

GUÍAS

PARA LA INTERPRETACIÓN
DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
DE PUERTO RICO

PRIMERA EDICIÓN | 8 DE MAYO DE 2019



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

**GUÍAS PARA LA INTERPRETACIÓN
DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PUERTO RICO
PRIMERA EDICIÓN (2019)**

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

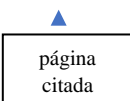
505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 · PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 · Fax (787) 753-9550 · www.trabajo.pr.gov

Se recomienda citar estas Guías de la siguiente manera:

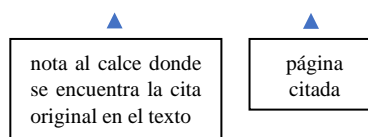
Cuando solo se cite una vez:

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico* ____ (1era ed. 2019).



Cuando se repita la cita en el texto:

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra* nota __ , en la pág. ____.



MENSAJE DEL SECRETARIO



Entre los deberes y facultades del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), se encuentra el estudiar, codificar y publicar la legislación laboral en Puerto Rico con el fin de fomentar la paz laboral y mejorar las relaciones entre patronos y empleados en la Isla. A través de los años, el DTRH ha publicado una gran cantidad de documentos interpretativos de la legislación que regula el lugar de empleo en Puerto Rico, los cuales han sido de gran utilidad para empleados de la agencia, tribunales, foros administrativos, abogados y patronos al momento de tomar decisiones en casos laborales o en la manera de administrar un taller de empleo en nuestra jurisdicción.

Hoy me place presentar la primera edición de las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico. Esta publicación es el fruto de un proyecto ambicioso el cual aspira a recopilar en una sola publicación la interpretación oficial del DTRH en cuanto a casi la totalidad de la legislación laboral en Puerto Rico. En vez de contar con publicaciones por temas, hemos optado por compilar en una publicación única la interpretación que por décadas ha ido llevando a cabo el DTRH, lo cual indudablemente será de gran uso para la administración de varias leyes laborales en la Isla.

A su vez, esta primera edición de las Guías incluye una discusión, interpretación y análisis de los cambios introducidos a nuestro ordenamiento legal laboral por la Ley 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico*. Así, en esta publicación se encontrará por primera vez la posición del DTRH en cuanto a varios asuntos introducidos por esta legislación, así como la compilación de varios otros documentos normativos que ha producido el DTRH desde que entró en vigor la Ley 4-2017.

Es el lugar de empleo donde los ciudadanos pasan la mayor parte de su tiempo. Si los patronos y los empleados no cuentan con una interpretación clara y uniforme de las reglas que regulan ese entorno, poco podrá fomentarse la paz laboral que por casi un siglo el DTRH ha sido llamado a promover. A su vez, el crecimiento económico se pone en jaque si potenciales nuevos patronos no están seguros de las normas que tienen que seguir una vez comienzan su jornada los empleados que hayan contratado. Espero que con la publicación de estas Guías se de un paso en la dirección de aterrizar en un derecho laboral menos confuso que contenga una interpretación uniforme en nuestra Isla.

Por último, estas Guías no existirían sin la labor de incontables funcionarios del DTRH que por años ayudaron en la interpretación de controversias laborales que fueron surgiendo en nuestra jurisdicción. Hoy su trabajo anónimo queda compilado por vez primera en una sola publicación para beneficio de todos. Sin embargo, con especial énfasis debo agradecer la labor realizada por las licenciadas Naihomy Álamo Rivera, María Umpierre Marchand y el licenciado Hecrian Martínez Martínez, quienes tuvieron a su cargo la codificación final de estas Guías y la labor de investigar sobre áreas del derecho laboral nunca atendidas oficialmente por el DTRH.



Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ..	5
1.1 Trasfondo	5
1.2 Normas de interpretación de disposiciones ambiguas en las políticas patronales internas ..	6
1.3 Interpretación consistente con legislación laboral federal sobre la misma materia	9
1.4 Criterios aplicables al ejercicio de interpretación de normas laborales	10
2. CLÁUSULA SOBRE RESERVA DE DERECHOS (<i>GRANDFATHER CLAUSE</i>)	12
3. ASPECTOS DEL CONTRATO DE EMPLEO	16
3.1 Trasfondo	16
3.2 Ley 26-1992, Ley para reglamentar la contratación de empleados temporeros a través de las Compañías de Servicios Temporeros (Ley 26-1992)	21
3.3 Exclusiones de la relación de empleo y de la definición de "empleado"	25
3.4 La figura del Contratista Independiente	26
3.5 Causas de extinción del contrato de empleo	31
3.6 Derechos y deberes de los empleados.....	33
3.7 Empleados de otras jurisdicciones	36
3.8 Término prescriptivo.....	37
4. NUEVO DERECHO: EL ACOMODO RELIGIOSO	39
5. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS FLEXIBLES	47
5.1 Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948	47
5.2 Las horas extras.....	49
5.3 Acuerdos trabajo semanal alterno o “flexitime”	54
5.4 Solicitud de condiciones flexibles.....	56
5.5 Periodo para Tomar Alimentos	58
5.6 Reclamaciones de empleados por incumplimiento con la ley	61
5.7 Derecho a un Día de Descanso, Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946	62
5.8 Derogación de la Ley de Cierre	65
6. LAS LICENCIAS DE VACACIONES Y ENFERMEDAD	69
6.1 Trasfondo	69
6.2 Licencia para Vacaciones	72
6.3 Licencia por Enfermedad	78
6.4 Prohibición de considerar el uso de la licencia de enfermedad como criterio de eficiencia o para justificar acciones disciplinarias en virtud de las enmiendas realizadas por la Ley 60-2018.....	82
6.5 Empleados con derecho a tasas de acumulación superiores bajo la Ley 180-1998	87
6.6 Prescripción de las Reclamaciones Salariales.....	88

6.7	Exclusión de los empleados cubiertos por convenios colectivos de la aplicación de la Ley 180-1998	92
7.	LEY DEL BONO EN LA EMPRESA PRIVADA	94
8.	DERECHOS DE LA MADRE LACTANTE Y LA LEY 16-2017 SOBRE LA IGUALDAD SALARIAL.....	109
8.1	Lactancia y extracción de leche materna	109
8.2	Igualdad Salarial, Ley 16-2017.....	113
9.	EL DESPIDO DE EMPLEADOS	121
9.1	Trasfondo.....	121
9.2	El concepto de la justa causa	123
9.3	Retención, reemplazo y antigüedad.....	136
9.4	Cierre total, temporero o parcial de operaciones del negocio.....	138
9.5	Aspectos sobre la mesada	140
9.6	Aspectos sobre el periodo probatorio.....	143
9.7	Traspaso de negocio en marcha	146
9.8	Patrono sucesor	150
9.9	Aspectos sobre la prescripción.....	152
10.	EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO	154
10.1	Trasfondo.....	154
10.2	El esquema probatorio	156
10.3	Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo, según enmendada (Ley Núm. 69).....	160
10.4	Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, según enmendada (Ley Núm. 17).....	162
10.5	Ley 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico (Ley 16-2017).....	167
10.6	Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Ley de protección a las madres obreras, según enmendada (Ley Núm. 3).....	167
10.7	Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos (Ley Núm. 44)	171
11.	ACTOS DE REPRESALIA	175
11.1	La Ley de Represalias en Puerto Rico	175
11.2	Otras leyes estatales que protegen a los empleados contra actos por represalia	182
12.	PROCEDIMIENTO SUMARIO DE LA LEY NÚM. 2.....	184
13.	EL USO DE MOCIONES DISPOSITIVAS AL AMPARO DE LAS REGLAS DE PROCEDIMIENTO CIVIL PARA ADJUDICAR RECLAMACIONES LABORALES.....	191
14.	MÉTODOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA ADJUDICACIÓN DE CASOS LABORALES ANTE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ADJUDICACIÓN (OMA)	195

15. LOS DECRETOS MANDATORIOS: UN BREVE RECUENTO DE LA HISTORIA Y SU ESTATUS	197
15.1 Tránsito.....	197
15.2 Análisis y conclusión sobre el estatus de los decretos mandatorios tras la Reforma Laboral de 2017	208

GUÍAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PUERTO RICO

PRIMERA EDICIÓN

INTRODUCCIÓN

El propósito de estas *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico (Guías)* es dar a conocer la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a varias leyes que regulan el empleo en el sector privado en Puerto Rico. A tenor con la misión y razón de ser del DTRH, según surge de la Sección 2 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* (Ley Núm. 15),¹ mediante este instrumento deseamos promover un ambiente de paz laboral y de certeza en las relaciones laborales, al exponer de forma breve, clara y sencilla, la manera en que se interpreta la legislación laboral en el DTRH.

Esta primera edición de las *Guías* resulta particularmente necesaria ante las enmiendas que introdujo la Ley 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico* (Ley 4-2017), a una gran cantidad de estatutos que regulan el empleo en Puerto Rico. Ante ello, este manual interpretativo permitirá a los funcionarios de la agencia, así como a patronos y empleados, conocer sin ambages la posición del DTRH en torno al ordenamiento jurídico laboral en general. Lo anterior permitirá inyectar certeza al tráfico

¹ 3 LPRA § 305.

jurídico, toda vez que ayudará a despejar dudas en torno a cómo la agencia interpreta la legislación y reglamentación que está encargada de implementar y administrar.

La publicación de estas *Guías* emana de la facultad del Secretario de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente, y a la vez fomenta el cumplimiento de las leyes laborales al distribuir contenido que informa y orienta sobre los derechos que asisten a la clase trabajadora y las obligaciones legales de los patronos para con sus empleados.² Aunque el DTRH se mantendrá vigilante para garantizar el cumplimiento con las garantías laborales que ofrece nuestro ordenamiento, exhortamos a la ciudadanía a acudir a las oficinas competentes de la agencia para recibir orientación general sobre los derechos y obligaciones que les asisten, así como cuando interesen se investigue cualquier violación a los mismos.³ Igualmente, la agencia está disponible para brindar asesoramiento a aquellos patronos, incluyendo a las pequeñas y medianas empresas, sobre los preceptos de la legislación laboral a los cuales deben ceñirse en el desempeño de sus actividades económicas.

Lo aquí expuesto no tiene la intención de crear derechos sustantivos o procesales exigibles por terceros, pues representa un *documento guía* para los funcionarios del DTRH en cuanto la interpretación de la legislación laboral y, a su vez, sirve de fuente de información para patronos y empleados, de conformidad con la Sección 1.3(c) de la Ley 38-2017, según enmendada, *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*.⁴ Esto ayudará a alcanzar una aplicación equitativa y uniforme de la legislación y reglamentación laboral en Puerto Rico.

² Sección 3(a) de la Ley Núm. 15, 3 LPRA § 306(a); y Sección 15 de la Ley Núm. 15, 3 LPRA § 321.

³ Sección 15 de la Ley Núm. 15, 3 LPRA § 321; y Sección 17 de la Ley Núm. 15, 3 LPRA § 321b.

⁴ En general, un *documento guía* es una expresión de la agencia de aplicabilidad general que, aunque carece de fuerza de ley, ofrece una aclaración o interpretación de las leyes que administra. 3 LPRA § 9603(c). Esto

Por último, estas *Guías* representan una publicación que podrá ser revisada de tiempo en tiempo conforme vaya cambiando la legislación laboral, en aras de mantener a la ciudadanía en general al tanto de la interpretación de la agencia sobre aquellos cambios que, con posterioridad, se incorporen a nuestro ordenamiento. Así, esta primera versión de las *Guías* se concentrará mayormente en brindar certeza acerca de los cambios que introdujo la Ley 4-2017 a diversas leyes laborales. En la eventualidad, podrán evolucionar para abarcar otros temas de interés general sobre la legislación protectora del trabajo. De esta manera, estas *Guías* constituyen un esfuerzo que complementa otros mecanismos de orientación existentes en el DTRH, entre ellos: las Opiniones del Secretario, las Consultas de la Procuradora del Trabajo, los Memorandos del Secretario, así como cápsulas informativas en redes sociales. Lo anterior permite proveer las bases de una educación sobre el ámbito laboral para que cualquier patrono y empleado pueda conocer la extensión de sus derechos y obligaciones de una manera sencilla, rápida y efectiva. A fin de cuentas, las reformas a las leyes laborales están predicadas en la promoción de un ambiente para hacer negocios de manera fácil y flexible, lo cual, sin duda, redundará en la creación de más y mejores empleos, pero siempre protegiendo los derechos esenciales de la clase trabajadora. Al procurar ese balance de intereses, nos aseguramos de poner en marcha todo el andamiaje necesario para el desarrollo económico y social de Puerto Rico, mediante la

incluye las interpretaciones oficiales de una agencia “que se expide[n] a solicitud de parte o por iniciativa de la agencia, y se hace[n] formar parte del repertorio formal de interpretaciones de la agencia”. 3 LPRA § 9603(e). Este tipo de reglas interpretativas, entre otras cosas, “facilitan que las agencias le informen a la ciudadanía el contenido preciso de sus derechos y deberes bajo la ley administrada por esa agencia o comisión”. *Asoc. de Maestros v. Comisión*, 159 DPR 81, 94 (2003). Por su naturaleza, las reglas interpretativas, a diferencia de las reglas legislativas, no tienen que ser aprobadas mediante el procedimiento de reglamentación que exige la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*. *Id.*; 3 LPRA § 9603(m).

creación de un clima que promueva mayor competitividad de las empresas, atraiga la inversión, e impulse la creación de empleos.

Para mayor claridad en la disquisición, en la medida de lo posible, utilizaremos el mismo orden que contiene la Ley 4-2017.

CAPÍTULO 1. PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Sección 1.1: Trasfondo

Como es sabido, durante décadas los tribunales desarrollaron y establecieron ciertos cánones de interpretación al momento de revisar la aplicación de la legislación laboral a una situación de hechos. En esencia, uno de los principios de interpretación que con frecuencia enarbó el Tribunal Supremo de Puerto Rico fue que, ante una duda en la manera de entender un estatuto laboral, esta debería resolverse a favor del trabajador. Es decir, se estableció una especie de canon interpretativo que favorecía resolver toda duda sobre la relación de empleo, a favor de la clase trabajadora. Con ello, la mera existencia de *dudas* sobre la presencia de alguna obligación legal o de la legalidad de una actuación patronal, permitía a los tribunales *interpretar* a favor del trabajador, aunque no se dispusiera expresamente por la legislación un remedio a favor del obrero.

Aunque ciertamente los estatutos laborales tienen un carácter remedial, esta metodología de interpretación se apartó del canon interpretativo general de estatutos en cuanto a que, en aras de aquilatar la intención legislativa, primero se debe acudir al texto de la Ley.¹ “Solo si se encuentra ambigüedad en el texto, deben entonces los tribunales asegurarse de dar cumplimiento a los propósitos legislativos”.² En ese sentido, es importante tener en cuenta que “las disposiciones de una ley no deben ser interpretadas de

¹ Cruz Parrilla v. Departamento de la Vivienda, 184 DPR 392, 404 (2012).

² *Id.* (citando a Soc. Asist. Leg. v. Ciencias Forenses, 179 DPR 849, 862 (2010)).

forma aislada, sino analizadas en conjunto” para conocer su intención y contexto.³ Así pues, en la faena de hermenéutica estatutaria conviene evaluar el historial legislativo de una medida para aquilatar la intención de la Asamblea Legislativa en la adopción del esquema en controversia. Por otro lado, según dispone el Código Civil, si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.⁴ Lo anterior, constituye el canon interpretativo aplicable a toda la legislación aprobada por la Asamblea Legislativa, pues en ninguna parte se limita su aplicación a ciertas leyes en consideración a los temas que abarcan o atienden.

La aprobación de la Ley 4-2017 también instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Es decir, esta legislación puso de manifiesto el interés de crear principios de interpretación para la legislación laboral que se acerquen más a las normas interpretativas de todo estatuto. Por ejemplo, los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación. Veamos.

Sección 1.2: Normas de interpretación de disposiciones ambiguas en las políticas patronales internas

En primer lugar, se dispone que cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por “lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y

³ *Spyder Media v. Mun. de San Juan*, 194 DPR 547, 555-556 (2016).

⁴ Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14.

las costumbres del comercio generalmente observadas”.⁵ Esto sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral. Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa.

En cuanto a las políticas o reglas establecidas por el patrono, si este se reserva la discreción para interpretarlas, debe reconocerse tal reserva, salvo que se trate de una interpretación arbitraria, caprichosa o contraria a una ley especial.⁶ Este precepto reconoce la facultad de los patronos para hacer valer sus políticas y reglamentos internos en atención a la naturaleza del negocio, su misión, visión, entre otros factores. Esta norma de deferencia plasmada en la Ley 4-2017, si bien no representa una camisa de fuerza para el juzgador, sí pone de manifiesto que su juicio valorativo –al ejercer su función adjudicativa– no puede abstraerse de la interpretación razonable que haga el patrono de sus políticas y normas internas. También, inserta la complejidad de la relación laboral como un factor que debería tomarse en consideración a la hora de adjudicar controversias. Es decir, el juzgador podrá tomar en consideración la preparación, trasfondo y experiencia de las partes para aquilatar la intención de estas.

Como vemos, el juzgador no puede basarse en su criterio personal, sino que debe respetar la facultad del patrono de imponer normas internas para asegurar la buena y ordenada marcha de su negocio.⁷ Además, en el ejercicio de evaluar si determinada conducta prohibida por el patrono en el área de trabajo debe o no ser sancionada,

⁵ Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122k.

⁶ *Id.*

⁷ S.L.G. Zapata-Rivera v. JF Montalvo, 189 DPR 414 (2013).

corresponde que los jueces examinen el texto de la ley, la jurisprudencia interpretativa y la razonabilidad de las normas de conducta contenidas en el reglamento del patrono, de existir alguno; mas **no** les corresponde “administrar los negocios ni aconsejar a los directores de [e]stos [sobre] cómo manejar los asuntos de su empresa”,⁸ ni evaluar el asunto desde una perspectiva personal de cómo hubiesen actuado ellos si fueran los jefes.⁹ No debemos olvidar que los patronos tienen facultad para hacer valer sus políticas y reglamentos internos en aras de procurar la buena y ordenada marcha de su negocio.

Ahora bien, el mismo artículo de la Ley 4-2017 provee para que la interpretación patronal pueda ser impugnada si es arbitraria, caprichosa o contraria a la ley. Sobre las costumbres generalmente aceptadas en la industria o negocio, lo que se busca es permitir el establecimiento de normas o reglas que atiendan las necesidades particulares de cada negocio o empresa. Además, otorga flexibilidad para que un patrono pueda manejar las interioridades de su negocio en busca de mantener su competitividad. Así, la interpretación patronal no deberá invalidarse únicamente porque el juzgador entienda que no es la mejor o que convendría otra. Para darle deferencia y respetar su validez a la luz de las circunstancias particulares del negocio o empresa que se trate, lo importante es que sea posible y razonable.

⁸ S.L.G. Zapata-Rivera, 189 DPR en las págs. 447-448.

⁹ Véase la Opinión de Conformidad de la Jueza Asociada Pabón Charneco en Torres Álvarez v. Centro de Patología, 193 DPR 920 (2015).

Sección 1.3: Interpretación consistente con legislación laboral federal sobre la misma materia

El Artículo 2.13 de la Ley 4-2017 dispone la siguiente regla de hermenéutica: “Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta”.¹⁰ La intención de esta regla de hermenéutica es incorporar los desarrollos normativos, interpretativos y jurisprudenciales de la legislación y reglamentación federal protectora del trabajo para mantener uniformidad con el resto de las jurisdicciones con las que competimos directamente.¹¹ Claro está, esta regla de hermenéutica no aplicará cuando nos encontremos en situaciones en donde el legislador ha rechazado la aplicación específica de alguna norma en particular. Ese rechazo se puede manifestar a través de la adopción de una norma absolutamente contraria o a través de la modificación de alguna norma federal. En otras palabras, esta regla de hermenéutica permite llenar cualquier vacío interpretativo al establecer el acervo jurídico de referencia.

Con la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, queda claro que es jurídicamente válido utilizar fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares. Nótese que la Asamblea Legislativa fue enfática en que se puede utilizar el derecho federal y las

¹⁰ 29 LPRA § 1221.

¹¹ En *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc.*, 197 DPR 369, 382 (2017), se puede apreciar la inclinación del Tribunal Supremo a utilizar jurisprudencia federal para interpretar estatutos laborales análogos.

fuentes jurídicas que han interpretado ese derecho siempre que se traten de asuntos meramente similares, no idénticos. En otras palabras, no tiene que existir total similitud entre la ley estatal de Puerto Rico y un estatuto federal para que la interpretación de este último sea vinculante en nuestra jurisdicción. Se trata verdaderamente de un mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar.

Sección 1.4: Criterios aplicables al ejercicio de interpretación de normas laborales

A la luz de todo lo anterior, toda reclamación y causa de acción que surja al amparo del ordenamiento jurídico-laboral de Puerto Rico, debe evaluarse utilizando los siguientes criterios:

1. Texto de la legislación, reglamentación, contrato de trabajo y normas internas del taller de trabajo;
2. Deferencia a la razonabilidad de la interpretación patronal sobre normas internas;
3. Deferencia a la razonabilidad de la actuación patronal;
4. La razón de ser de la relación de empleo; y
5. La productividad en el empleo.

Los criterios aquí enumerados no responden a un orden particular ni son de carácter taxativo, por lo que se pueden elucubrar nuevos criterios que permitan a un patrono manejar los asuntos internos de su negocio de forma flexible, siempre y cuando su manejo sea cónsono con la legislación y reglamentación vigente y aplicable. Somos de la opinión que estas normas de hermenéutica legal complementan las herramientas que brinda el

ordenamiento jurídico en aras de obtener un ambiente favorable para la generación de empleos en Puerto Rico y la protección de los derechos básicos de los trabajadores.¹²

¹² Véase Santiago Nieves, 197 DPR en la pág. 383 (en donde se discute que la interpretación sobre la responsabilidad patronal en casos de represalias llevados a cabo por agentes de este constituye la decisión “que mejor logra una lectura integrada, lógica y razonable de la pieza legislativa [(Ley Núm. 115-1991)]. Además, adelanta sus propósitos y su política pública con menos disrupción en el ambiente laboral y empresarial de Puerto Rico”).

CAPÍTULO 2.

CLÁUSULA SOBRE RESERVA DE DERECHOS (*GRANDFATHER CLAUSE*)

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

Ahora bien, aunque la norma general implica una reserva de derechos laborales, existen limitadas instancias en las que se varió la norma que regula o concede derechos para todos los empleados, independientemente de su fecha de contratación. Esto es, que los

¹ 29 LPRA § 121a.

patronos no están obligados a establecer sistemas paralelos de beneficios laborales para aquellos empleados contratados **antes** del 26 de enero de 2017 y para aquellos empleados contratados **a partir** del 26 de enero de 2017, por lo que es lícito que los patronos utilicen como referente los parámetros contenidos en la legislación laboral, según enmendada.

En aras de poder analizar si una situación particular está incluida en los cambios prospectivos o si, por el contrario, se trata de una disposición que cobija a todos los empleados de un patrono, se tendrá que examinar cuidadosamente el texto y la intención de cada artículo de la ley enmendada particular. El ejemplo más claro de un cambio general de este tipo son las enmiendas introducidas al Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico* (Ley 180-1998), que denotan que todo empleado al que le apliquen sus disposiciones deberá laborar ciento treinta (130) horas mensuales, independientemente de su fecha de contratación, para ser acreedor –por ley– a la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad.² Nótese la calificación *por ley*, ya que, como sabemos, la legislación protectora del trabajo únicamente impone garantías mínimas sobre las relaciones laborales, sin que impida que un patrono conceda mayores derechos a sus trabajadores. Después de todo, en el mundo competitivo actual, los patronos que deseen reclutar y retener talento establecerán un paquete de compensación atractivo a esos fines. Por ejemplo, el patrono puede voluntariamente conceder el derecho a acumular licencias a aquellos empleados que laboran menos horas que las requeridas por la Ley 180-1998, es decir, alguna norma interna pudiese reconocer el disfrute de las licencias a todo empleado que labore ciento quince (115) horas mensuales. Lo que no es permisible es que un patrono cubierto por las

² 29 LPRA § 250d(a). Véase además, Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018.

disposiciones de la Ley 180-1998, exija que el empleado labore ciento treinta y cinco (135) horas mensuales para reconocerle la acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad, pues ello excede las horas de trabajo requeridas por la Ley 180-1998. Para una discusión más detallada sobre las disposiciones de la Ley 180-1998, refiérase al Capítulo 6 de estas *Guías*. Con relación a la vigencia de los decretos mandatorios luego de la aprobación de la Ley 4-2017, refiérase al Capítulo 15 de estas *Guías*.

Otro cambio que tuvo efectos para toda la empleomanía de un patrono fue la eliminación de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de los Establecimientos Comerciales*, comúnmente conocida como *Ley de Cierre*. Este estatuto impedía que los negocios operaran libremente en favor del desarrollo económico y la creación de empleos. Además, establecía una carga adicional a los dueños de negocios, pues ordenaba que todo empleado que laborara durante la vigencia del cierre fuera compensado con un salario mínimo de once dólares con cincuenta centavos (\$11.50) por hora, única y exclusivamente por trabajar durante la vigencia del cierre ordenado por esta ley. No obstante, la derogación de la *Ley de Cierre* abolió la limitación de operaciones de establecimientos comerciales y, con ella, la compensación extraordinaria por la apertura comercial en contravención de las disposiciones de la ley derogada. Claro está, nada en el ordenamiento jurídico evita que un patrono mantenga el tipo salarial para aquellos empleados que, con anterioridad de la vigencia de la Ley 4-2017, percibían un tipo de salario mayor por trabajar durante los horarios de apertura dominical permitidos por la antigua *Ley de Cierre*. Nótese, sin embargo, que el Art. 3.17a de la Ley 4-2017, mantuvo el cierre comercial durante el Viernes Santo y Domingo de Resurrección (Pascua), por lo

que en el Capítulo 5 de estas *Guías* discutiremos la paga mínima requerida para aquellos empleados que laboren durante esos días.³

³ Sobre el particular, refiérase a la Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15836 de 11 de enero de 2019.

CAPÍTULO 3. ASPECTOS DEL CONTRATO DE EMPLEO

Sección 3.1: Trasfondo

El Capítulo II de la Ley 4-2017 regula lo relativo al “contrato de empleo”. Por tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico.

Sobre la forma del “contrato de empleo”, el Artículo 2.4 de la Ley 4-2017 dispone que puede ser verbal o escrito, salvo que una ley especial disponga de otra manera.¹ Tras el consentimiento de ambas partes, el “contrato de empleo” queda perfeccionado y sus disposiciones tendrán fuerza de ley para las partes contratantes, quienes deberán cumplir con las obligaciones que de allí emanen, así como con “las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial”.² Ciertamente, nada de lo anterior impediría que un tribunal determine emplear, de manera complementaria y en los casos apropiados, las reglas de hermenéutica aplicables a un contrato de adhesión ordinario cuando estén presentes sus elementos, pero sin abstraerse de las disposiciones relativas a la interpretación de cláusulas ambiguas que surgen de la Ley 4-2017.³ Conforme nuestro ordenamiento jurídico en materia general de contratos, si

¹ 29 LPRA § 122c.

² Artículos 2.10 y 2.11 de la Ley 4-2017, 29 LPRA §§ 122i y 122j.

³ Refiérase al Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122k.

una de las partes contratantes no interviene en la redacción de las cláusulas contractuales y está obligada a adherirse a todo lo allí dispuesto unilateralmente por la parte contraria, se trata de un contrato de adhesión. Como ya hemos dicho, la Reforma Laboral de 2017 pretendió un cambio de paradigma en la forma de analizar la relación obrero-patronal para acomodarla a nuestros tiempos. Con ello en mente, busca crear un sistema laboral más balanceado en cuanto a los intereses de ambas partes, y proveer mayor libertad para que estas puedan negociar las condiciones y los términos del empleo.

El “contrato de empleo” se rige por la autonomía de la voluntad de las partes, quienes “podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”.⁴ Para determinar la existencia de algunas de las circunstancias de invalidez contractual, el estatuto comenta que “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”.⁵ Al evaluar esta premisa en conjunto con el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017,⁶ es preciso advertir que se deberán examinar las normas federales relacionadas con estatutos aprobados por el Congreso de los Estados Unidos de América sobre asuntos similares, así como la reglamentación federal, “salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta”. Lo anterior guarda correlación con el Artículo 2.9 de la Ley 4-2017, el cual reconoce que, en ciertas instancias, se puede decretar la nulidad de un contrato en el cual el empleado haya renunciado por anticipado a un derecho concedido por una ley.⁷ Ahora bien, ese artículo no proscribe que se transe la reclamación, “siempre y cuando

⁴ Artículo 2.8 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122g.

⁵ *Id.*

⁶ 29 LPRA § 122l.

⁷ 29 LPRA § 122h.

estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido y cualquier otro requisito en ley”.⁸ Nótese que dicho articulado mantiene la irrenunciabilidad de ciertos derechos estatutarios, pero reconoce que –tal como ocurre en la actualidad– las partes pueden llegar a transacciones para finiquitar una controversia basada en la nulidad de algún acuerdo, lo que en ocasiones pudiera conllevar que la parte demandante acepte un pago menor al reclamado o adeudado.

Varias disposiciones de la Ley 4-2017 cobran especial relevancia al momento de evaluar si fue válido o no el consentimiento prestado por las partes. Primeramente, el Artículo 2.5 dispone que los contratos de empleo se pueden otorgar en cualquier idioma que “sea de conocimiento del empleado”.⁹ La firma del contrato o documento de empleo por parte del empleado activa una presunción controvertible de que lo “firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su contenido”.¹⁰ En segundo lugar, para poder contratar como empleado o como patrono es necesario tener al menos dieciocho (18) años de edad o estar autorizado a operar un negocio o trabajar en Estados Unidos.¹¹ En tercer lugar, el Artículo 2.6 de la Ley 4-2017 reconoce que las firmas electrónicas tienen el mismo efecto jurídico que las efectuadas por escrito.¹²

Con ánimo de promover flexibilidad en las relaciones laborales y reducir los costos de operación, el referido Artículo 2.6 reconoce el mismo efecto legal para las versiones electrónicas de los documentos de empleo o las notificaciones escritas requeridas por ley, que las impresas en papel.¹³ Asimismo, los reconocimientos de recibos, aceptaciones o

⁸ *Id.*

⁹ 29 LPRA § 122d.

¹⁰ *Id.*

¹¹ Artículo 2.7 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122f.

¹² 29 LPRA § 122e.

¹³ *Id.*

firmas electrónicas tienen el mismo valor que las escritas. En esa misma línea, la ley permite expresamente que un patrono cumpla con su deber de divulgar "notificaciones" o "avisos" requeridos por ley, mediante formato electrónico.¹⁴ Ahora bien, dicha notificación o divulgación electrónica debe realizarse de forma que se comunique efectivamente a los empleados.¹⁵ En ese sentido, el patrono o la persona delegada deberá tomar medidas para asegurarse que el empleado recibió la comunicación electrónica, como lo sería por ejemplo, pero sin que se considere obligatorio, requerir un acuse de recibo de parte del empleado destinatario.

No obstante lo anterior, si determinada ley laboral exige expresamente que el patrono dé publicidad colocando un aviso en un lugar visible del negocio o establecimiento, entonces así deberá proceder el patrono, resultando insuficiente el envío del documento o notificación por medios electrónicos. Ejemplos de lo anterior serían: el Artículo 5A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley contra el Discrimen en el Empleo*;¹⁶ el Artículo 19 de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, conocida como *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*;¹⁷ y la Sección 5(b) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*.¹⁸ Para mayor conveniencia y accesibilidad, los

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*

¹⁶ 29 LPRA § 150a ("Todo patrono y organización obrera colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de las disposiciones de las §§ 146-151 de este título y de su reglamento").

¹⁷ 29 LPRA § 1339 ("Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos").

¹⁸ 29 LPRA § 705(b) ("El Secretario suministrará a cada patrono y a los trabajadores, sin costo alguno, literatura impresa sobre las reglamentaciones aplicables al establecimiento de beneficios y demás factores relacionados con la administración de este capítulo. Cada patrono colocará en sitio visible dicha literatura escrita y la mantendrá en sitios fácilmente accesibles a sus empleados, y suministrará copia de la misma a dichos empleados").

avisos o afiches que debe preparar y suministrar el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que los patronos cumplan con la publicidad que exigen las leyes antes mencionadas, están disponibles para ser descargados gratuitamente en la página cibernética del DTRH.

El término “contrato de empleo” se define en el Artículo 2.1 de la Ley 4-2017 de la siguiente manera:

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 [e]ste 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 [e]ste, 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.¹⁹

Debe advertirse que la definición no distingue entre un patrono grande o pequeño debido a que dicha distinción resulta innecesaria para efectos de la definición *per se*. Lo anterior, ya que las variaciones, si alguna, en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarán gobernadas por cada ley especial sobre la materia; mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017.²⁰ No

¹⁹ 29 LPRA § 122.

²⁰ El Art. 2.2 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122a, dispone en toda su extensión, que: "Se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de “empleado”, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial, las relaciones de contratistas independientes, las relaciones de franquicia, los empleados gubernamentales o funcionarios públicos, las prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva, los trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario y los trabajos realizados por parientes inmediatos, salvo que en este último caso se demuestre que la intención de las partes y la manera en que se

obstante, sí se incorporó el reconocimiento de la doctrina de responsabilidad vicaria a los fines de asegurar que los actos de los agentes o empleados del patrono le sean imputables a este último.

La frase “cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono”, no debe interpretarse como que alude a la figura del contratista independiente; sino que la misma reitera las instancias en las que un empleado es contratado por un patrono para que rinda sus labores directamente para beneficio de otro patrono (tercera persona). Lo anterior ocurre, por ejemplo, con las compañías de servicio temporero (“CST”).

Por su especial relevancia, dedicaremos las siguientes líneas a la relación laboral que nace de las CST.

Sección 3.2: Ley 26-1992, Ley para reglamentar la contratación de empleados temporeros a través de las Compañías de Servicios Temporeros²¹

Dado el auge que desató ese tipo de contratación no tradicional (la cual se presentó como una alternativa para flexibilizar las necesidades de producción temporera que tienen ciertas compañías),²² la Asamblea Legislativa entendió necesario aprobar legislación para establecer los parámetros legales dentro de los cuales estuviera enmarcada la política pública del Estado en materia del suministro de empleados temporeros por las compañías que se dedican a estos servicios.²³

mantuvo la relación era una obrero-patronal. Se considerarán parientes inmediatos aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos (incluyendo aquellos por adopción)".

²¹ 29 LPRA §§ 575-575e.

²² La CST asigna sus propios empleados para que rindan labores directamente en el local de otras compañías (que son los clientes de la CST), por un tiempo limitado que usualmente es de corta duración.

²³ Véase Informe sobre el P. del S. 1006, Comisiones de Trabajo y Asuntos del Veterano, de Gobierno y de lo Jurídico Penal, 24 de mayo de 1991, 5ta Ses. Ord., 11ma Asamblea Legislativa.

