición de *Empleado*. El segundo grupo excluido son los agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según se definan en reglamento promulgado por el Secretario del Trabajo. Antes, la Ley Núm. 379-1948 excluía a cierto tipo de vendedores, que ahora se agrupan en esta nueva exclusión y, como veremos adelante, en otra de las exclusiones.¹⁴² Se excluyen los choferes y conductores de vehículos públicos de motor y

¹⁴⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 3.9.

¹⁴¹ *Id.*, art. 3.11.

¹⁴² Algunas de las excepciones bajo la sección titulada “Horas de trabajo-ocupaciones sujetas a la ley; excepciones” son las siguientes:

Las disposiciones de las secs. 271 a 288 de este título tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles, camiones, maquinarias pesadas de autoimpulsión o cualquier vehículo de

privados que trabajan a base de comisión, tarifa o ruta, ampliando la exclusión,¹⁴³ pues en la versión anterior solo quedaban excluidos de los derechos que da la Ley Núm. 379-1948, los choferes y conductores que trabajaban a comisión.¹⁴⁴ Entre los nuevos excluidos se encuentran los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúan en tales capacidades y las personas exentas por disposición de una ley especial. Otra excepción que se mantiene en la ley, pero que también amerita discusión es la excepción de personas empleadas en servicio doméstico.¹⁴⁵ A los

motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a labores de venta y sean remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos. Disponiéndose, que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo. Disponiéndose, que la exención concedida por esta sección será válida únicamente sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley de Junio 26, 1956, Núm. 96, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones equivalga a por lo menos vez y media (1 ½) del salario mínimo federal.

Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, 29 LPRA § 285 (2009).

143 Ley Núm. 4-2017, art. 3.11.

144 29 LPRA § 285.

145 En la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 206-2016 se define el término haciendo referencia a la definición de servicio doméstico que el Tribunal Supremo le dio en *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 175 DPR 464 (2009), pero la ley da varias definiciones pertinentes:

(D) Empleado en el servicio doméstico-toda persona reclutada y que reciba una compensación al desempeñar sus funciones el servicio doméstico en una residencia privada. Esto no incluye a las personas empleadas de manera ocasional; a personas que prestan el servicio como contratistas independientes; aquellos que desempeñan funciones como parte de programas subsidiados con fondos estatales, federales u municipales; o que realicen tareas relacionadas con el servicio doméstico voluntariamente, sin ser remuneradas a raíz de un contrato de empleo.

...

(K) Servicio de compañía de personas de edad avanzada o enfermos-servicios dirigidos a proveer compañía, cuidado, protección a un individuo que por razón de su edad avanzada o incapacidad física o mental, no puede atender sus propias necesidades. Esta definición no incluye el cuidado de personas de edad avanzada o enfermos que requiere o sea provisto por personas adiestradas en el campo de la salud, como lo sería un médico, terapeuta, enfermera práctica o graduada y otros profesionales con preparación formal para esos fines.

(L) Servicio doméstico-servicio realizado por un empleado o empleada en una residencia privada, sea esta permanente o temporera. El término incluye, sin limitarse a: cocineros o cocineras, camareros o camareras, mayordomos, criadas o criados, amas o amos de casas, institutrices, niñeros o niñeras, porteros o porteras, lavaderos o lavanderas, jardineros o jardineras, cuidadores o cuidadoras, conductores o conductoras, "handyman".

Ley para crear la Carta de Derechos de empleados y empleadas en el servicio doméstico, Ley Núm. 206 de 28 de diciembre de 2016, artículo 1.02 (D), (K) & (L), <http://www.oslpr.org/2013-2016/leyes/pdf/ley-206-28-Dic-2016.pdf>.

empleados de servicio doméstico se les concedía un día de descanso por cada seis días trabajados, derecho que se mantiene, pero se añade que el día de descanso debe ser conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 206-2016 que es una Carta de derechos de empleados y empleadas en el servicio doméstico.¹⁴⁶ En lo pertinente, esta ley dispone que toda persona empleada en el servicio doméstico tiene derecho a por lo menos un día de descanso semanal por cada seis días de trabajo, pero si su jornada semanal excede de cuarenta horas, las horas trabajadas en exceso a dicho máximo le deberán ser compensadas como horas extras.

La Ley Núm. 4-2017 incorpora la exclusión antes mencionada de los vendedores de automóviles, pero con un nuevo enfoque.¹⁴⁷ Esta se refiere a los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de F.L.S.A. Esta exclusión responde a la decisión del Tribunal Supremo en *Orlando Vega v. Yiyi Motors* donde se rescribió la forma de pagar horas extras en Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 379-1948.¹⁴⁸ Sobre el grupo ahora excluido, se dijo que no tenían que pagar horas extras en exceso de cuarenta porque la F.L.S.A. los exime de dicho pago. No obstante, las horas en exceso de ocho tenían que pagarlas a tiempo y medio el salario regular por hora por el mandato a estos efectos en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.¹⁴⁹ Nos preguntamos si la exclusión de estos empleados y patronos de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, deja sin efecto la obligación de pagar como extra las horas en exceso de ocho, cuando existe un acuerdo con el patrono de trabajar jornadas de diez horas.

Otras dos exclusiones incluidas en el nuevo artículo 17, renumerado como artículo 13, de la Ley Núm. 379-1948 que merece mención especial son que, a partir del 26 de enero de 2017, los empleados de las corporaciones públicas, y los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización

¹⁴⁶ Curiosamente la Ley Núm. 206-2016, a la cual se hace referencia en las exclusiones de aplicabilidad de la Ley Núm. 379-1948, incluye un capítulo sobre el contrato de empleo en el cual, entre otras cosas, dispone que la jornada ordinaria de un empleado del servicio doméstico no será mayor de ocho horas en periodos de veinticuatro horas consecutivas, y jornada semanal no será mayor de cuarenta horas. Las horas en exceso de estas jornadas ordinarias se pagarán a tiempo y medio del tipo convenido para las horas extras. En esta ley, por ser previa a la Ley Núm. 4-2017, no se hace mención sobre la posibilidad de trabajar diez horas diarias sin posibilidad de generar horas extras como se dispone en ella. La Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico concede a los empleados un período de tomar alimentos parecido al existente antes de la Ley Núm. 4-2017, excepto que permite su reducción a veinte minutos mediante acuerdo escrito entre las partes, aun cuando la Ley Núm. 379-1948, según enmendada, no incluía a estos empleados entre los que podían optar por un periodo inferior de treinta minutos. Dicha reducción se permitía y permite a los *croupiers*, enfermeras, enfermeros, guardias de seguridad y otros autorizados por el Secretario del Trabajo. Cabe preguntarse si ello implicará que se debe ubicar a los empleados de servicio doméstico entre el grupo al que se le puede reducir el período de tomar alimentos a veinte minutos, aun ante la omisión de su mención en la ley Núm. 4-2017.

¹⁴⁷ Véase comentario, *supra* nota 147.

¹⁴⁸ *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373 (1998).

¹⁴⁹ CONST. PR art. II, § 16.

obrera, no tendrán los derechos que concede la ley, a menos que el propio convenio colectivo conceda los derechos contenidos en la ley.¹⁵⁰ Requiere mucha atención el efecto real de estas exclusiones para empleados públicos que trabajen en las tres ramas de gobierno y sus corporaciones públicas, pues sus derechos, más allá de lo que le conceda la ley F.L.S.A. a los empleados no exentos, dependerán de lo que unilateralmente se les conceda en reglamentos o mediante resoluciones corporativas. La exclusión para los empleados que pertenecen a unidades apropiadas con derecho a negociar colectivamente es la de mayor impacto, pues al vencer un convenio colectivo, no tendrán derechos mínimos de horas y salarios, salvo lo dispuesto en el F.L.S.A. La respuesta a su caso dependerá de la interpretación judicial sobre qué derechos sobreviven un convenio colectivo. Lo mismo ocurre con aquellos trabajadores donde hay sindicatos pendientes de culminar un proceso de negociación, pues los derechos sobre horas y salarios que puedan disfrutar estarán sujetos a que el sindicato logre negociar. La Asamblea Legislativa, consciente de que no puede hacer lo mismo con derechos concedidos en la legislación federal F.L.S.A., en la Ley Núm. 4-2017, cuando se menciona la inaplicabilidad de la ley a empleados cubiertos por un convenio, hace la salvedad de que aplicarán todas las disposiciones de horas extras de la F.L.S.A.¹⁵¹

El segundo artículo pendiente de discusión lo es el artículo 20 de la Ley Núm. 379-1948,¹⁵² que se renumera como artículo 16 y se modifica para excluir las siguientes definiciones: (1) ocupación; (2) establecimiento; (3) contrato de trabajo; (4) agentes viajeros, y (5) vendedores ambulantes.¹⁵³ De la definición de empleado se excluye a los contratistas independientes, y a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales. Sin embargo, no se incorporó la exclusión de los empleados denominados exentos-administradores, ejecutivos y profesionales que se encontraba en la definición de *empleado*. Se presume que la eliminación responde a su inclusión en el artículo 17, reenumerado 13, previamente discutido.

¹⁵⁰ Ley Núm. 4-2017, arts. 3.11, 17(h), (i) & (j). Véase también *Lebrón v. Servicio Insular de Acueductos*, 68 DPR 1 (1948).

¹⁵¹ La explicación sobre la aplicabilidad de la ley federal F.L.S.A. no se incluyó en los incisos (h) e (i) del nuevo artículo 17, reenumerado 13, aun cuando F.L.S.A. también aplica a los empleados no exentos del gobierno y de los municipios.

¹⁵² Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPR §§ 271-299 (2009).

¹⁵³ Ley Núm. 4-2017, art. 3.14 (que enmienda el artículo 20, reenumerado como artículo 16, incisos (5) y (6)). La Ley Núm. 379-1948 definía el contrato de empleo de forma que:

(7) *Contrato de trabajo*.-Significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse en la localidad por trabajos similares.

²⁹ LPR § 288.

La definición de patrono tiene una modificación sutil que consiste en eliminar la inclusión de la persona que representara al patrono o que ejerciera autoridad a nombre suyo. En otras palabras, no es patrono, su agente o cualquier persona que actúe como tal.

De otra parte, el nuevo artículo de definiciones incorpora conceptos ausentes en la Ley Núm. 379-1948, pero presentes en la ley federal F.L.S.A. Nos referimos a la definición de salario que excluye propinas en exceso de la cuantía utilizada para cumplir el salario mínimo legal, y al cargo por servicio.¹⁵⁴ Propina se define como “cualquier dádiva o gratificación que le concede directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos”.¹⁵⁵ El cargo por servicio es cualquier cantidad de dinero añadida a una cuenta, requerida por el establecimiento, la cual es distribuida en todo o en parte a los empleados. Este último incluye los cargos negociados entre un establecimiento y un cliente.¹⁵⁶

El tercer artículo pendiente de discusión es el relativo al poder de reglamentación que se le delega al Secretario del Trabajo. Este retiene la autoridad para reglamentar las disposiciones de la Ley Núm. 379-1948, pero ahora deberá hacerlo de forma consistente con la ley federal F.L.S.A. y de la reglamentación promulgada al amparo de dicha ley, según aplicables a Puerto Rico, salvo que se disponga lo contrario *expresamente por esta ley*. Esta instrucción persigue equiparar el Derecho de Empleo (*Employment Law*) al ordenamiento federal y alejar del ordenamiento legal laboral, el Derecho Civil. Ya en el 1998, al aprobarse la denominada *Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad*, se había incluido una disposición similar.¹⁵⁷ La oportunidad para incluir la disposición sobre regirnos por la normativa federal surgió al eliminar completamente la Ley Núm. 96-1956,¹⁵⁸ sobre el salario mínimo. En esa ocasión, se dispuso que el salario mínimo aplicable en Puerto Rico sería el federal, que aplicaría automáticamente, así como los aumentos. No se tomó en consideración la capacidad económica de los patronos pequeños para pagarlos, tanto en el sector público como en el privado.¹⁵⁹

¹⁵⁴ Ley Núm. 4-2017, art. 3.14 (que enmienda el artículo 20, reenumerado como artículo 16, incisos (5) y (6)).

¹⁵⁵ *Id.*

¹⁵⁶ *Id.*

¹⁵⁷ La *Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico* disponía que “[a]l aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y que constituyen horas o tiempo de trabajo”. *Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico*, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA § 250 (2009).

¹⁵⁸ *Ley de salario mínimo*, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, 29 LPRA §§ 245p-247 (2009) (derogada 1998).

¹⁵⁹ La Ley Núm. 96-1956, excluía de su aplicabilidad al gobierno, al cual le aplicó el salario mínimo federal por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos. Véase *García v. San Antonio Metropolitan Transit Authority*, 469 U.S. 528 (1985). En la empresa privada, la Ley Núm. 96-1956 establecía

ii. Enmiendas a Ley Núm. 289 de 8 de abril de 1946: día de descanso

La *Ley del día de descanso* (en adelante, “Ley Núm. 289-1946”),¹⁶⁰ es la ley que provee un día de descanso a todo empleado de cualquier establecimiento no sujeto a cierre bajo la derogada Ley Núm. 1-1989,¹⁶¹ por cada seis días de trabajo. Si se trabajaba el día destinado para descanso, había que compensar al empleado con el doble de su salario regular por hora y el día de descanso tenía que ser un periodo de veinticuatro horas consecutivas.¹⁶² El derecho no aplicaba a trabajos ocasionales y no se podía deducir suma de salario por día descanso.