La Exposición de Motivos de la Ley 26-1992 es meridiana en cuanto a que la intención del legislador era evitar un “trato perjudicial a los intereses del empleado”. De otra parte, el Artículo 2 de la Ley 26-1992 dispone que el propósito del estatuto es, entre otros, otorgar “mayor certeza y estabilidad en las relaciones obrero-patronales de este importante sector laboral”.²⁴

Con ello en mente, la Ley 26-1992 estableció cuál será el ámbito de responsabilidad de la CST y de la Compañía Cliente frente a las reclamaciones que insten los empleados bajo los diferentes estatutos laborales. Así, la ley contempló la figura de “patrones solidarios”, la cual definió como “aquella condición de responsabilidad legal impuesta simultáneamente por esta ley tanto a la compañía de servicios temporeros como a la compañía cliente, mediante la cual ambas compañías se consideran igualmente responsables de las condiciones y derechos establecidos en virtud” de la Ley 180-1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, y la *Ley de Jornada de Trabajo en Puerto Rico*, según enmendada, Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948 (Ley Núm. 379).²⁵ De otro lado, en cuanto a reclamaciones por hostigamiento sexual o discrimen en el empleo, el referido estatuto proveyó para que la responsabilidad de ambas entidades fuera individual;²⁶ mientras que en lo relativo a la

²⁴ 29 LPRA § 575a.

²⁵ Artículos 1(e) y 3 de la Ley 26-1992, 29 LPRA §§ 575(e) y 575b.

²⁶ En *Ocasio v. Kelly Services*, 163 DPR 653 (2005), el Tribunal Supremo aplicó por analogía lo que dispone la Ley 26-1992, con respecto a la responsabilidad individual –ya sea de la CST o de la Compañía Cliente– por actos de hostigamiento sexual y/o discrimen, a las reclamaciones por represalia bajo la Ley Núm. 115. Es decir, la responsabilidad recaerá sobre quien cometió el acto de represalia, ya sea la CST, la Compañía Cliente, o ambas. (“De las alegaciones de la querrela no surgen hechos que nos permitan concluir que procedía imponerle responsabilidad a Dupont Agricultural por las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 115. En específico, el recurrido con sus alegaciones no nos pone en posición de saber quién cometió el acto discriminatorio, si la compañía de servicios temporeros, Kelly Services, Inc., o la compañía cliente, Dupont Agricultural”). *Id.* en la pág. 686.

legislación que obliga al patrono a reservar el empleo, la ley impuso responsabilidad primaria a la CST, y responsabilidad subsidiaria a la Compañía Cliente.²⁷

Ahora bien, no procede amalgamar lo dispuesto en la Ley 26-1992 con el hecho de que la relación obrero-patronal realmente se suscita entre la CST y el empleado, pues son dichas partes las que suscriben el “contrato de empleo”. En otras palabras, una cosa es la relación obrero-patronal entre la CST y el trabajador, y otra muy distinta las disposiciones sobre responsabilidad solidaria o subsidiaria que se impone en determinados escenarios a la CST y a la Compañía Cliente frente al empleado. Lo cierto es que, de ordinario, la CST es la que asume la responsabilidad por: (1) el pago de nómina (salarios); (2) cumplir con las reglamentaciones gubernamentales y descuentos en calidad de patrono (pago del seguro por desempleo, Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera, seguro de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Seguro Social Federal, impuestos de nómina de sus empleados); y (3) el pago de beneficios a los empleados (licencias de vacaciones, enfermedad, maternidad, bono estatutario, entre otros), de conformidad con la ley o acuerdo entre las partes.

Indudablemente, la Ley 26-1992 no tuvo el efecto de desvirtuar el hecho de que la verdadera relación obrero-patronal ocurre entre la CST y el empleado. Si bien dicho estatuto utilizó la figura de “patronos solidarios”– así como la “responsabilidad individual” y “responsabilidad primaria o subsidiaria”– dependiendo del tipo de reclamo del que se trate para imponer responsabilidad a la CST y a la Compañía Cliente, también es cierto que ello obedeció a la intención del legislador de ofrecerle ciertas garantías a estos empleados que mantienen una relación de empleo atípica para vindicar sus derechos ante un

²⁷ Véase Artículo 3 de la Ley 26-1992, 29 LPRA § 575b.

incumplimiento con las leyes laborales. Dada esa realidad, se quiso imponer responsabilidad a la Compañía Cliente en ciertas circunstancias apropiadas porque, después de todo, son estas las que se benefician directamente de la labor del empleado. Nada de lo establecido por la Ley 4-2017 cambió dicha realidad.

Así, como explicamos en el Capítulo 2 de estas *Guías*, el Artículo 1.2 de la Ley 4-2017 dispone que “los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta”. Por consiguiente, para poder determinar si las disposiciones de la Ley 4-2017 tienen una aplicación retroactiva o prospectiva, será necesario acudir a cada articulado por separado y conocer la intención del legislador. A modo de ejemplo, tanto el Artículo 5(a) de la Ley Núm. 379, según enmendado por el Artículo 3.3(a) de la Ley 4-2017 (pago por horas extras);²⁸ como el Artículo 5(b) de la Ley 180-1998, según enmendado por el Artículo 3.18(b) de la Ley 4-2017 (**tasas de acumulación mensual** de licencia por vacaciones y enfermedad),²⁹ disponen para su aplicación prospectiva porque expresamente preservan los derechos de aquellos empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017.³⁰ En ese sentido, aplicarán las nuevas disposiciones sobre pago de horas extras y tasas de acumulación de licencia por vacaciones a todos aquellos empleados que inicien su relación laboral con la CST a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, con independencia del momento en que fueron ubicados o asignados en Compañías Clientes. Ahora bien, resulta importante

²⁸ 29 LPRA § 274(a).

²⁹ 29 LPRA § 250c(b).

³⁰ Ahora bien, como explicamos en el Capítulo 6 de estas *Guías*, todo empleado deberá laborar 130 horas mensuales para acumular licencia de vacaciones y enfermedad, independientemente de la fecha de contratación. Véase, Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018.

destacar que si ocurriese una desvinculación total y absoluta en la relación obrero-patronal entre la CST y el empleado, pero posteriormente nace otra relación laboral separada e independiente de la anterior entre los mismos actores, se entenderá que se trata de una nueva contratación sujeta a las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017, siempre y cuando no se trate de un subterfugio para que el empleado acumule licencia para vacaciones y por enfermedad según el esquema aplicable a los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017.³¹

Sección 3.3: Exclusiones de la relación de empleo y de la definición de "empleado"

Retomando la discusión del Capítulo II de la Ley 4-2017, el Artículo 2.2 enlista las siguientes instancias que quedan excluidas de la “relación de empleo” y de la definición de “empleado”, salvo que otra cosa se disponga mediante una ley especial: (1) contratistas independientes; (2) relaciones de franquicia; (3) empleados o funcionarios públicos; (4) prestaciones personales obligatorias dentro de una institución penal o correctiva; (5) trabajos voluntarios y gratuitos realizados por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; y (6) salvo que se demuestre que la intención de las partes y la forma en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal, los trabajos realizados por parientes inmediatos.³² Esta última categoría incluye aquellos familiares que residan con el patrono, así como el cónyuge, sus padres e hijos naturales o adoptivos. Si se demuestra que un pariente inmediato realiza labor como cualquier

³¹ Sobre la prohibición de que un patrono despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la Ley 4-2017, con el objetivo de contratarle nuevamente para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, véase la Sección 6.5 del Capítulo 6 de estas *Guías*.

³² 29 LPRA § 122a.

empleado, asiste con regularidad y su permanencia en el puesto es indistinguible de la de cualquier otro empleado del taller de trabajo, así como cualquier otro indicativo que demuestre que la intención de las partes era la de establecer una relación obrero-patronal, este se considerará un “empleado” bajo esta disposición.

No obstante, este Artículo no pretende dejar atrás el principio jurisprudencial con respecto a que las exclusiones de determinados grupos de personas de las protecciones o los beneficios de la legislación laboral deben ser claras y convincentes.³³

Sección 3.4: La figura del Contratista Independiente

Ahora bien, debemos brindarle especial atención a la figura del “contratista independiente”, toda vez que la Reforma Laboral de 2017 –si bien incorpora y aglomera los factores que ya habían sido reconocidos por nuestra casuística– introdujo un cambio significativo al momento de determinar si se está ante la misma o si, por el contrario, existe una relación “obrero-patronal”. Lo anterior, se debe a que el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017 estableció una presunción incontrovertible en casos donde se cumplen estrictamente los criterios enumerados de forma taxativa en el estatuto.³⁴ Este cambio novel aspira a reducir las controversias legales que antes se suscitaban sobre la figura del “contratista independiente” (tanto en el ámbito laboral como dentro de la responsabilidad extracontractual). Ello, a su vez, confiere certeza en las relaciones laborales y acorta el tiempo para la adjudicación final de los casos o reclamaciones. Veamos.

³³ Véanse, por ejemplo, *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 653 (2014) (aplicando las protecciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 a empleados del servicio doméstico); *Cordero Jiménez v. U.P.R.*, 188 DPR 129, 146 (2013) (sobre la aplicación de la Ley 115-1991 a un profesor de la Universidad de Puerto Rico); *Freire Ayala v. Vista*, 169 DPR 418 (2006), (donde se examinaba si la persona ejercía funciones de ejecutivo y, por tanto, se podía determinar que era un empleado exento).

³⁴ 29 LPRA § 122b.

Conforme ya discutido, el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017 excluye de las “relaciones de empleo” y de la definición de “empleado”, entre otros, a los contratistas independientes. El Artículo 2.3 de la Ley 4-2017 estableció una **presunción incontrovertible** de que una persona es contratista independiente cuando concurren obligatoriamente los siguientes cuatro (4) factores:

1. Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
2. ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
3. otorgó un contrato escrito estableciendo esa relación; **y**
4. le fue requerido contractualmente tener las licencias o permisos exigidos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia o autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados.³⁵

Además de la totalidad de los cuatro (4) criterios enumerados anteriormente, debe cumplirse con tres (3) o más de los siguientes factores:

1. Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.
2. Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
3. No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por tiempo limitado.
4. Tiene libertad para contratar empleados para asistirle en la prestación de los servicios acordados.

³⁵ *Id.*

5. Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:
 - a. La compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
 - b. la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y
 - c. alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.³⁶

Es importante tener claro que la presunción incontrovertible sobre la existencia de la figura del “contratista independiente” únicamente se activa cuando están presentes **todos** los hechos básicos enumerados en los incisos (a) al (d) del Artículo 2.3 de la Ley 4-2017 y al menos tres (3) de los enlistados en el inciso (e) del mismo articulado. Es decir, lo que disponga el contrato laboral por sí solo no es lo determinante al momento de definir la relación entre las partes. Si se demuestra la concurrencia de estos hechos básicos, entonces estará vedada la parte contraria de presentar evidencia posterior para destruir o rebatir el hecho presumido (esto es, la existencia de la figura del “contratista independiente”). Lo anterior permitirá pasar, sin ulterior trámite, a la adjudicación de cualquier controversia tomando en consideración la existencia de la figura de contratista independiente. Sin embargo, una parte podrá pasar evidencia para rebatir la existencia de algún hecho base, lo que dará pie a un ataque indirecto a la configuración de la figura del contratista independiente, pero no podrá controvertir la existencia misma de la presunción si no existe controversia material sobre las condiciones que activan la presunción legal. Por ejemplo, una parte podrá demostrar que no existe contrato escrito entre las partes o que, aunque

³⁶ *Id.*

existe un contrato escrito, no le fue requerida la tenencia de alguna licencia profesional, a fin de evitar que se active la presunción incontrovertible.

En ese sentido, si **no** están presentes los hechos básicos requeridos, no se activa la presunción legal; y “la determinación de si existe o no una relación de empleo o una de contratista independiente se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (*common law test*), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial”.³⁷ Notamos que la Ley 4-2017 consistentemente alude a la importancia de mantener certeza en las relaciones laborales. Por tal motivo, obliga a ser deferentes a la voluntad de las partes, según expresada en el contrato.

La utilización de los criterios comúnmente aceptados (*common law test*) obedece, nuevamente, a la intención de la Asamblea Legislativa de otorgar mayor deferencia a la intención de las partes, según establecida en el contrato, verbal o escrito, y, con ello, proveer mayor certidumbre a las relaciones jurídicas. Ello, además, se ajusta a la mayoría de la jurisprudencia sobre el asunto. Bajo dicha doctrina, se evalúa la totalidad de las circunstancias basándose en los siguientes criterios:

1. derecho de la parte contratante de controlar la manera y los métodos en que la persona realiza su trabajo;
2. destrezas requeridas a la persona;
3. proveniencia de los materiales y las herramientas que se utilizan para realizar el trabajo;
4. lugar donde se realiza el trabajo;
5. duración de la relación entre las partes;
6. si la persona que contrata tiene derecho o no a asignar proyectos o trabajos adicionales a la persona;
7. el alcance de la discreción de la parte contratada sobre cuándo y cómo realizar el trabajo;

³⁷ *Id.*

8. método de pago;
9. rol de la persona contratada para reclutar y pagarle a sus ayudantes o asistentes;
10. si el trabajo es parte regular del negocio del contratante;
11. si la parte contratante está en negocios;
12. cómo se conducen los beneficios de los empleados; y
13. tratamiento contributivo de la parte contratada.³⁸

En el normativo *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos expresó lo siguiente: “Since the common-law test contains ‘no shorthand formula or magic phrase that can be applied to find the answer... all of the incidents of the relationship must be assessed and weighed with no one factor being decisive’”.³⁹

En el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, la Asamblea Legislativa descartó expresamente el uso de la prueba de realidad económica (*economic reality test*) para hacer la determinación de si la persona es un empleado o un contratista independiente. Esto, en aras de “mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial”.⁴⁰ Lo anterior, permite que las partes puedan entrar en relaciones económicas sin temor a que un tercero ajeno a la relación laboral sustituya el criterio o intención de las partes por el suyo.

Ahora bien, el Artículo dispone que, si una ley aprobada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico o por el Congreso de los Estados Unidos expresamente exige la aplicación de la prueba de realidad económica u otra prueba, así deberán proceder los foros judiciales y administrativos correspondientes. Bajo este enfoque, existe una relación de empleo si, como cuestión de realidad económica, la persona que realiza el servicio depende

³⁸ *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318, 323-324 (1992).

³⁹ *Id.* en la pág. 324.

⁴⁰ Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122b.

económicamente de la empresa para la cual trabaja. Los criterios que la mayoría de los tribunales federales han utilizado bajo la prueba de realidad económica son:

1. la permanencia de la relación entre las partes;
2. el grado de control que tiene el alegado patrono sobre el trabajador;
3. la oportunidad del trabajador para obtener ganancias o pérdidas;
4. el alcance de la inversión que hizo el trabajador en equipos o materiales;
5. el grado de destreza que conlleva realizar el trabajo; y
6. si el servicio o trabajo realizado por el trabajador es parte integral del negocio del alegado patrono.⁴¹

Sección 3.5: Causas de extinción del contrato de empleo

El “contrato de empleo” se extingue, salvo que otra cosa se disponga en una ley especial, por alguno de los siguientes: (1) mutuo acuerdo de las partes; (2) las causas consignadas en el contrato de empleo; (3) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; (4) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado; (5) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial;⁴² (6) jubilación o retiro del empleado; (7) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario; (8) despido del empleado; o (9) incumplimiento con normas de conducta.⁴³

En lo referente a la expiración del tiempo convenido para realizar la obra o el servicio objeto del contrato de empleo, debemos hacer una referencia directa al Artículo 14(d) de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida comúnmente como la *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa* (Ley Núm. 80), a fin de

⁴¹ Véase, por ejemplo, EEOC v. Puerto Rico Jobs Corps., 729 F. Supp. 208 (D.P.R. 1990) (*citando a Hickey v. Arkla Industries, Inc.*, 699 F. 2d 748, 751 (5th. Cir. 1983)).

⁴² Véanse, por ejemplo, el Artículo 5A de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1939, según enmendada, *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, y la Sección 3 de la Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada, *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*, sobre normas de reserva de empleo por razón inhabilidad o incapacidad, según enmendados por el Artículo 7.1 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 124.

⁴³ Artículo 2.16 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122o.

conocer la definición del concepto “contrato de empleo por término”.⁴⁴ La Ley Núm. 80 será discutida en detalle en el Capítulo 9 de estas *Guías*, pero en este punto es importante destacar que la aludida definición reconoce la posibilidad de que exista una relación de empleo sin tiempo definido cuando ocurren ciertas circunstancias en la frecuencia de las renovaciones tendentes a crear una expectativa de continuidad indefinida en el empleo.⁴⁵

En lo atinente al “cambio de patrono” como razón para la extinción del contrato de empleo, debe tenerse en mente que, en ocasiones, puede ocurrir un “traspaso de negocio en marcha”. Dicho concepto se definió a través de las enmiendas que introdujo la Reforma Laboral de 2017 a la Ley Núm. 80 y se discutirá en el Capítulo 9 de estas *Guías*.⁴⁶ Antes de la Ley 4-2017, el Tribunal Supremo de Puerto Rico lo definió como “aquel [negocio] que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente”.⁴⁷ Recae en el patrono adquirente la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior.

⁴⁴ Sobre el concepto de contrato de empleo por término, el Artículo 14(d) Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185n, dispone que: “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 definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se registrará por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término”.

⁴⁵ *Id.* Véase, por ejemplo, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

⁴⁶ El Artículo 14(i) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185n(i), define “traspaso de un negocio en marcha” de la siguiente manera: “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 trabajan para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio”.

⁴⁷ *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 2018 TSPR 18, pág. 19 (*citando a Adventist Health*, 171 DPR 255, 266, esc. 5 (2007)).

En torno a la extinción del contrato de empleo por ocurrir las causales allí consignadas o por el “incumplimiento con normas de conducta”, debemos recordar y aplicar lo dispuesto por el legislador en el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017,⁴⁸ discutido anteriormente, en cuanto a las normas de interpretación de disposiciones ambiguas. Asimismo, es necesario reiterar que, en el ejercicio de evaluar si determinada conducta prohibida por el patrono en el área de trabajo debe o no ser sancionada, los jueces deben examinar el texto de la ley, la jurisprudencia interpretativa y la razonabilidad de las normas de conducta contenidas en el reglamento del patrono, de existir alguno; mas **no** les corresponde “administrar los negocios ni aconsejar a los directores de [e]stos [sobre] cómo manejar los asuntos de su empresa”,⁴⁹ ni evaluar el asunto desde una perspectiva personal de cómo hubiesen actuado ellos si fueran los jefes.⁵⁰ No debemos olvidar que los patronos tienen facultad para hacer valer sus políticas y reglamentos internos en aras de procurar la buena y ordenada marcha de su negocio.

Sección 3.6: Derechos y deberes de los empleados

Los derechos y deberes de los empleados se enumeran de forma *numerus apertus* en la Ley 4-2017.⁵¹ Particularmente, el Artículo 2.14 enumeró de forma no taxativa varios derechos ya reconocidos en la Constitución, las leyes especiales, y la jurisprudencia interpretativa, a saber:

- a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.

⁴⁸ 29 LPRA § 122K.

⁴⁹ S.L.G. Zapata-Rivera, 189 DPR 414, 447-448 (2013).

⁵⁰ Véase la Opinión de Conformidad de la Jueza Asociada Pabón Charneco en Torres Álvarez v. Centro de Patología, 193 DPR 920 (2015).

⁵¹ 29 LPRA §§ 122m y 122n.

- b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- c) Protección a su privacidad, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.
- d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.

Por su parte, el Artículo 2.15 dispone que los empleados tendrán los siguientes deberes básicos por ley:

- 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.

Ya desde el siglo pasado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico esbozó que “[e]n todo contrato de empleo existe, expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente [. . .]”.⁵² De los deberes enumerados en los incisos (a), (b), (c), (d) y (g) del Artículo 2.15 de la Ley 4-2017, surge claramente lo que se espera de cada empleado. En torno al inciso (e) debemos comentar que en *Blanes v. Tribunal de Distrito* –invocando lo dispuesto en el Código de Comercio de Puerto Rico, así como la casuística española basada en el cuerpo homólogo– el Tribunal Supremo de Puerto Rico comentó sobre la obligación de un obrero de abstenerse de realizar negocios por cuenta propia que estuvieran en competencia con el negocio de su patrono; y que dicho acto, podría constituir causa justificada para el despido de ese empleado.⁵³ La obligación que impone en el inciso (e) del Artículo 2.15 de la Ley 4-2017 se deriva del deber fundamental de actuar conforme a la buena fe, lo que incluye la obligación del trabajador de abstenerse de perjudicar económicamente al patrono.⁵⁴ En el normativo *Arthur Young & Co. v. Vega III*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico –tras exponer el trasfondo, propósitos, y requisitos de los contratos de no competencia– validó la existencia de los mismos en nuestro ordenamiento jurídico bajo la regla de la razonabilidad del derecho común anglosajón.⁵⁵ Si bien la jurisprudencia sobre el particular existente hasta este momento en Puerto Rico versa sobre las cláusulas contractuales de no competencia **luego** de finalizada la relación obrero-patronal, lo cierto es que un acuerdo de esta índole para impedir la **competencia concurrente** del empleado con el negocio de su patrono,

⁵² *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113, 120 (1948).

⁵³ *Id.* en la pág. 116.

⁵⁴ *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 171 (1994).

⁵⁵ *Id.*

podiera poseer igual o mayor justificación y validez. Ello, bajo los postulados más básicos del principio de la buena fe contractual que debe gobernar todas las relaciones laborales.

Con relación al inciso (f) que impone al empleado el deber de “contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono”, resulta indispensable que el patrono establezca métricas objetivas y razonables para medir el cumplimiento con el mismo. Dichas métricas pudiesen basarse, entre otras cosas, en los valores, la misión y la naturaleza de la empresa o negocio. En ese quehacer, los patronos pueden tomar en consideración el punto de vista de los empleados a fin de que estos se sientan parte de un mismo equipo enfocado en lograr el éxito de la empresa y mejorar la cultura organizacional. Las metas y las responsabilidades asignadas al empleado deben estar claramente definidas por la parte patronal, quien, además, deberá ejercer buena supervisión.

Sección 3.7: Empleados de otras jurisdicciones

El Artículo 2.17 de la Ley 4-2017 regula lo concerniente a un empleado contratado en otra jurisdicción que es asignado por un periodo que no exceda de tres (3) años consecutivos, a prestar sus servicios en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero manteniendo la relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción.⁵⁶ En estos casos, “los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo”.⁵⁷ Ahora bien, el empleado “estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discrimen en el empleo y de accidentes o enfermedades ocurridas en el empleo”.⁵⁸ Finalmente, si el

⁵⁶ 29 LPRA § 122p.

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ *Id.*

contrato no establece el derecho aplicable, el articulado dispone para que apliquen las normas de Puerto Rico.⁵⁹

Por ejemplo, un empleado que es contratado por una entidad fuera de la jurisdicción de Puerto Rico para realizar labores de emergencia o recuperación en la Isla regirá sus relaciones laborales de conformidad con las disposiciones del contrato de empleo. El mismo podrá disponer la ley aplicable a las relaciones laborales, pero en ausencia de la adopción de una legislación en particular que defina los contornos de la relación laboral, le aplicarán las leyes de Puerto Rico a las partes. Ahora bien, independientemente lo que se disponga por contrato, las leyes de Puerto Rico relativas a impuestos sobre ingresos, discrimin en el empleo, y accidentes o enfermedades asociadas con el trabajo, siempre regularán las relaciones de las partes durante el periodo en que el empleado realice sus labores dentro de la jurisdicción de Puerto Rico.

Sección 3.8: Término prescriptivo

El Artículo 2.18 de la Ley 4-2017,⁶⁰ sobre prescripción de causas de acción derivadas de un contrato de empleo, dispone en toda su extensión, que:

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, 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. (énfasis suplido).

Este precepto ilustra el término prescriptivo general de un (1) año aplicable a las acciones que surjan de un contrato de empleo y los beneficios que se conceden en este. Así,

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ 29 LPRA § 122q.

por disposición general, las causas de acción que surjan de un contrato de empleo estarán atadas generalmente a un término prescriptivo de un (1) año, contado a partir de que se pueda entablar la causa de acción. Nótese, sin embargo, que las partes podrán pactar un término prescriptivo distinto al estatuido. Además, el Artículo 2.18 reitera la política que permea toda la Ley 4-2017 de no afectar aquellos derechos que haya adquirido cada trabajador de manera individual, salvo se disponga expresamente en contrario. Se establece que aquellas causas de acción surgidas previo al 26 de enero de 2017, permanecerán sujetas al término prescriptivo aplicable anteriormente. Esto es cónsono con el ordenamiento jurídico en general debido a que, en nuestra jurisdicción, los términos prescriptivos son de naturaleza sustantiva y no procesal.⁶¹

Para una discusión sobre la prescripción de reclamaciones salariales amparadas en la Ley 180-1998, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, refiérase al Capítulo 6 de estas *Guías*; y para una discusión sobre la prescripción de los derechos que concede la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, véase el Capítulo 9 de este documento.

⁶¹ Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo, 186 DPR 365, 373 (2012).

CAPÍTULO 4. NUEVO DERECHO: EL ACOMODO RELIGIOSO

En su Artículo 2.19, la Ley 4-2017 incorporó en nuestro ordenamiento laboral la obligación de acomodar prácticas religiosas en el sector privado.¹ Así, cuando un empleado o potencial empleado le notifica por escrito al patrono la necesidad de un acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo, siempre y cuando no resulte en una dificultad excesiva. El patrono no podrá evidenciar la dificultad excesiva alegando, bajo una mera inferencia, que muchas personas más con las mismas prácticas religiosas también podrían necesitar un acomodo razonable.

Debe quedar meridianamente claro que lo dispuesto en este articulado **no** es una licencia para que el empleado pueda asistir a un servicio religioso durante la jornada regular de trabajo.² Es decir, el periodo de acomodo religioso que utilice el empleado no es con paga. Lo que se exige es que, mediante un acuerdo razonable entre patrono y empleado, o empleado potencial, se pueda establecer un acomodo para que este último lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso. Por tanto, el acomodo religioso acordado entre las partes **no** exime al empleado de cumplir con la jornada laboral y con las funciones de su puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, de modo que no se afecte el buen y normal funcionamiento del negocio del patrono. Lo anterior, es con independencia de las licencias que voluntariamente pueda

¹ 29 LPRA §122r.

² Artículo IV(8) del Reglamento Núm. 8947.

conceder un patrono, como parte de la oferta de empleo o paquete de compensación, para que el empleado asista, por ejemplo, a un acto fúnebre o nupcias.

Al amparo de la facultad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 2.19, se promulgó el Reglamento Núm. 8947 del 25 de abril de 2017, 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 del 26 de enero de 2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”* (Reglamento Núm. 8947). En este, se estableció el procedimiento a seguir cuando un empleado, o empleado potencial, notifica al patrono una solicitud de acomodo para sus prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso; se incluyeron las disposiciones que deberá seguir el patrono al momento de evaluar y considerar la solicitud de acomodo religioso; y se implantó un procedimiento administrativo expedito ante el DTRH para atender quejas incoadas al amparo del Artículo 2.19 de la Ley 4-2017. En lo pertinente, el Artículo IV de dicho reglamento provee las siguientes definiciones:

8. **Acomodo razonable:** Significa el arreglo que el patrono realiza, sin dificultad excesiva, para permitir que el empleado, o empleado potencial, lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso, sin que ello conlleve la imposición de sanciones disciplinarias para el empleado, ni que interfiera con la contratación ni retención en el empleo, concesión de ascensos o cualquier otro tipo de beneficio laboral y que tampoco propicie la pérdida del empleo. El acomodo razonable no es sinónimo de licencia o periodo que conlleve remuneración.³
9. **Dificultad excesiva:** Significa una demostración por parte del patrono a los efectos de que acomodar las prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso por parte de su empleado, o empleado potencial, conllevaría gastos mayores o crearían condiciones de peligrosidad en el empleo. También, constituye dificultad excesiva para el patrono[,] el hecho de que el empleado, o empleado potencial, no pueda realizar las funciones para las cuales

³ *Id.*

fue o será contratado. El patrono deberá probar que cualquier acomodo que pudiese brindar al empleado, o empleado potencial, sería irrazonable a la luz de las circunstancias.⁴

Para activar dicha obligación patronal, es necesario que el empleado o empleado potencial notifique al patrono **por escrito** y con anticipación razonable, al menos la siguiente información: (1) descripción de la actividad religiosa; (2) frecuencia; y (3) el acomodo solicitado.⁵ El patrono entonces deberá evaluar la solicitud y contestar en un plazo máximo de siete (7) días laborables.⁶ De no contestar dentro de dicho término, se entenderá que concedió la solicitud del empleado.⁷ El patrono, o la persona que este delegue, tiene discreción para coordinar una reunión con el empleado y discutir las alternativas de acomodo disponible. Durante dicha reunión, nada impide que el patrono pregunte de forma limitada sobre la práctica religiosa para la cual se requiere el acomodo a fin de constatar que la solicitud del empleado es genuina. Igualmente, el patrono podrá indagar sobre los días y el horario en que una institución religiosa ofrece sus actividades o programas, a fin de armonizar dicha información con las necesidades del negocio y poder establecer un acomodo para las prácticas del empleado.

Las partes podrán voluntariamente llegar al acuerdo que estimen razonable, conveniente y satisfactorio, siempre y cuando no sea contrario a la ley, la moral o al orden público.⁸ Una vez logrado el acuerdo, las partes deberán cumplir con el mismo de buena fe. La denegatoria a la solicitud debe hacerse por escrito y detallando las razones por las cuales brindar el acomodo constituye una dificultad excesiva.⁹ Reiteramos que no será

⁴ Artículo IV(9) del Reglamento Núm. 8947.

⁵ Artículo V del Reglamento Núm. 8947.

⁶ Artículo VI del Reglamento Núm. 8947.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ Artículo VII del Reglamento Núm. 8947.

suficiente para denegar la solicitud, las alegaciones sin fundamento o aducir que otros empleados pudiesen requerir igual acomodo para su práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su preferencia.¹⁰ Ahora bien, si el empleado o empleado potencial insiste en que el patrono le confiera la alternativa más onerosa, el patrono podrá negarse a ello.¹¹

Si las partes no logran un acuerdo de acomodo para la práctica religiosa o asistencia a un servicio religioso, o si el patrono penaliza de alguna forma al empleado o empleado potencial por hacer dicha solicitud, el trabajador podrá acudir a las Oficinas de Área del Negociado de Normas del Trabajo del DTRH (NNT) para presentar una queja cuestionando la decisión o acción adversa del patrono.¹² El NNT notificará al patrono sobre la queja presentada en su contra y le brindará un término de diez (10) días para presentar su posición, so pena de continuar el trámite sin el beneficio de su comparecencia. Luego de recibir la contestación del patrono, el NNT referirá el asunto a la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH (OMA) para el inicio de un trámite administrativo expedito diseñado por el(la) Director(a) de la OMA, o la persona delegada, dentro de su sana discreción y de la manera que “estime conveniente conforme al hecho apremiante establecido en la querella”.¹³ Debe advertirse que, conforme a la autoridad delegada, la OMA ofrece métodos alternos de resolución de conflictos (e.g. mediación y conciliación); y un proceso adjudicativo ágil y rápido. El procedimiento diseñado deberá garantizar el debido procedimiento de ley a ambas partes.¹⁴ Lo anterior, no impide que el empleado

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² Artículo VIII del Reglamento Núm. 8947.

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

acuda al tribunal con jurisdicción para presentar su reclamo.¹⁵ Si se determina que el patrono quebrantó el Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, se le podrá imponer una multa administrativa de entre \$1,000 a \$5,000; así como ordenarle a que acomode la práctica religiosa o la necesidad de asistencia a un servicio religioso de forma que no se afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.¹⁶

A nuestro juicio, un ejemplo de acomodo sería la fijación de un horario o turno de trabajo –mediante acuerdo entre el patrono y el empleado o empleado potencial– que le permita a este último asistir a las actividades que ofrece su congregación religiosa. Entendemos que **no** constituye una dificultad excesiva el hecho de que un patrono tenga que incurrir en algunos costos administrativos para hacer alteraciones en el itinerario de trabajo de su empleomanía, cambiar la información de la nómina, o pagar horas extras a un empleado que está dispuesto a trabajar en exceso de la jornada diaria a cambio de tener libre determinado día para asistir a una actividad religiosa que **no** tenga carácter recurrente. Ahora bien, sí sería una dificultad excesiva obligar al patrono a contratar más empleados para asegurar la buena marcha de su negocio o hacerle incurrir frecuentemente en el pago de horas extras por razón de haber accedido al acomodo solicitado por el empleado o empleado potencial.

Ciertamente, el factor del costo no es lo único que deben analizar los juzgadores a la hora de determinar si se trata de una dificultad excesiva, pudiéndose evaluar la carga que se impone al negocio en general, así como la legitimidad de las razones esbozadas por el patrono para negar el acomodo solicitado *vis-a-vis* la naturaleza del negocio. Por ejemplo, podría tomarse en consideración el que un patrono no conceda acomodar la práctica de

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, 29 LPRA 122r; Artículo VIII del Reglamento Núm. 8947.

mantener una barba sin afeitar a un empleado o empleado potencial porque el negocio tiene una política de apariencia en conexión a la imagen que desea proyectar en atención al mercado y la clientela que sirve. Otra instancia en la que pudiera ser legítimo que un patrono no conceda un acomodo religioso al amparo de este artículo sería el caso de una empleada que fue contratada como cajera y aluda a sus prácticas religiosas para evitar manejar el dinero de la caja registradora de un negocio. Nótese que, en este segundo ejemplo, el acomodo solicitado por la empleada le impediría a esta realizar las funciones básicas del puesto para el cual fue reclutada por el patrono.

De otro lado, algunos ejemplos de acomodos religiosos pudieran ser: (1) otorgarle un periodo de tiempo (*break*) para que el empleado pueda rezar durante el día; (2) exonerarlo de cumplir con algunas normas de vestimenta o de apariencia personal, siempre y cuando no se afecte excesivamente el funcionamiento del negocio; (3) excusarlo de asistir a programas de la compañía donde se incluyan expresiones o temas religiosos o espirituales que no concuerden con sus creencias religiosas; entre otros.

Debe advertirse, además, que si el patrono atendió la solicitud del empleado dentro del término reglamentario y le ofreció un acomodo religioso, pero este fue rechazado por el empleado, entonces **no** procedería la imposición de la multa administrativa dispuesta en el Artículo 2.19, habida cuenta que el patrono no incumplió con su obligación legal.

Un patrono no pudiera negarse al acomodo religioso que solicite un empleado al amparo del Artículo 2.19 por el mero hecho de que en el contrato de empleo se disponía que los turnos serían rotativos. Si bien es importante que el empleado notifique, al menos, una descripción de la práctica religiosa, la frecuencia y cuál acomodo necesita, no debe olvidarse que la denegatoria a dicha solicitud debe hacerse cuando represente una dificultad

excesiva al patrono (e.g. incurrir en gastos administrativos excesivos y/o recurrentes, crear condiciones de peligrosidad en el lugar de trabajo que puedan afectar la buena marcha del negocio, o que el empleado o empleado potencial no pueda realizar las funciones para las cuales fue o será contratado).

Nada impide que el patrono y el empleado, luego de acordar determinado horario o itinerario de trabajo, se reúnan para atender una **nueva** solicitud del empleado para acomodar sus prácticas religiosas. Por ejemplo, si el empleado acordó con su patrono que no trabajaría los martes y sábados, puesto que son los días que tiene que asistir a las actividades religiosas de su congregación, posteriormente el primero puede hacer una nueva solicitud que conlleve un cambio en lo acordado (variar los días de la semana que tendrá libre o cambiar el horario semanal de trabajo). Ahora bien, el empleado deberá hacer esta **nueva** solicitud por escrito y notificarla al patrono dentro de un término razonable que le permita a este último realizar los ajustes necesarios en los horarios del resto de personal, de modo que todos los puestos y turnos de trabajo queden cubiertos. No obstante, si para poder otorgar este nuevo acomodo, el patrono se ve en la necesidad de contratar un empleado nuevo para cubrir todos los turnos y puestos –de modo que no se afecte la buena marcha de su negocio– pues entonces se pudiera determinar que se trata de una dificultad excesiva. En ese escenario, el patrono podrá denegar la petición del empleado, pero deberá esbozar detalladamente las razones por escrito.