El derecho a un día de descanso se mantiene básicamente igual con la enmienda, reduciendo la compensación por trabajo durante ese día de doble a tiempo y medio el salario regular por hora. Según la enmienda, la sección incluye la salvedad de excluir de la reducción de la paga doble a los empleados con beneficios superiores previos a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

La derogada Ley Núm. 1-1989 contenía una definición amplia de *empleado*, excluyendo solo a los profesionales, ejecutivos y administradores. La enmienda a la sección 5 de la ley se simplifica, indicando que el día de descanso no les aplica a los empleados exentos de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017.¹⁶³ Presumimos que el legislador se refiere al concepto de empleado exento de la ley y reglamentación federal o a las exclusiones incluidas en el nuevo artículo 17 (renumerado como artículo 13) de la Ley Núm. 379-1948. Es decir, quedan excluidos de un día de descanso por cada seis trabajados, los administradores, ejecutivos, profesionales, agentes viajeros, vendedores ambulantes, vendedores externos, oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades, chóferes y conductores de vehículos de motor públicos o privados que trabajen a base de comisión, tarifa o ruta, empleados en ocupaciones o industrias exentas de F.L.S.A., empleados del gobierno de Estados Unidos, empleados gobierno de Puerto Rico, incluyendo las tres ramas y las corporaciones públicas, personas empleadas por los gobiernos municipales, y los empleados cubiertos por un convenio colectivo. Estos empleados tendrán las condiciones de trabajo que dispongan los reglamentos que les aplican o lo que puedan obtener mediante negociación del contrato de trabajo individual o colectivo.

el salario mínimo y condiciones de trabajo, mediante decretos mandatorios por industria, de acuerdo a la capacidad económica de la industria.

160 Ley del día de descanso, Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, 29 LPRÁ §§ 295-299 (2009).

161 Ley de regulación de las operaciones de establecimientos comerciales, Ley Núm. 1 de diciembre de 1989, 29 LPRÁ §§ 301-312 (2009) (conocida comúnmente como la *Ley de cierre*) (derogada 2017).

162 29 LPRÁ § 298 (2009).

163 Ley Núm. 4-2017, art. 3.16; 29 LPRÁ § 299.

iii. Derogación de la *Ley de cierre*, Ley Núm. 1 de diciembre de 1989

El cierre de establecimientos comerciales se encontraba incluido en el Código Penal de 1973.¹⁶⁴ Como resultado de enmiendas y ataques, se transfirió del ordenamiento penal al ordenamiento civil. No obstante, la ley fue atacada en varias ocasiones en las cortes federal y estatal por el sector patronal, y su permanencia fue defendida por el sector religioso, y a veces por el sector de pequeños comerciantes. En la última enmienda de la *Ley de cierre*, antes de la derogación, se amplió el horario de apertura y se eliminó la protección a no ser obligado a trabajar dos fines de semana corridos y la paga doble.¹⁶⁵ En sustitución de la paga doble se dispuso que la hora trabajada los domingos se pagaría a razón de \$11.50.

La derogación de la Ley Núm. 1-1989 por la Ley Núm. 4-2017 dejó sin efecto todo lo relacionado al cierre de establecimientos, salvo el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección, manteniendo la obligación de cierre para los establecimientos.¹⁶⁶ A pesar de que la permanencia de la ley fue objeto de críticas por los que procuraban su eliminación aduciendo que respondía a criterios religiosos, ahora, cuando se deroga, se mantiene el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección como días de cierre; dos días significativos para ciertos grupos religiosos.

A partir de enero de 2017, los empleados de establecimientos comerciales tendrán solo derecho a un día de descanso por cada seis trabajados, y a devengar salarios por tiempo ordinario o extra como dispone la Ley Núm. 379-1949, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017. Para todo efecto, desde que se permitió la apertura de comercios los domingos, este ya era el estado de derecho vigente.

iv. Enmiendas a Ley Núm. 180-1998: licencias vacaciones y enfermedad

La aprobación de la Ley Núm. 180 el 27 de julio de 1998,¹⁶⁷ tuvo como uno de sus propósitos eliminar la Junta de Salario Mínimo creada por la *Ley de salario*

¹⁶⁴ Cód. Pen. PR, 33 LPRA §§ 2201-2205 (1973) (derogada 1989).

¹⁶⁵ La Ley Núm. 1-1989, según enmendada, disponía el cierre total de los establecimientos comerciales no exceptuados los siguientes días: 1 y 6 de enero, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, Día de las madres, Día de los padres, Elecciones Generales, Acción de Gracias, y 25 de diciembre.

¹⁶⁶ El domingo 14 de mayo de 2017 fue la primera vez, desde la aprobación de la *Ley de cierre*, que los comercios pudieron abrir el día de las madres. Algunos de ellos optaron por mantener la tradición de mantener cerrado para que los empleados pudieran compartir en familia. Véase Marian Díaz, *Algunos comerciantes deciden no abrir el Día de las Madres*, EL NUEVO DÍA, <https://www.elnuevodia.com/negocios/consumo/nota/algunoscomerciantesdecidennoabrireldiadelasmadres-2319454/> (última visita 5 de julio de 2017).

¹⁶⁷ Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250d-250(a)-(j) (2009).

mínimo,¹⁶⁸ que se había enmendado parcialmente en el 1995.¹⁶⁹ Los decretos mandatorios y la revisión de estos se mantuvieron, aunque se perseguía su eventual eliminación, tal como se hizo con la Junta de Salario Mínimo, que tenía como función principal la revisión de los decretos y salarios mínimos por industria de acuerdo a las capacidades económicas de cada industria. La enmienda a la *Ley de salario mínimo* del 1995 estableció tasas uniformes de acumulación de licencias. La tasa de la licencia de vacaciones se estableció en uno y un cuarto por mes, para un total de quince días al año, y la tasa para la licencia de enfermedad se estableció en un día por mes para un total de doce días al año. Para la acumulación de licencias se requería trabajar por lo menos 115 horas en el mes. Como transición, se dispuso que los empleados al 1 de agosto de 1995 con tasas de acumulación mayores a lo que decía la ley seguirían así mientras trabajaran para el mismo patrono. Es decir, las industrias, cuyos decretos mandatorios contuvieran tasas de acumulación mayores o un requerimiento menor de horas para la acumulación, continuarían ofreciendo estos beneficios a los empleados contratados antes de 1995.¹⁷⁰

La Ley Núm. 180-1998 culminó el proceso iniciado en el 1995 en cuanto a la eliminación de los decretos, pero no fue suficiente para el sector patronal que argumentaba que la cantidad y costo de beneficios de licencias, entre otros, impide el crecimiento económico del país, como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017.¹⁷¹ Por ello, el legislador, consciente del rechazo a la legislación por sectores laborales, introdujo una disposición transitoria en la enmienda de 1995 para las industrias que otorgaban beneficios superiores a los que concede la ley.¹⁷²

Ahora, el artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, enmendado por el artículo 3.18 de la Ley Núm. 4-2017, dispone lo siguiente en su inciso (b) sobre las tasas de acumulación de licencias:

Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la [Ley Núm. 4-2017], que por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la [Ley], continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras el empleado trabaje para el mismo patrono.¹⁷³

168 Ley de salario mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, 29 LPRA §§ 245p-247 (2009) (derogada 1998).

169 Ley para la igualdad en la aplicación del salario mínimo federal de 1956, Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, 29 LPRA §§ 245p-247 (2009).

170 *Id.* Véase *Zayas Rodríguez v. PRTC*, 195 DPR 720, 725-26 (2016).

171 Exposición de motivos, Ley Núm. 4-2017.

172 Véase *Zayas Rodríguez v. PRTC*, 195 DPR 720, 725-26 (2016).

173 Ley Núm. 4-2017, art. 3.18; 29 LPRA §§ 295-299 (2009).

Parte del segundo párrafo del inciso (b) del artículo 5,¹⁷⁴ donde se habla sobre una práctica ilegal de empleo, que pretende proteger al empleado de acciones del patrono dirigidas a violar la ley disponiendo lo siguiente:

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la Ley [para] contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido en la Ley [La violación constituirá] un delito menos grave . . . con una pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono [que viole la ley] también [tendrá] responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).¹⁷⁵

Por otra parte, el artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998,¹⁷⁶ que era bastante extenso, hacía referencia a las siguientes disposiciones: la licencia por vacaciones y enfermedad se pagaba a base de suma no menor al salario regular por hora en el mes que se acumuló; si se trabaja por comisión o incentivos no discrecionales del patrono, se podía dividir por cincuenta y dos semanas; si la persona estaba en período probatorio, la licencia se acumulaba a partir del comienzo del periodo, pero las vacaciones se acumulaban desde comienzo del empleo; no se podía exigir el disfrute de la licencia de vacaciones hasta que el empleado las hubiere acumulado por un año y se concederían anualmente sin que interrumpieran el funcionamiento de la empresa; la licencia de vacaciones se tenía que disfrutar de forma consecutiva, pero por acuerdo con el patrono se podía fraccionar, pero por lo menos cinco días laborables debían ser consecutivos; por acuerdo se podían acumular hasta dos años de licencias, pero si no se concedían después del segundo año, se debía conceder lo acumulado y pagar doble el exceso; a petición del empleado, las vacaciones podían incluir días no laborables; también podía solicitar liquidación parcial de vacaciones acumuladas en exceso de diez días; al cesar en empleo se liquidaba la licencia de vacaciones aunque fuera menos de un año; la licencia de enfermedad no usada durante el año quedaba acumulada hasta un máximo de quince días; el empleado tenía que notificar su enfermedad en o antes del día de su ausencia; los empleados podían disponer de su licencia de enfermedad hasta cinco días para el cuidado de familiares cercanos o enfermedad de personas bajo su custodia, y el disfrute de licencia no excusaba del cumplimiento de normas de

¹⁷⁴ Ley Núm. 4-2017, art. 3.18. Para ver el texto original de la Ley Núm. 180-1998, véase Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250j (2009).

¹⁷⁵ Ley Núm. 4-2017, art. 3.18.

¹⁷⁶ 29 LPRA § 250d (2009 & Supl. 2016).

asistencia y certificaciones médicas propias o de familiares si la ausencia excedía dos días.¹⁷⁷

Como resultado de la enmienda introducida por la Ley Núm. 4-2017, la tasa de acumulación de la licencia de vacaciones que le aplicará a los empleados reclutados después del 26 de enero de 2017, se establece en medio día el primer año, tres cuartos de día después de un año hasta cinco años, un día después de cinco años de servicios hasta quince años de servicio, y uno y un cuarto después de quince años. Por ende, para llegar a la tasa vigente antes de la Ley Núm. 4-2017, ahora un empleado tiene que esperar a tener quince años trabajados con su patrono. No obstante, la tasa de acumulación para la licencia de enfermedad se mantiene igual, pero la cantidad de horas para acumular ambas licencias se aumenta de 115 a 130 horas.¹⁷⁸

Además, en las enmiendas al artículo 6, se provee una tasa de acumulación diferente para patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce, en cuyo caso, la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio día al mes. Al respecto, el artículo expone lo siguiente:

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. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por cada mes.¹⁷⁹

Para ambos tipos de patronos se mantiene que el “uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de acumulación de estos beneficios”.¹⁸⁰

El artículo 3.19 de la Ley Núm. 4-2017 mantiene igual los incisos (b) y (c) del artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998,¹⁸¹ y añade un segundo párrafo al inciso (d), para incluir el concepto de propina armonizándolo con el artículo 3.14 de la Ley 4-2017. El nuevo párrafo del inciso (d) dice lo siguiente:

¹⁷⁷ *Id.* (refraseando el artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998).

¹⁷⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 3.19.

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ *Id.*

¹⁸¹ 29 LPRA §§ 250b-250c (donde el inciso (b) dispone que las licencias se acumulan a base del día regular de trabajo en el mes que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el número total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados, y para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden computar, se computará a base de días de ocho horas regulares. Mientras, el inciso (c) esboza que las licencias se pagarán a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio).

(d)...

En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.¹⁸²

Uno de los problemas con la Ley Núm. 4-2017 es su redacción y formato. Su artículo 3.19, enmienda el inciso (a), deja igual los incisos (b) y (c), y añade un segundo párrafo al inciso (d). En la introducción, el artículo 3.19 solo indica que se enmienda el inciso (a) y que se añade un segundo párrafo al inciso (d). Sin embargo, aunque la enmienda no altera los incisos (b), (c) y (e), los menciona en su texto seguidos de tres puntos “(b)...” “(c)...” y “(e) ...”.¹⁸³ Entonces, genera incertidumbre que el artículo 3.19 no hace lo mismo con los incisos (f) al (n), que aparentemente no fueron enmendados, aunque estaban en la redacción original de la Ley 180-1998 y contenían parte de las normas de uso de licencias de vacaciones y enfermedad. Nos preguntamos si la omisión en el artículo 3.19 de los incisos (f) al (n) sin los tres puntos, como ocurre con el (b) (c) y (e), implica que se eliminan dichos incisos de la redacción anterior. O, si se trata de mera inadvertencia y se mantienen igual que antes. Nos inclinamos por una respuesta afirmativa de la primera pregunta porque al inciso “e” le siguen tres puntos y se cierran con comillas.¹⁸⁴

¹⁸² Ley Núm. 4-2017, art. 3.19, donde el primer párrafo del inciso (d) ya disponía que:

La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora).

²⁹ LPRÁ § 250d (2009).

¹⁸³ ²⁹ LPRÁ § 250d. En el inciso (e) de Ley Núm. 180-1998 se dispone que “[d]e establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo”.

¹⁸⁴ ²⁹ LPRÁ §§ 250f-250n. Los incisos del (f) al (n) del artículo 6 de la Ley Núm. 379-1948, antes de la enmienda, regulaban diferentes aspectos: el momento en que se podía exigir el disfrute de vacaciones, estas se disfrutarían anualmente de forma consecutiva, por acuerdo con el patrono se podían fraccionar, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco días laborables consecutivos de vacaciones en el año; se podían acumular vacaciones hasta dos años de licencia de vacaciones y si no se concedían, el patrono debería conceder el total acumulado y pagar doble el período en exceso de lo acumulado; podían incluir días no laborables; al cesar el empleado tenía derecho a que se le liquidara lo acumulado, aunque llevara menos de un año en el empleo; se podía pedir liquidación parcial de licencia en exceso de diez días; licencia de enfermedad se acumulaba hasta un máximo de quince días; notificación de enfermedad al patrono tan pronto fuera previsible; hasta cinco días de licencia de enfermedad se podían usar para enfermedad de familiares cercanos, menores o personas de edad avanzada o con impedimentos, excepto patronos con menos de quince empleados o menos, y aclaración a los efectos de que la licencia de enfermedad no excusa el cumplimiento con normas de asistencia, puntualidad y certificaciones médicas. Véase *supra* nota 140 para información de lo interpretado por las compiladoras de Lexisnexis y la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Por otro lado, el artículo 7 de la Ley Núm. 180-1998 que trata sobre el uso de uniformes no sufrió enmiendas.¹⁸⁵ En cuanto al artículo 8, en los incisos (a) y (b), se excluía de la aplicación de la ley a: personas de servicio doméstico, excepto choferes; empleados del gobierno, excepto los que operaban como negocios o empresas privadas; empleados de gobiernos municipales, ni administradores, ejecutivos y profesionales.¹⁸⁶ La Ley Núm. 4-2017 mantiene igual estos dos incisos, pero añade un inciso (c) para excluir de las disposiciones de la Ley a “empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono”.¹⁸⁷ Es decir, los derechos que emanan de la Ley 180-1998, al igual que los relativos a horas y salarios, previamente discutidos, se convierten en materia de negociación, a partir de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

Esto invalida la decisión del Tribunal Supremo *JRT v. Vigilantes* en la cual se resolvió que los derechos de salario mínimo, vacaciones o licencia que estén en contravención a las condiciones mínimas provistas por ley, resultan ineficaces y nulos.¹⁸⁸ El Tribunal reiteró que los convenios, como ley entre partes, son válidos, siempre y cuando no estén reñidos con la ley, la moral y el orden público. Por tanto, al excluir a los “empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono”, estos no tienen derechos mínimos sobre licencias de vacaciones y enfermedad, ni de jornada de trabajo ni salario mínimo, salvo los que les conceda el F.L.S.A. La inclusión de estos u otros derechos queda sujeta a la negociación colectiva.

Cabe resaltar que la Ley Núm. 4-2017 no modifica los artículos 9 al 11. Mientras, se enmienda el artículo 12 sobre el término prescriptivo para las acciones de tres años a uno.¹⁸⁹ El artículo original constaba de cinco incisos, de los cuales se eliminan tres y el inciso (a) se modifica sustancialmente, generando varias interrogantes.¹⁹⁰ La redacción del artículo se simplificó, pero esta también requerirá interpretación, al igual que el señalamiento hecho en párrafos que anteceden. En primer lugar, el año de prescripción aplica, no solo a la reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, sino también a las acciones al amparo de cualquier contrato o ley. En segundo lugar, resulta ambigua la expresión de que el término aplica a acciones de reclamaciones “de salarios que pueda tener el empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, *ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley* o al amparo de cualquier contrato o ley”.¹⁹¹ Esta expresión se tiene que evaluar en conjunto con la oración final del párrafo en la que se expresa que “las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha de la aprobación de la Ley [Núm. 4-2017], quedarán sujetas

185 29 LPRA § 250e.

186 29 LPRA § 250f.

187 Ley Núm. 4-2017, art. 3.20.

188 *JRT v. Vigilantes*, 125 DPR 581 (1990).

189 Ley Núm. 4-2017, art. 3.21.

190 *Id.*

191 *Id.* (énfasis suplido).

al término de prescripción previamente en vigor”.¹⁹² Definitivamente, antes de acudir al diccionario a buscar el significado de la palabra *realizada*, habría que acudir a la intención legislativa para auscultar la forma de interpretar estas dos expresiones.

Sin embargo, la ley simplificó el término a partir del cual se evalúa la prescripción que se encontraba en el artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998.¹⁹³ Ahora, se contará el término prescriptivo de un año “desde que el empleado cesó su empleo con el patrono”, y se “interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento [del Trabajo] con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono”.¹⁹⁴ El inciso (b) del artículo 12 se mantiene igual. Este dispone que “[c]uando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial”.¹⁹⁵ Sobre los incisos (c) al (e), que al igual que con el artículo 6 no son mencionados, resulta ambiguo precisar si fueron eliminados de la ley o si responde a una redacción deficiente en formato.¹⁹⁶

El artículo 3.22 de la Ley Núm. 4-2017 indica que se deroga el artículo 17 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendado.¹⁹⁷ De la investigación realizada no hemos encontrado los artículos 13 al 17 por lo que desconocemos el contenido del artículo 17.

v. Enmiendas a Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969: bono de Navidad

En términos generales, la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada,¹⁹⁸ disponía que había bono de navidad si en los doce meses entre el 1 de octubre hasta 30 septiembre del año natural subsiguiente el empleado trabajaba 700 horas o más o 100 o más para trabajadores de muelles. Satisfecho este requisito el patrono debía pagar un 3% del total de salario hasta un máximo de \$10,000. El patrono con quince o menos empleados venía obligado a pagar 2.5% del total de salario del empleado hasta el máximo de \$10,000. El bono no debía exceder el 15%

192 *Id.*

193 *Id.*

194 *Id.*

195 29 LPRA § 250f.

196 Véase párrafos anteriores sobre las omisiones de incisos en otros artículos. Véase también *supra* nota 140 para información de lo interpretado por las compiladoras de Lexisnexis y la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

197 Ley Núm. 4-2017, art. 3.22.

198 Ley de bonificación a trabajadores y empleados 29, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA §§ 501-507 (2009).

de las ganancias netas anuales del patrono y debía pagarse no antes del 1 ni después del 15 de diciembre.¹⁹⁹

Este bono constituía una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que fuera acreedor el empleado, pero acreditable a cualquier otro bono de la misma índole a que tuviera derecho en virtud del contrato individual de empleo. Al computar las horas trabajadas para recibir el bono se debían contar las horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hubiesen prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono.²⁰⁰

Este bono había que pagarlo en el 1 y 15 de diciembre, a menos que el patrono y sus empleados acordaran otra fecha. Si no se pagaba en esta fecha hasta seis meses después, se tenía que pagar la cantidad del bono más una suma igual a la mitad, y si el patrono se tardaba en pagar más allá de los seis meses debía pagar el bono más otra suma igual como compensación adicional.²⁰¹

La obligación de pagar el bono le correspondía a toda persona natural o jurídica, con ánimo de lucro, o sin él, o que tuviera empleados en los muelles o puertos marítimos de la isla. Quedaban exceptuadas las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades, que ocupen cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular. Este bono tampoco aplicaría a los empleados que recibieran bonos anuales mediante convenios colectivos, a menos que el bono por convenio fuera menor al de la ley, en cuyo caso había que completarlo.²⁰²

Las enmiendas del artículo 3.23 de la Ley Núm. 4-2017 no alteran lo dispuesto en la Ley Núm. 148-1969 para trabajadores actuales.²⁰³ Sin embargo, para empleados nuevos dispone que:

[T]odo patrono que emplee más de veinte empleados durante más de veintiséis semanas dentro del periodo de doce 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 por lo menos 1,350 horas o más . . . el 2% del total del salario devengado hasta la cantidad de \$600. En los casos en que un patrono emplee veinte empleados o menos durante más de veintiséis semanas dentro del periodo [antes mencionado, deberá pagar] a cada empleado que haya trabajado por lo menos 1,350 horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al 2% del total del salario devengado [, pero] hasta un máximo de \$300.²⁰⁴

199 *Id.* § 502.

200 *Id.* § 501.

201 *Id.* § 502.

202 *Id.* §§ 504-506.

203 Ley Núm. 4-2017, art. 3.23.

204 *Id.*

No obstante, más adelante, en párrafo separado, la ley dispone que para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4-2017, “el bono requerido será 50% de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo”.²⁰⁵ Es decir que, en el caso del patrono con más de veinte empleados en el aludido periodo y cuyo empleado trabaje 1350 horas o más, el bono máximo del empleado sería de \$300, y en los casos de patronos con veinte o menos empleados, el empleado nuevo que reúna los requisitos podría recibir un bono hasta \$150.

Al igual que la ley antes de la enmienda, este bono constituye “una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado”.²⁰⁶ No obstante, el texto anterior autorizaba la acreditación cuando el otro bono concedido era de la misma índole que el estatutario.²⁰⁷ El nuevo texto le permite al patrono “acreditar contra [la obligación de pagar el bono estatutario] cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta ley”.²⁰⁸

El artículo 3.23 de la Ley Núm. 4-2017 mantiene lo referente a que el total pagado de bonos por un patrono no excederá el quince por ciento de sus ganancias netas anuales. Se añade que “para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas”.²⁰⁹ La forma de computar el total de horas trabajadas se mantiene igual, “se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono”.²¹⁰

La Ley Núm. 4-2017 extiende el período de tiempo para pagar el bono, este se puede pagar del 15 de noviembre al 15 de diciembre de cada año. La penalidad por no pagarlo en la fecha se mantiene igual, si no se paga en esta fecha hasta seis meses después, se paga el bono más una suma igual a la mitad, y si se tarda más de seis meses, el patrono deberá “pagar otra suma igual del bono, como compensación adicional”.²¹¹

Al amparo de la Ley Núm. 148-1969, antes de las enmiendas, el Secretario del Trabajo tenía poder para reglamentar y requerir información a patronos bajo juramento, entre otras, información sobre estados de situación. Además, podía investigar y examinar libros, cuentas y archivos de los patronos para investigar su

205 *Id.*

206 *Id.*

207 Ley de bonificación a trabajadores y empleados 29, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA § 501 (2009).

208 Ley Núm. 4-2017, art. 3.24.

209 *Id.*

210 *Id.*

211 *Id.*

responsabilidad para con los empleados. Si un patrono entendía que no podía pagar el bono, debía someterle al Secretario del Trabajo, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas de doce meses comprendidos desde 1 de octubre del año anterior hasta 30 septiembre del año corriente, certificado por contador público autorizado, a menos que fuera una cooperativa, en cuyo caso no se requería el estado de situación y de ganancias y pérdidas de doce meses certificado por contador público autorizado. En sustitución podía ser el auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas. Si el patrono incumplía con los requisitos, tenía que pagar el bono como correspondiera, pero si satisfacía los requisitos, el Departamento del Trabajo relevaba al patrono de pagar el bono. El Departamento del Trabajo realizaría una intervención, y copia del informe se le presentaría a los empleados y al Secretario de Hacienda. Excepto por este informe, la información recopilada era confidencial.²¹²

Con las enmiendas, el Secretario del Trabajo retiene su facultad de reglamentar y de investigar toda información relacionada a la capacidad económica del patrono de pagar el bono. En lo pertinente, el artículo 7 de la Ley Núm. 148-1967, según enmendado, dispone lo siguiente:

En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención provista . . . no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.²¹³

En caso de que las cooperativas sean los patronos, se enmendó el texto para aceptar el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC).²¹⁴

Sobre el incumplimiento de cualquier patrono con los requisitos esbozados, el texto enmendado dice lo siguiente:

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida requerido dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, de conformidad con las disposiciones de [esta Ley], aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir la totalidad del bono.²¹⁵

²¹² 29 LPRA § 507.

²¹³ Ley Núm. 4-2017, art. 3.25.