Debe quedar claro que, aunque el Reglamento Núm. 8947 **no** excluye expresamente de la definición de “patrono” a las corporaciones, instituciones educativas, sociedades o asociaciones de base religiosa, lo cierto es que estas **no** están obligadas a conceder un acomodo religioso, incluso ni a contratar, a un empleado que no practique la misma religión

o credo. Lo anterior, máxime cuando la naturaleza de las funciones que lleva a cabo el empleado son de relativa importancia dentro de una organización o institución que tiene características inherentemente religiosas, como lo sería transmitir el mensaje religioso, credo o dogmas de fe, y llevar a cabo su misión. El Reglamento ofrece las siguientes definiciones sobre el particular:

[. . .]

4. **Credo:** Significa la creencia en un ser superior, conjunto de ideas, principios, filosofías, idiosincrasias, convicciones, prácticas o la membresía a una organización o institución de índole religiosa.¹⁷
5. **Religión:** Significa la identificación que lleva a cabo un individuo con un credo particular o tradición religiosa.¹⁸
6. **Práctica religiosa:** Significa toda práctica que un individuo realiza o se propone a realizar, la cual constituya un ejercicio de su credo, religión o práctica de su preferencia.¹⁹
7. **Servicio religioso:** Significa toda actividad o ceremonia de la religión de preferencia de un individuo.²⁰

Para más detalles sobre la administración de este beneficio, refiérase al Reglamento Núm. 8947.

¹⁷ Véase el inciso (4) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

¹⁸ Véase el inciso (5) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

¹⁹ Véase el inciso (6) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

²⁰ Véase el inciso (7) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

CAPÍTULO 5. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS FLEXIBLES

Sección 5.1: Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948¹

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico* (Ley Núm. 379), establece las disposiciones de carácter general sobre la jornada de trabajo en Puerto Rico. Esta ley regula lo relativo a la jornada ordinaria y extraordinaria, horarios de trabajo semanal alterno, periodo para tomar alimentos, requerimientos para la conservación de expedientes y nóminas, así como lo relativo a la obligación del Secretario de intervenir en las transacciones sobre las causas de acción que surjan a su amparo. El DTRH aprobó el Reglamento Núm. 9017 de 4 de abril de 2018, *Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”* (Reglamento Núm. 9017), para que sea el único cuerpo de normas dirigido a implementar los derechos y obligaciones de la Ley Núm. 379.

La Ley Núm. 379 establece que ocho (8) horas de labor constituyen jornada regular diaria en Puerto Rico.² Lo anterior, se traduce a cuarenta (40) horas de trabajo para una jornada regular semanal. Así pues, todo empleado tiene derecho a ser compensado al tipo de salario regular convenido, cuando su jornada laboral durante cualquier día o semana de trabajo no exceda los máximos establecidos.

¹ 29 LPRA §§ 271-292.

² Artículo 2 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 271; Artículo 3 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 272; Artículo VI del Reglamento Núm. 9017.

La semana de trabajo comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por *escrito* al empleado.³ En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01 a. m. del lunes de cada semana. Asimismo, todo patrono tiene que notificar a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, y las horas de comienzo y terminación de la jornada de trabajo, y del periodo para tomar alimentos dentro de la jornada regular.⁴ Aunque se requiere que el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo y que cualquier cambio se notifique al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo, se le concede flexibilidad al patrono para modificar los horarios particulares de sus empleados sin necesidad de atenerse al término aludido anteriormente.⁵ Nótese que, de conformidad con el espíritu de flexibilidad que permea la Ley 4-2017, cuando se requiera una notificación o aviso por escrito, tanto patrono como empleado podrán realizar las referidas comunicaciones de manera electrónica, a menos que la legislación requiera una forma de notificación específica.⁶ Además de la notificación de forma electrónica, un patrono podría informar el inicio de la semana de trabajo "mediante la colocación de un aviso en un área de congregación común al que todos los empleados tengan libre y fácil acceso en todo momento o en un tablón de anuncios destinado a esos propósitos".⁷

³ Artículo 5 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 273a; Artículo VI del Reglamento Núm. 9017.

⁴ Artículo 11 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 283; Artículo VII del Reglamento Núm. 9017.

⁵ Artículo VII del Reglamento Núm. 9017. ("Esta notificación será evidencia prima facie de que tales horas de trabajo constituyen la división de la jornada de trabajo en la empresa. Disponiéndose que no se requerirá notificación a todos los empleados con cinco (5) días calendario de antelación".)

⁶ Artículo 2.6 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122e.

⁷ Artículo VII del Reglamento Núm. 9017. ("También, podrá realizarse de forma electrónica a través de correo electrónico, mensajes de texto a teléfonos celulares, o algún mecanismo análogo. Para efectos de esta disposición, se entenderá que el patrono cumplió su deber de notificación con la colocación del aviso o el envío de la notificación electrónica a todos sus empleados".)

Sección 5.2: Las horas extras

Por otro lado, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 dispone que serán horas extras de trabajo:

- (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo 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.⁸

Este inciso establece que, **generalmente**, el trabajo en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario podría conceder a un empleado el derecho a cobrar de forma extraordinaria las horas adicionales a la jornada regular diaria. De conformidad con la disposición sobre el comienzo de la semana de trabajo, un día calendario comienza a las 12:01 a. m. de cualquier día y se extiende por veinticuatro (24) horas consecutivas. Además, es permisible que un patrono establezca jornadas de trabajo ordinarias en días naturales consecutivos –que no provean un descanso mínimo de ocho (8) horas entre cada una– si la empresa se rige por el ciclo estándar de veinticuatro (24) horas por día calendario.⁹

Sin embargo, el patrono puede establecer periodos alternativos de veinticuatro (24) horas en su lugar de trabajo, lo que permitiría que un empleado labore ocho (8) horas ordinarias en un periodo que cruce de un día natural a otro manteniéndose dentro de lo que constituye el día laborable dentro del taller de trabajo. Para que un patrono pueda instaurar el periodo alternativo de veinticuatro (24) horas, es necesario que cumpla estrictamente con el requisito de notificación que contiene el inciso (a) del Artículo 4. No obstante,

⁸ 29 LPRA § 273(a).

⁹ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15824 de 28 de junio de 2017.

únicamente en los casos en que establezca un ciclo alternativo de veinticuatro (24) horas, el patrono deberá proveer un descanso mínimo de ocho (8) horas entre jornadas de trabajo consecutivas para mantener al empleado dentro de la compensación regular convenida por las partes.¹⁰ Ahora bien, ante un incumplimiento con el requisito estatutario de notificación o con el periodo de descanso mínimo entre jornadas consecutivas, se estará irremediablemente frente a la obligación de pagar por horas extras.

Además, debemos señalar que, de existir un acuerdo para reponer horas o un itinerario alterno de trabajo, no aplicará la compensación extraordinaria por el exceso del límite de ocho (8) horas ordinarias de trabajo dentro de un día laborable. En cuanto a este particular se debe tener en cuenta que, aunque la clase trabajadora tiene el derecho constitucional a una jornada ordinaria que no exceda de ocho (8) horas, el mismo pudiera renunciarse si media un consentimiento válido e informado por parte del dueño de ese derecho.¹¹

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.¹²

Para determinar las horas extras bajo el inciso (b) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379, solo habrá que fijarse en el total de horas trabajadas durante la semana de trabajo para conocer si el patrono está obligado al pago de compensación extraordinaria. Además, podemos afirmar que aplican por analogía las limitaciones y restricciones ordinarias del tope de jornada diaria regular; con la diferencia de que la excepción de paga extraordinaria, cuando existen itinerarios de trabajo semanal alternos o acuerdos de reposición de horas,

¹⁰ *Id.* ("Es decir, el patrono mediante notificación previa al empleado, puede establecer un periodo de veinticuatro (24) horas diferente al "día calendario" dentro del cual se trabajará la jornada regular. **Solamente** en ese caso el patrono tiene que conceder al menos ocho (8) horas de descanso entre turnos consecutivos".)

¹¹ CONST. PR art. II, § 16.

¹² 29 LPRA § 273(b).

no aplica a las horas trabajadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta (40) horas. Es decir, en todo caso en el que un empleado trabaje más de cuarenta (40) horas en una semana, tendrá derecho a recibir la paga extraordinaria correspondiente.

- (c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.¹³

Esta disposición provee para el pago de compensación extraordinaria por todas las horas que se trabajen en los días que el establecimiento debe permanecer cerrado por disposición legal. La provisión cobraba especial efectividad únicamente durante los periodos de cierre que establecía la derogada Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de los Establecimientos Comerciales*, comúnmente conocida como *Ley de Cierre*. Actualmente, el Art. 3.17a de la Ley 4-2017, dispone la vigencia del cierre total ordenado por la antigua *Ley de Cierre*, pero únicamente para el Viernes Santo y Domingo de Resurrección (Pascua). Por lo tanto, todas las horas trabajadas desde el comienzo natural (12:01 a. m.) de los mencionados días de cierre total hasta su culminación, deberán ser compensadas de manera extraordinaria, aunque exista un ciclo alternativo de veinticuatro (24) horas en el establecimiento comercial que debe permanecer cerrado.¹⁴

Para una discusión sobre la aplicabilidad de la *Ley de Cierre* a determinados negocios, refiérase a la Sección 5.8 este Capítulo.

- (d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.¹⁵

¹³ 29 LPRA § 273(c).

¹⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15836 de 11 de enero de 2019.

¹⁵ 29 LPRA § 273(d).

Este precepto pone de manifiesto la obligación patronal de conceder un día de descanso semanal por cada seis (6) días de trabajo a los empleados. Esta obligación surge de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, conocida como *Ley del Día de Descanso de la Jornada Laboral* (Ley Núm. 289), la cual señala que los empleados a quienes les aplique tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo.¹⁶ Así pues, independientemente del tipo de jornada laboral diaria a la que se sujete al empleado, el ordenamiento laboral requiere que se le conceda un periodo de descanso de veinticuatro (24) horas consecutivas por cada seis (6) días de trabajo. Este articulado compele a compensar de manera extraordinaria cada hora trabajada durante el día de descanso con independencia del monto de horas trabajadas durante ese día o durante la semana. Para una discusión sobre las protecciones que provee la Ley Núm. 289, refiérase a la Sección 5.7 de este Capítulo.

- (e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.¹⁷

Aquí tenemos que referirnos necesariamente a lo acordado por el patrono y el representante sindical de sus empleados pertenecientes a la unidad apropiada. La legislación permite que el convenio disponga un máximo de horas para una jornada ordinaria menor al que dispone la ley. Es decir, un convenio podría establecer que el exceso de siete (7) horas trabajadas durante un *día de trabajo* constituye la jornada extraordinaria. Asimismo, el convenio colectivo podrá incorporar un tipo mínimo para la compensación para las horas extras superior a lo requerido por la legislación.

¹⁶ 29 LPRA §§ 295-299.

¹⁷ 29 LPRA § 273(e).

En torno a la compensación por las horas trabajadas de manera extraordinaria, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 establece, como norma general, que todos los empleados deberán ser compensados a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.¹⁸ Por ejemplo, un salario de diez dólares (\$10.00) por hora para la jornada ordinaria equivaldría a quince dólares (\$15.00) por hora durante jornada extraordinaria.¹⁹ No obstante, la legislación ofrece salvaguardas específicas para aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. En ese sentido, aquellos empleados que laboraban para industrias **excluidas** de las disposiciones de la *Fair Labor Standards Act* (FLSA) antes el 26 de enero de 2017, retuvieron su derecho a devengar el doble del tipo de salario convenido por las partes para la jornada regular. En tales casos, un salario de diez dólares (\$10.00) por hora para la jornada ordinaria equivaldría a veinte dólares (\$20.00) por hora durante jornada extraordinaria.²⁰ Dicho de otra forma, aquellas industrias **cobijadas** por la FLSA siempre estuvieron obligadas a compensar la jornada extraordinaria a un mínimo de tiempo y medio del tipo de salario convenido por las partes para la jornada regular.

La compensación extraordinaria que fija la Ley Núm. 379 para las horas extras es irrenunciable, excepto en las situaciones en las cuales se acuerda con el patrono un itinerario de trabajo semanal alterno o la reposición de horas no trabajadas durante la semana por razones personales, autorizadas en el Artículo 6 del estatuto.²¹ No obstante, en estos casos, si la jornada del empleado se excede del periodo pactado o del máximo de horas que establece la ley para estos acuerdos, tendrá derecho a recibir la compensación

¹⁸ 29 LPRA § 274(a).

¹⁹ Fórmula: (salario por hora ordinaria) x (1.5) = (salario por hora para jornada extraordinaria).

²⁰ Fórmula: (salario por hora ordinaria) x (2) = (salario por hora para jornada extraordinaria).

²¹ Véase Artículo 9 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 281.

extraordinaria correspondiente.²² Además, "será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras", ni podrá acordarse un pago menor al mínimo establecido en esta Ley.²³

Para conocer el tipo de salario mínimo aplicable a aquellos empleados que laboran para patronos en industrias a las que les es de aplicación un decreto mandatorio, refiérase al Capítulo 15 de estas *Guías*.

Sección 5.3: Acuerdos trabajo semanal alterno o "flexitime"

El Artículo 6(b) de la Ley Núm. 379 provee para que el patrono y el empleado acuerden de manera escrita itinerarios de trabajo semanal alterno.²⁴ Las horas que un empleado trabaje de conformidad con el itinerario de trabajo semanal alterno no serán consideradas como horas extra. No obstante, para mantener al empleado dentro de una jornada de trabajo ordinaria con derecho a la compensación regular convenida, estos itinerarios no pueden exceder de diez (10) horas por día de trabajo ni de cuarenta (40) horas por semana. Ahora bien, si el itinerario de trabajo semanal alterno excede de diez (10) horas por día o de cuarenta (40) horas por semana de trabajo, el empleado tendrá derecho a que se le compensen las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares; es decir, aplica la compensación por tiempo extra correspondiente según su fecha de contratación. Estos acuerdos pueden revocarse en cualquier momento cuando medie consentimiento de ambas partes. De lo contrario, luego de transcurrido un (1) año cualquiera de las partes puede revocar el mismo unilateralmente.

²² Artículo 6 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 274; Artículos VIII y IX del Reglamento Núm. 9017.

²³ Artículo 9 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 281.

²⁴ 29 LPRA § 274(b); Artículo VIII del Reglamento Núm. 9017.

Somos de la opinión que tanto patrono como empleado podrán aprovechar la habilidad de establecer itinerarios de trabajo semanal alternos y al mismo tiempo configurar ciclos alternativos de veinticuatro (24) horas para los días de trabajo de la empresa, siempre y cuando se respeten los requerimientos especiales que aplican a cada uno de estos tipos de periodos. En estos casos, se trataría de la operación de dos líneas paralelas y nada en la Ley Núm. 379 impide la aplicación simultánea de ambos supuestos. Recordemos que una de las ideas de la Ley 4-2017 fue, precisamente, permitir mayor flexibilidad en el ámbito laboral de manera que los negocios puedan adaptarse a las necesidades del mercado que atienden.

Por otro lado, la Ley permite que tanto patrono como empleado conformen periodos para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado, siempre que medie una petición de este último.²⁵ El Artículo 6(e) de la Ley Núm. 379 dispone que las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la **misma semana** de la ausencia, y no excedan de doce (12) horas en un día laborable, ni de cuarenta (40) horas en la semana.²⁶ Consideramos que aquí aplican los mismos supuestos que en las instancias sobre itinerarios semanales alternos debido a que no existe una prohibición o incompatibilidad con la operación simultánea de estos. Así, por ejemplo, aquel periodo de reposición de horas que exceda de doce (12) horas, tendrá que ser compensado de conformidad con la normativa aplicable sobre tiempo extra. Incluso, pueden existir instancias en las que se establezcan itinerarios semanales alternos en talleres de trabajo con periodos alternos de veinticuatro (24) horas para los días de trabajo de la empresa que coexistan con periodos de reposición de horas no trabajadas durante la misma

²⁵ Artículo 6(e) de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 274(e); Artículo IX del Reglamento Núm. 9017.

²⁶ *Id.*

semana, pero sin que dé lugar a jornadas extraordinarias de trabajo. Lo determinante será que se cumplan con las reglas aplicables a cada excepción a la acumulación de horas extras.

El Reglamento Núm. 9017 reconoce que "[n]o existen requisitos de forma para el trámite de este tipo de solicitud",²⁷ por lo tanto, las solicitudes de reposición de horas pueden realizarse de manera verbal, escrita o por medios electrónicos, y el patrono no está obligado por ley a proveer una contestación fundamentada al empleado solicitante. No obstante, "si el patrono permite que el trabajador labore durante el periodo propuesto para la reposición de horas, se entenderá que este concedió la petición en todos sus aspectos".²⁸ Estas solicitudes para reponer horas de trabajo no se considerarán peticiones de cambio de horario, jornada de trabajo ni lugar de trabajo –las cuales tienen ciertos requisitos de forma y el patrono está obligado a contestar las mismas–,²⁹ por lo que no implicará un ajuste permanente en la jornada diaria o semanal regular.

Sección 5.4: Solicitud de condiciones flexibles

El Artículo 8 de la Ley Núm. 379 establece un mecanismo para viabilizar que un empleado que labora regularmente treinta (30) horas o más a la semana, y que haya trabajado para el patrono al menos por un (1) año, pueda solicitar por escrito a su patrono un cambio de horario, de la cantidad de horas que componen su jornada de trabajo o del lugar donde realiza su labor.³⁰ La solicitud escrita del empleado deberá especificar el cambio solicitado, la razón para solicitarlo, su fecha de efectividad y la duración del

²⁷ Artículo IX del Reglamento Núm. 9017.

²⁸ *Id.*

²⁹ Artículo 8 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 276; Artículo X del Reglamento Núm. 9017.

³⁰ 29 LPRA § 276; Artículo X del Reglamento Núm. 9017.

cambio. Se requiere que el patrono trate con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o la custodia única de sus hijos menores de edad.

El patrono está **obligado** a proveer una contestación a la solicitud del empleado dentro de un término de veinte (20) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud. En los casos de patronos con más de quince (15) empleados al momento de la solicitud, la contestación deberá ser por escrito.³¹ El patrono podrá conceder la solicitud del empleado de plano, pero la legislación no impide que las partes dialoguen informalmente en aras de llegar voluntariamente a términos aceptables. El patrono, o sus agentes, podrá concertar una reunión con el empleado para discutir los términos del cambio solicitado por el empleado dentro de un término de veinte (20) días calendario. Una vez celebrada la reunión, el patrono contará con catorce (14) días calendario para proveer una contestación al empleado. Durante ese último plazo se podrán considerar las opciones y términos razonables dirigidos a lograr un cambio aceptable para las partes.

En su contestación, el patrono podrá conceder, total o parcialmente, la solicitud del empleado o denegar la misma.³² No obstante, si el patrono rechaza la solicitud del empleado, deberá incluir cualquier alternativa de cambio que, dentro de sus circunstancias, pueda ofrecer al empleado. Debido a que constituye una decisión de negocios, se le otorgará deferencia al criterio patronal de conformidad con el canon de interpretación adoptado en estas *Guías*.³³ Sin embargo, de no proveer una respuesta *fundamentada* al

³¹ El Artículo X del Reglamento Núm. 9017 establece que: "Para efectos de esta disposición y en aquellos casos en los que requiera una contestación por escrito, se entenderá que el patrono notificó al empleado con la entrega personal, depósito en el correo evidenciado por el matasellos postal o envío electrónico de la notificación".

³² Además, el Artículo X del Reglamento Núm. 9017 establece que "[u]na concesión [de la solicitud] puede quedar sujeta a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados y convenientes".

³³ Véase Capítulo 1 de estas *Guías*.

empleado o si el empleado labora de conformidad con la solicitud de cambio, se entenderá que la petición del empleado fue concedida según solicitada.³⁴

La obligatoriedad de estas disposiciones no será aplicable a otra solicitud sucesiva que se presente dentro del término de seis (6) meses contados a partir del recibo de la contestación del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor. Es decir, el patrono no estará obligado por ley a contestar la solicitud, a presentar fundamentos al denegarla, a presentar alternativas para su concesión, ni a los términos que dispone este Artículo, cuando se presenta una nueva solicitud dentro de los seis (6) meses contados desde que el empleado recibió una contestación del patrono a una solicitud anterior o desde que se haya aprobado un cambio solicitado anteriormente.

Sección 5.5: Periodo para Tomar Alimentos

El Artículo 11 de la Ley Núm. 379 regula el periodo para tomar alimentos (PTA).³⁵ Este derecho estatutario para el consumo de alimentos permite que el empleado tenga un descanso durante su jornada de trabajo.³⁶ El Reglamento Núm. 9017, al definir periodo para tomar alimentos, menciona que durante este "un empleado interrumpe los servicios que le presta a su patrono para usar libremente dicho tiempo sin tener que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo".³⁷

Cada patrono deberá conceder un PTA de una (1) hora que tendrá que comenzar no antes de concluida la segunda hora de trabajo consecutiva, ni después de comenzada la

³⁴ Artículo X del Reglamento Núm. 9017.

³⁵ 29 LPRA § 283; Artículo XI del Reglamento Núm. 9017.

³⁶ 29 C.F.R. § 785.19. ("Bona fide meal periods are not worktime. [. . .]These are rest periods. The employee must be completely relieved from duty for the purposes of eating regular meals. [. . .]The employee is not relieved if he is required to perform any duties, whether active or inactive, while eating.")

³⁷ Artículo V(14) del Reglamento Núm. 9017. Véase también, Pamblanco v. Unión Carbide, 90 DPR 712, 720 (1964).

sexta hora de trabajo consecutiva. Además, un patrono no puede requerir o permitir a un empleado laborar durante un periodo que exceda de diez (10) horas al día, sin proporcionar al empleado un **segundo** PTA. Sin embargo, el segundo PTA puede ser obviado por el patrono sin necesidad de acuerdo entre las partes, si el empleado disfrutó de su primer PTA y la jornada de trabajo no excede de doce (12) horas. Consideramos que estas disposiciones cobran particular relevancia durante la vigencia de un itinerario semanal alterno y mientras sea efectivo un acuerdo para reponer horas de trabajo debido a que es altamente probable rebasar ocho (8) horas de trabajo durante un día de trabajo.

Todo patrono que requiera o permita que un empleado trabaje durante su PTA deberá compensar ese periodo, o su fracción, a tiempo y medio del tipo de salario por hora. Asimismo, el empleado que **comience** a disfrutar de su periodo para tomar alimentos fuera del intervalo que dispone la ley, tendrá derecho a recibir el pago por la penalidad impuesta al patrono. Si el empleado fue contratado previo al 26 de enero de 2017, tendrá derecho a que se le compense al tipo de salario extraordinario que le fuera aplicable anteriormente. La compensación por el trabajo realizado durante el periodo para tomar alimentos es independiente de la obligación del patrono de pagar compensación extraordinaria por horas extra.

Somos de la opinión que para que un empleado pueda disfrutar su PTA de forma íntegra, según requiere la legislación, se necesita que esté en absoluta libertad de no atender ningún asunto (por mínimo que sea) relacionado al trabajo. Si un patrono exige de su empleado alguna tarea durante su PTA, se entenderá que no le proveyó a su empleado su PTA.

Por otro lado, el patrono y el empleado podrán acordar reducir el PTA a un tiempo no menor de treinta (30) minutos en caso de aquellos empleados a quienes les aplique la Ley. Este acuerdo deberá constar por escrito y luego de suscrito por las partes, quedará vedada su renuncia por el término de un (1) año, salvo que ambas partes estén de acuerdo. En el caso de los crupieres, enfermeros y guardias de seguridad, el periodo podrá reducirse por acuerdo hasta no menos de veinte (20) minutos. Cualquier acuerdo para reducir el PTA a un tiempo menor de lo permitido por ley, se dará por no puesto, por lo que el empleado tendrá derecho que se le compense por el PTA regular de una (1) hora.

En aquellos casos que el patrono requiera, o permita, que un empleado trabaje durante el PTA reducido, deberá compensar ese periodo a la compensación extraordinaria que aplique al empleado. Por otro lado, en aquellos casos en los que el patrono aproveche ilícitamente la reducción del PTA para reducir su responsabilidad de pago de compensación extraordinaria, vendrá obligado a compensar lo adeudado al empleado como si nunca hubiese existido una reducción válida de PTA.³⁸ Por ejemplo, se podría considerar que un patrono aprovecha ilícitamente la posibilidad de establecer un PTA reducido cuando requiere sistemáticamente a su empleado a trabajar por la *hora* de un PTA ordinario de forma que solo tiene que pagar treinta (30) minutos de compensación extraordinaria.

No empece todo lo anterior, si la jornada de trabajo de un empleado no excede de seis (6) horas durante el día, el patrono no estará obligado por ley a conceder un PTA.³⁹

³⁸ Artículo XIII del Reglamento Núm. 9017.

³⁹ Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15834 de 15 de agosto de 2018. ("[E]l periodo para tomar alimentos puede ser obviado, sin necesidad de acuerdo entre las partes y sin que corresponda pago por penalidad, cuando el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda de seis (6)".)

Sección 5.6: Reclamaciones de empleados por incumplimiento con la ley

Todo empleado que considere que se le han violentado sus derechos podrá reclamarlos directamente a su patrono, incoar un reclamo ante el Negociado de Normas del Trabajo (NNT) o presentar la querrela o demanda correspondiente en los tribunales. Sin importar el camino que escoja el reclamante, en la eventualidad de que exista una transacción de reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 379, se requiere, so pena de nulidad, la intervención del DTRH a los fines de asegurar que el trabajador transigió su reclamación de manera informada e inteligente. Mediante el Reglamento Núm. 9017, el Secretario limitó su intervención personal solamente a aquellas reclamaciones que excedan de cincuenta mil dólares (\$50,000.00).⁴⁰ Por lo tanto, el funcionario del DTRH autorizado a intervenir y exponer si tiene objeciones a la propuesta de transacción, dependerá del foro en el que se tramite la reclamación.

- Si el caso se tramita en el NNT, se remitirá la propuesta de transacción al Director del Negociado de Asuntos Legales (NAL) para que este, o el abogado que designe, verifiquen la transacción. Como excepción, aquellas transacciones que no excedan de dos mil quinientos dólares (\$2,500.00), podrán ser intervenidas por los Administradores de las Oficinas de Área del NNT.
- Si el caso se tramita en la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA), la propuesta de transacción se remitirá al Director de la OMA para que este, o el funcionario que designe, verifiquen la transacción.
- Cualquier transacción judicial o extrajudicial deberá ser verificada por el Director del NAL, o el abogado que este designe a esos fines.

⁴⁰ Artículos XVIII y XIX del Reglamento Núm. 9017.

Sección 5.7: Derecho a un Día de Descanso, Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946⁴¹

La Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada (Ley Núm. 289), complementa las disposiciones sobre jornada laboral y horas extras de la Ley Núm. 379. Según explicamos anteriormente, el Artículo 4(d) de la Ley Núm. 379, establece que son horas extras de trabajo: “[l]as horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley”.⁴² La Ley Núm. 289 es el estatuto que regula el mencionado día de descanso semanal y, a esos efectos, concede el derecho a un (1) día de reposo sin paga por cada seis (6) de trabajo a todo empleado de cualquier establecimiento que opere con o sin fines de lucro.⁴³ La Ley 4-2017 enmendó esta ley con relación a su aplicabilidad y al tipo de salario que deberá recibir un trabajador que labore durante el día de descanso al que tiene derecho.⁴⁴

Para los empleados contratados a partir la vigencia de la Ley 4-2017, las horas trabajadas durante el día de descanso deberán pagarse a no menos de tiempo y medio del tipo por hora convenido para las horas regulares.⁴⁵ Por otro lado, los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley 4-2017, que trabajen durante el día de descanso, preservan el derecho a recibir el tipo de salario que disponía la Ley Núm. 289 previo a su más reciente enmienda, esto es, por lo menos el doble del tipo por hora convenido para las horas regulares, según discutido en la Sección 5.2 de este Capítulo.⁴⁶

⁴¹ 29 LPRA §§ 295-299.

⁴² 29 LPRA § 273(d).

⁴³ Sección 1 de la Ley Núm. 289, 29 LPRA § 295.

⁴⁴ Artículos 3.15 y 3.16 de la Ley 4-2017.

⁴⁵ Sección 4 de la Ley Núm. 289, 29 LPRA § 298.

⁴⁶ En lo pertinente, la Sección 4 de la Ley Núm. 289, según enmendada por la Ley 4-2017, expresa que “los empleados con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la ‘Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral’, preservarán los mismos”. 29 LPRA § 298. La Sección 4 de la Ley Núm. 289, previo a ser enmendada por la Ley 4-2017, leía: “Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta ley vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenio para las horas regulares”.

El requisito de paga extraordinaria por trabajar el séptimo día de la semana de trabajo aplica únicamente cuando el empleado trabaja cualquier periodo de tiempo en cada uno de los primeros seis (6) días consecutivos que componen la semana de trabajo.⁴⁷ La Ley Núm. 289 dispone que el día de descanso es un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.⁴⁸ Al respecto, debemos considerar que, según la Ley Núm. 379, la jornada regular de trabajo consiste de ocho (8) horas durante cualquier *día calendario*, el cual comienza a las 12:01 de la mañana del día natural y termina a las 12:00 de la medianoche.⁴⁹ No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas.⁵⁰ En consecuencia, el periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso de un trabajador consistirá en un día calendario completo o el ciclo alterno de veinticuatro (24) horas notificado por el patrono, según aplique. Este día de descanso comienza una vez termina el sexto día consecutivo de trabajo, ya sea día calendario o el ciclo alterno de veinticuatro (24) horas correspondiente, y no a partir de la terminación de la jornada regular del sexto día, excepto en aquel caso en que ambas cosas coincidan.⁵¹ Por ser cada semana de trabajo una unidad independiente, el derecho del empleado a recibir compensación extraordinaria por las horas trabajadas durante el día de descanso, no se extiende más allá de dicho séptimo día, debido a que el próximo día es el primero de una nueva semana de trabajo.⁵²

⁴⁷ *Compañía Popular v. Unión de Empleados de Transporte*, 69 DPR 179, 199-200 (1948). (“Creemos que lo que la Legislatura quiso decir fue que, tratando cada siete días como una unidad separada, si un empleado trabaja cualquier per[i]odo de tiempo, no importa lo corto que fuere, en cada uno de los seis días consecutivos, [e]ste tiene derecho a descansar el séptimo sin paga; y que si lo trabaja recibirá paga doble”).

⁴⁸ Sección 1 de la Ley Núm. 289, 29 LPRA § 295.

⁴⁹ Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15824 de 28 de junio de 2017.

⁵⁰ Artículo 4(a) de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 273(a).

⁵¹ *Ponce Ramos v. Fajardo Sugar Company*, 85 DPR 599, 609 (1962).

⁵² Véase, 29 C.F.R. §§ 778.104-778.105; *Compañía Popular*, 69 DPR en la pág. 203; Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14651 de 1 de julio de 1999; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14229 de 20 de septiembre de 1996.

Aún si el empleado no trabaja seis (6) días consecutivos y, por lo tanto, no tiene derecho al día de descanso que dispone la Ley Núm. 289, este tendrá derecho a la compensación extraordinaria correspondiente si las horas trabajadas durante el domingo, o el séptimo día de la semana alterna del negocio, según aplique, al sumarse a las trabajadas durante el resto de la semana, exceden de la jornada regular de cuarenta (40) horas.⁵³

Actualmente, surge del texto de la Sección 1 de la Ley Núm. 289, que esta no les aplica a los comercios que estuvieran sujetos al cierre al público que disponía el Artículo 553 del Código Penal de 1973.⁵⁴ No obstante, este último fue derogado por la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de los Establecimientos Comerciales*, comúnmente conocida como *Ley de Cierre*, la cual a su vez fue derogada por la Ley 4-2017.⁵⁵ Los empleados de estos comercios están cubiertos por las disposiciones de jornada de trabajo y de compensación extraordinaria de la Ley Núm. 379, lo cual incluye el Artículo 4(d).⁵⁶ Además, la Ley 4-2017 enmendó la Sección 5 de la Ley Núm. 289, para establecer que las disposiciones de esta ley no son aplicables a los mismos empleados que no están cubiertos por la Ley Núm. 379.⁵⁷ Por lo tanto, actualmente la Ley Núm. 289 le aplica en general a todo empleado no exento, incluyendo aquellos que laboran para comercios a los que les era de aplicación la derogada *Ley de Cierre*.

En síntesis, la Ley Núm. 289 no será de aplicación a los: empleados conocidos como exentos; agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos; oficiales u

⁵³ Artículo 4(b) de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 273(b); Artículo 5 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 273a. (“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.”.)

⁵⁴ Sección 1 de la Ley Núm. 289, 29 LPRA § 295.

⁵⁵ Artículo 3.17 de la Ley 4-2017.

⁵⁶ 29 LPRA § 273(d).

⁵⁷ Sección 5 de la Ley Núm. 289, 29 LPRA § 299.

organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades; chóferes y conductores de vehículos que trabajan a base de comisión, tarifa o ruta; los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas extras del *Fair Labor Standards Act*; empleados gubernamentales de cada una de las tres ramas de gobierno y sus instrumentalidades o corporaciones públicas; empleados municipales; empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera; y personas exentas por disposición de una ley especial.⁵⁸ Las condiciones de trabajo de estos empleados se regirán por el contrato de trabajo individual o colectivo, y los manuales y reglamentos que les apliquen.

Aunque la Ley Núm. 289 tampoco aplica a personas empleadas en el servicio doméstico, debe notarse que estas tienen derecho a un (1) día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, en virtud del Artículo 3.01(d) de la Ley 206-2016, *Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico*.⁵⁹

Sección 5.8: Derogación de la Ley de Cierre

El Artículo 3.17 de la Ley 4-2017 derogó en su totalidad la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*, conocida comúnmente como la *Ley de Cierre*. Esto implica que se eliminaron las restricciones de horarios y días de operación que tenían los establecimientos comerciales. Actualmente, los establecimientos tienen la libertad de decidir en qué momento les conviene abrir, operar y llevar a cabo sus diferentes actividades comerciales, sin que

⁵⁸ Artículo 13 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 285.

⁵⁹ 29 LPRA § 3025(d). (“Toda persona empleada en el servicio doméstico tendrá derecho a por lo menos, un (1) día de descanso semanal por cada seis (6) días de trabajo, pero si su jornada semanal excede las cuarenta (40) horas, las horas trabajadas en exceso a dicho máximo le deberán ser compensadas como horas extras”).

corresponda paga extraordinaria, a menos que las horas trabajadas por sus empleados se consideren horas extras bajo las disposiciones de la Ley Núm. 379.⁶⁰

La única limitación a esta libertad de operar quedó plasmada en el Artículo 3.17a de la Ley 4-2017, el cual dispone que “[a]quellos establecimientos comerciales que, previo a la vigencia de [la Ley 4-2017], venían obligados a permanecer cerrados durante el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), vendrán obligados a permanecer cerrados”. A través de esta disposición se mantiene vivo, en lo pertinente, el Artículo 3 de la derogada *Ley de Cierre*, el cual regulaba el cierre total de los comercios, pero únicamente aplicará para el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua).⁶¹ Por lo tanto, para definir los conceptos e identificar las operaciones que se pueden llevar a cabo durante estos dos (2) días, debemos recurrir al texto de la ley derogada.