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ *Id.*

Por el contrario, no hubo enmiendas para cuando el patrono cumple. El resto del artículo 7 se mantiene esencialmente igual. De manera que, tal y como disponía el artículo 7, previo a las enmiendas, el Departamento del Trabajo realizará intervención y presentará copia del informe a los empleados y al Secretario de Hacienda. También, prevalece el carácter confidencial y privilegiado de toda información obtenida por el Secretario o por sus agentes autorizados por virtud de las facultades que se le confieren en la ley, y su divulgación queda sujeta a la autorización del Secretario del Trabajo.²¹⁶

vi. Enmiendas a la Ley Núm. 1-2011: Código de Rentas Internas para un nuevo Puerto Rico

Las enmiendas que la Ley Núm. 4-2017 introduce al Código de Rentas Internas de 2011 (en adelante, “Código de Rentas”),²¹⁷ según enmendado, van dirigidas a los aspectos contributivos de los ingresos generados en una relación de trabajo. El primer cambio se introduce en la sección 1031.01 donde se define ingresos. En esta sección ya se indicaba que “el término ingreso bruto significa todo ingreso, ganancia o beneficio recibido o derivado de cualquier procedencia”.²¹⁸ Incluye, pero no se limita a una lista de ingresos. El artículo 3.26 de la Ley Núm.4-2017 añade al inciso (b) de la sección 1031.01 del Código de Rentas, donde se exponen las exclusiones del término ingreso bruto, un subinciso (ii) que excluye lo siguiente:

(ii) Las compensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.²¹⁹

A tono con las modificaciones dirigidas a excluir ciertos ingresos del término *ingreso bruto*, la Ley Núm. 4-2017 también enmienda la sección 1062.01 (a) (1) (G) del Código de Rentas sobre definiciones en la sección sobre la *Retención en el Origen de la Contribución en el Caso de Salarios*.²²⁰ La sección definía *salarios* como “toda remuneración por servicios prestados por un empleado para su patrono, y toda remuneración pagada por cualquier medio que no sea dinero, excepto que dicho término no incluirá cierta remuneración pagada”.²²¹ La enmienda consiste en añadir un subinciso (G) que excluye de la definición de salarios lo siguiente:

²¹⁶ *Id.*

²¹⁷ Código de Rentas Internas para un nuevo Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 31 de enero de 2011, 13 LPRA §§ 30011-30501 (2012).

²¹⁸ *Id.* § 30101.

²¹⁹ Ley Núm. 4-2017, art. 3.26.

²²⁰ *Id.*, art. 3.28.

²²¹ 13 LPRA § 30271.

[C]ompensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80-1998, según enmendada, o bajo un acuerdo de compensación por despido entre el patrono y el empleado.²²²

El otro cambio al Código de Rentas Internas ocurre en la sección sobre *Plan de Beneficios (Cafeteria Plan)*.²²³ La regla general sobre tales beneficios es excluir del ingreso bruto de un participante cantidad alguna que sea utilizada de acuerdo a dicho plan, solamente porque, bajo el plan, el participante pueda elegir entre los beneficios que ofrece el mismo. La sección 1032.06 se enmienda, en su inciso (d) sobre definiciones, para modificar la definición de *beneficios cualificados*. El cambio consiste en introducir una oración antes de la oración final. De esta forma la enmienda indica que:

(3) Beneficios cualificados. El término “beneficios cualificados” significa el costo o valor de cualquier beneficio que se excluye del ingreso bruto del empleado por razón de una disposición expresa de la Sección 1031.02(a)(2). Dicho término incluye, además, cualquier parte de una prima de un seguro de vida grupal o colectivo que según lo dispuesto en la Sección 1031.02(a)(2)(A), sería incluido en el ingreso bruto del asegurado, al igual que cualquier otro beneficio permitido bajo reglamento. *Dichos beneficios incluirán planes de salud, incluyendo planes de indemnización por hospitalización, pólizas de cáncer y dentales; cuentas de ahorro de salud (Health Savings Accounts); programas de asistencia para el cuidado de dependientes; beneficios de incapacidad a largo plazo; seguros de accidentes, incluyendo de muerte accidental y desmembramiento; asistencia para adopción y cualquier otro beneficio cualificado que esté autorizado por la Sección 125 del Código de Rentas Internas Federal de 1986, Título 26 del Código de los Estados Unidos (United States Code), según enmendado, salvo que se disponga de manera distinta en este Código. No obstante, dicho término no incluirá cualquier producto que es promocionado, mercadeado u ofrecido como seguro de cuidado a largo plazo (long term care insurance).*²²⁴

vii. Ley Núm. 427-2000: lactancia

Uno de los temas al que el legislador dedicó las últimas dos páginas de la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017,²²⁵ es el de la lactancia, para enmendar la Ley Núm. 427-2000,²²⁶ y ampliar la concesión del beneficio a madres con jornada parcial, clarificar la sanción que se impone a un patrono por negar el derecho a una madre, y atemperar la ley a la decisión del Tribunal Supremo en *Siaca v. Bahia*

²²² Ley Núm. 4-2017, art. 3.28.

²²³ *Id.*, art. 3.27.

²²⁴ *Id.* (énfasis suplido en el texto añadido por la Ley Núm. 4-1976).

²²⁵ Exposición de motivos, Ley Núm. 4-2017.

²²⁶ Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009).

Beach Resort & Golf Club, LLC,²²⁷ en cuanto al lugar habilitado para el proceso de extracción de la leche materna.

La licencia de lactancia se amplía para ofrecer el beneficio a mujeres que trabajan jornadas de diario menor a siete horas y media y se aclara la penalidad por el incumplimiento del derecho por parte del patrono. Antes de la enmienda, la jornada de trabajo se definía solo como la jornada a tiempo completo de siete horas y media que labora la madre trabajadora.²²⁸ Se mantiene la definición anterior, pero ahora corresponde a la definición de *Jornada de trabajo a tiempo completo*, y se añade la definición de *Jornada de trabajo a tiempo parcial*, que es la jornada diaria de menos de siete horas y media diarias que labora la madre trabajadora.²²⁹

Conforme a la ley original, la mujer, después de regresar de maternidad, podía lactar por una hora dentro de cada jornada de trabajo que se podía dividir en dos períodos de treinta minutos o tres de veinte minutos para extraerse la leche o para acudir al lugar donde está la criatura si el patrono tiene un centro de cuidado en sus facilidades. Si la empresa es un pequeño negocio, según la Asociación de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), el período era de treinta minutos dividido en dos periodos de quince minutos.²³⁰

La nueva versión del artículo 3 de la Ley Núm. 427-2000, que introduce la Ley Núm. 4-2017 sobre el período de lactancia o de extracción de leche materna, se mantiene esencialmente igual, dos períodos de treinta minutos o tres períodos de veinte, y se amplía para conceder el beneficio a la empleada que trabaje una jornada de tiempo parcial cuando su jornada diaria sobrepasa las cuatro horas. En este caso, el periodo concedido será de treinta minutos por cada periodo de cuatro horas consecutivas de trabajo de la empleada.²³¹

Un cambio significativo, que motivó parcialmente la extensa expresión en la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017, sobre la lactancia se refiere al lugar habilitado para extraerse la leche materna.²³² Antes de la enmienda, el artículo 3 hacía referencia a “lugar habilitado” para extraerse la leche materna; ahora el cambio que presenta la enmienda consiste en añadir que dichos lugares “deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene”, y el lugar debe contar con tomas eléctricas y ventilación.²³³ De la redacción sobre el lugar habilitado no surge claramente si es optativo u obligatorio para el patrono tener dicho lugar.

En el caso de los pequeños negocios que cumplen con los parámetros de SBA, estos deberán:

²²⁷ *Siaca v. Bahía Beach Resort & Golf Club, LLC*, 194 DPR 559 (2016).

²²⁸ 29 LPRA § 478e.

²²⁹ Ley Núm. 4-2017, art. 3.29.

²³⁰ Esta disposición fue interpretada en *Siaca*, 194 DPR 559.

²³¹ Ley Núm. 4-2017, art. 3.30.

²³² *Id.*, art. 3.30.

²³³ *Id.*

[P]roveer a las madres lactantes un periodo de lactancia o de extracción de leche materna de al menos media hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que se puede ser distribuido en dos periodos de quince minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro horas, el periodo concedido será de treinta minutos por cada periodo de cuatro horas consecutivas de trabajo.²³⁴

En el párrafo donde se atiende la situación de los pequeños negocios no se menciona la exigencia de proveer un *lugar habilitado* para extraerse la leche materna.

Previo a las enmiendas, la madre lactante a la que se le negara el periodo de lactar o de extraerse la leche materna podía acudir a un foro pertinente para exigir el derecho y el tribunal podía imponer una multa igual a tres veces el sueldo que devengaba la empleada por cada día que se le negó el período.²³⁵ La Ley Núm. 4-2017 modifica el artículo 9 de la Ley Núm. 427-2000 para, además de la multa, disponer que se puede imponer una cantidad no menor de tres mil dólares, lo que fuere mayor.²³⁶ Si el sueldo de la empleada es “menor al salario mínimo federal, por ser empleados a propina, según definido en el Fair Labor Standards Act (FLSA), se incluirá la propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo federal como base para computar la multa, lo que sea de mayor beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este artículo serán compatibles y adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable”.²³⁷

D. Capítulo IV: flexiseguridad

i. Enmienda a Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956: beneficios de desempleo

La *Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico*, Ley Núm. 74-1956, es la ley estatal sobre beneficios de desempleo.²³⁸ Esta ley, que sigue el esquema federal en virtud de los fondos federales que recibe el gobierno local con este propósito, concede beneficios para los trabajadores agrícolas y no agrícolas. La Ley Núm. 4-2017 modifica el tercer párrafo del inciso (b)(1) y el tercer párrafo del inciso (b)(2) de la sección 3 de la Ley Núm. 74-1956 que dispone la fórmula de beneficios. La modificación consiste en intercalar una oración en el tercer párrafo del inciso (b)(1) para incrementar los beneficios de desempleo a partir del 1 de julio de 2018, pero solo

²³⁴ *Id.*

²³⁵ Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA § 478h (2009).

²³⁶ Ley Núm. 4-2017, art. 3.31.

²³⁷ La ley federal conocida por sus siglas en inglés como F.L.S.A. contiene una disposición sobre tiempo para lactancia. Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 207 (2012).

²³⁸ Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 24 LPRA § 701-717 (2009).

para aquellos trabajadores o empleados contratados con posterioridad a la vigencia de la ley.²³⁹ Con ello se favorece a los empleados que al comenzar a trabajar lo hicieron con beneficios inferiores a los que se disfrutaban previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017.

La cantidad de beneficio semanal de un trabajador asegurado que no sea un trabajador agrícola será el cincuenta por ciento o más, de cuyo salario en su período básico fue pagado por servicios especificados en la subsección (k)(1)(A), (B), (C), (D), (F), (G) o (H) de la sección 2 de la Ley Núm. 74-1956, será aquella consignada en la tabla de beneficios establecida por el Secretario del Trabajo mediante reglamento y definirá la fórmula para determinar el salario semanal promedio.²⁴⁰ Por su parte, el reglamento dispondrá lo siguiente:

[A] partir del 1 de julio de 2018, el beneficio semanal mínimo aumentará a treinta y tres dólares y el beneficio semanal máximo aumentará a ciento noventa dólares y que, a partir del 1 de julio de 2019, el beneficio semanal mínimo aumentará a sesenta dólares y el beneficio semanal máximo aumentará a doscientos cuarenta dólares.²⁴¹

Para el trabajador agrícola, se modifica el tercer párrafo del inciso (b)(2) para disponer que la cantidad del beneficio semanal mínimo aumente a partir del 1 de julio de 2018, “a treinta y tres dólares y el beneficio semanal máximo aumente a ciento noventa dólares y a partir del 1 de julio de 2019, el beneficio semanal mínimo aumente a sesenta dólares y el beneficio semanal máximo aumente a doscientos cuarenta dólares”.²⁴²

Sobre la cantidad de seguro de desempleo que han de pagar los patronos, se enmienda la sección 8 de la Ley Núm. 74-1956, para añadir un subinciso (6) en el inciso (b) sobre el pago de contribuciones por el patrono.²⁴³ El Secretario del Trabajo determinará cualquier contribución adicional que pagará cada patrono a base del sistema de experiencia, según se dispone en el inciso (f) de la sección 8 de la Ley Núm. 74, hasta un máximo de los primeros diez mil quinientos dólares de salario pagados a cada empleado durante el año contributivo. Dicha contribución adicional se hará escalonadamente a discreción del Secretario del Trabajo teniendo en consideración la data económica del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y la salud fiscal del fondo de desempleo. Estas contribuciones ingresarán al Fondo de Desempleo establecido por la sección 10 de esta ley.²⁴⁴

239 Ley Núm. 4-2017, art. 4.1.

240 *Id.*, art. 4.1.

241 *Id.*

242 *Id.*

243 *Id.*, art.4.2.

244 *Id.*, 43 art. 4.2.

ii. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976: despido injustificado y mesada

La *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, Ley Núm. 80-1976,²⁴⁵ es una de las más afectadas por la Ley Núm. 4-2017. Esta es una ley que rige la acción de un patrono de despedir empleados y que separa nuestro ordenamiento laboral del que rige en los Estados Unidos, donde aplica la doctrina del empleo a voluntad (*employment at will*). Conforme a esta doctrina, un patrono puede despedir a sus empleados sin tener que ofrecer justificación alguna, es decir, a su completa voluntad. En el caso de Puerto Rico, aun cuando el patrono puede despedir, si lo hace sin justa causa, tiene que pagar una compensación.

En los años 80 del Siglo XX, se impulsó en los Estados Unidos una propuesta de una ley uniforme para reglamentar los despidos. Como ocurre usualmente con este tipo de legislación, ante la tenaz oposición y cabildeo del sector patronal, la mayoría de los estados no la consideraron. En el caso de Puerto Rico, la Ley Núm. 80-1976 ha sido atacada de diversas maneras y había logrado subsistir, aunque el Tribunal Supremo, al interpretarla, fue erosionando su carácter reparador, proceso que este año se complementa con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017.