Así pues, según la definición de "establecimiento comercial" y el texto del Artículo 3 de la derogada *Ley de Cierre*, el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua) deberá permanecer cerrado durante todo el día, sin que pueda realizarse ninguna clase de trabajo, cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleve a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que pertenezca a una misma corporación o persona natural o jurídica.⁶² Los establecimientos comerciales que mantengan operaciones en contravención al cierre comercial impuesto por el Artículo 3.17a tienen que pagar a sus empleados la

⁶⁰ Véase Sección 5.2 de este Capítulo de las *Guías*.

⁶¹ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15822 de 30 de marzo de 2017. ("Por esta razón, entendemos que el Artículo 3.17(a) de la Ley Núm. 4-2017 aplicará, tal cual disponía su contenido, a aquellos comercios que les era, o les hubiese sido, de aplicación el cierre total según dispuesto en el Artículo 3 de la hoy derogada Ley Núm. 1 del 1 de diciembre de 1989".)

⁶² Véase Opinión del Secretario Núm. 90-4 de 11 de junio de 1990. ("La Ley Núm. 1 es aplicable a los establecimientos comerciales denominados tiendas y a lugares análogos en que se lleva a cabo cualquier tipo de operación comercial al por menor o al detalle o en el que se combinen ventas al por mayor con ventas al detalle. Dicha Ley Núm. 1 no es aplicable a los establecimientos de servicios".)

compensación extraordinaria que les corresponda, según su fecha de contratación, por cada hora trabajada durante el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), de conformidad con el Artículo 4(c) de la Ley Núm. 379.⁶³ Adviértase que, como excepción, a discreción del dueño, gerente o persona encargada del negocio, se podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento.

Los establecimientos comerciales que taxativamente no están sujetos a restricciones de apertura el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), o sea que pueden operar durante estos días, son: (1) los hoteles, paradores, condohoteles, aeropuertos, puertos marítimos o que se encuentren en zonas demarcadas como turísticas, antiguas o históricas o, aquéllos dedicados predominantemente al servicio o venta de artículos de interés turístico; (2) los establecimientos que operen en facilidades dedicadas a actividades culturales, artesanales, recreativas o deportivas; (3) los establecimientos dedicados principalmente a la elaboración y venta directa al público de comidas confeccionadas; (4) farmacias; (5) las estaciones de gasolina y los establecimientos comerciales ubicados en las mismas; (6) las librerías, puestos, kioscos o estantes de venta de libros, revistas, periódicos y publicaciones o grabaciones literarias y musicales; (7) los establecimientos que operen como parte de las facilidades de una funeraria o cementerio; y (8) los establecimientos en las plazas del mercado. También, podrán operar durante estos días: (9) los establecimientos comerciales operados exclusivamente por sus propios dueños o sus parientes dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad; y (10) los establecimientos comerciales que sean propiedad de personas naturales o jurídicas que no

⁶³ 29 LPRA § 273(d); Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15836 del 11 de enero de 2019.

tengan más de veinticinco (25) empleados en su nómina semanal, incluyendo empleados por contrato.⁶⁴

Es importante notar que cuando un establecimiento comercial realice operaciones cubiertas por estas excepciones conjuntamente con operaciones que no están sujetas a estas excepciones, el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua) solo podrá realizar las operaciones exentas para no ser objeto de las consecuencias de la apertura comercial.

No obstante, nada impide que un empleado o empleado potencial solicite acomodo religioso para el trabajo durante estos días, de conformidad con el Artículo 2.19 de la Ley 4-2017 y el Reglamento Núm. 8947, discutidos en la sección correspondiente del Capítulo 4 de estas *Guías*.

⁶⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15822 de 30 de marzo de 2017.

CAPÍTULO 6.

LAS LICENCIAS DE VACACIONES Y ENFERMEDAD

Sección 6.1: Trasfondo

A grandes rasgos, la Ley 180-1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, dispone que en nuestra jurisdicción le aplica automáticamente el salario mínimo federal a los empleados que están cubiertos bajo el *Fair Labor Standards Act*; uniforma la licencia por enfermedad y vacaciones que acumulan los trabajadores no exentos del sector privado en Puerto Rico; y regula los procedimientos de reclamaciones y penalidades a las que se tiene derecho por su incumplimiento.¹

Mediante las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017 se modificó la cantidad de horas de trabajo para tener derecho a la acumulación de licencia para vacaciones y enfermedad, independientemente de la fecha de contratación del empleado; la tasa de acumulación mensual de licencia para vacaciones de personas contratadas a partir del 26 de enero de 2017; la acumulación y el disfrute durante el periodo probatorio de la licencia para vacaciones; la aplicabilidad de la ley; el término prescriptivo de las reclamaciones salariales; y se aclaró expresamente el pago del disfrute de estas licencias para empleados que devengan parte de su salario mediante propinas o cargos por servicio; entre otros aspectos.²

¹ 29 LPRA §§ 250-250j.

² Artículos 3.18-3.22 de la Ley 4-2017.

Así pues, a partir de la aprobación de la Ley 4-2017, todos los empleados a los cuales les aplique la Ley 180-1998 tienen que trabajar al menos ciento treinta (130) horas mensuales para tener el derecho estatutario de acumular licencia para vacaciones y por enfermedad.³ Por lo tanto, un patrono puede aumentar hasta a ciento veintinueve (129) las horas de trabajo mensuales de cualquier empleado a tiempo parcial y, tal aumento, no implica que el empleado tiene un derecho por ley a acumular estas licencias.⁴ El propósito principal que señala la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, para aumentar de ciento quince (115) a ciento treinta (130) las horas de trabajo requeridas para acumular, fue incentivar a los patronos a extender la jornada de los empleados contratados a tarea parcial sin que se aumentara el costo laboral por razón de la concesión de estos beneficios. De esta forma, se persigue fomentar que estos empleados reciban una compensación mayor.

El uso de las licencias para vacaciones y por enfermedad continúa considerándose tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.⁵ Esto significa que el tiempo durante el cual se disfrute de estas licencias se incluye en las ciento treinta (130) horas de trabajo que dispone la ley para tener el derecho estatutario de acumulación. El día regular que se otorga en concepto de licencia para vacaciones y por enfermedad se computa a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación.⁶ No obstante, para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determina dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados, si no se

³ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018, sobre la cantidad de horas requeridas para acumular licencia para vacaciones y por enfermedad en virtud de la Ley 180-1998.

⁴ *Id.*

⁵ Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(a).

⁶ Artículo 6(b) de la Ley 180-1998; 29 LPRA 250d(b).

puede determinar el horario de trabajo, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.⁷

Sobre el pago de estas licencias, no hubo cambios en el cálculo de la compensación base. Esto es “[l]a 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”.⁸ Además, para empleados que reciben comisión u otros incentivos que no quedan a la entera discreción del patrono, se mantuvo inalterada la división de la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora. No obstante, la enmienda introducida por la Ley 4-2017 aclaró estatutariamente que el pago del disfrute de estas licencias por parte de los empleados que devengan propinas por sus servicios, o que el patrono comparte todo o parte de los cargos por servicios, se realizará a base de lo que sea mayor entre el salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios.⁹ Esta disposición atiende la situación de que, por excepción del *Fair Labor Standards Act*, se permite que los empleados que complementan su salario con propinas reciban una compensación menor al salario mínimo federal siempre que lleguen al menos a este mínimo mediante las propinas recibidas.¹⁰

Las disposiciones de la Ley 180-1998 no son aplicables a los “administradores”, “ejecutivos” y “profesionales”,¹¹ a los contratistas independientes, a las personas cubiertas por un convenio colectivo, a las personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o

⁷ *Id.*

⁸ Artículo 6(d) de la Ley 180-1998, 29 LPR § 250d(d).

⁹ *Id.*

¹⁰ 29 U.S.C. 203(m); 29 C.F.R. 531.51.

¹¹ Reglamento del DTRH Núm. 7082, aprobado el 18 de enero de 2006, conocido como “*Reglamento Núm. 13*”.

el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de este que operen como negocios o empresas privadas, ni a los empleados municipales.¹²

Sección 6.2: Licencia para Vacaciones

El derecho a vacaciones consiste tanto del disfrute como de la paga por esos días que el empleado puede utilizar de la manera que entienda conveniente. Puerto Rico continúa siendo la única jurisdicción en Estados Unidos que exige estatutariamente a los patronos reconocer una licencia para vacaciones. Las tasas de acumulación mínima de licencia para vacaciones varían según la fecha de contratación del empleado y, para aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017, según los años de experiencia que tengan en el empleo. Los empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017 conservan el mínimo de acumulación que disponía la Ley 180-1998, previo a las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017.¹³ Así pues, actualmente estos tienen derecho a acumular al menos un día y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de licencia para vacaciones por cada mes en el que trabajen ciento treinta (130) horas.

Para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, la acumulación mensual mínima de la licencia para vacaciones se distribuye, según los años de servicio, de la siguiente forma: medio ($\frac{1}{2}$) día durante el primer año de servicio; tres cuartos ($\frac{3}{4}$) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día

¹² Artículo 8 de la Ley 180-1998, 29 LPRA 250f.

¹³ El Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, previo a la enmienda realizada por el Artículo 3.19 de la Ley 4-2017, leía: “Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios”.

después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio.¹⁴

Como excepción, aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, que trabajen para patronos residentes de Puerto Rico con doce (12) empleados o menos, tienen derecho a una acumulación mensual mínima de medio ($\frac{1}{2}$) día al mes sin variaciones por años de servicio.¹⁵ El Artículo 6(a) de la Ley 180-1998 aclara que “[e]sta 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 exceda doce (12) empleados durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos”.¹⁶ Es decir, si por dos (2) años calendarios consecutivos el patrono residente de Puerto Rico tiene más de doce (12) empleados que trabajen por más de veintiséis (26) semanas, y al comenzar el tercer año se mantiene la plantilla en más de doce (12) empleados, en ese momento aumentará la tasa mínima legal de acumulación de licencia para vacaciones que corresponda según los años de servicio de cada empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017 y no será de aplicación la excepción. La excepción aplicará nuevamente cuando el patrono tenga doce (12) empleados o menos por más de veintiséis (26) semanas en el año calendario.

Sobre el periodo probatorio, la Ley 4-2017 enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80) para disponer que este “no tendrá el efecto de limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley tienen este derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una vez cumplan seis (6) meses en

¹⁴ Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(a).

¹⁵ *Id.*

¹⁶ *Id.*

el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo”.¹⁷ Por representar la última expresión de la voluntad legislativa sobre el referido asunto, esta es la disposición aplicable a la acumulación de vacaciones **durante** el periodo probatorio y cualquier norma contraria en la Ley 180-1998 quedó sin efecto.¹⁸ Así pues, los trabajadores no exentos acumularán licencia para vacaciones retroactivamente una vez cumplan seis (6) meses del periodo probatorio automático de nueve (9) meses dispuesto en la Ley Núm. 80 o el periodo probatorio menor de nueve (9) meses pero mayor de seis (6) meses acordado con su patrono.¹⁹ Esto significa que el patrono puede, a su discreción, permitir el disfrute de la licencia para vacaciones a partir de los seis (6) meses del cumplimiento del periodo probatorio aplicable, aunque reste tiempo para cumplir la totalidad del mismo. Si el periodo probatorio acordado con el patrono de un empleado no exento es de seis (6) meses o menos, el empleado comenzará a acumular vacaciones una vez apruebe el mismo y será retroactiva a la fecha de comienzo del periodo probatorio.

La retroactividad de la acumulación de licencia para vacaciones en todo periodo probatorio se refiere a que el empleado realmente acumula desde el comienzo del periodo, pero no verá reflejado su balance ni tendrá derecho a su liquidación hasta que cumpla seis (6) meses del periodo probatorio o hasta que apruebe el periodo probatorio menor de seis (6) meses pactado con su patrono. En todo caso que el patrono permita el disfrute de

¹⁷ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

¹⁸ Al respecto, el Artículo 6(e) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(e), según enmendado por el Artículo 4.9 de la Ley 4-2017, dispone que: “De establecerse un per[i]odo probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho per[i]odo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el per[i]odo probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo”. Sobre las enmiendas y derogaciones implícitas de las leyes, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que, aunque no son favorecidas, “cuando los términos de una ley posterior son tan inconsistentes con los de una ley anterior que ambas no pueden subsistir juntas, se entenderá que la posterior ha enmendado implícitamente la anterior, especialmente cuando el resultado de tal interpretación es dar efectividad a la intención legislativa”. A. J. Tristani v. Municipio, 76 DPR 758, 766 (1954).

¹⁹ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

vacaciones durante el periodo probatorio, este se interrumpirá automáticamente y continuará una vez el trabajador se reincorpore en su empleo.²⁰ Es decir, se suman los días que estuvo de vacaciones al restante del periodo probatorio estatutario o acordado. Esto le permite al patrono evaluar el desempeño del trabajador durante la totalidad del periodo probatorio correspondiente.

El resto de las disposiciones específicas sobre la licencia para vacaciones se mantuvieron inalteradas por la Ley 4-2017. No obstante, discutiremos algunos asuntos brevemente para exponer varias de las interpretaciones pertinentes sobre este tema.

Un empleado puede exigir el disfrute de la licencia para vacaciones una vez las haya acumulado por un año.²¹ Las vacaciones se concederán anualmente y el patrono tiene discreción de establecer o aprobar los turnos de disfrute de sus empleados, conocido en ocasiones como el plan de vacaciones, de modo que no se interrumpa el funcionamiento normal de la empresa.²² No obstante, el empleado tiene que disfrutar anualmente de, por lo menos, cinco (5) días consecutivos de vacaciones.²³ Como excepción, se permite el fraccionamiento mediante acuerdo entre el patrono y el empleado.²⁴ No existen requisitos de forma para este acuerdo, por lo que el mismo podrá ser verbal, escrito o mediante una versión electrónica, de conformidad con los principios sobre acuerdos y documentos electrónicos de la Ley 4-2017.²⁵ Si se acuerda el fraccionamiento de las vacaciones, es

²⁰ *Id.*

²¹ Artículo 6(f) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(f).

²² *Id.*

²³ Artículo 6(g) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(g). (“Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, [e]stas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año”.)

²⁴ *Id.*

²⁵ Artículo 2.6 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122e. En ausencia de disposición legal especial que requiera que un acuerdo de fraccionamiento sea por escrito, entendemos que son igualmente válidos los acuerdos verbales por ser estos reconocidos como una manera fehaciente de contratar, según el Artículo 2.4 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122c.

responsabilidad del patrono el asegurarse que sus empleados tengan suficientes días acumulados para que puedan disfrutar por lo menos cinco (5) días de vacaciones consecutivos en un (1) año.²⁶ En ausencia de acuerdo entre el patrono y el empleado, las vacaciones se tienen que disfrutar consecutivamente.²⁷

Sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, pueden acumularse un máximo de dos (2) años de licencia para vacaciones.²⁸ Si no se disfrutaron ni se recibe paga por las vacaciones luego de acumulado dicho máximo, el patrono está obligado a conceder el total de días acumulados hasta ese momento y, como penalidad especial e independiente, deberá pagar al doble los días acumulados en exceso de dichos dos (2) años.²⁹ Es decir, solo el excedente de los dos (2) años acumulados deberá pagarse a razón del doble que corresponda.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones, o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho periodo de vacaciones.³⁰ Al ser una licencia pagada, esta disposición tiene el propósito de permitir que el empleado sea compensado por días en los que normalmente no trabajaría. La Ley 180-1998 no establece límites para el disfrute de vacaciones durante días no laborables, por tanto, será discrecional del patrono el conceder esta solicitud y los días que estarán comprendidos dentro de la concesión.

²⁶ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15208 de 26 de agosto de 2003.

²⁷ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14707 de 7 de diciembre de 1999.

²⁸ Artículo 6(h) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(h).

²⁹ *Id.*

³⁰ Artículo 6(i) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(i).

En cuanto a la liquidación, los patronos están obligados a compensar todos los días por vacaciones acumulados por un empleado cuando este cesa en su empleo, aunque sea menos de un (1) año.³¹ Esto aplica únicamente a los empleados que aprobaron el periodo probatorio automático de la Ley Núm. 80 o el periodo menor pactado con su patrono, y a los trabajadores que han cumplido al menos seis (6) meses de su periodo probatorio, aunque sean despedidos antes de aprobar la totalidad del periodo probatorio mayor de seis (6) meses.

La Ley 180-1998 no provee para la liquidación total de la licencia para vacaciones mientras subsista la relación obrero patronal. No obstante, se permite la liquidación parcial de la licencia acumulada mediante solicitud escrita del empleado.³² Aunque no está obligado, el patrono puede conceder a su discreción la liquidación y solo podrá liquidar las vacaciones en exceso de diez (10) días.³³ Por ejemplo, si un empleado tiene acumulado quince (15) días de la licencia para vacaciones, solo se le podrán liquidar cinco (5) días, si lo solicita por escrito, y mantendrá un balance de diez (10) días.

El DTRH ha sido enfático en que toda liquidación que se realice de las vacaciones, sin que medie una solicitud escrita del empleado, será ilegal y nula.³⁴ A esos efectos, hemos expresado que, en caso de que la liquidación sea inválida por no haber mediado solicitud, el empleado conserva su derecho a disfrutar las vacaciones con la paga correspondiente, independientemente del pago ilegal o nulo que previamente le hubiere hecho el patrono.³⁵

³¹ Artículo 6(j) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(j). Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14818 de 3 de octubre de 2000.

³² Artículo 6(k) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(k).

³³ *Id.*

³⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15387 de 17 de noviembre de 2005.

³⁵ *Id.*

Sección 6.3: Licencia por Enfermedad

La acumulación mínima de licencia por enfermedad, de aquellos empleados a los cuales les aplique la Ley 180-1998, es de un (1) día por cada mes en el que trabajen ciento treinta (130) horas.³⁶ Esta tasa se mantuvo inalterada con la aprobación de la Ley 4-2017 y, por lo tanto, no varía según la fecha de contratación del empleado ni por sus años de servicio. La Ley 4-2017 no realizó cambios a las disposiciones específicas sobre la licencia por enfermedad más allá de las horas de trabajo requeridas para su acumulación. No obstante, al igual que con la licencia para vacaciones, discutiremos a continuación algunos de sus aspectos más importantes.

La licencia por enfermedad se acumula desde el comienzo del periodo probatorio.³⁷ Además, su uso no está sujeto a restricciones de tiempo en el empleo, por lo que la misma está disponible para ser utilizada tan pronto se acumule. Según dispone la Ley Núm. 80 para toda licencia autorizada por ley, el periodo probatorio del trabajador que se acoja a la licencia por enfermedad se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore en el empleo.³⁸ Es decir, como explicamos anteriormente con la licencia para vacaciones, se suman los días que estuvo por enfermedad al restante del periodo probatorio estatutario o acordado, para que el patrono pueda evaluar el desempeño del trabajador durante la totalidad del periodo probatorio correspondiente.

³⁶ Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(k), enmendado por el Artículo 3.19 de la Ley 4-2017; y la Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018.

³⁷ Artículo 6(e) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(e). (“De establecerse un per[i]odo probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho per[i]odo probatorio”). Este inciso continúa vigente únicamente en lo referente a la acumulación de licencia por enfermedad durante el periodo probatorio, pues no está en conflicto con las disposiciones del Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h. Para una discusión sobre este inciso, refiérase a la sección de *Licencia para Vacaciones* de este Capítulo de las *Guías*.

³⁸ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

La Ley 180-1998 dispone que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año quedará acumulada para años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.³⁹ Esto no es propiamente un tope de acumulación, sino que se trata de un máximo de días que pueden transferirse de un año a otro. Es decir, durante el año corriente el empleado continúa acumulando licencia por enfermedad por encima de los quince (15) días aquí señalados.⁴⁰ Al comenzar un nuevo año natural, se pierde el exceso de quince (15) días de licencia por enfermedad acumulada hasta ese momento. Por ejemplo, si un empleado acumula doce (12) días por enfermedad en su primer año, se pasarán en su totalidad al siguiente por ser menos de quince (15) días. Si en el segundo año acumula nuevamente doce (12) días de la licencia por enfermedad y no utiliza ningún día, tendrá un total de veinticuatro (24) días al finalizar ese año. El exceso de quince (15) días, que en este ejemplo serían nueve (9) días, no pasa al tercer año y el empleado los perdería. No obstante, durante el tercer año el empleado continuará acumulando sobre esos quince (15) días y, de no utilizar ningún día, podría llegar a tener veintisiete (27) días al finalizar el año natural.

La licencia por enfermedad se acumula sujeto a los parámetros antes establecidos, pero no existe una obligación estatutaria de liquidarla, como se exige con la licencia de vacaciones.⁴¹ No obstante, ello no es óbice para que los patronos voluntariamente establezcan planes para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad acumulada en exceso del máximo de quince (15) días transferibles, como incentivo para el uso prudente de la misma.⁴² Cualquier acuerdo de liquidación, debe ser solo por el balance en

³⁹ Artículo 6(l) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(l).

⁴⁰ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15252 de 16 de marzo de 2004; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15008 de 11 de abril de 2002.

⁴¹ Zayas Rodríguez v. PRTC, 195 DPR 720, 737 (2016).

⁴² Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15008 de 11 de abril de 2002; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14818 de 3 de octubre de 2000.

exceso. También, los patronos pueden proveer voluntariamente liquidaciones totales por razón del cese en el empleo, sujeto a las condiciones que entiendan prudentes.⁴³

La Ley 180-1998 establece que, salvo en casos de fuerza mayor, un empleado debe “notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia”.⁴⁴ El balance acumulado de licencia por enfermedad no es parte del salario y, por lo tanto, el patrono puede establecer normas sobre certificaciones médicas o informes periódicos sobre la enfermedad del empleado, sujeto a las limitaciones que establece expresamente la Ley 180-1998.⁴⁵ A esos efectos, al disponer que el uso de la licencia por enfermedad “no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono”, el Artículo 6(o) de la Ley 180-1998 permite que los patronos impongan reglas sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas e informes periódicos sobre la enfermedad.⁴⁶

La única limitación estatutaria a esta facultad patronal es la prohibición de exigir una certificación médica cuando la ausencia que el empleado desea acreditar a la licencia por enfermedad no excede de dos (2) días laborables.⁴⁷ Por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos (2) días o menos a la licencia por enfermedad, cuando así lo solicite y sin presentar prueba sobre su condición. Cualquier

⁴³ Zayas Rodríguez, 195 DPR en la pág. 731.

⁴⁴ Artículo 6(m) de la Ley 180-1998, 29 LPR § 250d(m).

⁴⁵ Zayas Rodríguez, 195 DPR en la pág. 737; R. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño, San Juan, ed. 2005 rev., págs. 230-231.

⁴⁶ 29 LPR § 250d(o).

⁴⁷ *Id.* (“El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, **certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables** e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. [. . .]”). (énfasis suplido).

regla que establezca un patrono con un término menor para requerir un certificado médico es contraria a la ley y, por lo tanto, nula e ineficaz.⁴⁸

Además, la Ley 180-1998 le concede el derecho a los empleados que trabajen para patronos con dieciséis (16) empleados o más, de utilizar hasta cinco (5) días de su balance para el cuidado y atención por razón de la enfermedad de sus hijos, su cónyuge, sus padres, o menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.⁴⁹ Lo anterior está sujeto a que el empleado mantenga un balance de (5) días de licencia por enfermedad para su propio uso. Así, por ejemplo, si el empleado tiene un balance de licencia por enfermedad acumulada de siete (7) días, solo podrá utilizar dos (2) días para el cuidado de estos familiares. Además, el DTRH ha interpretado que este uso para la licencia por enfermedad se limita hasta un máximo de cinco (5) días al año. Es decir, **no** significa que el empleado puede usar la licencia hasta por cinco (5) días las veces que sean necesarias en el año mientras mantenga un balance de por lo menos cinco (5) días de licencia por enfermedad.⁵⁰ La exigencia de entregar un certificado médico cuando la ausencia sobrepase los dos (2) días aplica igualmente a la enfermedad del familiar, así como del menor, la persona de edad avanzada o con impedimentos sobre la cual el empleado tenga custodia o tutela legal.⁵¹

⁴⁸ Véanse Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15222 de 30 de octubre de 2003; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14827 de 10 de octubre de 2000.

⁴⁹ Artículo 6(n) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(n). La Ley 180-1998 define "personas de edad avanzada" como aquellos con sesenta (60) años o más y "persona con impedimentos" como "aquella persona que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida". Artículo 4 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250b.

⁵⁰ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15807 de 15 de febrero de 2016.

⁵¹ Artículo 6(o) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(o).

Sección 6.4: Prohibición de considerar el uso de la licencia de enfermedad como criterio de eficiencia o para justificar acciones disciplinarias en virtud de las enmiendas realizadas por la Ley 60-2018

La Ley 60-2018, enmendó la Ley 180-1998, con el propósito de prohibir a los patronos el utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos. El patrono tampoco podrá considerar las ausencias “cargadas correctamente a la licencia por enfermedad” para justificar acciones disciplinarias como, por ejemplo, suspensiones o despidos.⁵² Conviene discutir las implicaciones de esta reciente disposición por ser un asunto novel en nuestra jurisdicción.

Anteriormente, explicamos que, en atención a que la prohibición que dispone la ley es únicamente dirigida a que las ausencias por enfermedad *justificadas* no se utilicen como parte de un proceso de concesión de aumentos o ascensos en la empresa o para la imposición de medidas disciplinarias, un patrono sí puede sopesar como criterio el uso *injustificado* de la licencia por enfermedad.⁵³ Es decir, la letra clara de las enmiendas introducidas por la Ley 60-2018 reconoce que existen instancias en las cuales un patrono sí puede tomar en consideración las ausencias por enfermedad de un empleado, por lo que corresponde aclarar cuáles podrían ser esas instancias.

De la Exposición de Motivos de la Ley 60-2018, surge que la Asamblea Legislativa entiende que es una violación al derecho a utilizar la licencia por enfermedad el que un

⁵² El Artículo 1 de la Ley 60-2018, enmendó el Artículo 6 de la Ley 180-1998, a los efectos de añadir el inciso (p), que lee: “Ningún patrono, supervisor o representante de [e]stos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de [e]stos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos”.

⁵³ Opinión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 2018-02 de 4 de mayo de 2018.

patrono "establezca una política interna donde se contabilicen las ausencias justificadas como ausencias irresponsables". Además, expresa que "[r]esulta contradictorio que la misma ley que le concede al trabajador el derecho a disfrutar de una licencia por enfermedad, permita al patrono penalizarlo por ejercer el mismo", y añade que "[e]l patrono dispone de mecanismos para verificar si un empleado está utilizando adecuadamente el derecho a la licencia por enfermedad, como, por ejemplo, investigar la veracidad de la excusa médica o buscar una segunda opinión médica".⁵⁴ Es decir, mediante esta enmienda la Asamblea Legislativa quiso proteger el uso correcto de la licencia, esto es, la utilización de conformidad con la ley.

Como explicamos anteriormente, la Ley 180-1998 establece que, salvo en casos de fuerza mayor, un empleado tiene que notificar su enfermedad tan pronto sea previsible y no más tarde del mismo día de su ausencia.⁵⁵ Además, le permite al patrono establecer normas de conducta sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas o informes periódicos sobre la enfermedad del empleado, y expresa que la enfermedad del empleado no excusa el cumplimiento de las mismas.⁵⁶ La única limitación estatutaria a esta facultad patronal es la prohibición de exigir una certificación médica cuando la ausencia que el empleado desea acreditar a la licencia por enfermedad no excede de dos (2) días laborables.⁵⁷ Por lo tanto, de conformidad con la ley, todo trabajador tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos (2) días o menos a la licencia por enfermedad, cuando así lo solicite, sin que tenga que presentar prueba sobre su condición.

⁵⁴ Exposición de Motivos de la Ley 60-2018.

⁵⁵ Artículo 6(m) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(m).

⁵⁶ Artículo 6(o) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(o).

⁵⁷ *Id.*

En ese sentido, constituyen usos correctos de la licencia por enfermedad aquellas ausencias que se notifican no más tarde del mismo día, salvo en casos de fuerza mayor; que cumplen con las normas válidas del patrono y las que, al excederse de dos (2) días, se acreditan con un certificado médico, de ser solicitado o requerido por el patrono. Lo cual implica, que no se podrán tomar en consideración como parte de un proceso de concesión de aumentos o ascensos en la empresa, o para la imposición de medidas disciplinarias, las siguientes ausencias: las de dos (2) días o menos cargadas a la licencia por enfermedad, aunque no se haya presentado prueba al respecto; las de más de dos (2) días en las cuales se cumpla con el requisito de certificación médica, de ser solicitado o requerido; y las ausencias que cumplan con las normas de puntualidad, asistencia, reportes periódicos sobre la condición médica, o cualquier otra norma válida del patrono, si alguna.

Por el contrario, un patrono podrá tomar en consideración las ausencias en las cuales injustificadamente el empleado no notifica el mismo día su ausencia por enfermedad; cuando no entregue un certificado médico, de ser requerido, por haberse ausentado más de dos (2) días por enfermedad; o cuando incumpla con las reglas razonables que pueda tener el patrono para evitar el uso indebido de la licencia por enfermedad.

La protección que establece el inciso (p) del Artículo 6 de la Ley 180-1998 no se extiende a los usos de licencia por enfermedad no contemplados en el ordenamiento, aunque el patrono haya avalado otro uso.⁵⁸ Debemos recordar que la licencia por enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo

⁵⁸ 29 LPRR § 250d(p).

para la protección de su salud y la de otras personas, y su propósito esencial es proteger al obrero contra la pérdida de salarios cuando se tiene que ausentar de su trabajo por alguna condición de salud que le impide temporalmente el desempeño efectivo de sus funciones.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que el uso de la licencia por enfermedad “surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador”.⁵⁹ Asimismo, el DTRH ha interpretado que la licencia por enfermedad puede ser utilizada para visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud, para las citas dentales y las visitas rutinarias que le prescribe el médico a la trabajadora embarazada.⁶⁰ Por lo tanto, entendemos que su uso para atender situaciones que se alejen de su verdadero propósito no goza de la protección que dispone el inciso (p) del Artículo 6.⁶¹ Esto debido a que, mediante la enmienda incorporada por la Ley 60-2018, el legislador buscó evitar que se penalizara a los empleados en estado de enfermedad por ejercer correctamente su derecho.⁶² Así, por ejemplo, estará protegido el uso de la licencia por enfermedad para el cuidado y atención por razón de enfermedad de familiares por ser este un uso permitido según el Artículo 6(n) de la Ley 180-1998, para los empleados de patronos con más de quince (15) empleados.

Ahora bien, una ausencia o tardanza para atender un asunto personal, no relacionado a una enfermedad o cita médica, que el patrono permitió se acreditara a la licencia por enfermedad, podrá ser considerado un uso no justificado a los fines de la legislación. Asimismo, la prohibición que establece la Ley 180-1998 no se extiende a licencias voluntarias concedidas por el patrono por cualquier razón, incluyendo por asuntos personales, cuando estas no sean absolutamente análogas a la licencia por enfermedad

⁵⁹ J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 DPR 318, 332–333 (1988).

⁶⁰ Opinión 91-1 del Secretario de Trabajo y Recursos Humanos, emitida el 1 de mayo de 1991.

⁶¹ 29 LPRA § 250d(p).

⁶² Véase Exposición de Motivos de la Ley 60-2018.

requerida por la Ley 180-1998. Si el patrono ofrece tasas de acumulación de licencia por enfermedad mayores que los mínimos establecidos por ley, será igualmente de aplicación esquema de protección que establece el inciso (p) del Artículo 6 a la totalidad de la licencia por enfermedad acumulada. No obstante, si el empleado agotó la licencia por enfermedad acumulada, el patrono podrá tomar en consideración las ausencias, aunque sean por motivo de enfermedad y sin compensación, pues no serían aplicables las protecciones que brinda la Ley 180-1998, por encontrarse fuera del marco jurídico al no haber *uso* de licencia por enfermedad.

Según explicamos en nuestra reciente opinión, nada en la Ley 180-1998 impide que el patrono conceda bonos de productividad, o cualquier tipo de compensación voluntaria adicional, que sirva para premiar a aquellos empleados que **no** hagan uso de su licencia por enfermedad, pues este tipo de compensación constituye una instancia no contemplada dentro del alcance de la prohibición que establece el Artículo 6(p).⁶³ En cuanto a este particular, cabe señalar que el patrono también podría acreditar ese tipo compensación voluntaria adicional al bono estatutario que debe pagar de conformidad con la Ley Núm. 148, si cumple con los requisitos para ello.⁶⁴

La Ley 60-2018 comenzó a regir inmediatamente después de su aprobación, por lo que las evaluaciones patronales realizadas a partir del 27 de enero de 2018, para propósitos de la concesión de aumentos salariales, ascensos, o la imposición de medidas disciplinarias, no pueden considerar las ausencias por enfermedad justificadas de los empleados. Esta prohibición aplica independientemente del momento en que ocurrió la ausencia, pues lo

⁶³ Véase la pág. 3 de la Opinión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 2018-02.

⁶⁴ Véase, Capítulo 7 de estas *Guías*.

determinante es la fecha en que se realiza la evaluación y no la fecha de la ausencia del empleado.⁶⁵

Sección 6.5: Empleados con derecho a tasas de acumulación superiores bajo la Ley 180-1998

El Artículo 5(b) de la Ley 180-1998 declara como una práctica ilegal de empleo el que un patrono despidiera, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado contratado previo a la vigencia de la Ley 4-2017, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia para vacaciones y por enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la Ley 4-2017.⁶⁶ Además, establece que los patronos que violen esta disposición incurrirán en un delito menos grave y serán castigados con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000), o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un (1) año, o ambas penas a discreción del tribunal. También, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o, cuando el adjudicador no pueda determinar el monto del daño, podrá imponer discrecionalmente una compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).

Esta disposición busca proteger a los trabajadores contratados previo a la aprobación de la Ley 4-2017 de la actuación de patronos que utilicen subterfugios para establecer nuevas tasas de acumulación mensual para vacaciones y por enfermedad de conformidad a las enmiendas más recientes, y despojar a sus empleados de los beneficios

⁶⁵ Véase la pág. 3 de la Opinión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 2018-02.

⁶⁶ 29 LPRA § 250c(b).

previamente adquiridos. Es decir, no se permite que los patronos utilicen tretas o mecanismos legales con el propósito de perjudicar a empleados contratados antes de la vigencia de la Ley 4-2017. Esto incluye la creación de entidades jurídicas intrafamiliares o entre socios o accionistas, cuando la razón subyacente a la transacción sea un subterfugio para cesantear empleados y reclutarlos nuevamente o contratar nuevos empleados con las tasas de acumulación instauradas por la Ley 4-2017.

Cualquier querrela fundamentada en una posible violación a esta disposición es investigada por el DTRH mediante un procedimiento expedito establecido específicamente para atender y canalizar este tipo de reclamos laborales.⁶⁷ Es de suma importancia el proteger y garantizar este derecho de los trabajadores, por lo que aquella persona contratada antes del 26 de enero de 2017, que a partir de esa fecha fue separada de su puesto con el objetivo de contratarlo nuevamente en una fecha posterior, o sustituirlo con un empleado nuevo, para que su tasa de acumulación sea la establecida en la Ley 4-2017 y no la que disfrutaba anteriormente, puede acudir a la Oficina de Área del Negociado de Normas del Trabajo (NNT) más cercana y presentar su reclamo. Es importante señalar que estos empleados tienen un (1) año para presentar su reclamo, contados a partir de su separación del empleo.

Sección 6.6: Prescripción de las Reclamaciones Salariales

El Artículo 12 de la Ley 180-1998 establece que las reclamaciones salariales que pueda tener un empleado al amparo de esta Ley, de un contrato o de cualquier otra ley, prescribirán por el transcurso de un (1) año contado desde que el empleado cesó su empleo

⁶⁷ Véase Memorando del Secretario Núm. 2017-01 de 21 de febrero de 2017.

con el patrono.⁶⁸ El término prescriptivo para este tipo de causa de acción comienza a transcurrir a partir de la cesación del empleo y se interrumpe, y comienza 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 [DTRH] con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono".⁶⁹

El Artículo 12(a) de la Ley 180-1998 añade que: "[l]as reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la 'Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral', quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor".⁷⁰ Por ende, aquellas reclamaciones que surgieron y fueron realizadas, extrajudicial o judicialmente, previo a la vigencia de la Ley 4-2017 —26 de enero de 2017—, están sujetas a un término prescriptivo de tres (3) años contados a partir de que el trabajador cesó su empleo.⁷¹

No obstante, en relación a aquellas reclamaciones salariales que surgieron antes del 26 de enero de 2017, pero no fueron realizadas previo a esa fecha, debemos referirnos al Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, el cual discutimos en la Sección 3.8 del Capítulo 3 de estas *Guías*.⁷² Como mencionamos anteriormente, este artículo de la Ley 4-2017 establece la prescripción general de un (1) año aplicable a las causas de acción derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen de un contrato de empleo y, además, aclara que las causas de acción **surgidas** previo a la vigencia de la Ley 4-2017 tendrán el término

⁶⁸ 29 LPRA § 250j(a).

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Id.* Previo a ser enmendado por la Ley 4-2017, el Artículo 12(a) de la Ley 180-1998, rezaba: "Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley o cualquier decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado 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 con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono."

⁷² 29 LPRA § 122q; Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15832 de 23 de julio de 2018.

prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable. En consideración a esta disposición y a la preservación de derechos para los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley 4-2017, que establece el Artículo 1.2 de la Ley 4-2017,⁷³ las causas de acción surgidas antes del 26 de enero de 2017 permanecerán sujetas al término prescriptivo aplicable previamente.⁷⁴ En vista de lo anterior, una reclamación de salarios que surgió antes de la vigencia de la Ley 4-2017, pero que no se realizó, extrajudicial o judicialmente, hasta después del 26 de enero de 2017, estará sujeta al término prescriptivo de tres (3) años, según disponía la Ley 180-1998, antes de ser enmendada por la Ley 4-2017.⁷⁵

Una reclamación salarial realizada, para los efectos del cómputo de la prescripción, se refiere a aquellos actos que interrumpen el término prescriptivo aplicable, ya sea mediante el ejercicio de una acción legal ante los tribunales, la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, o el reconocimiento de deuda por parte del deudor.⁷⁶

Además del término prescriptivo, la Ley 180-1998 establece un periodo que limita el alcance de la acción, esto es, especifica la cantidad máxima de años de trabajo que pueden reclamarse. Este término depende del estatus del empleado con relación al patrono. Es decir, si el reclamante todavía está trabajando para el patrono, tendrá derecho a reclamar en cualquier momento los salarios no pagados durante los últimos tres (3) años anteriores

⁷³ 29 LPRA § 121a, refiérase al Capítulo 2 de estas *Guías*.

⁷⁴ Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15832 de 23 de julio de 2018. ("No creemos que la intención de la Asamblea Legislativa haya sido que les fuera aplicable el nuevo término prescriptivo de un (1) año a aquellas reclamaciones salariales cuyo término prescriptivo de tres (3) años comenzó a transcurrir antes de la vigencia de la Ley 4-2017. Esta conclusión queda reforzada debido al hecho de que en nuestro ordenamiento jurídico los términos prescriptivos son de naturaleza sustantiva y no procesal. Véase Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo, 186 DPR 365,373 (2012)".)

⁷⁵ Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15832 del 23 de julio de 2018.

⁷⁶ Artículo 12(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250j(a).

a la fecha en que se establezca la acción judicial.⁷⁷ Si el reclamante cesó en su empleo con el patrono, tendrá derecho a reclamar los salarios no pagados durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.⁷⁸

Adviértase, que la aplicación del término prescriptivo que provee la Ley 180-1998, se extiende a las reclamaciones salariales al amparo de cualquier otra ley o del contrato de empleo.⁷⁹ Esto se debe a que existen leyes que, aunque establecen remedios por su incumplimiento, no proveen términos prescriptivos para presentar una reclamación por falta de pago, como lo son: la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de la Jornada Laboral de Puerto Rico*; la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, conocida como *Ley del Día de Descanso en la Jornada Laboral*; la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley de Pago de Salarios*; y la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada conocida como *Ley del Bono en la Empresa Privada*. Por lo tanto, por analogía, el término prescriptivo de la Ley 180-1998 aplica a reclamaciones sobre: salario mínimo, licencia por enfermedad o vacaciones, horas extras, periodo para tomar alimentos, trabajo durante el día de descanso, pago del bono legal en la empresa privada, sueldos adeudados, y otras a las que pudiera tener derecho el empleado por su labor, sujeto a los remedios y disposiciones particulares de la ley correspondiente.⁸⁰

⁷⁷ Artículo 12(b) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250j(b).

⁷⁸ Artículo 12(c) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250j(c).

⁷⁹ Artículo 12(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250j(a). De la Exposición de Motivos de la Ley 80-2000, la cual enmendó el Artículo 12(a) de la Ley 180-1998, surge que: “Ha sido la política pública que todas las reclamaciones de salario, bien sean de salario mínimo, licencia por enfermedad o vacaciones, horas extras, per[í]odo de tomar alimentos, por trabajar el séptimo día o en día de cierre legal, tengan un mismo término prescriptivo. Así se recogía en la Ley Núm. 96. De lo contrario, no habría uniformidad y se complicaría grandemente la tramitación de reclamaciones de salario; además de prestarse a confusión tanto a los empleados como para los patronos”.

⁸⁰ Sobre la ausencia de disposiciones sobre prescripción en otras leyes laborales, la Exposición de Motivos de la Ley 80-2000, la cual enmendó el Artículo 12(a) de la Ley 180-1998, manifiesta que: “Para cubrir esa laguna de la Ley Núm. 180, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico desea aclarar que para la tramitación de

Sección 6.7: Exclusión de los empleados cubiertos por convenios colectivos de la aplicación de la Ley 180-1998

El Artículo 3.20 de la Ley 4-2017, incluyó un nuevo inciso (c) en el Artículo 8 de la Ley 180-1998, para excluir de su aplicación a los "empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono".⁸¹ Esto significa que las disposiciones de la Ley 180-1998 son objeto de negociación colectiva sin restricciones de mínimos legales. Por lo tanto, las partes que suscriban un convenio colectivo tienen la libertad de llegar a los acuerdos que entiendan convenientes sobre las licencias a las que tendrán derecho los empleados, las horas de trabajo y tasas de acumulación de las mismas, los términos de disfrute, pago y liquidación de las licencias acordadas, el término prescriptivo para las reclamaciones que surjan por su incumplimiento, entre otras disposiciones que anteriormente eran cubiertas para estos empleados por los mínimos estatutarios que establece Ley 180-1998. Sobre el término prescriptivo, señalamos en la Sección 3.8 del Capítulo 3 de estas *Guías* que el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017 establece que las reclamaciones que surjan de un contrato de empleo estarán sujetas a un término general de prescripción de un (1) año, salvo que otra cosa se disponga por ley especial o mediante contrato de empleo. Consideramos que, tomados en conjunto el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017 y el inciso (c) en el Artículo 8 de la Ley 180-1998, se puede inferir que es permisible la negociación colectiva de términos prescriptivos aplicables a reclamaciones que ordinariamente estarían cubiertas por la Ley 180-1998.⁸²

cualquier acción que pueda tener un empleado contra su patrono en reclamación de todos los salarios, horas extras, licencia por vacaciones y enfermedad, penalidad por trabajar el per[i]odo de tomar alimentos y otros a que pudiera tener derecho por su labor sin importar su origen, se regirá por el término prescriptivo establecido en el referido Artículo 12 de la Ley Núm. 180".

⁸¹ 29 LPRA § 250f (c).

⁸² 29 LPRA § 122q; 29 LPRA § 250f (c).

No obstante, debemos notar que el Artículo 11(a) de la Ley 180-1998 establece que:

Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un **convenio colectivo** o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.⁸³ (énfasis suplido).

Vemos pues, que como excepción a la exclusión de la aplicación de la Ley 180-1998, los convenios colectivos deberán, como mínimo, proveer para que los empleados a los que se les deba compensación por salarios, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio económico, tengan derecho a cobrar mediante acción civil el total adeudado más una cantidad adicional igual, así como las costas, gastos, intereses, y honorarios de abogados incurridos en el procedimiento. Nada impide que la organización obrera y el patrono negocien cualquier otro tipo de compensación a la dispuesta por ley. No obstante, en caso de que se solicite mediante acción civil el cobro de salarios o beneficios dejados de satisfacer, el empleado representado por una unión laboral siempre tendrá acceso al remedio dispuesto en el Artículo 11(a) de la Ley 180-1998.

⁸³ 29 LPRa § 250i(a).

CAPÍTULO 7. LEY DEL BONO EN LA EMPRESA PRIVADA

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Ley del Bono en la Empresa Privada* (Ley Núm. 148), establece la obligación de todo patrono del sector privado de pagar un bono anual a los empleados que tengan derecho al mismo.¹ De conformidad con las facultades de administración e investigación que le concede esta ley, el DTRH aprobó el Reglamento Núm. 9003 de 18 de septiembre de 2017, *Reglamento para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada"* (Reglamento Núm. 9003), para que sea el único cuerpo de normas dirigido a implementar los derechos y obligaciones de la Ley Núm. 148.

El derecho a recibir este bono está sujeto a que el empleado cumpla con un requisito mínimo de horas de trabajo dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del siguiente año natural (periodo de cobertura).² Los empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, no sufrieron cambios en cuanto a los requisitos y cuantía mínima del bono, por lo que tendrán derecho a recibirlo si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más dentro del periodo de cobertura, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelles.³ No obstante, con el objetivo de promover que los patronos

¹ 29 LPRA §§ 501-507.

² Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501. El Artículo IV del Reglamento Núm. 9003 define "periodo de cobertura" como el "[p]eriodo de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año y el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente".

³ Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo V del Reglamento Núm. 9003.

concedan más horas de trabajo a los empleados que laboran a tiempo parcial, la Ley 4-2017 aumentó a mil trescientas cincuenta (1,350) las horas de trabajo necesarias dentro del periodo de cobertura para que un empleado contratado a partir de su vigencia tenga derecho estatutario a recibir el bono.⁴ Nótese, que este nuevo requisito de horas no hizo distinción para los trabajadores de muelles contratados a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, por lo que la cantidad de horas de trabajo aplicará de igual manera a estos.

Para todo empleado, las horas serán computadas tomando en consideración aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque sea en diferentes negocios, industrias u otras actividades de este.⁵ Estas horas son únicamente aquellas que "son real y efectivamente trabajadas durante el periodo de cobertura", lo cual incluye horas regulares y horas extras.⁶ Es decir, por lo general, para este cómputo no se incluirán las horas en las que el empleado estuvo disfrutando de la licencia para vacaciones, licencia por enfermedad, periodo por maternidad, o se encontraba reportado al Fondo del Seguro del Estado, el Seguro por Incapacidad No Ocupacional, o utilizando otra licencia a la que tenga derecho, a menos que exista alguna disposición legal que establezca lo contrario.⁷

El importe del bono para aquellos empleados que cumplan con las horas de trabajo necesarias para adquirir el derecho, según aplique, se divide como sigue:

- Para los empleados contratados antes de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo patrono que emplee dieciséis (16) empleados o más dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al seis por ciento (6%) del total del salario devengado por el empleado dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).⁸

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

⁶ Artículo IV(5) del Reglamento Núm. 9003.

⁷ El disfrute de las licencias para vacaciones y por enfermedad se considera tiempo trabajado únicamente para la acumulación de las mismas. Artículo 6(a) de la Ley 180-1998; 29 LPRA 250d(a). Véase, Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15323 de 14 de diciembre de 2004.

⁸ Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo VI del Reglamento Núm. 9003.

- Para los empleados contratados antes de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado por el empleado dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).⁹
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo patrono que emplee veintiún (21) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, vendrá obligado a conceder a cada empleado un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de seiscientos dólares (\$600).¹⁰
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo patrono que emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, vendrá obligado a conceder a cada empleado un dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300).¹¹
- Como excepción, el bono requerido durante el primer año de trabajo de aquellos empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, será el cincuenta por ciento (50%) de la cantidad que les corresponda.¹² Obsérvese, que se trata del primer año en el que el empleado labore para el patrono y no el primer año en el que tenga derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148. Por lo tanto, si en el primer año de trabajo el empleado no reunió las horas necesarias para tener derecho a recibir el bono, durante el segundo año de trabajo tendrá derecho a recibir la totalidad del bono de haber trabajado las horas mínimas que indica el estatuto.

Para determinar el salario devengado por el empleado y computar la cantidad de bono correspondiente, se incluirá toda forma de retribución pecuniaria recibida durante el periodo de cobertura, excepto la parte de las propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicio.¹³ Además, se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad y seguro por desempleo.¹⁴

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ Artículo IV(11) del Reglamento Núm. 9003.

¹⁴ *Id.*

Sobre el cómputo de la cantidad de empleados del patrono para determinar la cuantía de bono correspondiente, el DTRH ha interpretado que se debe evaluar el universo de empleados que trabajaron dentro del periodo de cobertura sin importar su fecha de contratación.¹⁵ En ese sentido, para fines de determinar el porcentaje del salario que deberá pagar el patrono como bono, cuando solo trabajen en el negocio empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017, prevalecerá la interpretación que ha impartido el DTRH desde el año 2006.¹⁶ Esto es, se entenderá que una empresa tiene más de quince (15) empleados cuando: (a) trabajen dieciséis (16) empleados o más durante al menos siete (7) meses en el periodo de cobertura; o (b) cuando al momento de pagar el bono cualifiquen para recibir el mismo al menos dieciséis (16) empleados.¹⁷

Las enmiendas incorporadas a la Ley Núm. 148, por la Ley 4-2017, establecen específicamente que, a los fines de establecer el bono que le corresponde a los empleados contratados a partir de su vigencia, se considerará la cantidad de empleados que laboraron durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura.¹⁸ En aras de evitar requerir que un patrono tenga que recurrir a utilizar dos esquemas paralelos a la hora de considerar cuántos empleados tiene para efectos del cómputo del bono, entendemos que cuando coincidan empleados contratados tanto antes como a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, o cuando se trate únicamente de empleados contratados a partir de su vigencia, el patrono deberá evaluar la cantidad total de empleados que trabajaron durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura.¹⁹

¹⁵ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15835 de 16 de noviembre de 2018.

¹⁶ Véanse Consultas del Procurador del Trabajo Núm. 15499A, 15484, 15500 y 15679.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501.

¹⁹ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15835 de 16 de noviembre de 2018.

Por otro lado, la Ley 4-2017 expandió el margen de tiempo en el cual los patronos podrán pagar el bono, ello con el propósito de facilitar que los empleados reciban el mismo sin trabas burocráticas. En consecuencia, actualmente todo patrono podrá pagar ordinariamente el bono entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.²⁰ Anteriormente, el patrono estaba obligado a emitir el pago del 1 de diciembre al 15 de diciembre y, si un patrono deseaba entregar el bono durante el mes de noviembre a tiempo para las compras navideñas de fin de mes, tenía que cumplir con varios requisitos que le imponía tanto la ley como el reglamento anterior al vigente. Estos requisitos fueron eliminados tras las enmiendas introducidas a la Ley Núm. 148 por la Ley 4-2017. Actualmente, los patronos que deseen pagar el bono entre el 15 de noviembre y el 30 de noviembre, no tienen que llegar a acuerdos escritos con sus empleados ni tienen que notificar el cambio de fecha al Secretario, sino que pueden hacerlo automáticamente por estar dentro del nuevo periodo de pago incorporado por la Ley 4-2017.

Ahora bien, resulta importante reseñar que el Artículo 2 de la legislación, establece que “[e]l pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará **normalmente** entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año”.²¹ Sobre este particular, debemos destacar que la calificación de *normalmente* sirve para reconocer que la práctica ordinaria en los talleres de trabajo es que los patronos emitan el pago requerido por el estatuto entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre. La premisa anterior también implica que los patronos están facultados a pagar válidamente el bono requerido por la legislación durante periodos anómalos, siempre que esos periodos no contradigan la fecha límite impuesta para el pago de la bonificación, es decir, el 15 de diciembre. En ese sentido, no vemos

²⁰ Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502; Artículo VII(2) del Reglamento Núm. 9003.

²¹ 29 LPRA § 502 (énfasis suplido).

inconvenientes para que los patronos puedan *adelantar* el pago del bono requerido por la Ley Núm. 148 para el periodo que comprende desde el 1 de octubre al 14 de noviembre del año en que se deba pagar el bono. Nada en la Ley Núm. 148 impide que los patronos paguen el bono que adeuden para determinado año luego de expirada la ventana para conceder compensaciones voluntarias acreditables a la obligación estatutaria de pagar el bono. Esta interpretación milita a favor de la flexibilización de las relaciones laborales, así como de la promoción de la paz laboral, según pretendido por la Asamblea Legislativa.

Para que una compensación voluntaria sea acreditada a la obligación estatutaria de pagar el bono, el patrono tiene que concederla dentro del periodo de cobertura y notificar por escrito la intención de acreditar dicha compensación o bono al pago requerido por la Ley Núm. 148.²² Según establece el inciso (11) del Artículo VII del Reglamento Núm. 9003, esta notificación escrita deberá realizarse por el patrono dentro del periodo de cinco (5) días laborables luego del desembolso del bono o compensación que será acreditada.²³ Mediante el Reglamento Núm. 9003, establecimos este término para la notificación al empleado en consideración a que pueda recibir una advertencia razonable de que el pago voluntario se hace en sustitución del bono estatutario y, de esta forma, puede realizar los arreglos pertinentes, reducir la incertidumbre, y eliminar cualquier elemento sorpresa cuando comience el periodo en el que normalmente corresponde pagar el bono que exige la Ley Núm. 148. Además, es un término razonable para que el patrono lleve a cabo aquellas gestiones dirigidas a perfeccionar una notificación adecuada de la intención de

²² Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo VII (11) del Reglamento Núm. 9003.

²³ El inciso (11) del Artículo VII del Reglamento Núm. 9003 establece que esta notificación podrá hacerse “mediante entrega personal, por correo regular o certificado, así como por medios electrónicos. Para efectos de esta disposición, se entenderá que el patrono notificó al empleado con la entrega personal, depósito en el correo evidenciado por el matasellos postal o envío electrónico de la notificación”.

acreditar dicha compensación y, al mismo tiempo, mantiene una conexión temporal con el pago. Es decir, en el momento que corresponda realizar el pago requerido por ley, el patrono no podrá aprovecharse de alguna compensación remota realizada durante el año para acreditar la misma al bono estatutario.

Las compensaciones acreditables podrían ser, por ejemplo, bonos de verano, de productividad o compensaciones por distribución de las ganancias del negocio (*profit-sharing*), que voluntariamente se les entregan a los empleados. No obstante, para acreditar estas u otras compensaciones, las mismas no podrán haber sido negociadas entre el patrono y el empleado como una condición salarial.²⁴ Esto significa que la compensación a la que se hace referencia no puede constituir un beneficio al que el empleado tiene derecho como parte de un paquete de compensación previamente pactado. Además, el patrono no quedará liberado de su obligación si el empleado rechaza la compensación que se busca acreditar.²⁵ Adviértase, que acreditar la compensación voluntaria adicional no implica sustituir el pago de la bonificación establecida por la Ley Núm. 148, es decir, subsistirá la obligación de satisfacer el bono estatutario por la diferencia adeudada, si alguna, luego de efectuada la acreditación correspondiente.

Durante el periodo que comprende desde el 1 de octubre hasta el 14 de noviembre de cualquier año natural, un patrono puede: (1) adelantar el bono que debe pagar en ese año o (2) acreditar una compensación voluntaria adicional a la obligación de pagar el bono para el año siguiente. Recordemos que durante ese periodo de concurrencia operan paralelamente dos líneas: (1) la obligación de satisfacer el bono para ese año y (2) el inicio del periodo de cobertura correspondiente al bono que debe pagarse para el próximo año.

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

Por lo tanto, proceden simultáneamente dos vías que el patrono puede utilizar a su discreción para pagar de forma anticipada el bono de la época navideña. Corresponde aclarar que ambas son opciones que tiene el patrono a su disposición como alternativa al calendario de pago estatutario.

La penalidad de los patronos por no pagar el bono se mantuvo inalterada, pero actualmente se activa si el pago íntegro del bono no se efectúa “para la fecha límite indicada”, esto es, al 15 de diciembre de cada año.²⁶ Así pues, cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses luego del 15 de diciembre, el patrono vendrá obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la mitad del bono.²⁷ Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.²⁸ Es decir, tendrá que pagar el doble.

No obstante, existen instancias en las cuales un patrono no viene obligado a pagar el bono o solo tendrá que compensarlo parcialmente. Esto es debido a que el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 establece que:

El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono **no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono**, habidas dentro del periodo comprendido desde el treinta (30) de septiembre del año anterior hasta el treinta (30) de septiembre del año a que corresponda el bono.²⁹ (énfasis suplido).

²⁶ Somos de la opinión que la eliminación del término *forma* del Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502, corresponde a que las enmiendas incorporadas por la Ley 4-2017 permiten que se satisfaga la bonificación estatutaria de varias maneras y no de un modo en particular. Por esa razón, el segundo párrafo del Artículo 2 establece, en lo pertinente, que “[s]i el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada”, el patrono vendrá obligado a pagar el bono estatutario junto a penalidades. Las penalidades estatutarias aplicarán si el patrono no realiza el pago del bono en su totalidad para la fecha límite establecida por ley.

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ 29 LPRA § 501.

Para efectos de la Ley Núm. 148, las ganancias netas son el total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un negocio durante el periodo de cobertura.³⁰ 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 de cobertura.³¹ Por otro lado, se incluirán tanto las ganancias como las pérdidas extraordinarias.³² A los fines de la Ley Núm. 148 y su Reglamento, ganancia neta es aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.³³

Para que un patrono pueda quedar eximido de pagar todo o parte del bono que le corresponda a sus empleados por no haber obtenido ganancias o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite del quince por ciento (15%) de sus ganancias netas dentro del periodo antes mencionado, la Ley Núm. 148 dispone la obligación de notificar al DTRH la intención de pagar parcialmente o no pagar el bono, no más tarde del treinta (30) de noviembre de cada año.³⁴ Esta notificación tiene que ir acompañada de un estado de situación y de ganancias y pérdidas que cubra el periodo de cobertura del año para el que se solicita la exención, debidamente certificado por un contador público autorizado (CPA) y que evidencie la situación económica.³⁵ El Reglamento Núm. 9003 requiere que este estado haya sido preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico y se acompañe con sus respectivas notas, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o

³⁰ Artículo IV(4) del Reglamento Núm. 9003.

³¹ Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501.

³² *Id.*

³³ Artículo IV(4) del Reglamento Núm. 9003.

³⁴ Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507; Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

³⁵ *Id.*

auditado, firmado y sellado en original por un CPA con licencia vigente.³⁶ Nótese, que anteriormente bajo el reglamento ahora derogado, el DTRH solo aceptaba informes revisados o auditados.³⁷ No obstante, en atención a la realidad económica de los patronos, sobretodo de las pequeñas y medianas empresas, y dentro de nuestra facultad para administrar la Ley Núm. 148, actualmente el DTRH también acepta informes compilados, los cuales tienen un costo menor.

Un cambio importante que introdujo la Ley 4-2017 fue el permitir que, en los casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención no corresponda al periodo de cobertura, o sea que no concluya el 30 de septiembre de cada año, puedan presentar el estado de situación y de ganancias y pérdidas correspondiente al año económico del negocio y que cumpla con los requisitos antes esbozados.³⁸ El Reglamento Núm. 9003 requiere que los patronos que entreguen en el DTRH el estado correspondiente a su año económico, incluyan además estados financieros interinos (intermedios) que cubran su actividad económica hasta el 30 de septiembre del año al que corresponda el bono.³⁹ Es decir, estos patronos deberán también entregar estados financieros interinos (intermedios) que cubran los meses restantes del periodo de cobertura que no estén representados en el estado correspondiente a su año económico. Por ejemplo, para solicitar la exención del bono correspondiente al año 2019, si el año económico del patrono concluyó el 31 de diciembre de 2018, podrá presentar el estado de situación y de ganancias y pérdidas compilado, revisado o auditado hasta esa fecha, junto a estados financieros interinos (intermedios) desde el 1 de enero de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019. Sin

³⁶ Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

³⁷ Véase Artículo V(6) del Reglamento del DTRH Núm. 7904 de 11 de agosto de 2010 (*derogado*).

³⁸ Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507.

³⁹ Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

embargo, nada impide que un patrono presente voluntariamente estados financieros interinos (intermedios) que cubran la totalidad del periodo de cobertura junto al estado de situación y de ganancias y pérdidas correspondiente a su año económico.

Aunque la legislación enmendada por la Ley 4-2017 permitió la presentación de los estados correspondientes al año económico del negocio, no eximió al DTRH de su deber de corroborar la totalidad del periodo de cobertura. Al persistir esta obligación y dentro de la facultad que tiene la agencia de administrar la Ley Núm. 148, mediante el Reglamento Núm. 9003 requerimos que se presenten los estados financieros interinos (intermedios) de manera complementaria, ya que estos no necesariamente conllevan un costo adicional, son fáciles de obtener, y no representan una carga onerosa para el patrono. Los estados financieros interinos (intermedios) están definidos por el Reglamento Núm. 9003 como los estados financieros básicos que un negocio prepara periódicamente, ya sea de forma mensual o trimestral, con el objetivo de obtener información contable para determinar la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en el momento en que los estados fueron preparados.⁴⁰ Además, aclara que, por lo general, se preparan de forma interna en la empresa y son libres de costo ya que no requieren la intervención de un CPA.

En cuanto a las cooperativas organizadas bajo las leyes de Puerto Rico, la Ley Núm. 148 dispone para que el DTRH acepte el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por los auditores internos de la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC) y que abarque el periodo de cobertura.⁴¹ En estos casos, será suficiente la entrega de dicho estado. No obstante, aquellas cooperativas cuyos estados no hayan sido auditados por COSSEC deberán presentar el estado de ganancias y pérdidas

⁴⁰ Artículo IV(3) del Reglamento Núm. 9003.

⁴¹ Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507; Artículo VII(5) del Reglamento Núm. 9003.

como cualquier otro patrono privado. Esto es: compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original, por un CPA.

Los patronos acogidos a un proceso de quiebra tienen que cumplir con todos los requisitos de la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003, aquí discutidos, cuando el periodo de cobertura haya comenzado y concluido luego de la presentación de la solicitud de quiebra.⁴²

Estos son los requisitos y documentos mínimos que pueden ser entregados por un patrono para cumplir con la notificación inicial al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos que exige el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003. No obstante, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la notificación patronal.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido, en o antes del 30 de noviembre, o no cumple con los requisitos de forma indicados, vendrá obligado a pagar el bono correspondiente en su totalidad, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estas sean insuficientes para cubrir la totalidad del bono.⁴³ En caso de no pagar en o antes del 15 de diciembre, el patrono vendrá obligado a hacer el pago del bono con la penalidad correspondiente.⁴⁴

Exhortamos a los patronos a presentar con tiempo suficiente los documentos, en la forma requerida por la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003, para que tengan tiempo de corregir cualquier error u omisión que les sea notificada por la División de Bono del DTRH. En ocasiones, existen errores u omisiones subsanables en solicitudes que, por ser

⁴² Artículo VII(12) del Reglamento Núm. 9003; Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15812 de 24 de octubre de 2016.

⁴³ Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

⁴⁴ Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502.

presentadas en o cerca del 30 de noviembre –último día para presentar la solicitud de exoneración–, no son rectificadas a tiempo para cumplir con la fecha límite impuesta por ley. En consecuencia, estos patronos están obligados a pagar el bono correspondiente. El recibo por el DTRH de una solicitud de exoneración no constituye una determinación sobre la corrección de la misma, pues esa evaluación la hace únicamente la División de Bono del DTRH y es notificada al patrono luego de que las auditoras de la agencia examinan el formulario de solicitud de exoneración y la documentación presentada.

Algunos de los errores u omisiones más comunes en la presentación de la solicitud de exoneración son: que el estado de situación y de ganancias y pérdidas no fue certificado por un CPA; que no se adhiere el sello original del Colegio de Contadores Públicos Autorizados en el estado de situación y de ganancias y pérdidas presentado; que el estado de situación y de ganancias y pérdidas se excede o no comprende la totalidad del periodo de cobertura; el no incluir el estado de situación y de ganancias y pérdidas para el periodo de cobertura; y no incluir los estados financieros interinos (intermedios) con la actividad que abarque el resto del periodo de cobertura no contenido en el estado de su año económico. Es importante destacar que la Ley Núm. 75 del 31 de mayo de 1973, según enmendada, impide que el DTRH acepte informes u opiniones emitidas por un CPA que no lleven el sello original del Colegio de Contadores Públicos Autorizados adherido.⁴⁵ Así pues, es un requisito legal que el DTRH tramite únicamente los estados de situación y de

⁴⁵ El Artículo 10 de la Ley Núm. 75 del 31 de mayo de 1973, según enmendada por la Ley 147-2014, dispone que: “El Colegio [de Contadores Públicos Autorizados] adoptará y expedirá un sello acreditativo numerado por un valor no mayor de cinco (5) dólares. Ningún Contador Público Autorizado o Firma de Contadores Públicos Autorizados emitirá una opinión, informe o certificación sin haber adherido en el original uno de estos sellos y hacer constar en todas las copias adicionales el haberse adherido dicho sello al original con indicación de su número. Disponiéndose que **ningún departamento del gobierno, tribunal o entidad cuasi pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico aceptará documentos con opiniones, informes o certificaciones que no tengan un sello adherido**”. (énfasis suplido).

ganancias y pérdidas que incluyan el correspondiente informe firmado y sellado en original por un CPA con licencia vigente, y solo estos se considerarán en cumplimiento de forma para la solicitud de exención del bono, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos de la ley y el Reglamento Núm. 9003..

La Ley Núm. 148 le concede al Secretario amplias facultades para realizar intervenciones e investigar la situación económica de los negocios a modo de auditoría, para corroborar la información provista por cualquier patrono que solicite la exención.⁴⁶ Así pues, se realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de los patronos que hayan cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma para la solicitud de exención si, a juicio del DTRH, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica del negocio o cuando se presente una querrela por algún empleado.⁴⁷

El estatuto provee para su inaplicabilidad en aquellos casos en los que un patrono tenga un convenio colectivo vigente con sus empleados.⁴⁸ No obstante, aunque la legislación sobre bonificación no aplica a esos empleados, sí dispone que en el caso que se acuerde colectivamente un pago, este deberá proveer como mínimo la cantidad que corresponde según la Ley Núm. 148.⁴⁹ En ese sentido, es menester expresar que el proceso estatutario de exoneración del pago de la bonificación establecido en la Ley Núm. 148 no aplica a estos patronos.⁵⁰ Así pues, la solicitud que haga el patrono al Secretario, la correspondiente notificación del DTRH al patrono, y la determinación de la agencia sobre

⁴⁶ Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507.

⁴⁷ Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

⁴⁸ Artículo 6 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 506.

⁴⁹ *Id.*; Artículo VII(9) del Reglamento Núm. 9003.

⁵⁰ Artículo VII(10) del Reglamento Núm. 9003.

la exoneración parcial o total del pago del bono, no surte efecto jurídico alguno para aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo por disposición legal. No obstante, nada impide que las partes incorporen por referencia las disposiciones de la Ley Núm. 148 para fines de su convenio colectivo, pero ello no tendrá el efecto de imponer al DTRH alguna obligación que no le haya impuesto la ley. En otras palabras, le corresponde al patrono negociar el pago del bono directamente con el representante sindical de los empleados, según lo pactado expresamente en el convenio colectivo correspondiente y la jurisprudencia interpretativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida en inglés como el *National Labor Relations Board*, de manera que puedan llegar a algún mecanismo análogo o solución que pueda poner fin a cualquier controversia.

Tanto los empleados no exentos como los profesionales, ejecutivos y administradores, tienen derecho al bono que establece la Ley Núm. 148. Los únicos empleados excluidos de su aplicación son: los contratistas independientes, las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, o en instituciones de fines caritativos y los empleados del Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas.⁵¹ Para fines de esta Ley, las instituciones con fines caritativos se definen como una asociación, organización o entidad sin fines de lucro que preste servicios sociales gratuitos.⁵² Para más detalles sobre la administración de la Ley Núm. 148, la solicitud de exoneración y el pago del bono, refiérase al Reglamento Núm. 9003.

⁵¹ Artículo 5 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 505; Artículo IV(2) del Reglamento Núm. 9003.

⁵² El Artículo IV(6) del Reglamento Núm. 9003 define "instituciones de fines caritativos" como: "Asociación, organización o entidad sin fines de lucro que preste servicios sociales gratuitos. Las entidades organizadas y operadas exclusivamente para fines caritativos comprenden, en general, organizaciones para ayudar a los pobres, oprimidos o menos privilegiados; al avance de cualquier credo o religión; la educación o la ciencia; a la construcción o mantenimiento de edificios, monumentos u obras públicas; a aliviar las cargas del gobierno; y para la promoción del bienestar social".

CAPÍTULO 8. DERECHOS DE LA MADRE LACTANTE Y LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL

Sección 8.1: Lactancia y extracción de leche materna

La Ley 427-2000, denominada *Ley para reglamentar el periodo de lactancia o de extracción de leche materna*, según enmendada (Ley 427-2000),⁵³ concede a toda madre trabajadora en el sector público y privado, que así lo solicite a su patrono, el derecho a disfrutar de un periodo **con paga** dentro de su jornada laboral para lactar a su criatura cuando la empresa o el patrono tenga un centro de cuidado en sus facilidades, o para extraerse leche materna en el lugar habilitado para ello en el taller de trabajo.

El derecho de la madre trabajadora para lactar a su criatura se activa cuando dentro de las facilidades del negocio existe un centro de cuidado para infantes. De lo contrario, se le provee un periodo a la madre lactante para que se extraiga leche materna en un lugar habilitado para ello.⁵⁴ En ambas instancias, se trata de un periodo con paga dentro de la jornada de trabajo de la obrera. Si bien la Ley 427-2000 no dispone expresamente que el periodo conferido para la lactancia o extracción de leche materna será con paga, dicha conclusión resulta forzosa al examinarse los propósitos que inspiraron su promulgación, así como la jurisprudencia interpretativa, y las marcadas diferencias entre esta y el estatuto federal que tutela el mismo interés. La posición oficial del DTRH desde la aprobación de

⁵³ 29 LPRA §§ 478-478h.