La mesada dispuesta en la Ley Núm. 80-1976, según modificada antes de las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, proveía la siguiente información sobre la compensación:

0-5 años	2 meses de sueldo
5-15 años	3 meses de sueldo
15 en adelante	6 meses de sueldo
+	
0-5 años	1 semana por cada año de servicio
5-15 años	2 semanas por cada año de servicio
15 en adelante	3 semanas por cada año de servicio ²⁴⁶

El incremento en la cuantía de la mesada fue producto de una enmienda de 2005,²⁴⁷ muy resentida por los patronos. Por tanto, no es sorpresa que la Ley Núm. 4-2017 atienda la cuantía de la mesada. La cantidad se aumenta, pero se uniforma y se le pone límite, con un efecto adverso para empleados que hayan trabajado mucho tiempo con un patrono.²⁴⁸ 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, pero nunca será más de 9 meses el total. La enmienda dispone que un mes es igual a cuatro semanas, aspecto no considerado en la Ley Núm. 80-1976

²⁴⁵ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

²⁴⁶ *Id.* § 185a (2009). (el texto no es adverbium, sino que fue formateado por la autora en columnas).

²⁴⁷ Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, 29 LPRA §§ 185k-185l (2009).

²⁴⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.

antes de la enmienda.²⁴⁹ Al restar los tres meses de mesada a los nueve meses de límite, quedan seis meses compuestos de cuatro semanas para un total de veinticuatro semanas, que, al dividirla entre dos, resulta que el empleado que haya trabajado para su patrono más de doce años, terminaría perdiendo compensación por la cantidad de años restantes. Un argumento en contra de que el empleado con muchos años de servicios pierde con esta enmienda es que a estos no les aplican los cambios a la Ley Núm. 80-1976. Sin embargo, como se explica adelante, la disposición sobre la aplicabilidad de la Ley carece de claridad.

La mesada se computaba a base del mayor número de horas regulares de trabajo, durante cualquier periodo de treinta días naturales consecutivos, y en los casos de despido por incisos (d), (e) y (f) se consideraba compensación especial la cuantía recibida producto de liquidación o cierre de negocio pero no afectaba la mesada.²⁵⁰ La mesada se continúa computando de la misma forma, pero ahora se limita al salario devengado “dentro del año inmediatamente anterior al despido”.²⁵¹ La enmienda elimina la referencia sobre la cuantía recibida como compensación especial producto de liquidación o cierre de negocio, que antes no afectaba la mesada, en los casos de los despidos por los incisos (d), (e) y (f).²⁵² Ahora las cantidades que se reciban por liquidación o cierre de negocio, se pueden compensar para efectos de la mesada.²⁵³

Con el propósito de facilitar las transacciones o estipulaciones en casos laborales, en armonía con los cambios introducidos al Código de Rentas Internas, la enmienda al artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 incorpora lo siguiente sobre el pago de la mesada:

[E]stará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos. En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del patrono.²⁵⁴

Otra modificación a la Ley Núm. 80-1976 es que “los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que

²⁴⁹ El Departamento del Trabajo utilizaba el multiplicador de 4.3 para el mes que es la base de la mesada.

²⁵⁰ 29 LPRC § 185g.

²⁵¹ Ley Núm. 4-2017, art. 4.8; 29 LPRC § 185g.

²⁵² Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.

²⁵³ Véase Vélez Cortes v. Baxter, 179 DPR 455 (2010).

²⁵⁴ Ley Núm. 4-2017, art. 4.3.

el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido”, pero ello será así ahora, “siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico”. Al igual que antes, “[t]ambién quedarán excluidos aquellos años de servicio que, por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial”.²⁵⁵

La nueva redacción del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 establece que “las disposiciones de la Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo a término”.²⁵⁶ Se elimina la presunción a favor de empleado cuando se le renovaba un nuevo contrato por tiempo determinado o se le creaba una expectativa de continuidad, si el patrono no demostraba que este era un contrato temporal *bonafide*. En ese caso, el empleado podía ser acreedor a la compensación por despido injustificado si el contrato se terminaba antes de cumplido el término de vigencia. Según la nueva redacción, las disposiciones del artículo 1 tienen vigencia desde la fecha de aprobación de la Ley Núm. 4-2017. En este caso, los empleados que estuviesen o que llevaran muchos años trabajando a la fecha de vigencia, si son despedidos posteriormente, la mesada “se calculará conforme al estado de derecho previo . . .”.²⁵⁷

La Ley Núm. 80-1976 solo disponía seis causas para justificar un despido, las primeras tres se referían a conducta del empleado y las otras tres eran referentes a acciones del patrono. No obstante, el Tribunal Supremo al interpretarlas fue ampliando su alcance, haciendo alusión a que la lista no era taxativa y un despido podía ser justificado si afectaba el buen y normal funcionamiento del patrono.²⁵⁸ Ello, al interpretar la oración que decía que no era justa causa el despido que se hacía por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento que aparecía en el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976.²⁵⁹

²⁵⁵ *Id.*

²⁵⁶ *Id.*

²⁵⁷ *Id.*

²⁵⁸ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2009). Las causas que justificaban un despido eran: (a) patrón de conducta impropia; (b) actitud de no rendir trabajo en forma eficiente o hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad de producto; (c) violación reiterada de reglas y reglamentos; (d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (e) cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto; (f) reducciones en empleo debido a reducción en el volumen de producción. Para un recuento de interpretaciones del Tribunal Supremo, véase *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, DPR, 194 DPR 209 (2015); *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata Rivera v. JJ Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011); *Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Srio. v. G.P. Industries*, 153 DPR 223 (2001).

²⁵⁹ *Id.*

Siguiendo la fraseología mencionada en el párrafo anterior, pero alterando el orden, conforme a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, ahora el artículo 2 comienza diciendo que:

[S]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado que no esté motivado 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.²⁶⁰

Seguido, se procede a la enumeración de las causas justificadas para despido, algunas de las cuales fueron modificadas y otras nuevas. A partir del párrafo introductorio, del artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976,²⁶¹ notamos que es permisible cualquier despido de un empleado por la razón aducida por el patrono, siempre que este pueda demostrar que la conducta del empleado afecta el buen y normal funcionamiento del negocio, a menos que el empleado demuestre que la actuación del patrono constituye un acto ilícito, como podría ser discrimen por alguna modalidad prohibida o que su actuación sea caprichosa.

Como mencionamos, luego del párrafo introductorio, se incorpora la lista de razones que pueden justificar un despido. De las definiciones que aluden a conducta del empleado, el cambio más significativo se encuentra en la definición de la justa causa del inciso (b).²⁶² En la oración inicial del inciso se cambia la palabra “actitud” por “patrón” y el resto de la oración se modifica y se expande su alcance. Ahora, el inciso dispone que existe justa causa para despedir cuando “el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente, y se añade una segunda oración que define los términos mencionados”.²⁶³ Se explica que ello “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”.²⁶⁴ Con esta modificación, un patrono que establezca procedimientos para medir calidad, productividad, competencia o habilidad, tiene mayor oportunidad de despedir justificadamente, que antes de la enmienda. Levanta una bandera de cuidado para los empleados, incluyendo aquellos de mayor edad o antigüedad, que aun cuando estén produciendo, si no cumplen los parámetros establecidos por el patrono, podrían ser despedidos justificadamente. En segundo lugar, difícilmente un empleado podría prevalecer en un

²⁶⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 4.4.

²⁶¹ 29 LPRA § 185b. El artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 antes de la enmienda introducida por la Ley Núm. 4-2017, indicaba en el párrafo final que no se consideraría despido justificado el que se hacía por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

²⁶² *Id.*

²⁶³ Ley Núm. 4-2017, art. 4.4.

²⁶⁴ *Id.*

ataque al mecanismo o forma de medición de productividad, medición o competencia que establezca su patrono.

En cuanto a las tres razones que existían antes de la enmienda, que justifican un despido por actuación del patrono, se modifica el inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para especificar que 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 se refiere a donde labora el empleado despedido.²⁶⁵

Siguiendo la línea de facilitar los despidos, el inciso (f) del artículo 2 ahora lee: “(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”.²⁶⁶ Es decir, ahora es justificado el despido cuando el patrono pueda demostrar que este responde al propósito de aumentar competitividad o productividad del establecimiento. Lo que resultará difícil de refutar por el empleado despedido por esta causa.²⁶⁷

En los casos de despidos debido a decisiones del patrono denominadas gerenciales, la Ley Núm. 80-1976 disponía que se debían retener los empleados y empleadas con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplazarlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En 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. Pero, 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.²⁶⁸

La nueva redacción del artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976 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 esta ley, entiéndase las tres razones atribuibles a conducta del patrono, este estará obligado a retener con preferencia a los empleados de más antigüedad.²⁶⁹ No obstante, ahora se amplía la discreción del patrono para seleccionar el empleado con que ha de quedarse si este demuestra que existe

²⁶⁵ *Id.*

²⁶⁶ *Id.*

²⁶⁷ Incluso antes de la enmienda, los patronos prevalecieron en la etapa de sentencia sumaria, cuando los empleados no pudieron refutar las razones para los cambios en las empresas que justificaron sus despidos. Véase *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, 194 DPR 209 (2015); *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata Rivera v. JJ Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

²⁶⁸ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185c (2009); Véase *Reyes v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013).

²⁶⁹ *Id.*; Ley Núm. 4-2017, art. 4.5.

una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios. En la redacción anterior, solo se decía 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”.²⁷⁰

Además, la nueva Ley Núm. 4-2017 añade un artículo 3(a) que concede mayor discreción al patrono cuando despide por las razones expuestas en los incisos (d), (e) y (f).²⁷¹ Al presente, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el artículo 3 se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal y se cualifican las instancias en que se tomarán en consideración todos los empleados en una clasificación ocupacional, y como según establece la enmienda:

[C]uando durante el año inmediatamente previo: (1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados.²⁷²

Más aun, se aclara que:

El hecho de que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en este artículo. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de operación integrada.²⁷³

La Ley Núm. 80-1976 se había enmendado en el 1986, para incluir una causa de acción por represalia que se incluyó en el artículo 2 de dicha ley. Disponía que no era justificado el despido de un empleado debido a la colaboración o expresiones hechas por este, 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.²⁷⁴ Si el empleado o empleada podía demostrar que su despido fue en represalia, el remedio provisto era superior a

²⁷⁰ *Id.*

²⁷¹ *Id.*, art. 4.6.

²⁷² *Id.*

²⁷³ *Id.*

²⁷⁴ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185b (2009). La disposición sobre despido por represalia se incluyó en el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 mediante dos leyes de 1986 y por la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991. Esta última también se encuentra codificada en las secciones 194a y 194b del Título 29 de LPRÁ.

la mesada, pues podía solicitar reinstalación al puesto que ocupaba o a uno similar, paga atrasada, más suma igual y beneficios dejados de percibir.

Esta disposición fue interpretada por el Tribunal Supremo en varios casos y su aplicabilidad se extendió a los municipios, a la Universidad de Puerto Rico, y prácticamente a todo el gobierno.²⁷⁵ No obstante, en una reclamación de discrimen por razón de sexo, el Tribunal Supremo resolvió que no se configuraba una causa de acción por represalia cuando el empleado acudía a querellarse en un foro interno, salvo que la acción se presentara al amparo de la Ley Núm. 69-1985.²⁷⁶

Despido, antes de la enmienda, era igual a cesantía o la suspensión indefinida que exceda tres meses, excepto en caso de industrias y negocios estacionales o la renuncia del empleado por actuaciones del patrono que lo induzcan a renunciar o condiciones más onerosas.²⁷⁷ A esta figura se le dio el nombre de *despido constructivo* y se interpretó por el Tribunal Supremo en *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R.*,²⁷⁸ en el cual se atendió el orden de la prueba en una reclamación de Ley Núm. 80-1976 cuando el empleado no fue despedido y alega que fue inducido a renunciar.

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.”²⁷⁹ La Ley Núm. 4-2017 comenta sobre estos actos que:

[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo. 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

²⁷⁵ Véase *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345 (2009); *Rivera v. Municipio de San Juan*, 170 DPR 149 (2007).

²⁷⁶ Ley de discrimen en el empleo por razón de sexo, Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 LPRA §§ 1321-1341 (2009). *Cintrón v. The Ritz Carlton*, 161 DPR 32(2004). Mediante enmienda introducida a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, por la Ley Núm. 169 de 2014, se extendió la protección en contra de represalia para cubrir cuando el empleado hace las expresiones contra su patrono o presenta una queja en un foro interno. La lectura actual del artículo 2 de la Ley Núm. 115, según enmendada, es que:

[N]o se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o 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.

²⁹ LPRA § 194a (2009 & Supl. 2016).

²⁷⁷ 29 LPRA § 185e.

²⁷⁸ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011).