⁵⁴ Artículo 3 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478a.

la Ley 427-2000 ha sido que “el periodo de lactancia o extracción de leche materna es sin cargo a ninguna licencia o descuento de su nómina, **por tanto debe pagarse por el mismo**”.⁵⁵

Debe advertirse que la Exposición de Motivos de la Ley 427-2000 establece claramente la intención de disipar los impedimentos legales para que una madre obrera se reintegre a la fuerza laboral y pueda lactar a su infante o extraerse leche materna para su beneficio. Es decir, el interés tutelado por el estatuto es precisamente promover el desarrollo profesional de la mujer trabajadora al tiempo que se desempeña como madre; a la vez que ofrece un justo balance con los intereses particulares del patrono, quienes –por virtud del Artículo 8 de la Ley 427-2000– tienen una exención contributiva equivalente a un mes de salario de la madre lactante acogida al derecho legal.⁵⁶ Dentro de un ejercicio de razonabilidad, la Asamblea Legislativa limitó la extensión de la licencia a un máximo de una hora, si la madre tiene una jornada completa de trabajo, o treinta (30) minutos, si tiene una jornada parcial de trabajo que exceda de cuatro (4) horas, y se requirió la presentación de un certificado médico para activar las protecciones del estatuto. No tendría sentido establecer estos requerimientos para un periodo sin paga. Nótese que, aunque la *Fair Labor Standards Act* establece un periodo para que la madre obrera lacte a su infante, la legislación dispone que el patrono deberá otorgar aquel periodo de tiempo que sea *razonable* para que la madre realice esta labor y provee para que el patrono no tenga que

⁵⁵ Véanse Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15392 del 4 de octubre de 2005 (“Como hemos establecido en consultas anteriores, y entendiendo que el tiempo para extraerse leche materna es tiempo compensable, es forzoso colegir también, que es tiempo trabajado”); Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15069 del 4 de noviembre de 2002 (“[U]na vez [la empleada] cumpla con los requisitos de ley, el patrono viene obligado a concederle ese per[i]odo sin descontárselo de salario alguno ni de licencia alguna. El conceder ese periodo de tiempo dentro de la jornada regular de trabajo es sin cargo o descuento de clase alguna”). Véanse además, Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15631 del 18 de junio de 2008 y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15512 del 24 de enero de 2007.

⁵⁶ 29 LPRA § 478g.

compensar el tiempo que la trabajadora dedique a lactar a su criatura.⁵⁷ Además, la normativa federal exime de su aplicación a aquellos patronos que tengan menos de cincuenta (50) empleados, si cumplir con la disposición del tiempo razonable para lactar a un infante constituye una carga onerosa.

Este periodo para lactancia o extracción de leche materna no se otorga automáticamente, sino que la madre trabajadora debe solicitarlo a su patrono, quien entonces deberá concederlo por mandato de ley.⁵⁸ Una vez acordado el horario para lactar o extraerse leche materna, este no podrá cambiarse sin el consentimiento expreso de ambas partes.⁵⁹ Se recomienda que los patronos informen a las empleadas embarazadas sobre este derecho.

El periodo conferido consiste de una hora dentro de cada **jornada de tiempo completo**, el cual puede distribuirse en dos periodos de treinta minutos o en tres periodos de veinte minutos. No obstante, los patronos cubiertos por la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés) estarán obligados a proveer al menos media (½) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince minutos cada uno.⁶⁰ La Ley 4-2017 tuvo el efecto de extender este derecho a las empleadas que laboran a **tiempo parcial** y cuya jornada diaria sobrepase las cuatro (4) horas. Estas podrán disfrutar de media (½) hora por cada cuatro (4) horas consecutivas de labor al día. Esta disposición aplica de igual forma a los pequeños patronos cubiertos por el SBA.⁶¹

⁵⁷ Sección 7(r) de la *Federal Labor Standards Act*, 29 U.S.C. § 207.

⁵⁸ Artículo 7 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478f.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ Artículo 3 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478a.

⁶¹ Artículo 3 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478a.

El periodo de lactancia o extracción de leche materna tendrá una vigencia de doce (12) meses, contados a partir del regreso de la madre trabajadora al empleo.⁶² Es necesario que la trabajadora presente al patrono certificaciones médicas periódicas donde se acredite que está lactando a su criatura para poder continuar disfrutando de esta licencia. Estos certificados médicos se deben entregar en el cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante; y no más tarde del quinto (5to) día de cada uno de estos meses.⁶³

El lugar habilitado en el taller de trabajo para la extracción de leche materna debe cumplir con lo siguiente:

1. Garantizar privacidad, seguridad, higiene a la madre lactante. No puede coincidir con los servicios sanitarios.
2. Contener tomas de energía eléctrica.
3. Tener ventilación.⁶⁴

Ahora bien, ninguno de los estatutos requiere que los patronos construyan o preparen un espacio dedicado exclusivamente como área para la extracción de leche materna o lactar a un infante. La Ley 427-2000 otorga suficiente flexibilidad para que los patronos designen áreas de usos múltiples que sirvan para los propósitos del negocio o empresa y, al mismo tiempo, como un *lugar habilitado* para hacer valer los derechos de la madre obrera, siempre y cuando cumpla con los requisitos antes mencionados.⁶⁵

⁶² Artículo 4 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478b. Sobre el particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que “[e]sta licencia de lactancia tendrá una vigencia de doce (12) meses dentro del taller de trabajo a partir del regreso de la empleada a sus funciones”. *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 194 DPR 559, 579 (2016).

⁶³ Artículo 5 de la Ley 427-2000, 29 LPRA § 478c.

⁶⁴ Véanse Ley 427-2000; y la Ley Núm. 155-2002, *Ley para ordenar a los Secretarios, Directores, Presidentes y Administradores públicos del E.L.A. a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo*, según enmendada, 29 LPRA § 478n.

⁶⁵ Véase Opinión Concurrente del Juez Martínez Torres en *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 194 DPR en las págs. 601-602 (“[E]l Informe de las Comisiones de Gobierno y de Bienestar Social de la Cámara de Representantes sobre el P. de la C. 1034 de 6 de marzo de 2002, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley Núm. 155, supra, y de donde se extrapolan por analogía los criterios con los que el patrono privado tiene que cumplir, dispone explícitamente que: “[*]La medida no pretende gravar a las entidades públicas con una exigencia que exceda sus recursos y los espacios físicos con los que cuenta[*]”. Informe, supra, pág. 3. En otras palabras, a pesar de que se reconoce la importancia de cumplir con el deber estatutario, el legislador fue consciente de que existen circunstancias en las que proporcionar el área habilitada que exige la Ley Núm.

Toda madre lactante a quien se le niegue el periodo otorgado mediante la Ley 427-2000 para lactar o extraerse la leche materna, podrá acudir al Tribunal de Primera Instancia, a la Oficina de la Procuradora de la Mujeres (OPM); o, en el caso de empleadas del sector privado, a la Unidad Antidiscrimen del DTRH (UAD), para exigir que se le garantice su derecho.

La negativa del patrono de cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley 427-2000, puede conllevar:

1. La imposición de una **multa** por los daños que sufra la empleada, la cual podrá ser igual a: tres (3) veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el periodo para lactar o extraerse la leche materna; o una cantidad no menor de tres mil dólares (\$3,000), lo que sea mayor.⁶⁶
2. En caso de que la madre trabajadora pruebe un nexo causal entre la omisión del patrono de proveerle un lugar adecuado y las consecuencias negativas en su capacidad de extraerse leche materna o tener que dejar de lactar a su criatura, pudiera conllevar la imposición de una cuantía por concepto de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico,⁶⁷ por violación al derecho de intimidad.⁶⁸ Lo anterior, partiendo de la premisa de que la forma de criar un hijo, lo que incluye la decisión de cómo alimentarlo, es parte del derecho a la intimidad protegido por la constitución.
3. Otros remedios dispuestos por otras leyes.

Sección 8.2: Igualdad Salarial, Ley 16-2017⁶⁹

A través de la Ley 16-2017, titulada *Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico* (Ley 16-2017), se incorporó una protección adicional contra el discrimen por razón de sexo en

427, supra, puede llegar a ser tan oneroso para el patrono que lo torne en prohibitivo. Ese mismo escenario puede tener lugar, más frecuentemente, en la empresa privada”.) (cita omitida).

⁶⁶ Artículo 9 de la Ley 427, 29 LPRA § 478h.

⁶⁷ 31 LPRA § 5141.

⁶⁸ Siaca, 194 DPR en las págs. 584 y 587.

⁶⁹ 29 LPRA §§ 251-259.

su modalidad de paga desigual entre empleados que, bajo condiciones de trabajo similares, realizan trabajos comparables en términos de funciones, destrezas, esfuerzos y responsabilidades.⁷⁰ Este estatuto pretende eliminar el discrimen salarial basado, exclusivamente, en el sexo de la persona. Ahora bien, sería válida una diferencia salarial causada por: (1) un sistema *bona fide* que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; (2) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; (3) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o (4) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.⁷¹ Con esta pieza legislativa se colocó a Puerto Rico a la vanguardia en torno a las protecciones para la mujer trabajadora. Es importante destacar que, aunque la razón primordial fue otorgar una protección adicional a la mujer trabajadora, las disposiciones de la Ley 16-2017 protegen con la misma rigurosidad al hombre.

Esta ley aplica al sector público y privado, definiendo el término “patrono” como: “toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica”.⁷²

⁷⁰ Artículo 3 de la Ley 16, 29 LPRA § 253.

⁷¹ *Id.*

⁷² Véase el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 16, 29 LPRA § 252(c).

En caso de existir una desigualdad salarial prohibida por este estatuto, la misma **no** podrá corregirse reduciendo el salario del empleado que devenga mayor salario;⁷³ sino aumentando el salario de la persona que gana menos.

La Ley 16-2017 enumera las siguientes prácticas ilegales:⁷⁴

- (1) que durante el proceso de entrevista o reclutamiento, el patrono (o su representante o agente autorizado) pregunte o indague a un aspirante a empleo, o al patrono actual o anterior de este, sobre el salario actual o historial de salarios, salvo que:
 - (a) la persona provea la información voluntariamente, en cuyo caso el potencial patrono podrá corroborar la información o permitirle al aspirante a empleo confirmarla,
 - (b) tras la oferta de empleo y negociar la compensación, el potencial patrono puede preguntar, indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.
- (2) imponer como condición de empleo o de permanencia en el empleo la prohibición al empleado de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información sobre su salario o el de otro compañero que realice un trabajo comparable;⁷⁵
- (3) que un patrono despida, amenace, discrimine o tome actos de represalia contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya: (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta ley; (iii) presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

Las personas que aleguen violaciones a esta ley pueden presentar quejas ante la UAD o ante la OPM.⁷⁶ Esta última tendrá que referir el asunto al DTRH para que se ventile

⁷³ Artículo 3 de la Ley 16, 29 LPRA § 253.

⁷⁴ Artículo 4 de la Ley 16, 29 LPRA § 254.

⁷⁵ Ahora bien, el patrono sí puede prohibirle a un empleado que trabaja en la división de recursos humanos, o ejerza funciones de supervisor, gerente o cualquier otro empleado que maneje información sobre el salario de otros empleados, que revele dicha información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide, salvo que la información se encuentre disponible en un documento público.

⁷⁶ Artículo 6 de la Ley 16-2017, 29 LPRA § 256.

el reclamo de la trabajadora. El Secretario del DTRH o la persona delegada, tendrá la facultad para recibir quejas, planteamientos o querellas de personas que aleguen violaciones a la Ley 16-2017, así como a realizar investigaciones, inspecciones y las acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido con sus disposiciones. Ahora bien, es importante aclarar que para que prospere una reclamación al amparo de la Ley 16-2017, la misma debe versar sobre inequidad salarial **exclusivamente por razón de sexo** en el desempeño de trabajo comparable. Claro está, siempre y cuando **no** existan alguna de las razones legítimas para tal disparidad, como mencionamos anteriormente. Por otro lado, vale la pena señalar que también se podrían ventilar reclamaciones sobre desigualdad salarial entre personas que realizan trabajo comparable, a tenor con la disposición constitucional que procura la igual paga por igual trabajo estatuida en la Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico y su jurisprudencia interpretativa.⁷⁷

El empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo, según contemplado en la Ley 16-2017, tiene derecho a reclamar la cantidad dejada de percibir –hasta cubrir el importe total del salario que le correspondía– más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de **penalidad adicional**, costas, gastos y honorarios de abogado.⁷⁸ Cabe resaltar que aquellos patronos que demuestren que completaron o, iniciaron de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y han logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales por razón de

⁷⁷ Véase, por ejemplo, Rivera Padilla, *et al.* v. OAT, 189 DPR 315, 357 (2013) (donde se resuelve que “la referida garantía de rango constitucional, además de prohibir la práctica de brindarle salarios inferiores a una mujer, a pesar de [e]sta rendir un trabajo igual en su naturaleza que un hombre, también cobija dentro de su ámbito protector a todo trabajador –hombre o mujer– que reciba un salario injusto en comparación con los salarios obtenidos por sus pares, cuando ambos laboren en tareas y funciones de igual naturaleza y no exista criterio objetivo alguno que justifique tal disparidad”).

⁷⁸ Véase el inciso (1) del Artículo 5 de la Ley 16-2017, 29 LPRA § 255(1).

sexo, podrán liberarse de la penalidad adicional que impone la Ley 16-2017. Este incentivo provisto por la legislación no es mera palabrería y requiere una demostración de esfuerzos **concretos** para identificar y eliminar instancias del discrimen proscrito por la Ley 16-2017. Nótese que, aunque el patrono logre eximirse de la penalidad adicional, continuará obligado a eliminar la instancia de discrimen salarial por razón de sexo, según establece la Ley. Además, si el patrono despide, amenaza, discrimina o toma alguna represalia contra un empleado en violación a las prohibiciones expresadas en el Artículo 4 de la legislación,⁷⁹ se le podrá imponer responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto proscrito le haya causado al empleado.⁸⁰

En aras de incentivar que los patronos tomen acciones afirmativas para eliminar prácticas discriminatorias por razón de sexo en torno a la compensación de su plantilla de empleados, el Artículo 3 de la Ley 16-2017 dispone, en lo pertinente, que:

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable.⁸¹

Esa disposición es análoga a las Reglas 407, 408 y 409 de Evidencia que establecen la inadmisibilidad de evidencia en el Tribunal General de Justicia sobre reparaciones de condiciones peligrosas luego de la ocurrencia de un evento, intentos para transigir una reclamación, y pago de gastos médicos para probar la negligencia, responsabilidad o

⁷⁹ 29 LPRA § 254.

⁸⁰ Véase el inciso (2) del Artículo 5 de la Ley 16-2017, 29 LPRA § 255(2) .

⁸¹ 29 LPRA § 253.

culpabilidad del actor en un pleito judicial.⁸² Es decir, se adoptó, como cuestión de política pública, una nueva regla de inadmisibilidad debido a que es más efectivo y provechoso para la sociedad incentivar que los patronos cumplan con la ley, de manera que eliminen, por sí solos, instancias de discriminación salarial, sin temor a desarrollar un expediente que pueda ser usado en su contra.

Según sus propios términos, la disposición de inadmisibilidad instituida en el Artículo 3 de la Ley 16-2017,⁸³ cobija restrictivamente la evidencia que el patrono recopila mientras realiza una autoevaluación para detectar instancias de discriminación salarial por razón de sexo y cualquier acto afirmativo del patrono dirigido a remediar una instancia de discriminación salarial por razón de sexo. Por ejemplo, la regla no permite la admisión de informes internos de la empresa para propósitos de detectar instancias de inequidad salarial por razón de sexo ni aumentos en la compensación de empleados para probar incumplimiento con la legislación. No obstante, el precepto de inadmisibilidad codificado en la Ley 16-2017, no alcanza a aquella prueba que un empleado descubre por su propio esfuerzo. En ese sentido, un patrono no puede impedir que el empleado presente testimonio de compañeros de trabajo para evidenciar que la persona reclamante recibe una compensación menor a pesar de que lleva a cabo trabajo comparable. Por esa razón, la legislación establece expresamente que un patrono no puede prohibir que los empleados discutan sus condiciones salariales en el taller de trabajo.

A tenor con la facultad delegada al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 6 de la Ley 16-2017, el 10 de agosto de 2017 se promulgaron las *Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo (Guías de*

⁸² 32 LPRa Ap. VI, Rs. 407-409.

⁸³ 29 LPRa § 253.

Autoestudio).⁸⁴ Es importante destacar que las *Guías de Autoestudio* **no** establecen derechos ni obligaciones sustantivas o procesales, sino que son un instrumento para dirigir el establecimiento de los programas de autoevaluación que los patronos interesen desarrollar para cumplir con el mandato impuesto en la Ley 16-2017, que, a su vez, es de arraigo constitucional. Las *Guías de Autoestudio* adoptan criterios para evaluar si un patrono discrimina salarialmente por razón de sexo por trabajo comparable. A esos fines, codifican recomendaciones dirigidas a la implementación de políticas sobre reclutamiento, planes de clasificación, bonos o compensaciones adicionales, así como manuales y reglamentos internos.

El inciso (6) del Artículo IV de las *Guías de Autoestudio* define “trabajo comparable” como aquel “trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente funciones similares, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado en condiciones similares”. El título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante; sino que se evaluarán las verdaderas funciones y condiciones de empleo de los empleados. A su vez, el inciso (1) del mismo articulado explica que “condición de trabajo” puede incluir “el medio ambiente y otras circunstancias similares, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo”.

En las *Guías de Autoestudio* se exhorta a los patronos a informar por escrito –ya sea en un lugar visible del negocio o mediante envío por correo electrónico– a la empleomanía sobre los derechos que brinda la Ley 16-2017. Además, se recomienda a los patronos a que anualmente: (1) revisen su proceso interno de reclutamiento; (2) adiestren

⁸⁴ Artículo 7 de la Ley 16-2017, 29 LPRA § 257.

al personal de supervisión y gerencial sobre el tema de discrimen salarial; y (3) realicen una auditoría interna para asegurarse que están en cumplimiento con la ley.

Por último, es importante mencionar que mediante la Ley 61-2017 se enmendó el Plan de Reorganización 3-2011, *Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de 2011*, para añadir el siguiente requisito para ingresar en el Registro Único de Licitadores del Gobierno de Puerto Rico (RUL): proveer evidencia y certificación de que el patrono mantiene una política laboral de equidad salarial por razón de sexo. Este estatuto tiene el propósito de garantizar la implementación de las protecciones que brinda la Ley 16-2017 a los empleados de los patronos que interesan ingresar al RUL. Por tanto, si un patrono interesa licitar para contratar con el Gobierno de Puerto Rico, deberá demostrar a la Administración de Servicios Generales que desarrolló y que, al menos, comenzó la ejecución de un programa de autoevaluación interna para cerciorarse que no incurre en la práctica ilegal de tener desigualdad salarial entre trabajos comparables por razón de sexo únicamente. En cuanto al cumplimiento con los requerimientos de la Ley 61-2017, los patronos podrán referirse a las *Guías de Autoestudio* emitidas por el DTRH para el desarrollo e implantación de políticas dirigidas a erradicar el discrimen salarial por razón de sexo en el taller de trabajo.

CAPÍTULO 9. EL DESPIDO DE EMPLEADOS

Sección 9.1: Trasfondo

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, denominada *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, según enmendada (Ley Núm. 80),¹ otorga una protección de singular importancia para la clase trabajadora en Puerto Rico, la cual no encuentra paralelo en ninguna otra jurisdicción de Estados Unidos. En esencia, el estatuto establece una penalidad para aquellos patronos que incurran en despidos arbitrarios y caprichosos. La adopción de este estatuto en 1976 constituyó un rechazo *en parte* a la aplicación de la doctrina general contratación de empleo a voluntad (*employment at will*) en Puerto Rico. Ello se debe a que la Ley Núm. 80 no prohíbe los despidos injustificados en Puerto Rico, sino que establece una penalidad para aquel patrono que despida sin justa causa a un trabajador. Como discutiremos más adelante, aun ante un despido injustificado, la Ley Núm. 80 no convierte estos actos en ilegales, sino que penaliza monetariamente al patrono que no logre articular una justa causa que explique el despido del empleado.

La Ley Núm. 80 protege a los empleados contratados por patronos del sector privado que hayan sido contratados a tiempo indefinido contra el despido *sin justa causa*. Así que, salvo que la Ley Núm. 80 excluya de forma específica a cierto grupo de trabajadores, debe entenderse su aplicación de forma general debido al esquema instituido.² En este contexto, generalmente la Ley Núm. 80 **no** protege a: (1) empleados que se

¹ 29 LPRA §§ 185a-185n.

² Véase, por ejemplo, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014) (donde se resuelve que la Ley Núm. 80 cobija a empleados del servicio doméstico contratados a término indefinido).

encuentren en periodo probatorio; (2) contratistas independientes; (3) empleados gubernamentales; (4) empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente; y (4) empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto (aun cuando no haya término definido para su contratación). Sobre los empleados temporeros o contratados a término, el Artículo 14(d) dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80.³ En el caso particular de los empleados a término, pero exentos de la legislación laboral, estos podrán acordar con el patrono en su contrato de empleo las protecciones de Ley Núm. 80 que entiendan prudentes para la relación laboral.

Según señalado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, la Ley Núm. 80 constituye una protección importante que tiene la clase trabajadora en Puerto Rico. Como vimos, a diferencia de la gran mayoría los estados de la Nación, en Puerto Rico un patrono no está en libertad de despedir a un empleado sin consecuencia alguna. A pesar de que en el pasado el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la Ley Núm. 80 estableció una presunción de que en la Isla todo despido se presume injustificado, en varios casos recientes el más alto foro parece haberse alejado del concepto de “presunción” para su análisis. En *Romero v. Cabrer Roig*,⁴ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*,⁵ y en *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*,⁶ el Tribunal Supremo analizó la Ley Núm. 80 y en esos casos evitó describir el esquema probatorio establecido por el estatuto como una *presunción*. Más bien, la Ley Núm. 80 *invierte el orden de la prueba*

³ 29 LPRA § 185n.

⁴ *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014).

⁵ *Torres Álvarez v. Centro de Patología*, 193 DPR 920 (2015).

⁶ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79, 202 DPR ___.

que regularmente ocurre en un pleito civil y exige que sea el patrono quien articule primero una causa justificada para el despido del trabajador. Si no lo hace, el patrono se expone a que se resuelva el pleito en su contra.

Sin embargo, y según discutido, debe aclararse que, si se determina por algún foro adjudicativo que no hubo justa causa para un despido, no se trataría de un despido ilegal o inválido, sino de un despido que no reúne ciertas características que la Asamblea Legislativa considera razonables para que el patrono incurra en la acción de personal, por lo que existe la necesidad de indemnizar a ese empleado por dicha acción. Nótese, además, que, distinto al tratamiento que se le otorga a un despido discriminatorio, la Ley Núm. 80 concede exclusivamente una indemnización o mesada de conformidad con el tiempo trabajado para el patrono en cuestión, pero no concede reposición en el puesto de trabajo. Esto no ocurre cuando se incurre en la cesantía de un empleado por una razón discriminatoria, ya que los discrímenes prohibidos se consideran condiciones aberrantes y exógenas a una relación laboral, por lo que en estos casos las penalidades no se limitan únicamente a otorgarle una compensación monetaria al trabajador. Así, el esquema habilitado por la Ley Núm. 80 constituye realmente un impuesto al despido sin justa causa, toda vez que desincentiva, pero no prohíbe, los despidos injustificados.

Sección 9.2: El concepto de la justa causa

Ahora bien, en aras de brindar certeza al tráfico jurídico y las relaciones laborales, se necesita establecer qué *podría* constituir justa causa para un despido. Adviértase que el dinamismo que involucra una relación laboral en el Siglo XXI no se asemeja necesariamente a aquel existente en el taller de trabajo clásico que se consideró con la

aprobación de la Ley Núm. 80 en el año 1976. Por esa razón, en reconocimiento a lo anterior, la Asamblea Legislativa enmendó esta legislación para adaptarla a los tiempos y, en gran medida, codificar las interpretaciones judiciales que se han emitido sobre el estatuto remedial.

Para fines de la legislación, el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 define el despido de un empleado como: aquella cesantía que se notifica expresamente; su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industrias y negocios estacionales; o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducir, o forzar a renunciar, tales como imposición o el intento de imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducción de salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.⁷

Además, la legislación aclara que:

[L]os actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a renunciar solamente constituyen 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 impiden del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, [e]stos deben ser de magnitud sustancial. La 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.⁸

En cuanto a este particular hacemos referencia a que el propio estatuto establece la necesidad de que el empleado establezca la irrazonabilidad de la acción patronal. En otras palabras, no se trata de meras alegaciones, pues el empleado que alegue que fue obligado

⁷ 29 LPRA § 185e.

⁸ *Id.*

a renunciar deberá probar mediante preponderancia de la evidencia, que el patrono no estaba realizando acciones legítimas y que la razón real para la toma de las acciones fue provocar maliciosamente un ambiente inhóspito para el empleado. Consideramos, sin excluir otras causas, que aquellas acciones patronales que lesionan el sentido más básico de la dignidad humana forman parte de las humillaciones y vejámenes que proscribe la Ley Núm. 80. Por otro lado, somos de la opinión que meros cambios de funciones, de lugar de trabajo o reducciones salariales superficiales, sin más, no constituyen acciones dirigidas a provocar la renuncia de un empleado. Es decir, el simple hecho de que una decisión patronal resulte en inconvenientes personales, no torna la acción patronal, que de ordinario es legítima, en un subterfugio para forzar una renuncia. El valor protegido del precepto es evitar que los patronos se liberen de la responsabilidad que les confiere la Ley Núm. 80, a través de artificios, pero reconoce expresamente que el patrono está facultado para tomar aquellas decisiones que de ordinario pueden considerarse antipáticas. Claro está, si el empleado logra probar que alguna acción patronal, de ordinario legítima, está motivada por un discrimen prohibido por la legislación laboral, podrá establecer el ambiente hostil al que alude la ley.

El concepto de *justa causa* para despedir empleados ha sido objeto de debates en el quehacer jurídico debido a las implicaciones que conllevan sobre el tráfico jurídico y su significancia en las relaciones laborales, planificación económica y sobre su impacto general en el ambiente para hacer negocios en Puerto Rico. Como se aludió al inicio, en la vasta mayoría de los estados de la Nación no se requiere contar con justa causa para incurrir en el despido de un empleado, por lo que naturalmente, Puerto Rico no puede ser una isla jurisdiccional en la que operen normas extrañas al ambiente empresarial que impera en las

jurisdicciones que sirven de competidores directos.⁹ Por esa razón, el pasar de los años ha ido limitando, mediante jurisprudencia y enmiendas legislativas, la anchura del concepto *justa causa* en favor de brindar al patrono más control sobre el manejo de su negocio.

En primer lugar, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, establece ejemplos de lo que es considerado *justa causa* para el empleo en el sector privado y, a esos efectos, dispone:

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

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

⁹ Montana es el único estado en Estados Unidos que estableció una versión más simple y favorable al sector patronal. Véase *Wrongful Discharge From Employment Act*, M.C.A. § 39-2-904.

- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

Como podemos observar, el estatuto enumera algunas razones que pueden constituir justa causa para incurrir en el despido de un empleado. De hecho, sobre este asunto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la enumeración que precede nunca tuvo la intención de ser *numerus clausus* o taxativa debido a la naturaleza dinámica que permea en los talleres de trabajo. Es decir, la Ley Núm. 80 “no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas [. . .]’. [L]a enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa”.¹⁰ En fin, lo que constituye justa causa para el despido queda limitado por la *razonabilidad* de la discreción patronal en el manejo de su negocio, siempre y cuando una ley no prohíba expresamente el curso de acción que se proponga el patrono.

Por otro lado, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 establece afirmativamente que no será justa causa para el despido de un empleado que este realice expresiones relacionadas con el negocio de su patrono, durante el curso de una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, siempre y cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada. Lo anterior es la incorporación de las protecciones de la Ley 115-1991, conocida como *Ley de*

¹⁰ Torres Álvarez, 193 DPR en la pág. 930 (citas omitidas).

Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio, según enmendada.¹¹ Este es uno de pocos ejemplos en los que se limita expresamente el manejo interno del negocio del patrono. Adviértase que en este escenario nos acercamos a la discusión de protecciones que otorgan las leyes que prohíben el discrimen en el empleo. No obstante, entraremos de lleno a ese asunto en el Capítulo 10 de estas *Guías*, el cual es dedicado a ese tema. La digresión que precede demuestra que, salvo contados casos discutidos en estas *Guías*, la legislación protectora del trabajo le reserva al patrono la discreción en el manejo del día a día de su negocio.

Los patronos tienen a su haber la potestad de definir razonablemente aquellas normas para la sana administración de la empresa. Las normas impuestas por el patrono complementan aquellos deberes básicos de los empleados codificados en el Artículo 2.15 de la Ley 4-2017,¹² discutido en el Capítulo 3 de estas *Guías*. Así, por ejemplo, un patrono podrá disponer aquellas faltas que no requieren disciplina progresiva en su taller de trabajo y que solo admiten la cesantía del empleado. Aunque la disciplina progresiva es altamente recomendable debido a que promueve la profesionalización de los empleados en una empresa, no existe un requerimiento legal a esos efectos. Por lo tanto, un patrono puede tomar la decisión de proteger la buena marcha de su negocio a través del despido del empleado. De nuevo, lo determinante en esos casos no será la acción adversa *per se*, sino la proporcionalidad de la sanción en torno al acto u omisión del empleado. El análisis requerirá, necesariamente, una abstracción de los efectos de la acción de personal sobre el empleado. Además, según quedó codificado en el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, se exige que se le dé deferencia a la interpretación del propio patrono a sus normas y reglamentos

¹¹ 29 LPRA §§ 194-194b.

¹² 29 LPRA § 122n.

internos, siempre y cuando estos sean razonables.¹³ Así, un juzgador de hechos no puede entrar a reescribir una norma patronal, si esta y la interpretación del patrono son razonables. Sin embargo, se debe tener en consideración que el patrono tiene derecho a evaluar a sus empleados de conformidad con los valores morales y de orden público prevalecientes, aun cuando estos no se hayan integrado expresamente en el reglamento o manual de personal de la empresa. Lo determinante será la intensidad del agravio y su efecto potencial sobre el buen y normal funcionamiento de la empresa.¹⁴

Sobre aquel despido que se realiza para aumentar la productividad o competitividad del negocio, debemos señalar que esta disposición no puede ser interpretada de manera divorciada a la norma principal que es: ningún despido se puede realizar por motivos legalmente prohibidos o por el mero capricho del patrono. En ese sentido, somos de la opinión que, para evitar el uso de pretextos para justificar despidos que verdaderamente son caprichosos, un patrono que despida a empleados so color de hacer más competitivo a su negocio deberá presentar algún plan o estudio interno del negocio que demuestre el beneficio de no contar con la plantilla de empleados cesanteada. No presentar un estudio económico interno para proveer los pasos que mantendrán la productividad y competitividad del negocio, harán en extremo difícil demostrar que el verdadero motivo patronal para el despido es la viabilidad del negocio y no el capricho del patrono. Lo anterior no significa que un negocio tiene que estar operando con pérdidas económicas o que el plan o estudio interno requiera un grado específico de complejidad. Meramente se trata de alguna prueba que coloque al juzgador en posición de concluir que el despido no fue caprichoso. Claro está, la evidencia, que en su momento se presente, podrá contener

¹³ 29 LPRA § 122k.

¹⁴ González Santiago, 2019 TSPR 79, pág. 15 (citas omitidas).

las salvaguardas necesarias para proteger cualquier secreto comercial o de negocio, así como cualquier otro privilegio evidenciario aplicable. Adviértase, que el patrono tiene el deber de poner al tribunal en posición de aquilatar, con evidencia, la razón del despido.

Por otro lado, en el contexto de acciones disciplinarias, la mejor práctica es mantener un expediente con las ocurrencias en el taller de trabajo y las medidas disciplinarias impuestas, en aras de poner a cualquier ente imparcial en posición de sopesar la acción adversa tomada contra un empleado. Nótese que, debido al orden de la prueba que establece la Ley Núm. 80, es el patrono quien tiene que colocar en tiempo y espacio al juzgador de los hechos sobre la procedencia del despido. Así pues, meras argumentaciones acomodaticias son insuficientes para inclinar la balanza a favor del patrono en este caso. Recordemos que, si el patrono no puede demostrar a satisfacción del juzgador que tuvo justa causa para cesantear a un empleado, deberá pagar la mesada al empleado despedido.

Como indicamos previamente, en *Torres Álvarez, v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, la Jueza Asociada Hon. Mildred Pabón Charneco emitió una opinión de conformidad en la que expresó, en el contexto de un despido presumido injustificado, que a la hora de sopesar los motivos patronales para despedir un empleado, el crisol que deben usar los tribunales es si el patrono abusó de su discreción al despedir y no si el juez particular que atiende la controversia hubiese despedido al empleado por el motivo aludido por el patrono.¹⁵ Este caso muestra precisamente que un adjudicador imparcial de hechos no puede sopesar la decisión patronal en abstracción de las circunstancias particulares del negocio y sin considerar si el despido del empleado encuentra una justificación razonable, cuando se toma en atención al acto u omisión incurrido de cara a aquellas normas internas

¹⁵ Torres Álvarez, 193 DPR en las págs. 938-939.

y razonables impuestas por el patrono. No se trata de concluir que otra determinación que no fuera el despido era posible. Claro está, el análisis requiere que el patrono ofrezca y demuestre el motivo que justifica el despido. Si el patrono falla en proveer una justificación válida, estaremos ante un despido injustificado, cuya consecuencia es la indemnización que le corresponda al empleado bajo la Ley Núm. 80. Lo que queda vedado para el juzgador de los hechos es analizar un caso pensando en qué hubiera hecho él o ella si fuera el director de recursos humanos de un patrono. La Ley Núm. 80 permite a un patrono tomar la decisión de despedir a un empleado, aunque parezca antipático en un aspecto personal, siempre y cuando la razón para el despido no sea arbitraria ni caprichosa.

Incluso, un despido a causa de la primera falta de un empleado puede ser catalogado como justificado. Con el pasar de los años, los tribunales han ido hilvanando qué podría ser suficiente para despedir a un empleado por su primera ofensa:

- 1) **ACUSACIÓN POR DELITO GRAVE-** En *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*,¹⁶ el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo ante sí la demanda por despido injustificado y discrimen por edad de un trabajador que fue acusado por la comisión de delitos graves. En ese caso, el demandante había sido acusado por seis (6) delitos graves relacionados a actos lascivos contra una menor de edad, y un (1) delito menos grave por maltrato. Al conocer de las acusaciones por los medios noticiosos, el patrono inició una investigación interna que resultó en la suspensión del obrero en lo que se dilucidaba el proceso criminal. Luego del juicio criminal, el Tribunal de Primera Instancia halló al demandante culpable de los seis (6) delitos graves, y no culpable del delito menos grave. Luego de conocer del fallo condenatorio, el patrono notificó formalmente el despido al empleado.¹⁷ Al sostener la actuación patronal, el Máximo Foro determinó que un patrono **no** tiene que presumir la inocencia del empleado, pues la presunción de inocencia solamente es oponible al Estado y no al patrono dentro del ámbito laboral privado. El Tribunal Supremo consideró que la naturaleza de los delitos imputados implicaba una falla grave de carácter y una conducta ofensiva a la decencia y a la

¹⁶ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79, 202 DPR __.