²⁷⁹ Ley Núm. 4-2017, art. 4.7.

de la empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.²⁸⁰

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”. 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.²⁸¹

La Ley Núm. 80-1976 disponía los requisitos de un contrato de empleo probatorio.²⁸² El contrato tenía que estar por escrito, contar con fecha de comienzo y terminación. No podía exceder de tres meses, exactamente noventa días, sin distinción alguna a base de tipo o naturaleza del trabajo, salvo que mediante permiso escrito del Secretario del Trabajo se podía prorrogar, pero solo hasta un máximo de ciento ochenta días cuando la naturaleza del trabajo lo requiriera. Otro requisito era que el contrato escrito debía hacerse antes que el empleado comenzara a prestar servicios para el patrono. Si el empleado estaba representado por un sindicato, la extensión hasta 180 días podía ser por convenio colectivo o acuerdo escrito entre el patrono y el sindicato. Estos requisitos eran de estricto cumplimiento, pues la falta de uno tenía el efecto de hacer el periodo probatorio ineficaz y convertía la relación laboral en una por tiempo indeterminado.²⁸³

El periodo probatorio sufrió cambios considerables con la Ley Núm. 4-2017.²⁸⁴ Para efectos de la Ley Núm. 80-1976, según quedó enmendada, los empleados ejecutivos, administradores y profesionales conforme a la ley F.L.S.A., al reglamento que la implanta, y a la reglamentación del Departamento del Trabajo, que también ha de estar conforme a ella, no están expresamente excluidos de la definición de empleado de la Ley Núm. 80-1976. Ahora, expresamente en la Ley Núm. 80-1976 se les impone un periodo probatorio automático de doce meses. Los demás empleados, entiéndase los que no caen en las categorías mencionadas o denominados exentos, tendrán un periodo probatorio de nueve meses. El periodo probatorio se puede acortar por acuerdo con el patrono, y cuando el empleado pertenezca a un sindicato, el periodo probatorio será el negociado entre el sindicato y el patrono. Los requisitos que existían en la ley antes de la enmienda se eliminan, pues una vez comience a trabajar un empleado, su periodo probatorio transcurre de manera automática; se le puede despedir durante el periodo probatorio sin derecho a mesada.²⁸⁵

²⁸⁰ *Id.*

²⁸¹ *Id.*

²⁸² 29 LPRA § 185h.

²⁸³ Véase Santiago v. Centennial P.R. Wireless Corp., 217 F.3d 46 (1er. Cir. 2000).

²⁸⁴ Ley Núm. 4-2017, art. 4.9.

²⁸⁵ *Id.*

El periodo probatorio no limitará “la acumulación de licencias por vacaciones a los empleados que por ley tienen ese derecho”.²⁸⁶ Pero los empleados en periodo probatorio acumularán licencia una vez cumplan seis meses en el empleo. La acumulación será retroactiva a la fecha de comienzo empleo. Si durante el periodo probatorio el empleado se acoge a una licencia autorizada por ley, el periodo se interrumpe automáticamente y al retornar al empleo continuara por el término restante. Se eliminó el requisito de pedir extensión al Secretario del Trabajo, la que solo podía extenderse a ciento ochenta días.

La Ley Núm. 80-1976 también disponía que si un empleado temporero era reclutado, el patrono debía acreditarle el tiempo trabajado como tal hasta un máximo del tiempo requerido como periodo probatorio para la plaza, siempre y cuando la plaza que fuese a ocupar conllevara las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como temporero.²⁸⁷ Aunque se le sigue reconociendo a un empleado temporero esta posibilidad, ahora la Ley Núm. 4-2017 lo cualifica a los efectos de que el “empleado 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”,²⁸⁸ pero hasta un máximo de seis meses o ciento ochenta días naturales consecutivos; “siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero”.²⁸⁹ Al aumentarse el periodo probatorio a doce o nueve meses, el empleado temporero aun tendría que satisfacer tres o seis meses de prueba.

Uno de los aspectos de la legislación protectora del trabajo muy apreciado era la disposición sobre la irrenunciabilidad de la mesada. Era nulo el contrato o parte del mismo en que el empleado renunciaba con anticipación a la indemnización a que tenía derecho.²⁹⁰ La Ley Núm. 4-2017 mantiene el carácter irrenunciable de la mesada, pero lo flexibiliza para que, en ciertas circunstancias, las partes en la relación puedan llegar a acuerdos, que implicara pagos inferiores a la cuantía de mesada.²⁹¹ Se añade expresamente para que “una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido”.²⁹² Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en esta ley.

²⁸⁶ *Id.*

²⁸⁷ 29 LPRA § 185h.

²⁸⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 4.9. En el artículo 8 se mantiene la explicación de que para efectos de lo allí dispuesto se entenderá por “mes” un periodo de treinta días naturales consecutivos).

²⁸⁹ *Id.*

²⁹⁰ 29 LPRA § 185i.

²⁹¹ Ley Núm. 4-2017, art. 4.10.

²⁹² *Id.*

No procedía hacer descuentos en mesada y las compensaciones por cierre o para compartir ganancias en un momento no tributaban. Se podían hacer otros descuentos acordados por el patrono y empleado. No obstante, aun cuando el Tribunal Supremo había indicado que tampoco procedía el descuento por seguro social, no dejó de ser una interrogante, pues se trata de una legislación federal que el Tribunal no podía enmendar.²⁹³ La enmienda al artículo 10 de la Ley 80-1976 que atiende esta interrogante, al disponer que “no se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América”.²⁹⁴

Quedan pendientes tres modificaciones a la Ley Núm. 80-1976 también dirigidas a facilitar el despido de empleados y empleadas y a dificultar que los empleados y empleadas puedan prevalecer en sus reclamos en los tribunales. Tomemos en primer lugar el nuevo artículo 14 que se incorpora a la Ley Núm. 80-1976, que contiene definiciones de palabras o frases, algunas de las cuales resultan novedades a dicho estatuto.²⁹⁵ La discusión de cada una es tarea imprescindible en el análisis de la Ley Núm. 4-2017. La primera definición se refiere a la frase *conducta impropia* que es la justa causa contenida en el inciso (a) del artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, que dice que es justa causa para un despido “que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada”.²⁹⁶ La frase ahora se refiere a 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”.²⁹⁷ Es notable que esta definición permite el despido de un empleado por violar normas o instrucciones sin que sea necesario que copia escrita de las mismas se le hubiese suministrado al empleado oportunamente, como lo requiere la justa causa contenida en el inciso (c) del artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendado. En segundo lugar, la incorporación de la frase “actos ilegales e inmorales”, podría autorizar despidos por acciones que contravengan la visión sobre legalidad o moralidad del patrono.²⁹⁸

La segunda frase que se define en el nuevo artículo 14 de la Ley Núm. 80-1976, sigue el propósito de la anterior, pues también define un término incluido en la justa causa contenida en el inciso (a) del artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976. Esta define como la acción del empleado que justifica un despido el de incurrir en un patrón de conducta impropia o desordenada definida como una “infracción que

²⁹³ *Alvira v. SK & F Laboratories Co.*, 142 DPR 803 (1997). Véase además *Vélez Cortes v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010).

²⁹⁴ Ley Núm. 4-2017, art. 4.11.

²⁹⁵ *Id.*, art. 4.14.

²⁹⁶ *Id.*

²⁹⁷ *Id.* (énfasis suplido).

²⁹⁸ Véase *Srio. v. G.P. Industries*, 153 DPR 223 (2001).

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”.²⁹⁹ De esta forma la definición de justa causa del anterior artículo 2, más corta, se convierte en la más extensa de las causas atribuibles a la conducta del empleado y facilita que un patrono pueda despedirlos.

Las próximas dos definiciones atienden los contratos por tiempo definido, dividiéndolos en dos: el contrato de empleo temporero y el contrato de empleo por término. En el artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976 antes de las enmiendas sobre *Indemnización por despido sin justa causa-alegaciones; contestación del patrono; conferencia; procedimientos; fianza del patrono*,³⁰⁰ al cual regresaremos adelante, se encontraba la referencia al *empleado temporal bonafide*. Para un patrono beneficiarse de reclutar a una persona por tiempo determinado debía satisfacer los siguientes requisitos: el contrato tenía que ser *bonafide* por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta; el contrato debía constar por escrito; se tenía que hacer durante la primera jornada de trabajo del empleado o durante los primeros diez días del comienzo del contrato cuando el reclutamiento se realizaba por conducto de compañías de servicios temporeros.³⁰¹ En el artículo se definía compañía de servicios temporeros y compañía cliente. Se suponía que en el contrato se especificara la labor que realizaría la persona y el término que se planificaba para realizar el trabajo, dado que el contrato debía ser por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta.³⁰² Si el patrono no probaba que el contrato cumplía con los elementos del artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976 y despedía al empleado antes de culminar el término u obra sin justa causa, debía pagarle la mesada.³⁰³

En el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, antes de la enmienda, también se establecía que:

[E]l mero hecho de que un empleado prestara servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de las secciones 185a a la 185m de la Ley de este título si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado *bonafide*.³⁰⁴

²⁹⁹ Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

³⁰⁰ Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185k (2009).

³⁰¹ *Id.*

³⁰² La Ley ofrecía como ejemplo del uso de este tipo de contrato, sin limitarse a ellos, para sustituir durante ausencia de empleado en disfrute de licencia o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son; inventarios anuales; reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa; embarque y desembarque casual de carga; trabajo en determinadas épocas como la Navidad; órdenes temporeras de aumentos de producción, y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

³⁰³ López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92 (2011).

³⁰⁴ 29 LPRA § 185a.

Si la contratación creaba una expectativa, se podía considerar que el empleado había sido contratado sin tiempo determinado.

En *López Fantauzzi v. 100% Natural*, el Tribunal Supremo interpretó el contrato por tiempo determinado y el contrato por tiempo *bonafide*, tratándolos como dos contratos diferentes. Sobre ello, el Tribunal Supremo indicó que era crucial no sólo que el contrato se catalogara de término fijo “sino que resulta imperativo *examinar si la práctica y las circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación han creado en el empleado una expectativa de continuidad en el empleo*”.³⁰⁵ Sobre el contrato por tiempo definido o temporal, el Tribunal Supremo expresó que el despido de un empleado temporero está regulado de dos formas: si el empleado hace funciones manuales compatibles a las reguladas en el artículo 1476 del Código Civil y se despide sin justa causa antes de vencer el contrato, le aplica la Ley Núm. 80-1976, pero si lo despiden después de vencer el contrato no le aplica dicha Ley. Continúa diciendo el Tribunal que, si el empleado no hace labores compatibles con el artículo 1476 de Código Civil,³⁰⁶ entonces acudimos a las obligaciones y contratos y que a este análisis debía añadirse —en aquello que no fuera incompatible— las protecciones dispuestas por la legislación protectora del trabajo, especialmente los artículos 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976.³⁰⁷

Las nuevas referencias a los contratos temporales leen de la siguiente manera:

(c) Contrato de empleo temporero- significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta 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 órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.

(d) Contrato de empleo por término- significa 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. 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. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son

305 *López Fantauzzi*, 181 DPR 92.

306 Cód. Civ. PR art. 1476, 31 LPRA § 4114 (2009) dispone que: “Empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto tiempo o para cierta obra, no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato sin justa causa”. Véase además *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718 (1992).

307 *López Fantauzzi*, 181 DPR 92.

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.³⁰⁸

Se mantiene la posibilidad de que el contrato se considere uno por tiempo indefinido, si la práctica o circunstancias, frecuencia de las renovaciones, crean la expectativa de continuidad como se discutió en el caso de *López Fantauzzi v. 100% Natural*.³⁰⁹ No obstante, de las definiciones de contrato temporero y contrato por término se desprende que se puede tener un empleado por tiempo u obra determinada hasta un máximo de tres años, y en el caso de los llamados exentos, dependerá de lo que hayan acordado las partes. Es importante resaltar que una persona contratada como exenta puede ser empleado o contratista independiente si reúne los requisitos dispuestos en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017, denominado *Contrato de empleo*.

En el inciso (e) de lo que será el artículo 14 de la Ley Núm. 80-1976, se define *empleado* como “toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios”.³¹⁰ Aunque en el artículo no se define contratista independiente por constar su definición en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 sobre el *Contrato de empleo*, se excluye de la definición de *empleado* aquellos que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.³¹¹ Es decir, independientemente de si la persona reúne los requisitos del Capítulo II, para efectos de la Ley Núm. 80-1976, el contratista independiente no es empleado.

El nuevo artículo 14 también excluye de la definición de *empleado* a los empleados gubernamentales y a los empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente.³¹² Nuevamente, se levanta la interrogante si el significado de la exclusión de personas cubiertas por convenios colectivos vigentes, significa que no les aplica la Ley Núm. 80-1976, sino lo que disponga el convenio. De ser así, si el convenio guarda silencio sobre el remedio en casos de despido y la decisión ha de ser conforme a Derecho, queda la incógnita de cuál sería el remedio.³¹³ Segundo, ¿las personas de la unidad apropiada se ubicarán en la definición de *empleado*?

Los incisos (g) e (i) del nuevo artículo 14 van dirigidos a definir a el patrono y lo que implica que este deje de existir como le conocían sus empleados.³¹⁴ De mayor importancia resulta el inciso (i) que define el concepto traspaso de un negocio en marcha como:

308 Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

309 *López Fantauzzi*, 181 DPR 92.

310 Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

311 *Id.*

312 *Id.*, art. 4.14. El nuevo artículo 14(e), de la Ley Núm. 80-1976 define *empleado* como, “toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto”.

313 Véase *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011).

314 Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

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 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 meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.³¹⁵

De la definición se desprende que para que se configure un traspaso de negocio en marcha, el negocio o empresa tiene que ser idéntica a la anterior y que solo cambie la persona natural o jurídica del patrono. No se menciona en la definición la venta de activos ni las fusiones o consolidaciones de negocios o empresas.

La redacción del artículo 6 de la Ley Núm. 80-1976 disponía los derechos de los empleados cuando ocurría un traspaso de negocio en marcha, pero no indicaba los elementos de un traspaso de negocio, permitiendo que diferentes acciones financieras cuyo efecto era la modificación de quien era patrono se consideraran traspaso de negocio.³¹⁶ Lo definitorio para determinar los derechos de estos era si el nuevo adquirente continuaba con los empleados del anterior dueño o prescindía de ellos. Aunque el artículo 6 de la Ley Núm. 80-1976 no se modifica, la definición de *traspaso de un negocio en marcha* en el nuevo artículo 14 limita sustancialmente la instancia en que el empleado afectado pueda invocar el derecho a la mesada cuando sea despedido por el nuevo adquirente.