¹⁷ Según surge de la Opinión del Tribunal, la suspensión del trabajador se prolongó por un periodo mayor de tres (3) meses, por lo que, para propósitos de la Ley Núm. 80, el empleado había sido *despedido* a partir de la superación de ese plazo, según provee el Artículo 5 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185e.

moral pública. En ese sentido, ya que “una acusación criminal por el delito grave de actos lascivos contra una menor de edad, por su seriedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden y la eficiencia que constituyen y el buen funcionamiento del negocio”, el patrono está facultado para despedir al empleado una vez se presentan las acusaciones en su contra, sin necesidad de esperar por el desenlace del proceso criminal.¹⁸ Una vez más se desprende la línea adjudicativa que exige otorgar deferencia a la decisión del patrono cuando sea razonable para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa.¹⁹

- 2) **AGRESIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO**– En *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*,²⁰ el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió unánimemente, en el contexto de una agresión y amenaza dentro de una relación de empleo en la empresa privada, que “[l]a [Ley Núm. 80] no requiere que un patrono espere a que una empleada que amenazó y agredió a una compañera durante horas laborables y en los predios de la empresa, cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que pueda ser cesanteada conforme a la Ley Núm. 80. Un patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos ni amenazados por sus compañeros”.²¹ Añadió el Alto Foro que “[l]a Ley Núm. 80 no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que simplemente actúa diligentemente en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución”.²²
- 3) **HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**– En *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*,²³ se validó el despido de un empleado que incurrió en un acto de hostigamiento sexual en contra de su supervisora. Además, en *Rosa Maisonet v. ASEM*,²⁴ el Tribunal Supremo resolvió que un patrono **no** tiene que probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual bajo el palio de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (Ley Núm. 17), para justificar el despido de un empleado que no cumplió con sus normas internas sobre la prohibición contra el

¹⁸ González Santiago, 2019 TSPR 79 págs. 19, 20.

¹⁹ *Id.* en la pág. 20 (“Exigirle al patrono que mantuviese al empleado en sus labores, independientemente de la etapa en la que se encontraba el procedimiento criminal, sería imponerle una carga irrazonable”).

²⁰ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920 (2015).

²¹ *Id.* en la pág. 935.

²² *Id.* en la pág. 936.

²³ *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

²⁴ *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368 (2015) (“Hoy resolvemos que bajo los parámetros estatutarios que le imponen a todo patrono la obligación de prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo, un patrono no está obligado a probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual contra su empleado para poder despedirlo como sanción por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su taller de empleo. Es decir, un patrono puede ir más allá de los parámetros establecidos en la Ley Núm. 17 (...), al definir en sus Normas de Conducta y Reglamentos lo que constituye hostigamiento sexual”). *Id.*, en las págs. 372-373. En este caso, el empleado despedido le dio “una nalgada sonada en la cadera” a una empleada supervisada por este, frente a otros compañeros de trabajo, que provocó en esta indignación, llanto y que no pudiera culminar su turno de trabajo. *Id.* en las págs. 373-374.

hostigamiento sexual. En ese sentido, el Alto Foro reconoció que un patrono puede ser más estricto y proactivo en su reglamentación interna de lo que le exige la Ley Núm. 17; y, así, contemplar la sanción del despido para un empleado que incurra en cierta conducta, aunque no necesariamente constituya hostigamiento sexual bajo el estatuto. En este punto, debemos recordar que para determinar que se configuró el hostigamiento sexual, se debe analizar tanto desde la perspectiva subjetiva como la objetiva, debiendo cumplirse ambos elementos. Ciertamente, los tribunales siempre podrán analizar si las sanciones a imponerse son razonables, pero brindándole deferencia a la interpretación que disponga el patrono, si este se reservó tal derecho en su manual, reglamento o procedimiento interno.²⁵

- 4) **CONDUCTA IMPROPIA O DESORDENADA**– Resulta imposible e innecesario hacer un inventario exhaustivo de tal conducta, ya que en el curso del trabajo tal conducta puede manifestarse en incontables formas. Algunos ejemplos son las continuas o repetidas discusiones agrias con compañeros o con miembros de la gerencia motivadas por el empleado, asistencia pobre o tardanzas continuas no justificadas, faltas de honradez, entre otras. Debe tenerse en cuenta que lo que es conducta impropia y desordenada en ciertos lugares de trabajo no lo es necesariamente en otros. Ahora bien, en circunstancias especiales, ciertos actos aislados revisten tal seriedad que pueden dar base al despido justificado ya que ponen de manifiesto una condición de carácter incompatible con un ambiente de trabajo sano y productivo, por la gravedad de las consecuencias que hayan acarreado o tengan el potencial de acarrear en el taller de trabajo, pues constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado.

En *Almodóvar Marchany v. GP Industries*,²⁶ el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó en cuanto a la relación adúltera en la que estaban vinculados tres empleados de una empresa. En ese caso, nuestro Alto Foro señaló:

La conducta constitutiva de un empleado casado, de infringir valores morales y de orden público fundamentales, al envolverse en una relación adúltera con otra persona, **no es una que tenga que estar incluida en las reglas y reglamentos de una empresa, circulados a los empleados, para constituir justa causa para el despido**, cuando afecta el buen y normal funcionamiento de una empresa.²⁷

No obstante, en este caso el Tribunal Supremo señaló que: “[I]a violación de los valores antes enunciados no constituye *per se* justa causa para el despido, a menos que afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa. De otra forma, nos apartaríamos del espíritu del Artículo 2 de la Ley Núm. 80”.²⁸ Lo anterior implica que, ciertos valores sociales o morales de sana convivencia, aun cuando no hayan sido incluidos expresamente en el reglamento interno de personal, pueden

²⁵ Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122k.

²⁶ *Almodóvar Marchany v. GP Industries*, 153 DPR 223 (2001).

²⁷ *Id.* en la pág. 250 (énfasis suplido).

²⁸ *Id.*

justificar un despido si ocurre alguna situación con el potencial de afectar la seguridad del personal, así como de provocar fricciones o inestabilidad en el área de trabajo, por lo que razonablemente se afecta el buen y normal funcionamiento de la empresa.²⁹ Es decir, con independencia de que una conducta esté prohibida por reglamento, “todo empleado conoce que existen conductas que constituyen faltas mayores o graves en las que no debe incurrir nunca”.³⁰ Después de todo, los talleres de trabajo constituyen en gran medida, el lugar donde los trabajadores pasan gran parte de su tiempo con el fin de proveer para sus familias.

Por otro lado, presentamos algunas discusiones sobre aspectos de otras causales que establece la Ley Núm. 80 para justificar despidos.

5) VIOLACIÓN DEL EMPLEADO DE LAS REGLAS Y REGLAMENTOS

RAZONABLES– Sobre este particular, debemos tener en mente que se requiere una violación reiterada a aquellas normas razonables del patrono y notificadas oportunamente por escrito al empleado. Es importante señalar que la falta de razonabilidad de las normas patronales podría convertir un despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Además, existen algunas violaciones reglamentarias que no requieren ser reiteradas y podrán justificar el despido de un empleado, como por ejemplo: acusación por delito grave, cualquier tipo de agresión física; hostigamiento sexual; desviación de los estándares de salud o seguridad que representen un riesgo real y palpable de daño a terceros o que coloque al patrono en riesgo de incumplir con alguna certificación o permiso para continuar su operación comercial; así como cualquier tipo de conducta desordenada que impida el buen y normal funcionamiento de la empresa.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*,³¹ que es ineficaz la disposición de un reglamento de disciplina de una empresa que prescribe la sanción de despido por la primera y única falta de un empleado de hacer una declaración falsa o fraudulenta en los formularios de solicitud de licencias o récords de la compañía. En este caso, el empleado ofreció información falsa para obtener una licencia para ausentarse de su trabajo. Al Tribunal comparar la lista de faltas y sanciones en el reglamento de la empresa, destacó la desproporción de la medida disciplinaria aplicada. Por no ser una conducta que justifique un despido, el Tribunal señaló que debía demostrarse la incompatibilidad de la falta con la operación normal del establecimiento.³² Resalta en esa Opinión el hecho de que la

²⁹ González Santiago, 2019 TSPR 79 en la pág. 20.

³⁰ *Id.* en la pág. 19.

³¹ *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

³² *Id.* en la pág. 546.

declaración falsa era una situación inconexa con el buen y normal funcionamiento de la empresa.

En *Santiago vs. Kodak Caribbean, Ltd.*,³³ el Tribunal Supremo expresó que el manual de una empresa contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, por lo que forma parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la falta de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. De otra parte, los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado.

En *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*,³⁴ el Tribunal Supremo de Puerto Rico, validó mediante Sentencia el despido de un empleado por este apropiarse indebidamente de dos cajas de cerveza que eran propiedad del patrono. Además, surge del dictamen que el empleado había incurrido previamente en otras violaciones reglamentarias.

Con relación a una norma que regula el empleo de cónyuges, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en *Belk Arce vs. Fred H. Martínez*,³⁵ que:

[E]n los casos en que el patrono logre demostrar que el matrimonio entre dos de sus empleados tendrá un efecto detrimental y adverso en el normal funcionamiento del departamento, área de trabajo o la empresa en general, podrá terminar la relación laboral con uno de los empleados. Ello constituiría justa causa para el despido. Además, el patrono deberá demostrar, la inexistencia de una medida menos onerosa o drástica que el despido.³⁶

En otras palabras, corresponde al patrono demostrar la razonabilidad de una norma en su reglamento interno de personal y su conexión una operación normal y ordinaria de la empresa.

³³ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992).

³⁴ *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734 (2007) (Sentencia) (*citado* con aprobación en González Santiago, 2019 TSPR 79 en la pág. 15).

³⁵ *Belk Arce v. Fred H. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

³⁶ *Id.* en la pág. 229.

Sección 9.3: Retención, reemplazo y antigüedad

1. Retención— En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia dentro de tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional y que puedan ser desempeñados por estos. A tal fin, se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.
2. Reemplazo— El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y con este propósito se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que, dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía, el patrono tuviere la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido, y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.
3. Cuando en las situaciones indicadas en los párrafos 1 y 2 haya una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad, competencia, desempeño o historial de conducta del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse. Lo anterior provee un mecanismo de excepción al principio de antigüedad, por lo que el patrono podrá hacer su selección a base de tales criterios.³⁷
4. Por otro lado, en la eventualidad de que un patrono se vea en la necesidad de despedir uno o más trabajadores por los motivos expresados en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80,³⁸ debe hacerlo siguiendo las normas indicadas y, en la eventualidad de que posteriormente le sea necesario reclutar empleados en las mismas funciones que desempeñaban los empleados despedidos, debe hacerlo siguiendo las mismas reglas. Cuando el patrono se ve en la necesidad de suspender o

³⁷ Véanse Art. 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185c; Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15417 del 18 de enero de 2006.

³⁸ 29 LPRA § 185b.

cesantear (*lay off*) trabajadores por esos mismos motivos, y dicha cesantía dura menos de tres (3) meses, no tiene necesariamente que separarlos del empleo siguiendo un orden de antigüedad, por no requerirlo así la ley (al no considerarse un despido). Se debe tener presente, sin embargo, que el patrono estará obligado a reponer a los trabajadores así suspendidos siguiendo el orden de antigüedad, eficiencia, capacidad o utilidad antes descrito si es que posteriormente recluta empleados **dentro de la clasificación ocupacional** que tenían los empleados cesanteados y, en caso de no hacerlo, quedará obligado a indemnizarles según dispone la ley sin que la justificación original le sirva de defensa.³⁹

5. En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80,⁴⁰ cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección para retener o reemplazar empleados, y según se identifican en el Artículo 3 de la Ley Núm. 80,⁴¹ aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico **impactado** por la reducción de personal, según establece el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80.⁴² Es decir, no aplican los criterios de retención y reemplazo a lo largo de otras oficinas, fábricas sucursales o plantas que no sean aquellas impactadas por los planes de cesantías en Puerto Rico.
6. Para computar la antigüedad de un trabajador a los efectos de determinar su derecho a retención y reemplazo preferente, debe considerarse **todo el tiempo** que este ha trabajado para la empresa, independientemente de su categoría, desde la última vez que fue reclutado y sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa. Ahora bien, para propósitos de esta disposición, consideramos que no forma parte del cómputo de la antigüedad aquel tiempo que el empleado laboró para el patrono en una relación laboral previa si hubo un rompimiento de esa relación laboral por un mínimo de seis (6) meses ininterrumpidos. En ese caso, la relación laboral que se inicie con posterioridad a ese rompimiento consistirá en una unidad independiente para propósitos del cómputo de antigüedad. Tómese como ejemplo a un trabajador, denominado “A”, que trabajó por tres (3) años, renunció y luego volvió a trabajar un año más tarde para la misma empresa como despachador y así trabaja por dos (2) años. De despachador pasa a vendedor, donde trabaja por tres (3) años, y luego es ascendido a gerente, donde trabaja

³⁹ Artículo 3 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185c.

⁴⁰ 29 LPRA § 185b.

⁴¹ 29 LPRA § 185c.

⁴² 29 LPRA § 185c-1.

por cinco (5) años. En caso de que la empresa sea vea en la necesidad de despedir uno o más gerentes, reteniendo a otros, “A” tiene una antigüedad de diez (10) años y en caso de que la empresa tenga un gerente, denominado “B”, que lleva, digamos, ocho (8) años como gerente, pero que solo lleva nueve (9) años trabajando para la empresa, “A” tiene derecho a ser retenido preferentemente por sobre “B” a base del criterio de antigüedad.

Sección 9.4: Cierre total, temporero o parcial de operaciones del negocio

La responsabilidad y obligaciones del patrono en caso del cierre de un establecimiento deben examinarse a base de las siguientes circunstancias:

1. Si el cierre es total y permanente.
2. Si el cierre es total y temporero.
3. Si el cierre es parcial y permanente.
4. Si el cierre es parcial temporero.

A continuación, explicaremos las mencionadas circunstancias:

Cierre total y permanente:

En caso de cierre total y permanente de un establecimiento, el patrono no está obligado a cumplir con disposición legal alguna bajo la Ley Núm. 80 ya que, al cerrar, no retiene ni reemplaza trabajador alguno. En este contexto, el cierre permanente es aquel que se prolonga por más de seis (6) meses.

Cierre total y temporero:

El cierre total y temporero es aquel en el que el negocio o establecimiento paraliza sus operaciones totalmente y no emplea trabajador alguno por un término que no exceda de seis (6) meses. Dado que el patrono no retiene trabajador alguno, no está obligado a cumplir con las disposiciones sobre retención preferente en el empleo de la Ley Núm. 80. Sin embargo, el patrono está obligado a reemplazar con preferencia a los empleados despedidos siguiendo un orden estricto de antigüedad, según hemos explicado, si es que surgen puestos dentro de su clasificación ocupacional que pueden ser desempeñados por estos. De no hacerlo así, y debido a que es un cierre que no excede de seis (6) meses ininterrumpidos, los trabajadores que no sean reemplazados preferentemente tienen derecho a reclamar de su patrono el remedio que concede la Ley Núm. 80, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa.

Cierre parcial y permanente:

El cierre parcial y permanente es aquel en el que el patrono discontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectadas por el cierre, con más antigüedad en la empresa y según los requisitos discutidos en estas *Guías*.

Cierre parcial temporero:

El cierre parcial temporero es aquel en el que se discontinúan ciertas operaciones de un establecimiento por un periodo de menos de seis (6) meses, permaneciendo otras en operación. Una reducción parcial en el empleo es aquella en la que el patrono reduce el número de empleados que se desempeñan en la empresa, sin discontinuar operaciones, pero reduciendo el volumen o magnitud de las mismas. Ambas situaciones reciben un tratamiento similar bajo la ley. Este tipo de cierre se debe examinar en dos circunstancias, a saber:

1. Cuando el cierre parcial temporero es por un término de tres (3) meses o menos.
2. Cuando el cierre parcial temporero se prolonga por más de tres (3) meses, pero menos de seis (6) meses.

En el caso de cierre parcial temporero por tres (3) meses o menos, el patrono no tiene que seguir un orden de antigüedad para suspender trabajadores ya que la ley no lo requiere por no considerar esa suspensión como un despido.

Por otro lado, cuando el patrono reabre la parte del negocio que había cerrado, está obligado a emplear preferentemente a los empleados suspendidos, siguiendo el orden de antigüedad según hemos explicado, si es que surgen puestos dentro de las clasificaciones ocupacionales que estos desempeñaban al ser suspendidos. En la eventualidad de que el patrono no observe esta regla, el trabajador con derecho a ser reemplado con preferencia se puede dar por despedido y tendrá derecho a reclamar a su expatrono a base de la Ley Núm. 80, debido a que la justificación que tuvo originalmente el patrono para suspender al trabajador no serviría como defensa.

Si el cierre parcial temporero, que originalmente se estimó que duraría menos de tres (3) meses, se prolonga por más de tres (3) meses, entonces los trabajadores

originalmente suspendidos se considerarán como despedidos por disposición específica de ley. En este caso pueden requerir de su patrono que se les reemplace sustituyendo a trabajadores con menos antigüedad que puedan haber sido retenidos en ocasión de las suspensiones y que ocupen puestos dentro de la misma clasificación ocupacional. En estas circunstancias, si el patrono no reemplaza a los trabajadores con derecho a ser retenidos preferentemente en caso de despido, será responsable bajo la Ley Núm. 80 y la justificación original para la suspensión no le sirve de defensa.

En caso de cierre parcial temporero por un periodo de más de tres (3) meses, pero de menos de seis (6) meses, los trabajadores cesanteados quedan conforme a derecho despedidos, aun cuando el patrono los suspenda hasta tanto se reinicien las operaciones, por disposición específica del Artículo 5 de la Ley Núm. 80.⁴³ En consecuencia, el patrono debe retener preferentemente a los trabajadores con más antigüedad en la empresa, según ya se ha explicado. El patrono debe, además, reclutar preferentemente a los despedidos por orden de antigüedad al reiniciar operaciones y en el caso de no retener preferentemente a los empleados con más antigüedad, o de no reemplazar a los trabajadores despedidos siguiendo también el mismo orden de antigüedad, será responsable bajo la Ley Núm. 80 frente a los trabajadores así despedidos o no reemplazados preferentemente, sin que la justificación original para el despido le sirva de defensa.

Sección 9.5: Aspectos sobre la mesada

Según discutido anteriormente, la Ley Núm. 80 estableció una indemnización exclusiva para aquellos empleados que sufran despidos injustificados. Se trata de una indemnización monetaria diseñada para colocar al trabajador en una mejor posición en aras de entrar a una transición hacia un nuevo empleo. Algunos puntos importantes sobre el concepto de la mesada se resumen a continuación:

1. Todo pago voluntario realizado por el patrono por concepto del despido de un empleado se acreditará, en primera instancia, a la indemnización que debe otorgarse por ley.⁴⁴

⁴³ 29 LPRA § 185e.

⁴⁴ Artículo 9 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185i.

2. La indemnización por despido injustificado podrá ser transigida cuando los empleados sean merecedores a ella.⁴⁵ **Adviértase que transigir la mesada por despido no equivale a renunciar a ella.** Por ejemplo, un patrono no puede imponer como condición de empleo indefinido a un empleado, que este último no recibirá mesada en caso de despido injustificado o establecer alguna especie de cómputo que resulte en una indemnización menor a la que el empleado tendría derecho por ley. Sin embargo, una vez el empleado es despedido, o se le notifica la intención de despido, podrá establecer cualquier acuerdo de transacción en torno a su indemnización. Para que el contrato de transacción sea válido deberán concurrir los elementos de cualquier contrato de transacción ordinario: consentimiento, objeto y causa. Por lo tanto, cualquier controversia sobre la validez del negocio jurídico debe atenderse de conformidad con la teoría general de las obligaciones y los contratos.
3. La indemnización por despido injustificado estará libre de impuestos por ingresos estatales hasta la cantidad que conceda la Ley Núm. 80, por lo que cualquier cantidad que exceda del monto que concede la ley será objeto de contribuciones sobre ingresos.⁴⁶ Además, la Ley Núm. 80 provee para que no se realice ninguna retención a la mesada, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por las leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.⁴⁷ Es decir, por disposición específica de la Ley Núm. 80 y con carácter de especialidad, se prohíbe que se utilice cualquier ley estatal como base para reducir la indemnización a la que tiene derecho un trabajador cesanteado.

Por otro lado, a la hora de computar la indemnización por despido injustificado, se deberá establecer la fecha de contratación del empleado para conocer la fórmula aplicable.

Aquellos empleados contratados **previo** a la vigencia de la Ley 4-2017 deberán recibir su indemnización de conformidad con la siguiente fórmula, establecida en el anterior Artículo

1 de la Ley Núm. 80:

- a. El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses, si el despido ocurre luego de los cinco (5) hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
- b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Sección 1031.01(b)(15) del *Código de Rentas Internas para el Siglo XXI*, Ley 1-2011, según enmendada, 13 LPRA § 30101.

⁴⁷ Artículo 10 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185j.

(5) años hasta los quince (15) años de servicio; o tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

A los fines del cómputo de la mesada para los empleados que fueron contratados antes del 26 de enero de 2017, cada mes está compuesto de 4.33 semanas. Es importante que se tenga en mente esta diferencia debido a que la Asamblea Legislativa quiso plasmar por escrito que, en cuanto a estos empleados, **no** les será de aplicación la nueva normativa para computar la indemnización de la Ley Núm. 80, pero sí les serán de aplicación los nuevos derechos que reconoce la legislación sobre la mesada.⁴⁸

Por otro lado, para aquellos empleados que sean contratados **a partir** de la vigencia de la Ley 4-2017, es decir, a partir del 26 de enero de 2017, su indemnización será computada de la siguiente manera:

- a. Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable, según se dispone en la Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y
- b. Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

En el cómputo de la mesada se deberá ser consciente de que, solamente para los empleados contratados a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, existe un tope de nueve (9) meses de sueldo, por lo que la Ley Núm. 80 requiere el pago de indemnización hasta el cumplimiento de ese tope estatutario. Para computar esta mesada cada mes está compuesto de cuatro (4) semanas.⁴⁹

⁴⁸ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15823 de 10 de mayo de 2017.

⁴⁹ *Id.*

Sección 9.6: Aspectos sobre el periodo probatorio

Según discutido, para que un trabajador sea acreedor a las protecciones de la Ley Núm. 80, debe haber culminado su periodo probatorio. Este periodo permite a un patrono observar el desempeño de un trabajador recién contratado en aras de constatar si tiene las cualidades para cumplir con los deberes que se le impone en determinado taller de empleo. Además, permite a los patronos que se encuentran en expansión de sus negocios contar con un tiempo para determinar si los nuevos empleos creados hacen viable económicamente la expansión. Por lo tanto, un patrono está en libertad de despedir a un empleado que se encuentre cumpliendo con el periodo probatorio sin necesidad de articular una justa causa que explique la acción de terminación de empleo. Ahora bien, aunque el patrono no tiene que articular una justa causa para el despido del empleado, la terminación en el empleo no puede ser por razones discriminatorias prohibidas por ley, pues, en ese caso, se estaría ante la transgresión de otro estatuto con los remedios y penalidades que conlleva.

En torno al periodo probatorio, la Ley 4-2017 introdujo un cambio importante en cuanto a que ya no se requiere que se establezca por escrito el inicio del periodo probatorio para que surta efecto. Es decir, todos los empleados comenzarán con un periodo probatorio **automático** de doce (12) meses en el caso de los empleados exentos (ejecutivos, administradores y profesionales) y nueve (9) meses en el caso de los empleados no exentos. Nada en la legislación impide que las partes pacten un periodo probatorio menor al establecido en la legislación, la inexistencia del periodo probatorio o que, durante la vigencia del periodo probatorio, el patrono renuncie al mismo. Lo que es impermisible es que el patrono extienda el periodo probatorio para impedir la aplicabilidad del resto de las disposiciones de la Ley Núm. 80. Además, el uso de alguna licencia autorizada por ley

durante el periodo probatorio tendrá el efecto de interrumpir y prorrogar dicho término por el tiempo de uso de la misma.⁵⁰ Esto es una conclusión lógica si se toma en consideración que el periodo probatorio es un derecho que tiene el patrono de evaluar y, al mismo tiempo, un derecho del empleado a ser evaluado por sus ejecutorias por el término aplicable.

Por otro lado, si un patrono retiene de manera indefinida a un empleado que laboraba previamente de forma temporera para su beneficio, ya sea a través de una compañía de servicios temporeros o contratado directamente a término fijo o proyecto, deberá acreditar hasta un máximo de seis (6) meses del tiempo trabajado de manera temporera para efectos del cómputo de periodo probatorio, siempre y cuando se trate sustancialmente de las mismas funciones o deberes que realizaba como empleado temporero.⁵¹ Adviértase, que para efectos de esta disposición, **no** se consideran empleados temporeros con tiempo acreditable a aquellos participantes de programas de adiestramiento o aprendizaje (internos) si cumplen con las siguientes condiciones:

1. El adiestramiento (internado), aunque incluye operaciones reales en el local del patrono, es similar al que se ofrecería en un ambiente educativo o en escuela vocacional;
2. La experiencia del adiestramiento (internado) es para beneficio de las personas que se adiestran;
3. Las personas que se adiestran (internos) no desplazan a empleados regulares, sino que trabajan bajo la estrecha observación de estos;
4. El patrono que ofrece el adiestramiento no deriva ninguna ventaja económica inmediata de las actividades de las personas que se adiestran (internado) y, por el contrario, habrá ocasiones en que los participantes entorpezcan las operaciones;
5. Las personas que se adiestran (internos) no necesariamente tendrán derecho a un empleo al finalizar el periodo de adiestramiento; **y**
6. Las personas que se adiestran (internos) no tienen derecho a salarios por el tiempo que dure el adiestramiento.⁵²

⁵⁰ Artículo 7 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185i.

⁵¹ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

⁵² Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15827 de 6 de julio de 2017.

Ahora bien, si el “interno” no cumple con alguna de estas condiciones, estaremos ante un empleado temporero con derecho a que se le acrediten hasta un máximo de seis (6) meses del tiempo trabajado anteriormente para beneficio del patrono contratante.

Previo a las enmiendas que introdujo la Ley 4-2017, el periodo probatorio constaba de tres (3) meses y en ciertas circunstancias podía ser extendido, mediante permiso del Secretario, por un periodo de tres (3) meses adicionales. En aras de administrar las disposiciones relativas al periodo probatorio aplicable a los trabajadores, el DTRH había aprobado el Reglamento Núm. 6019 de 23 de septiembre de 1999 (derogado).

La diferencia más marcada entre el periodo probatorio previo a las enmiendas de la Ley 4-2017 y luego de la incorporación de las mismas, es en aquello relativo a la constitución de dicho periodo. Anteriormente, el periodo probatorio requería ser pactado por escrito **antes** de que el empleado comenzará a rendir labores. Por lo tanto, si el obrero ejercía funciones sin otorgar el contrato escrito de empleo probatorio, este adquiría automáticamente las protecciones de la Ley Núm. 80, por lo que el patrono debía contar con *justa causa* para cesantear al empleado a partir del primer día de trabajo. Evidentemente, esa disposición afectaba con mayor frecuencia a los negocios pequeños que no contaban con asistencia legal accesible para estandarizar el proceso de reclutamiento de manera que pudieran evaluar las ejecutorias de nuevos reclutas, previo a convertirlos en empleados a término indefinido. Por último, si el patrono deseaba extender el término, debía solicitar por escrito al Secretario la prolongación del periodo probatorio con, por lo menos, quince (15) días de antelación al vencimiento del periodo ordinario de tres (3) meses, junto a los fundamentos de la petición.⁵³

⁵³ Véase Artículo IX del Reglamento del DTRH Núm. 6019 de 23 de septiembre de 1999 (derogado).

No obstante, actualmente con el periodo probatorio automático queda clara la relación entre las partes desde el comienzo del vínculo y se facilita que lleguen a los acuerdos que entiendan convenientes sin trabas burocráticas que dificulten la contratación.

Sección 9.7: Traspaso de negocio en marcha

El Artículo 14(i) de la Ley Núm. 80 define el traspaso de un negocio en marcha como:

[A]quella 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 trabajan para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.⁵⁴

Esta disposición protege con claridad y firmeza los derechos que provee la Ley Núm. 80 a los empleados, pues impide que el mero traspaso de un negocio a un tercero ajeno sirva de pretexto para impedir el recibo íntegro de la indemnización que otorga la legislación. Este precepto establece un esquema de dos pasos: (1) se tiene que determinar si hubo un traspaso de un negocio en marcha y (2) se requiere determinar cuál *dueño* de negocio o patrono responde por la mesada que corresponde a los *empleados*.

Para determinar si estamos ante el traspaso de un negocio en marcha para propósitos de la Ley Núm. 80, se tiene que adjudicar si el adquirente de los activos del negocio realiza una actividad comercial sustancialmente parecida a las actividades comerciales que

⁵⁴ 29 LPRA § 185n.

realizaba el vendedor. A esos fines, la Ley Núm. 80 establece que se tiene que considerar el equipo, inventario, producción de bienes y/o servicios rendidos, y el nombre o marca comercial, siempre y cuando se trate de empleados que laboraban en el negocio del vendedor en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso del negocio. Dicho de otra forma, si se adquiere un *negocio* que había cesado operaciones por el término ininterrumpido de seis (6) meses, no cabe hablar de *traspaso de negocio en marcha* para propósitos de Ley Núm. 80, independientemente de cuán parecida sea la operación comercial. Cabe aclarar que lo determinante en ese escenario es que el negocio haya sido adquirido **después** de cesar operaciones, de conformidad con el Artículo 14(i).⁵⁵ Es decir, si se adquiere un negocio en operaciones y luego el nuevo dueño cesa las operaciones por un periodo de seis (6) meses, se estará ante el supuesto de un despido con las consecuencias que conlleva para el patrono vendedor y para la entidad adquirente, según establece el Artículo 6 de la Ley Núm. 80.⁵⁶

Se puede destilar de los preceptos establecidos por la Asamblea Legislativa, un acercamiento entre las disposiciones de traspaso de negocio en marcha y la doctrina de patrono sucesor. En este aspecto, conviene aclarar que no se requiere concluir que son el *mismo negocio*, sino establecer con certeza objetiva que existe una similitud sustancial entre las identidades comerciales del patrono *vendedor* y del adquirente en términos de la actividad comercial que se realiza por el nuevo administrador. En ese sentido, y en vista de las enmiendas incorporadas a la Ley Núm. 80, es conveniente recurrir de manera complementaria a los criterios jurisprudenciales que se establecieron para determinar la existencia de un patrono sucesor en aras de aquilatar si hubo un traspaso de negocio en

⁵⁵ 29 LPRA § 185n.

⁵⁶ 29 LPRA § 185f.

marcha.⁵⁷ No obstante, nótese que ambas normas atienden escenarios separados y albergan consecuencias distintas para el vendedor y el adquirente de un negocio, así como para los trabajadores. Es decir, cuando hablamos de traspaso de negocio en marcha nos referimos únicamente a las consecuencias que impone la Ley Núm. 80 para el dueño vendedor de una empresa y el dueño comprador, frente a los empleados del negocio transferido. De conformidad con lo anterior, la Oficina de la Procuradora del Trabajo señaló que en aquellos casos donde surja una transferencia de un negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor o transferente liquidar los beneficios acumulados de la transferencia con el propósito de entregar al nuevo dueño un negocio libre de gravámenes o deudas con los empleados.⁵⁸

Si luego de aquilatar la prueba se concluye que se adquirió un negocio en marcha, se tiene que determinar si el adquirente, como es su potestad, retuvo empleados del patrono vendedor. En ese caso, para fines del cómputo de la mesada, los empleados que estaban trabajando con el dueño anterior tendrán derecho a que se les acredite el tiempo que llevaban trabajando en el negocio desde la pasada administración. Así pues, si esos empleados son despedidos sin justa causa después del traspaso del negocio, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio al que puedan tener derecho bajo la Ley Núm. 80 desde que comenzaron a trabajar para el dueño anterior.

Además, el adquirente de un negocio que retiene algún empleado que prestaba servicios para el dueño anterior, lo hace bajo el entendido de que ese empleado tiene derecho a retener el mismo estatus que tenía previo al cambio en la administración, esto es, el nuevo dueño no puede someter a ningún empleado a un periodo probatorio a no ser que,

⁵⁷ Véase *J.R.T. v. Corporación Azucarera*, 98 DPR 314 (1970).

⁵⁸ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15627B de 14 de marzo de 2008.

de hecho, encuentre a alguno pasando por ese periodo. En ese caso el patrono tiene la potestad de:

1. requerir al trabajador que comience de nuevo su periodo probatorio;
2. despedirlo sin que se active responsabilidad bajo la Ley Núm. 80;
3. reducir el periodo probatorio restante; o
4. liberar al empleado del periodo probatorio.

Adviértase, que la limitación sobre el estatus del empleado en su puesto no impide que el adquirente del negocio tome aquellas medidas para la mejor administración del mismo y que incidan sobre condiciones laborales o salariales, de conformidad con la legislación laboral y según se discute en las partes pertinentes de estas *Guías*.

Por otro lado, el Artículo 6 de la Ley Núm. 80 dispone que, en el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente **no** retiene los servicios de todos o de algunos de los empleados y, por ende, no adviene patrono de estos, el patrono anterior responderá por la indemnización provista por la Ley Núm. 80 como si los trabajadores hubieren sido despedidos sin justa causa.⁵⁹ En este caso el comprador deberá retener, del precio de venta acordado, la cantidad que represente la indemnización a la que los empleados del dueño anterior tengan derecho bajo la Ley Núm. 80 para beneficio de estos.

En *Adventist Health System Corp. v. Mercado*,⁶⁰ el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió una controversia relacionada a si los empleados despedidos sin justa causa por una entidad privada que adquirió una facilidad de salud dentro del esquema contemplado en la Ley 190-1996, *Ley de Privatización de Instituciones de Salud*, tienen derecho a que se tomen en cuenta, para efectos del cómputo de la mesada, los años de servicio prestados al Departamento de Salud. Nuestro más Alto Foro señaló que el

⁵⁹ 29 LPRA § 185f.

⁶⁰ *Adventist Health System Corp. v. Mercado*, 171 DPR 255 (2007).

legislador no extendió las protecciones de la Ley Núm. 80 al empleado de gobierno, porque estos están debidamente protegidos por las garantías que les concede el principio de mérito, al extremo de que en casos de despidos injustificados tienen el derecho a reinstalación en sus puestos. El Tribunal resolvió que, en vista de que la Ley Núm. 80 no les aplica a los empleados de gobierno y que el Departamento de Salud no constituye un negocio, cuando se habla de *traspaso de negocio en marcha* se hace referencia al traspaso de un negocio *privado* y no a la transferencia de una entidad u organismo gubernamental.⁶¹

Sección 9.8: Patrono sucesor

La doctrina del patrono sucesor se incorporó jurisprudencialmente a nuestro ordenamiento jurídico, procedente del derecho común estadounidense, para atender situaciones en las que una operación comercial cambia de dueño y se requiere determinar los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. Ahora bien, es necesario enfatizar que el único propósito de la referida doctrina es hacer responsable al nuevo patrono por las obligaciones laborales o actos ilegales del patrono anterior.⁶² En ese sentido, antes de considerar la aplicación de la doctrina, el juzgador “debe[] primero identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior. Una vez establecido lo anterior, podrá[] pasar a examinar si aplica la Doctrina de Patrono Sucesor. Nunca antes”.⁶³ En otras palabras, si el patrono anterior no cometió algún acto ilegal ni contrajo alguna obligación con el empleado reclamante, no es necesario considerar la existencia de los factores para la aplicación de la referida doctrina. Cuando esta doctrina

⁶¹ *Id.* en la pág. 266.

⁶² Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 2018 TSPR 18, pág. 21, 199 DPR ____.