En el inciso (f) se define *establecimiento*, como “local o lugar geográfico o físico donde el patrono opera una empresa o negocio”.³¹⁷ Mientras, *patrono* se define de la siguiente manera:

[T]oda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, ni a los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye al Gobierno de los Estados Unidos de América.³¹⁸

Con esta expresa exclusión del sector público queda claramente establecido que los empleados gubernamentales, así como los municipales, dependen de las

315 *Id.*

316 Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185f (2009). El traspaso de un negocio en marcha se distingue de la figura del patrono sucesor y de la de un solo patrono. Véase *Bruno López v. Motorplan*, 134 DPR 111 (1993) (para los elementos de la primera); *Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Asociación Condominio Playa Azul*, 117 DPR 20 (1986) (para los elementos de la segunda).

317 Ley Núm. 4-2017, art. 4.14.

318 *Id.*

leyes y reglamentos de personal que rigen en los respectivos gobiernos —central, municipal y corporaciones públicas— así como los derechos constitucionales que pudieran invocar. Por ende, no pueden cobijar sus reclamos de separación de empleo en la Ley Núm. 80-1976.³¹⁹

Finalmente, en la definición de sueldo del nuevo artículo 14, a tenor con la enmienda al artículo 20 reenumerado 16 de la Ley Núm. 379-1948,³²⁰ que incorporó los conceptos propina y cargos por servicios como aparecen en la ley F.L.S.A., la definición de salario de la Ley Núm. 80-1976, que se usa para el cómputo de la mesada, excluye “aquella parte de las propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, [y] los cargos por servicios requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o parte, con sus empleados”.³²¹ Ahora, la ley se refiere “al salario regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivos regularmente realizados”.³²² La definición también excluye de salario, “el valor de beneficios marginales, pagos de beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o requeridos por ley, compensación diferida, acciones, opciones para la compra de acciones”.³²³

En armonía con la modificación al término prescriptivo de la Ley Núm. 379-1948 y la Ley Núm. 180-1998,³²⁴ el término de la Ley Núm. 80-1976, con la Ley Núm. 4-2017, también redujo de tres (3) años a uno (1), a partir fecha efectiva del despido.³²⁵ Se añade que las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4-2017 quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. Esta es otra área que queda sujeta interpretación, pues cabe preguntarse el significado de la expresión “reclamaciones por despidos realizados previo al 26 de enero de 2017”.³²⁶ Al utilizar la palabra *reclamaciones*, ¿incluye las que se hicieron mediante carta o en foro interno, las que ya están en el tribunal, o las que se iniciaron internamente o en la Oficina de Mediación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos? O, ¿se refiere sencillamente a despidos ocurridos antes del 26 de enero de 2017?

Uno de los aspectos más discutidos de las enmiendas que la Ley Núm. 4-2017 introdujo a la Ley Núm. 80-1976, que incluso provocó una opinión de la Secretaria de Justicia,³²⁷ fue lo relacionado con el orden de prueba que aparecía en esta. Antes

319 *Id.*; Véase además *Vázquez v. BDE*, 171 DPR 1 (2007).

320 Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRÁ § 271-299 (2009).

321 *Id.*, art. 4.14.

322 *Id.*

323 *Id.*

324 Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico 29 LPRÁ §§ 250-250j (2009).

325 Ley Núm. 4-2017, art. 4.12.

326 *Id.*, art. 4.14.

327 *Op. Sec. Just.* Núm. A-77-17, http://www.justicia1.pr.gov/ordenesa/download/OP_2017_01.PDF.

de la enmienda al artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976,³²⁸ este decía en el primer párrafo que el patrono estaba obligado a alegar en la contestación a la demanda o querrela los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar excluido de pagar la mesada. La Ley Núm. 4-2017 establece una nueva redacción para el artículo que elimina todo el contenido de los incisos (a) y (b) anteriores.³²⁹ La nueva redacción consiste en un solo párrafo que dispone que, “en todo pleito de Ley Núm. 80-1976, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta 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”.³³⁰ Destacamos que en la exposición de motivos de la ley se menciona como un aspecto positivo de esta que en ella “se establece un proceso más rápido que consiste en una vista ante el tribunal no más tarde de sesenta (60) días después de contestada la demanda, para auscultar la posibilidad de una transacción y para calendarizar los procedimientos”.³³¹ Claramente, se eliminó de la ley la frase que le imponía el peso de la prueba al patrono en los casos de Ley Núm. 80-1976.

En segundo lugar, si bien es cierto que la Regla 607 de las Reglas de Evidencia,³³² le dan amplia discreción a los tribunales sobre el modo que se presente la prueba, es un principio elemental de litigación civil que la parte que acude a un tribunal a solicitar un remedio tiene el peso de probar su reclamo, salvo que mediante ley especial se establezca de otro modo. El Tribunal Supremo en varios casos se expresó sobre el orden de la prueba en casos de Ley Núm. 80-1976.³³³ Particularmente, en *Romero v. Cabrer Roig*, el Tribunal Supremo dijo lo siguiente:

[L]a Ley Núm. 80, *supra*, invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue justificado. Si así lo prueba, el patrono no estará obligado a pagar la mesada En otras palabras, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una excepción a la norma general de derecho que dispone que en toda reclamación judicial instada por una parte contra un demandando, sea el reclamante quien tiene la obligación de probar sus alegaciones para prevalecer en un pleito.³³⁴

328 Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185k (2009).

329 Ley Núm. 4-2017, art. 4.12.

330 *Id.*, art. 4.14.

331 Exposición de motivos, Ley Núm. 4-2017.

332 R. EVID. 607, 32 LPRA Ap. VI, R. 607 (2010).

333 *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014). *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR* 175 DPR 799 (2009); *Mestres Dosal v. Dosal Escandon*, 173 DPR 62 (2008); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754 (2000); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145 (1987); *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985); *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983).

334 *Romero*, 191 DPR en la pág. 652.

En la versión anterior se decía que el tribunal celebraría una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte días después de contestada la demanda. Incluso, disponía para el depósito en el tribunal del equivalente a la mesada y una cantidad de honorarios de abogados.³³⁵ Todo esto fue eliminado, generando otra situación de desventaja para el empleado y para los abogados que quisieran representarlos, pero que están impedidos de hacerlo por la prohibición de pacto de honorarios de abogados de la Ley Núm. 402-1950.³³⁶

E. Capítulo V: normas de reserva de empleo por razón de incapacidad

i. Enmiendas a Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935: reserva por incapacidad por accidente de trabajo

La *Ley de sistemas de compensación por accidentes de trabajo*, Ley Núm. 45-1935, le impone al patrono la obligación de reservar el puesto de éste por doce meses o trescientos sesenta días contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y el empleado tiene la obligación de pedir reinstalación dentro de quince días del alta.³³⁷ Esta disposición legal generó mucha jurisprudencia, alguna de la cual se intenta corregir con la nueva versión de ella. A modo de ejemplo, su redacción permitía el argumento de que los quince para pedir la reinstalación se añadía a los trescientos sesenta días. La nueva versión expone con mayor claridad el efecto de la relación de ambos términos al indicar que el requerimiento de reinstalación no se puede hacer después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente.³³⁸ Ello implica que, de los 360 días, al restarle los quince días, el empleado tendría de reserva 345 días. La otra modificación es que el término de reserva se reduce a seis meses para patronos con quince empleados o menos a la fecha del accidente.³³⁹

³³⁵ 29 LPRÁ 185k. Véase *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011) (donde el Tribunal Supremo resolvió que el por ciento de honorarios en casos de mesada era un quince por ciento (15%).

³³⁶ *Id.* Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114-3133 (2004).

³³⁷ Ley de sistemas de compensación por accidentes de trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 1-41 (2016).

³³⁸ Ley Núm. 4-2017, art. 5.1.

³³⁹ La Ley Núm. 4-2017 enmienda el artículo 5A de la Ley Núm. 45-1935, estableciendo que:

(1) Que el obrero o empleado 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 o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y *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.*

Id., art. 5.1 (énfasis suplido).

ii. Enmiendas a Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968: reserva por incapacidad no ocupacional

La enmienda a la *Ley del seguro de incapacidad no ocupacional temporera* (SINOT), Ley Núm. 139-1968,³⁴⁰ sigue el modelo de la reserva discutida en la sección anterior. Esta también es de doce meses y le requiere al empleado solicitar la reinstalación en quince días.³⁴¹ El puesto de un empleado se reservará siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis meses en el caso de patronos con quince empleados o menos a la fecha de la incapacidad. Destacamos que en el caso de la reserva de empleo por incapacidad no ocupacional el término se cuenta a partir de la incapacidad, mientras que, en el caso de accidentes de trabajo, el término corre desde la fecha del accidente.³⁴²

F. *Capítulo VI: discrimen en el empleo*

Este capítulo comienza incluyendo un nuevo párrafo, sin indicación de la ley que se enmienda o a la cual se unirá la disposición.³⁴³ Al igual que ocurre con el Capítulo II sobre el *Contrato de empleo*, parece ser un nuevo estatuto de aplicabilidad general. Este artículo establece que:

En todos los casos de discrimen o represalia en el empleo, un empleado, de pre-
valecer, tendrá derecho a ser compensado por la totalidad de los salarios y bene-
ficios dejados de devengar, y en los casos apropiados, salarios y beneficios futuros.
Cualquier disposición de ley sobre discrimen o represalia ilegal en el empleo que
requiera compensar al empleado por el doble de los daños sufridos, continuará en
vigor. No obstante, lo dispuesto en cualquier ley de discrimen o represalia ilegal
en el empleo, la cuantía de daños recobrables por concepto de angustias o sufri-
mientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos, de proceder,
quedarán sujetos a los siguientes límites monetarios, a base de la cantidad de em-
pleados del patrono:

Menos de 101 empleados:	\$50,000
101 a 200 empleados:	\$100,000
201 a 500 empleados:	\$200,000
501 empleados o más:	\$300,000. ³⁴⁴

Nuevamente, se percibe el interés del legislador en beneficiar a los patronos con el objetivo de incentivar la creación de empleos. La legislación de discrimen y

³⁴⁰ Ley de beneficios por incapacidad no ocupacional temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRA §§ 201-12 (2016).

³⁴¹ Ley Núm. 4-2017, art. 5.2.

³⁴² *Id.*, arts. 5.1 & 5.2.

³⁴³ *Id.*, art. 6.1.

³⁴⁴ *Id.*, art. 6.1.

de represalia en Puerto Rico, resultaba tan atractiva en cuanto a sus remedios que, aun cuando el empleado acudía al foro federal con un reclamo de ley federal, incluía una acción auxiliar con la ley estatal, para beneficiarse del remedio. Ahora, se ha equiparado la cuantía posible de daños punitivos a la existente en la ley federal de discrimen denominada *Ley de derechos civiles de 1964*, en su Título VII, que en el 1991 fue enmendada para incluir unos topes a los daños punitivos.³⁴⁵

Otra expresión novel en la Ley Núm. 4-2017 que se incluye en este capítulo se refiere a la norma de interpretación de las leyes estatales de discrimen y represalia. Esta dice lo siguiente:

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.³⁴⁶

Nuevamente, esto refleja la tendencia a la federalización del ordenamiento legal laboral de Puerto Rico.

i. Enmienda Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

La Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100-1959, prohíbe discrimen en el empleo por diferentes modalidades, incluyendo discrimen por preferencias sexuales, por género y por ser víctima de violencia sexual.³⁴⁷ El artículo 3,³⁴⁸ incluía una presunción de discrimen que fue interpretada en varios casos por el Tribunal Supremo comenzando por el caso de *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*.³⁴⁹

La Ley Núm. 4-2017 eliminó el primer párrafo del artículo 3 de la Ley Núm. 100-1959 donde se decía que, cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes de la ley, fueron cometidos en violación a las disposiciones de la ley, cuando se hubiesen cometido sin justa causa.³⁵⁰ La presunción era de carácter controvertible. La eliminación de este primer párrafo tendrá el efecto de devolver el peso de la prueba en casos de discrimen al empleado demandante desde el inicio de la vista, sin que ocurra desplazamiento del peso al patrono en momento alguno.

³⁴⁵ Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. 2000e-2000e-17 (1964).

³⁴⁶ Ley Núm. 4-2017, art. 6.2.

³⁴⁷ Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA § 146 (2009).

³⁴⁸ *Id.*

³⁴⁹ Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR 175 DPR 799 (2009); Mestres Dosal v. Dosal Escandon, 173 DPR 62 (2008); Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364 (2001); Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., 151 DPR 754 (2000); Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 DPR 145 (1987); Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp., 116 DPR 485 (1985); Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc., 114 DPR 42 (1983).

³⁵⁰ Ley Núm. 4-2017, art. 6.3.

Implica que se ha equiparado la forma de probar casos de discrimen de la ley estatal a la *Ley de derechos civiles de 1964*, en su Título VII.³⁵¹

Esta es otra dificultad para los empleados y empleadas poder prevalecer en casos de discrimen lo que, aun antes de la enmienda, resultaba sumamente difícil debido a la prueba que se les requiere para probar discrimen, aun cuando el discrimen se puede probar con prueba circunstancial, pues se ha reconocido que difícilmente se encuentra prueba directa en este tipo de caso. El Tribunal Supremo refleja una tendencia a impedir la vista en los méritos de estos casos, pues ha dado un giro de ciento ochenta grados moviéndose de la doctrina de que este tipo de caso debe verse en sus méritos, la frecuente solución sumaria de los mismos.³⁵²

G. Capítulo VII: disposiciones finales de la Ley Núm. 4-2017

En la sección sobre *Salvedad* se dispone lo siguiente:

El derecho de reinstalación en el empleo bajo la Ley [del sistema de compensación por accidentes del trabajo, Ley Núm. 45-1935], según enmendada, y la Ley de beneficios por incapacidad temporal, Ley Núm. 139-1968, según enmendada, por inhabilidad o incapacidad para trabajar comenzadas antes de la vigencia de esta Ley, se regirá por las normas de reserva de empleo aplicables desde la fecha de vigencia de la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*.³⁵³

Se desconoce por qué se incluye en esta sección cuando se dedicó un capítulo de la Ley Núm. 4-2017 a ambas disposiciones sobre reserva. Ello abona al argumento en oposición a la interpretación de la ley que propone que ésta no le aplica a los que estaban empleados antes de la vigencia de la Ley. Una vez más, el legislador dejó claro que la inclusión de los quince días para solicitar reinstalación, dentro de los 360 días de la reserva, aplicará a todo empleado que, a la vigencia de la ley no hubiesen sufrido una inhabilidad o incapacidad para trabajar.

La disposición sobre separabilidad es similar a la que se ha incluido en otras leyes, pero tiene una advertencia velada que resulta preocupante para la doctrina de separación de poderes. Nos referimos a la siguiente expresión:

Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los *tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible*, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare incons-

³⁵¹ 42 U.S.C. 2000e (1964).

³⁵² Soto v. Caribe Hilton, 137 DPR 294 (1994). Cf. Lugo Montalvo v. Sol Meliá, DPR, 194 DPR 209 (2015); Meléndez González v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015); SLG Zapata Rivera v. JJ Montalvo, 189 DPR 414 (2013), Ramos Pérez, 178 DPR 200.

³⁵³ Ley Núm. 4-2017, art. 7.1. Véase Ley del sistema de compensaciones por accidentes del trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 1-42(2016); Ley de beneficios por incapacidad temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRÁ § 201 (2016);

titucional su aplicación a alguna persona o circunstancias. *La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.*³⁵⁴

En la Ley Núm. 4-2017 se dice que su vigencia es inmediata después de aprobación. Es decir, que todas las leyes que se enmiendan con ella tienen efecto inmediato.³⁵⁵

CONCLUSIÓN

Las leyes laborales que han regido en Puerto Rico, llamadas legislación protectora, constituyen logros sociales que mejoraron la calidad de vida de los empleados y empleadas de la empresa privada, así como de los empleados públicos, sin impedir el mejoramiento económico de las distintas clases sociales, incluyendo al sector patronal. Ejemplo de esta legislación lo es la Ley Núm. 3-1942,³⁵⁶ que concedió a las mujeres el derecho a licencia de maternidad en la empresa privada, que por muchos años se limitó a ocho (8) semanas a mitad de sueldo, pero con paga. Al presente la mujer trabajadora de los estados de los Estados Unidos de América, no tiene este beneficio, y cuando se promovió un estatuto federal que concediera licencia para alumbramientos, el resultado fue la *Ley de licencia médico familiar* que provee, entre otras, licencia para ello y para enfermedad de familiares, sin distinción de sexo, pero sin paga.

Otro ejemplo de nuestra legislación de vanguardia son los llamados seguros sociales administrados por el Estado, tales como el seguro que brinda beneficios a los empleados que sufren un accidente de trabajo y una incapacidad no ocupacional, y la reserva de empleo que provee la ley de compensaciones por accidentes de autos,³⁵⁷ para los empleados y empleadas que sufren un accidente vehicular. Por el éxito de estos, en varias ocasiones se ha promovido la privatización de los mismos, lo que hasta ahora no se ha logrado.

No obstante, por nuestra relación con los Estados Unidos, a nuestra legislación protectora se le fue sumando legislación federal, la cual aun cuando no resulta ser tan beneficiosa como la estatal, añadió obligaciones al sector patronal e incrementó el costo de producción en el país en el renglón de los recursos humanos, limitando nuestra competitividad en el mercado mundial.

A esta realidad se dedica gran parte de la exposición de motivos de la Ley Núm. 4 de 2017,³⁵⁸ partiendo de las exigencias impuestas al gobierno en

354 *Id.*, art. 7.2 (énfasis suplido).

355 *Id.*, art. 7.3.

356 Ley de madres obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 LPRA § 467 (2009).

357 Ley de protección social por accidentes de automóviles, Ley Núm. 138, de 26 de junio de 1968, 9 LPRA §§ 2051-2065 (2013 & Supl. 2016).

358 Exposición de motivos, Ley Núm. 4-2017.

PROMESA.³⁵⁹ Se expone que la JSF le ha solicitado al gobierno como prioridad incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, el gobierno debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social. Se menciona específicamente que algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos.

Con este objetivo, se aprueba la Ley Núm. 4-2017 que se aparta totalmente del reconocimiento, en el ordenamiento federal laboral como en el estatal, de la inequidad de fuerza en la negociación individual o colectiva de un contrato de empleo, siendo la parte más débil, el empleado o la empleada. Reconocimiento, que llevó al Tribunal Supremo a declarar el contrato de empleo como uno de adhesión en varias de sus opiniones. El tribunal estableció en el caso de *S.L.G. Afanador v. Roger Electric, Inc.* que:

En nuestro ordenamiento jurídico, el campo del derecho laboral está regulado por un amplio esquema legislativo de cuyos contornos se advierte un interés apremiante tutelado por el Estado, el cual, en términos generales, es la erradicación de las prácticas injustas en el trabajo; ello así en función de la clara política pública que existe para proteger los derechos de los trabajadores . . . al reconocer que el contrato de servicios se formaliza con el establecimiento de la relación entre el empleado y el patrono constituye —en el gran número de los casos— el único medio de sustento económico para la clase obrera y sus dependientes por lo cual su ruptura podría conllevar la pérdida de la principal fuente de acceso a los artículos y servicios indispensables para el diario vivir.³⁶⁰

De igual forma puntualizó en el caso *Orsini García v. Secretario*, que:

Al contrato de trabajo siempre se le ha visualizado como un típico contrato de adhesión. Esto 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. Puesto que 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 obrero. Entre la legislación relativa a la protección del empleo se encuentra la que se encarga de reglamentar el despido . . . Frente al despido, que es una de las formas de extinguir el contrato de trabajo, debemos ponderar dos intereses disímiles; por un lado, el interés del empleado en conservar su trabajo y, por el otro, el derecho que tiene el patrono de determinar cuáles recursos, humanos y materiales, formarán parte de su negocio. De esta realidad, en la

³⁵⁹ Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act of 2016, Pub. L. No. 114-187 § 130 Stat. 549 (2016).

³⁶⁰ *S.L.G. Afanador v. Roger Electric, Inc.*, 156 DPR 651 (2002).

que se confrontan dos fuerzas, una dirigida a proteger la permanencia de la relación obrero y empleador y otra a flexibilizar la ruptura del contrato de trabajo, surge la necesidad de intervención estatal para lograr la estabilidad del empleo.³⁶¹

Por primera vez tenemos en Puerto Rico una ley especial que regirá el contrato de empleo, desplazando disposiciones del Código Civil que rigen las obligaciones y contratos, y los términos prescriptivos de distintas acciones. La Ley Núm. 4-2017 es la completa federalización del ordenamiento laboral, que, hasta el 26 de enero de 2017, había sido un derecho civilista en torno a la legislación local enriquecido por el derecho federal en cuanto a la legislación federal aplicable, así reconocido por la Corte Federal para el Distrito de Puerto Rico y por la Corte de Apelaciones para el Primer Circuito. Como se explica en las secciones anteriores, en la Ley Núm. 4-2017, el legislador instruye a nuestro más Alto Foro a seguir la casuística federal en toda reclamación que se base en legislación que tenga equivalencia en algún estatuto federal. Elimina cualquier espacio para interpretaciones propias de nuestra jurisdicción o la posibilidad de un “derecho criollo” en el ámbito obrero patronal.

El contrato de empleo se sigue formalizando como cualquier otro contrato que no requiera formalidad, con el consentimiento, objeto y causa. Pero, ahora si el contrato está escrito en idioma que entienda el empleado o la empleada, se establece que éste consintió a su contenido. Es decir, será muy difícil establecer vicios de consentimiento para evadir una obligación que emane del contrato de empleo.

En el capítulo III *Lugar de trabajo y beneficios flexibles* se autorizan horarios de diez horas sin compensación extraordinaria como dispone la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,³⁶² siempre que exista acuerdo entre las partes. La compensación por hora extra a partir del 26 de enero de 2017, será a tiempo y medio el salario por hora, con contadas excepciones. Si se firma un acuerdo en español para trabajar diez horas sin compensación extra, corresponderá al Tribunal Supremo determinar si la presunción en la ley de que la firma implica consentimiento, es suficiente para renunciar al derecho constitucional a recibir compensación extraordinaria por trabajo en exceso de una jornada diaria de ocho horas.

De otra parte, la Ley Núm. 4-2017 mantiene la irrenunciabilidad de ciertos derechos estatutarios, pero permite transacciones de reclamaciones que impliquen compensación inferior a lo realmente adeudado o que respondan a la obligación estatutaria. Se uniforma la exención del pago de contribuciones sobre el equivalente al pago de una mesada, pero ésta se limita a nueve meses, eliminando derecho a una compensación mayor a trabajadores que lleven trabajando con un patrono más de doce años.

Los cambios que la Ley Núm. 4-2017 introdujo a la Ley Núm. 80-1976 reducen sustancialmente la oportunidad de un empleado a prevalecer en un tribunal cuando reclame por despido injustificado. Este tipo de reclamación se convertirá

³⁶¹ Orsini García v. Secretario, 177 DPR 596, 618 (2009).

³⁶² CONST. PR art. II, § 16; Romero v. Agustín Cabrer Roig, 191 DPR 643 (2014).

en animal en peligro de extinción si consideramos que la Ley Núm. 402-1950,³⁶³ prohíbe el pacto de honorarios entre el empleado y su abogado en reclamaciones laborales. Precisa recordar que probar un despido injustificado siempre era complicado, aun con la presunción de la Ley Núm. 80-1976 de que todo despido de empleado por tiempo indeterminado se presumía injustificado. Así lo expuso el Tribunal Supremo en *Romero v. Agustín Cabrer Roig*, según discutido anteriormente.³⁶⁴

La eliminación de esta presunción agrava la situación de los empleados que entiende que su despido fue injustificado, pues tendrá que probar una decisión que tomó otra persona, el patrono. Lo mismo ocurre con la presunción que existía en el artículo 3 de la Ley Núm. 100-1959 que también elimina la Ley Núm. 4-2017. Esta presunción permitía que, una vez establecidos los elementos de un caso *prima facie* de discrimen, el peso de la prueba se moviera hacia el patrono. Distinto a lo que ocurre en los casos de discrimen por Título VII o por ADEA, en los cuales el peso de la prueba siempre lo mantiene el reclamante o demandante.

Es posible que el objetivo de crear más empleos que persigue la Ley Núm. 4-2017 se logre, pero serán empleos con salario mínimo y condiciones retrógradas. Posiblemente, veamos incremento del empleo temporal, pues este puede sobrevivir como tal, siempre que el contrato no exceda de tres años. Conducta que pretendió limitar la presunción que se había incorporado en el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 a los efectos de que la renovación de un contrato temporal o por la creación de una expectativa de continuidad, el contrato se consideraba uno por tiempo indeterminado.

Los sindicatos también quedan en posición de mayor desventaja a la que tenían en el ordenamiento anterior, pues no existen derechos mínimos de horas, salarios o de licencias de vacaciones o de enfermedad, al quedar excluidos ya sea el sindicato o los empleados pertenecientes a una unidad apropiada. Los derechos de estos dependerán de lo que pueda negociar el sindicato en un ambiente de crisis fiscal, lo que podría resultar en una disminución en el por ciento de empleados organizados, que al presente está en un nivel muy bajo.

Por último, la Ley Núm. 4-2017 no promueve la competitividad de los pequeños negocios, pues solo en algunas instancias se establece excepción para patronos con quince o menos empleados.

Que esta ley no constituya un retroceso en la lucha por mejores condiciones de empleo y mejor calidad de vida de los empleados, dependerá de la buena fe del patrono. El poder del empleado frente a un patrono no existe cuando hay disponible mayor cantidad de mano de obra que cantidad de empleos. En este contexto, aun cuando flexibilizar la contratación individual para que el empleado establezca con su patrono las condiciones de trabajo pueda ser simpático y, en algunos casos, conveniente, el consentimiento dado a dichos acuerdos resultará cuestionable.

³⁶³ Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114-3133 (2004).

³⁶⁴ *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014). Véase *supra* nota 334.

En fin, el saldo total de la Ley Núm. 4-2017 es negativo para los empleados y beneficioso para los patronos porque se diseñó con la aspiración de que ello redundará en una mayor creación de empleos. Habrá que esperar a ver si el objetivo se logra. Mientras tanto, el sector obrero de la isla dependerá de la buena fe patronal en la contratación y en la concesión de términos y condiciones de empleo. De no ser así, en la era de la revolución tecnológica habremos retornado a los tiempos previos a la revolución industrial.