⁶³ *Id.* en la pág. 22.

aplica, se entiende que un patrono sustituye a otro por transferencia de activos o fusión corporativa, por lo que asume las obligaciones contraídas por el patrono anterior frente al empleado, siempre que haya una similitud sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio.⁶⁴ La adopción y el desarrollo de esta doctrina responde a: “la necesidad de establecer el equilibrio entre el derecho del empresario a organizar independientemente su actividad económica y la necesidad de reconocer alguna protección a los empleados por el cambio súbito en la relación obrero patronal”.⁶⁵

Para determinar la existencia de dicha similitud y continuidad en la operación comercial, se deben considerar los siguientes factores:

1. la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios;
2. la utilización de la misma planta para las operaciones;
3. el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera;
4. la conservación del mismo personal de supervisión;
5. la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción;
6. la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios;
7. la retención del mismo nombre; y
8. la operación del negocio durante el periodo de transición.⁶⁶

Estos factores deben dirigir el análisis de una controversia sobre la identidad de un patrono que se alega es el sucesor de otro y el resultado variará a la luz de las circunstancias particulares de cada caso.

La doctrina de patrono sucesor ha sido aplicada en ciertas instancias: para hacer valer los términos de un convenio colectivo en *J.R.T. v. Coop. Azucarera*;⁶⁷ para imponer responsabilidad a un patrono sucesor por despidos discriminatorios realizados por el

⁶⁴ Piñeiro v International Air Services of PR, Inc., 140 DPR 343, 368 (1996).

⁶⁵ Rodríguez Oquendo v. Petrie Retail, 167 DPR 509, 515 (2006) (*citando* J.R.T., 98 DPR en la pág. 325).

⁶⁶ Adventist Health, 171 DPR en la pág. 267.

⁶⁷ J.R.T. v. Coop. Azucarera, 98 DPR 314 (1970).

predecesor en *Rodríguez v. Urban Brands*;⁶⁸ y para imponer responsabilidad al nuevo adquirente de un negocio por despidos injustificados cometidos por el patrono anterior en *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*^{69,70} En ese sentido, resulta recomendable que los adquirentes de negocios se cercioren y requieran que se les certifique que no existen deudas o reclamaciones pendientes de ningún tipo con los empleados de los negocios absorbidos, no solo para contribuir a mejorar el bienestar de la clase trabajadora en general, sino porque, aun si la relación laboral de los empleados con el adquirente cumple con los criterios de la doctrina del patrono sucesor, este no sería objeto de reclamaciones por actuaciones u obligaciones asumidas por el transferente del negocio. Adviértase, que adquirir los activos de un negocio libre de gravámenes (*free of liens*), a través del proceso provisto por la ley federal de quiebras, no impide, por sí solo, la operación de la doctrina de patrono sucesor.⁷¹

Sección 9.9: Aspectos sobre la prescripción

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80,⁷² para que lea como sigue:

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

⁶⁸ *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509 (2006).

⁶⁹ *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.* 140 DPR 343 (1996).

⁷⁰ Roldán Flores, 2018 TSPR 18 en la pág. 23.

⁷¹ *Rodríguez Oquendo*, 167 DPR en la pág. 522.

⁷² 29 LPRA § 1851.

Previo a la vigencia de la Ley 4-2017, la Ley Núm. 80 establecía que los derechos que concede prescribirían por el transcurso de tres (3) años computados a partir de la fecha del despido.⁷³

La Ley Núm. 80, según enmendada por la Ley 4-2017, dispone el trato que deben recibir las reclamaciones surgidas antes y después de la vigencia del estatuto reformativo. No obstante, en aras de determinar qué término es aplicable (un año o tres años) es meritorio que se concluya **cuándo ocurrió el despido**. La Ley Núm. 80 señala por sus propios términos que las acciones prescribirán por el mero transcurso del tiempo a partir de la fecha del despido. Es decir, lo determinante no es la fecha en que se realice la reclamación judicial o extrajudicial, sino la fecha del despido.⁷⁴ Por lo tanto, una causa de acción surgida por un despido ocurrido el 25 de diciembre de 2016, está sujeta al término prescriptivo de tres (3) años sin importar cuándo se realice la reclamación. Por otro lado, una reclamación incoada por un despido ocurrido el 14 de febrero de 2017 está sujeta al término prescriptivo de un (1) año.

⁷³ Véase, por ejemplo, S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker, 182 DPR 824, 831 (2011).

⁷⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15832 de 23 de julio de 2018.

CAPÍTULO 10. EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO

Sección 10.1: Trasfondo

El discrimen en el empleo constituye una acción que como sociedad no estamos dispuestos a aceptar. Se trata de la negación básica de la dignidad del ser humano al arrebatarle a una persona su empleo por razones totalmente desvinculadas a su eficiencia, productividad o comportamiento en el taller de trabajo. Por tal motivo, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, según enmendada (Ley Núm. 100),¹ prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social,² afiliación política, ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano.

A diferencia de un despido injustificado, una acción adversa motivada por un discrimen prohibido por ley, conlleva la imposición de responsabilidad civil por: (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de

¹ 29 LPRA §§ 146-151.

² En *Rosario Díaz v. Toyota de Puerto Rico*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se enfrentó a la controversia de si la denegatoria de empleo a una persona, que tenía convicciones penales que aparecían reflejadas en el Certificado de Antecedentes Penales, constituyó un acto de discrimen por condición social prohibido por la Constitución de Puerto Rico y la Ley Núm. 100. 166 DPR 1 (2005). Por estar igualmente dividido, el Tribunal Supremo confirmó la Sentencia emitida por el Tribunal de Apelaciones, mediante la cual se revocó al foro primario. *Id.* Ello, tras resolver que la interpretación de las alegaciones de la demanda de la forma más favorable al demandante reflejaba que este podía ser acreedor a la concesión de un remedio. *Id.*

dos mil dólares (\$2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500). Además, el patrono incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Incluso, y quizás la diferencia clave con la Ley Núm. 80, es que la Ley Núm. 100 requiere que, adicional a la responsabilidad civil, el patrono sea obligado a reponer en el empleo al trabajador discriminado con todos los haberes dejados de percibir. Eso constituye en general las penalidades que impone la Ley Núm. 100 a la clase patronal por incurrir en actos discriminatorios.

En este punto, resulta importante destacar que la Ley 4-2017 impuso topes a los daños que se pueden conceder a los empleados en virtud de cualquier legislación laboral de discrimen o represalias. Es decir, independientemente de la cuantía de daños que procedan “por concepto de angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos”,³ el Artículo 6.1 de la Ley 4-2017 establece los siguientes topes en consideración a la cantidad de trabajadores que emplee el patrono:

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

Debe quedar claro que dichos topes aplican únicamente a los daños que procedan de conformidad con la legislación laboral sobre discrimen y represalias. La razón para incluirlos obedece a la búsqueda de certeza sobre la cantidad a la que se expone legalmente un patrono que decide invertir en Puerto Rico y que pierde un caso laboral de discrimen o represalia. Se debe tener en cuenta que lo anterior no impide que se recuperen daños de

³ 29 LPRA § 123.

conformidad con lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*⁴ y *S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens*.⁵ En dichos casos se establece la permisibilidad de resarcir aquellos daños que surgen por una acción u omisión que, además de infringir la legislación laboral, también transgrede una fuente independiente de derecho.

Sección 10.2: El esquema probatorio

Otro cambio novel que introdujo la Reforma Laboral de 2017 fue el consignado en el Artículo 6.2, el cual ordena a interpretar las protecciones laborales relacionadas a discrimen y represalias de conformidad con las protecciones y políticas establecidas en la legislación y reglamentación federal, salvo que otra cosa se requiera por un estatuto laboral en particular. Específicamente, dicho precepto reza:

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.⁶

Lo anterior nos impone el deber de verificar si determinado curso de acción es cónsono con disposiciones federales análogas, así como con interpretaciones judiciales federales de aquellas cortes con jurisdicción para adjudicar controversias en Puerto Rico. Dicho articulado es cónsono con el nuevo principio de interpretación establecido por el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, en cuanto a que la legislación estatal que sea análoga a una

⁴ *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998).

⁵ *S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

⁶ 29 LPRA § 123a.

legislación federal debe ser interpretada de manera consistente con esta última, según discutimos en la Sección 1.3 del Capítulo 1 de estas *Guías*.

En ese sentido, es la posición del DTRH que el Artículo 6.2 de la Ley 4-2017 incorporó, entre otras cosas, el estándar probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo federal en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*,⁷ para adjudicar causas de acción al amparo de legislación que veda el discrimen como lo es el Título VII de la *Ley Federal de Derechos Civiles de 1964*. Esta conclusión también encuentra apoyo en el hecho de que la Ley Núm. 4-2017 **eliminó el primer párrafo** del Artículo 3 de la Ley Núm. 100. El referido párrafo creaba una presunción controvertible a favor del empleado que alegaba una violación de ley cuando el acto hubiera sido realizado sin justa causa;⁸ la cual, conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Ibañez v. Molinos de P.R.*, tenía el efecto de transferir al demandado “no s[o]lo el peso de producir la evidencia, sino que también el de persuadir al juzgador”.⁹ Dicho efecto en la transferencia del peso probatorio que tenía la presunción del anterior Artículo 3 de la Ley Núm. 100, como bien señaló el Alto Foro en *Ibañez*, es “contrario a la norma del caso *prima facie* de discrimen bajo la doctrina de *McDonnell Douglas Corp.*”,¹⁰ puesto que bajo esta última el peso de convencer al juzgador siempre recae en la parte demandante, según explicaremos a continuación.

El estándar que utilizan los tribunales federales se basa en establecer ciertos turnos probatorios. En primer lugar, el empleado debe establecer lo que se conoce como un caso *prima facie* de discrimen. Esto significa que no basta argumentar de forma conclusiva que

⁷ *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973).

⁸ Véase Artículo 3 de la Ley Núm. 100, antes de ser enmendado por la Ley 4-2017.

⁹ Véase, por ejemplo, *Ibañez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 50 (1983), citando *Práctica Procesal Puertorriqueña* 118 (1979).

¹⁰ *Id.*

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

Una vez se ha establecido el caso *prima facie* de discrimen, corresponde al patrono demostrar que hay una explicación razonable para la acción adversa en contra del reclamante y que no existe ánimo discriminatorio. Si el patrono es efectivo en su demostración, desvanecen las inferencias de discrimen y represalias que permiten el esquema probatorio de *McDonnell Douglas Corp.* Así pues, la parte demandante deberá refutar la explicación razonable ofrecida por el patrono como cualquier controversia que se tramita en los tribunales. Es decir, la parte demandante deberá hacer ver que la razón ofrecida es en realidad un subterfugio o pretexto para justificar la acción adversa.¹¹ Bajo este esquema, el peso de convencer al juzgador permanece siempre sobre el reclamante.¹²

Debemos aclarar que el estándar elaborado en *McDonnell Douglas Corp.* es un esquema **probatorio** y no un estándar que rige las alegaciones de una demanda sujeta a

¹¹ Joy Goncalves v. Plymouth County Sheriff's Department, 659 F.3d 101, 105 (1st Cir. 2011).

¹² Ibañez, 114 DPR en la pág. 48.

una moción de desestimación.¹³ En otras palabras, *McDonnell Douglas Corp.* rige la etapa de sentencia sumaria o juicio plenario, pero no aplica durante la etapa inicial de una demanda en el cual se evalúan con liberalidad sus alegaciones fácticas.

Por último, el Artículo 6.3 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 3 de la Ley Núm. 100,¹⁴ para establecer únicamente que no se presumirá que un patrono estaba enterado de alguna situación particular de los empleados en casos en los que se alegue discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, siempre y cuando el patrono no hubiera estado en la posición de conocerlo. Somos de la opinión que un patrono pudiese estar en posición de conocer una situación particular de uno de sus empleados, por ejemplo, si la alegada víctima de actos discriminatorios acudió a alguna de las oficinas o servicios internos para notificar la situación. Nótese que el mero hecho de que un empleado busque ser orientado sobre algún protocolo interno que disponga el manejo de casos de hostigamiento sexual o de violencia doméstica, resulta insuficiente para establecer una inferencia en contra del patrono, pues siempre debe mediar una divulgación afirmativa por el empleado.

Debemos recalcar que todo patrono está obligado a realizar aquellos ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez se ha avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. La Ley Núm. 100 dispone que el no hacerlo se presumirá como una conducta

¹³ *Rodríguez-Reyes v. Molina-Rodríguez*, 711 F.3d 49, 54 (1st Cir. 2013) (“It is not necessary to plead facts sufficient to establish a prima facie case at the pleading stage. [...]. This conclusion is bolstered by the fact that the Twombly Court, which first authoritatively articulated the plausibility standard, cited *Swierkiewicz* with approval. [...]. *Iqbal* does not mention, but is wholly consistent with, *Swierkiewicz*; there, the Court stressed that, notwithstanding the neoteric plausibility standard, no detailed factual allegations are required in a complaint. [...]. The prima facie standard is an evidentiary standard, not a pleading standard, and there is no need to set forth a detailed evidentiary proffer in a complaint.”) (citas omitidas).

¹⁴ 29 LPRA § 148.

discriminatoria.¹⁵ Indudablemente, lo anterior constituye un incentivo para motivar la proactividad en los patronos y permitir que estos realicen actos afirmativos para evitar la ocurrencia de hechos lamentables en los lugares de trabajo. Después de todo, los patronos tienen el deber de promover un taller de trabajo que refleje un ambiente saludable y seguro para todos sus empleados.

Además de la Ley Núm. 100, y de varios estatutos federales que prohíben el discrimen por diversas razones específicas,¹⁶ en Puerto Rico existen otras leyes estatales especiales que también proscriben conducta discriminatoria y cuyo incumplimiento pudiera acarrear tanto sanciones civiles como la restitución en el empleo en casos específicos de despido. A continuación, ofrecemos una breve descripción.

Sección 10.3: Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo, según enmendada (Ley Núm. 69)¹⁷

Aunque, como ya discutimos, la Ley Núm. 100 prohíbe el discrimen por razón de género, en Puerto Rico se promulgó la Ley Núm. 69, cuyas disposiciones prevalecen sobre la primera respecto a la prohibición del discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral.¹⁸ El Artículo 3 de la Ley Núm. 69 dispone que “[s]erá práctica ilegal de empleo el que un patrono: (1) [c]uando por razón de su sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su

¹⁵ Véase también la Ley 217-2006, la cual requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo,

¹⁶ Por ejemplo: (1) Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; (2) Ley de Americanos con Impedimentos de 1990 (ADA); (3) *Equal Pay Act*; (4) *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act* (USERRA); (5) Sección 503 de la Ley Federal de Rehabilitación de 1973; (6) Ley de discrimen en el empleo por razón de edad del 15 de diciembre de 1967 (ADEA).

¹⁷ 29 LPRA §§ 1321-1341.

¹⁸ *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al.*, 181 DPR 92, 125-126 (2011) (*citando a Rivera Briceño v. Juan Rodríguez*, 129 DPR 669, 676-677 (1991)).

compensación, términos o condiciones de empleo; (2) [c]uando por razón de su sexo limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.¹⁹

Los Artículos 4 al 6, 10 al 14, y el Artículo 20 de la Ley Núm. 69 enumeran otros actos ilegales aplicables a distintos renglones del ámbito laboral (eg. agencias de empleo; organizaciones obreras; programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento; reglamentos internos, anuncios, entrevistas, beneficios marginales, entre otros).²⁰

La Ley Núm. 69, además de incluir el remedio de la reposición en el empleo y el cese y desista del acto del que se trate, contempla la imposición de penalidades civiles y criminales al patrono que conculca sus disposiciones, estas son:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

- (1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
- (2) o por una suma no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
- (3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si [e]sta fuere inferior a la suma de cien dólares (\$100), e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500), o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.²¹

¹⁹ 29 LPRA § 1323.

²⁰ 29 LPRA §§ 1324-1326, 1330-1334, 1340.

²¹ Artículo 21 de la Ley Núm. 69, 29 LPRA § 1341.

Como indicamos en el Capítulo 3 de estas *Guías* los patronos, organizaciones obreras o comités conjuntos obrero-patronales, deben colocar en un lugar visible del establecimiento el compendio que informa sobre las disposiciones de esta ley y que para esos fines prepara el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el cual está disponible en la página cibernética del DTRH.

Sección 10.4: Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, según enmendada (Ley Núm. 17)²²

Esta ley establece como política pública la erradicación de cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, lo cual se considera una modalidad de discrimen por razón de sexo.²³ La misma impone a los patronos privados y públicos la obligación de mantener un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación.²⁴ Para cumplir con la obligación que se le impone de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, la Ley Núm. 17 establece que el patrono “deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito”, las cuales incluyen, pero no se limitan, a: (1) establecer una política enérgica en contra del hostigamiento sexual y exponerla claramente a sus supervisores y empleados; (2) ejercer los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo; (3) dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, y para los aspirantes a empleo, sobre derechos y protección que se les confiere bajo esta ley, la Ley Núm. 69, la Ley Núm. 100 y la Constitución de Puerto Rico; y (4) establecer un

²² 29 LPRA §§ 155-155m.

²³ U.P.R. *Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1015 (2012), (*citando a Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 651 (1994); *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, esc. 4 (1990).

²⁴ Artículo 10 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155i.

procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.²⁵ Por lo tanto, requiere que el patrono tome acciones afirmativas para mantener el área de trabajo libre de intimidaciones y hostigamiento sexual.²⁶

Según explica el Tribunal Supremo de Puerto Rico, “la ley de hostigamiento sexual no recomienda que los patronos adopten un reglamento en particular para cumplir con el propósito de la ley, sino que les da unas guías mínimas para que, a su discreción, adopten una política efectiva en contra del hostigamiento”.²⁷ Por lo tanto, le “[c]orresponde a cada patrono, a la luz de sus circunstancias particulares, tomar las medidas cautelares que sean necesarias para efectivamente evitar el hostigamiento sexual en sus talleres de trabajo”.²⁸

El hostigamiento sexual consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.²⁹ Además, la Ley Núm. 17 reconoce expresamente que el hostigamiento sexual también puede manifestarse mediante el uso de “cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico”.³⁰ Este precepto dispone que el hostigamiento sexual puede ocurrir en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.³¹

²⁵ *Id.*

²⁶ Delgado Zayas, 137 DPR en la pág. 652.

²⁷ *Id.* en la pág. 658.

²⁸ *Id.*

²⁹ Artículo 3 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155b.

³⁰ *Id.*

³¹ *Id.*

Basado en lo anterior, nuestro Máximo Foro ha sostenido que existen dos modalidades de hostigamiento sexual, estas son: (1) hostigamiento *quid pro quo*, contemplado en los incisos (a) y (b) antes mencionados;³² y (2) el hostigamiento sexual por ambiente hostil, recogido en el inciso (c).³³

En *Caballer v. Adriel Toyota*, el Tribunal Supremo aclaró que “el sujeto responsable varía dependiendo de la conducta proscrita” por el estatuto.³⁴ Así, en cuanto al incumplimiento con las obligaciones de tomar acciones afirmativas, que impone el **Artículo 10** de la Ley Núm. 17,³⁵ anteriormente mencionadas, “se excluyen los agentes y supervisores, pues la ley se refiere a deberes que le corresponden al empleador o a actos que solo pueden ser cometidos por este”.³⁶ Ahora bien, si se trata de una violación al **Artículo 9** de la Ley Núm. 17 –que prohíbe actos en represalia–³⁷ entonces responde el patrono bajo la figura de responsabilidad vicaria, mas **no** procede una reclamación directa contra el agente o supervisor en su carácter personal.³⁸ Refiérase a la discusión de ese precepto que se hace en el próximo Capítulo 11 de estas *Guías*.

De otra parte, por virtud del **Artículo 5** de la Ley Núm. 17, el patrono responde por sus actuaciones y las de sus agentes o supervisores, independientemente de que haya autorizado o prohibido la conducta o de si sabía o no sobre la misma.³⁹ Se deberá examinar

³² Se trata de solicitar una consideración sexual a cambio de otorgar un beneficio en el empleo (algo a cambio de algo).

³³ Involucra “conducta de naturaleza sexual por parte del hostigador la cual interfiere irrazonablemente con el desempeño del empleado en su trabajo es lo suficientemente severa y ofensiva como para crearle al empleado que es víctima de la misma, un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo”. *Velázquez Ortiz v. Gob. Municipal de Humacao*, 197 DPR 656, 664 (2017) (*citando a* S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 156 DPR 651, 662 (2002)).

³⁴ *Caballer v. Adriel Toyota*, 2018 TSPR 65, 200 DPR __.

³⁵ Artículo 10 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155(i).

³⁶ *Caballer*, 2018 TSPR 65 en las págs. 8-9.

³⁷ 29 LPRA § 155h.

³⁸ *Caballer*, 2018 TSPR 65.

³⁹ 29 LPRA § 155d.

la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el acto de hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.⁴⁰ Generalmente, las acciones de un supervisor o agente caen dentro de la capacidad de su empleo si se ejercen en el ejercicio de la autoridad o facultades que el patrono le confirió. Nótese que la redacción actual del **Artículo 5** de la Ley Núm. 17 no provee para que el patrono presente prueba eximente de responsabilidad referente a las acciones afirmativas que tomó para detener y evitar actos de hostigamiento sexual en el trabajo.⁴¹

De otro lado, el **Artículo 6** de la Ley Núm. 17 impone responsabilidad al patrono “por los actos de hostigamiento sexual **entre empleados** en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación”.⁴² Es decir, el patrono es responsable por actos de hostigamiento entre empleados en el lugar de empleo si él o sus agentes o supervisores conocían, o debían conocer, sobre la conducta; salvo que demuestre que tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Finalmente, conforme al **Artículo 7** de la Ley Núm. 17, el patrono es responsable por actos de hostigamiento sexual cometidos por terceros (personas no empleadas por este) si él, o sus agentes o supervisores, sabían o debían estar enterados de la conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.⁴³

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ En *Ortiz González v. Burger King et al.*, 189 DPR 1 (2013), el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió una sentencia por estar igualmente dividido al atender este asunto bajo la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil. En este momento, no hay una expresión definitiva sobre si un patrono puede presentar prueba eximente de la responsabilidad que impone el Artículo 5 de la Ley Núm. 17 al tomar acciones rápidas y efectivas para corregir una situación de hostigamiento sexual en el trabajo perpetrada por sus supervisores o agentes.

⁴² Artículo 6 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155e.

⁴³ 29 LPRA § 155f.

Ello, dentro del grado de control que tenía el patrono y de cualquier otra responsabilidad legal que este pudiera tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por él.⁴⁴

Además, los supervisores o agentes del patrono también pueden ser hallados responsables en su carácter personal por incurrir en actos constitutivos de hostigamiento sexual ya que son estos quienes cometieron los actos.⁴⁵ En el hostigamiento sexual, el autor siempre es quien lleva a cabo los actos, y la acción contra el patrono se debe a su responsabilidad vicaria, o a que conocía o debió haber conocido de la situación y no tomó medidas para corregirla.⁴⁶

El estatuto impone responsabilidad civil a toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo por: (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo, o (2) una suma no menor de tres mil dólares (\$3,000) a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieran determinar los daños pecuniarios.⁴⁷ Además, el tribunal podrá ordenar al patrono a que “emplee, promueva o reponga en su empleo” a la persona, y que cese y desista del acto del que se trate.⁴⁸

Las reclamaciones bajo la Ley Núm. 17 están sujetas a un periodo prescriptivo de un (1) año, contado a partir de que terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.⁴⁹ En la modalidad de ambiente hostil, “es el último acto de hostigamiento lo que hace que comience el término prescriptivo para instar la reclamación”.⁵⁰ La inacción del patrono para corregir la situación de hostigamiento “no

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ Rosario v. Dist. Kikuet, Inc., 151 DPR 634 (2000).

⁴⁶ Caballer, 2018 TSPR 65.

⁴⁷ Artículo 11 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155j.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Artículo 14 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155m.

⁵⁰ Velázquez Ortiz, 197 DPR en la pág. 672.

suspende el inicio del término prescriptivo, siempre y cuando la víctima no esté sujeta a circunstancias de coacción o intimidación que interfieran con el libre ejercicio de la acción”.⁵¹

Sección 10.5: Ley 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico (Ley 16-2017)⁵²

Ley 16-2017 prohíbe el discrimen salarial en el empleo exclusivamente por razón de sexo. Esta legislación proscribe que el patrono pregunte sobre el historial salarial de los candidatos a empleo e impide que los patronos prohíban a sus empleados discutir sus condiciones salariales en el taller de trabajo. A tenor con la facultad delegada en la Ley, el DTRH emitió las *Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo* que los patronos pueden utilizar como marco de referencia.

Para la discusión de esta ley, refiérase a la Sección 8.2 del Capítulo 8 de estas *Guías*.

Sección 10.6: Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Ley de Protección a las Madres Obreras, según enmendada (Ley Núm. 3)⁵³

La Ley Núm. 3 brinda a la mujer trabajadora una garantía adicional contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo y le concede a la mujer embarazada una protección más extensa que la provista por la Ley Núm. 100. Así, la Ley Núm. 3 concede a las mujeres del sector privado el derecho a un periodo de descanso total de ocho (8) semanas al dar a luz o al adoptar a un menor en edad preescolar (cinco años o menos) que no esté matriculado en una institución escolar.⁵⁴ Este periodo se divide en cuatro (4)

⁵¹ *Id.*

⁵² 29 LPRA §§ 251-259.

⁵³ 29 LPRA §§ 467-474.

⁵⁴ Sección 2 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 467.

semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. No obstante, podrá tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho, si le presenta a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar.⁵⁵ Para las madres adoptantes, la licencia se empezará a contar a partir de la fecha en que la mujer reciba al menor en el núcleo familiar.

Durante el disfrute de esta licencia, el patrono deberá pagar a la madre obrera la totalidad de su sueldo y el pago se hará efectivo al momento de la empleada comenzar a disfrutar del periodo concedido por razón del nacimiento o adopción.⁵⁶ Para computar el sueldo al que tendrá derecho, se tomará como base la compensación recibida durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del periodo de descanso, o el salario que hubiere estado devengando al momento de comenzar el disfrute de la licencia, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.⁵⁷

La Ley Núm. 3 le reconoce varios derechos a la madre obrera, entre ellos los siguientes: (a) reserva de empleo durante el periodo de descanso; (b) protección contra despidos sin justa causa mientras esté embarazada; (c) protección contra el discrimen como consecuencia de la merma en la producción mientras esté embarazada; y (d) protección contra la negativa a proveer el periodo de descanso establecido en la Ley. Estos acarrearán remedios diferentes por su incumplimiento.

De conformidad con lo anterior, la Ley Núm. 3 establece expresamente que “[e]n todo caso de despido a una mujer embarazada se presume que la acción del patrono fue

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ *Id.*

injustificada”.⁵⁸ Así también, añade que “[e]l patrono deberá presentar suficiente prueba para rebatir la presunción”.⁵⁹ Por lo tanto, en casos donde una mujer despedida alegue discrimen por razón de embarazo bajo la Ley Núm. 3, debe establecer como hecho básico el que se encontraba en estado de gestación para activar la presunción de despido injustificado a su favor. Entonces, el peso de la prueba se desplaza al patrono demandado a quien le corresponde rebatir dicha presunción mediante preponderancia de prueba, por lo que deberá establecer, en su contestación a la demanda, los hechos que motivaron el despido.⁶⁰ A diferencia de las acciones de discrimen en el empleo bajo la Ley Núm. 100, lo determinante en los casos bajo la Ley Núm. 3 “no es si el despido fue motivado por la condición de embarazo de la demandante; sino si estando embarazada la demandante, el patrono la despidió por causa injustificada”.⁶¹ Por lo tanto, el requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm. 3, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho, le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había justa causa para terminar la relación obrero-patronal, según la Ley Núm. 80 define ese concepto, excepto que no se considerará justa causa el menor rendimiento en el trabajo por razón del embarazo.⁶² No obstante, el desconocimiento por parte del patrono del estado de embarazo de la empleada constituye una defensa afirmativa de este.⁶³

A esos efectos, en todo caso que un patrono despida injustificadamente, suspenda, reduzca el salario, rehúse restituir o discrimine en cualquier forma a una empleada embarazada o que adopte a un menor, incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los

⁵⁸ Sección 4 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 469.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 DPR 599, 610 (1989).

⁶¹ Santiago v. Oriental Bank & Trust, 157 DPR 250, 258 (2002).

⁶² Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico, 144 DPR 952, 961 (1998).

⁶³ Santiago, 157 DPR en la pág. 258.

daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) a discreción del tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios, o el doble de estos, si montaran a una suma menor de mil dólares (\$1,000). A su vez, tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo “so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales”.⁶⁴

Por otro lado, podrían aplicar penalidades criminales si el patrono le niega a la madre obrera el descanso dispuesto por ley; si permite que esta trabaje durante la última semana de su embarazo o las dos (2) semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento sin que la empleada se haya sometido a los exámenes médicos voluntarios que acreditan su condición de salud; si no le paga en todo o en parte del sueldo al que tuviere derecho; si la despiden de su trabajo por razón de su embarazo o intención de adoptar; si no le reserva el empleo; o si se valiere de fraudes o subterfugios para privarla del disfrute del periodo concedido por ley.⁶⁵

Las madres obreras pueden utilizar el procedimiento de la Ley Núm. 2, o cualquier otro procedimiento legal, para reclamar de su patrono el disfrute del descanso o cualquier suma adeudada por concepto de sueldo correspondiente a dicho periodo.⁶⁶ En caso de que se declare con lugar esa reclamación, la Ley Núm. 3 dispone que la sentencia tiene que ordenar al patrono a conceder el periodo al que la empleada tiene derecho, o a que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente, según fuere el caso, más una suma razonable para costas, gastos y honorarios de abogado.⁶⁷ Adviértase que, en cuanto

⁶⁴ Sección 4 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 469.

⁶⁵ Sección 6 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 471.

⁶⁶ Sección 7 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 472.

⁶⁷ *Id.*

a este incumplimiento patronal, la Ley Núm. 3 no establece la penalidad del doble de los daños que fija con respecto a las otras protecciones dispuestas por esa legislación.⁶⁸

El periodo de descanso y las protecciones que concede la Ley Núm. 3 cobijan a toda empleada contratada por tiempo indefinido, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, aunque se encuentre en su periodo probatorio.⁶⁹ Además, aplica a las empleadas contratadas por tiempo determinado, mientras esté vigente su contrato de empleo y limitado por el vencimiento del mismo, a menos que se le haya creado una expectativa real de continuidad en el empleo.⁷⁰

Para conocer más sobre la administración y disposiciones de la Ley Núm. 3, refiérase al Reglamento del DTRH Núm. 7667 de 26 de enero de 2009, conocido como *Reglamento para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*.

Sección 10.7: Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos (Ley Núm. 44)⁷¹

La Ley Núm. 44 prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento físico, mental o sensorial, por el mero hecho de tal impedimento.⁷² Esta prohibición se extiende al reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo

⁶⁸ Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro, 156 DPR 828, 842 (2002).

⁶⁹ Sección 8 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA § 473; Rivera Águila, 123 DPR en la pág. 601.

⁷⁰ *Id.*; Ley 148-2018.

⁷¹ 1 LPRA §§ 501-511b.

⁷² Además de prohibir el discrimen en el empleo, la Ley Núm. 44 prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos en instituciones públicas y privadas de todos los niveles de enseñanza, sujeto a las excepciones que dispone la ley. 1 LPRA § 505. En síntesis, el Artículo 1 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 501, define el concepto *persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales*, de la siguiente manera: “[T]oda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable”.

razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.⁷³

Además, específicamente prohíbe que en los formularios de solicitud de empleo se inquiera sobre impedimentos físicos, mentales o sensoriales, presentes o pasados, de los interesados en el puesto.⁷⁴ De hacerlo, se activará una presunción de que dicho patrono discrimina por razón de impedimento y este tendrá el peso de la prueba para demostrar lo contrario de presentarse una querrela en su contra.⁷⁵ Como única excepción a esta disposición, “[u]n patrono podrá preguntar si el candidato tiene un impedimento cuando se le exija a [e]ste tomar un examen de ejecución, el cual es requerido a todos los solicitantes para poder optar por el puesto solicitado”.⁷⁶ En todos los otros casos en que no se requiera un examen de esta naturaleza, no se puede inquirir sobre algún impedimento del candidato hasta que “se le haya ofrecido y este haya aceptado el empleo[,] y solamente para efectos de acomodo razonable”.⁷⁷ Si el patrono exige una prueba medida por reloj como requisito previo para ocupar algún puesto, deberá conceder a toda persona con impedimento el tiempo adicional que requiera, cuando esta necesite un lector, intérprete de señas o ayudante, para ejecutar la prueba.⁷⁸

Así también, la Ley Núm. 44 establece que el gobierno, los municipios y aquellas empresas privadas que empleen quince (15) personas o más, “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su

⁷³ Artículo 5 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 505.

⁷⁴ *Id.*

⁷⁵ *Id.*

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ Artículo 6 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 505a.

productividad, excepto cuando el patrono pueda demostrar que tal acomodo razonable representará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa”.⁷⁹

Por otro lado, este estatuto establece expresamente que los remedios, facultades, autoridad y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 estarán disponibles para el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y para cualquier persona que entienda que ha sufrido discriminación en el empleo por razón de impedimento en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 44.⁸⁰ No obstante, manifiesta que sus disposiciones deberán ser interpretadas de la forma más beneficiosa para las personas con impedimentos, y de manera liberal y no restrictiva.⁸¹ A esos efectos, la Ley Núm. 44 instruye a los tribunales y agencias administrativas de Puerto Rico, a interpretar de manera liberal los estatutos relacionados con los derechos de las personas con impedimentos y de conformidad con los principios de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico.⁸² Así, dispone expresamente que no se deberán utilizar como precedentes: (1) las decisiones de tribunales o agencias administrativas federales que interpreten la Ley Pública Federal de 26 de julio de 1990, conocida como *The Americans with Disabilities Act*, de manera restrictiva y contra los intereses de las personas con impedimentos; (2) las decisiones de agencias administrativas federales que implanten de manera restrictiva los beneficios o que restrinjan el alcance de los derechos de las personas con impedimentos; y (3) las decisiones de tribunales o

⁷⁹ Artículo 9 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 507a. El Artículo 1(g) de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 501(g), define *esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos* como “una acción que requiera un gasto una dificultad significativa cuando se considera a la luz de: (1) la naturaleza y el costo del acomodo razonable[;] (2) los recursos económicos de la entidad a la cual se le requiere el acomodo, el número de empleados del establecimiento, el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio[;] (3) el tipo de negocio que lleva a cabo el establecimiento”.

⁸⁰ Artículo 13 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 511.

⁸¹ Artículo 14 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 511a.

⁸² *Id.*; Artículo 15 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 511b.

agencias administrativas federales para negar o restringir la oferta de servicios y programas pagados con fondos estatales.⁸³

Las disposiciones de la Ley Núm. 44 aplican al Gobierno de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades, y a los municipios. En cuanto al sector privado, aplica a todo patrono que emplee quince (15) empleados o más.⁸⁴

⁸³ *Id.*

⁸⁴ Artículo 1(h) de la Ley Núm. 44, 1 LPRA § 501(h).

CAPÍTULO 11. ACTOS DE REPRESALIA

Sección 11.1: La Ley de Represalias en Puerto Rico

La Ley 115-1991, conocida como *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*, según enmendada,¹ proscribe que un patrono despidiera, amenace o discrimine contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones **no** sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.² Esta ley protege a todo “empleado”³ que labore para un “patrono”⁴ en el sector privado o

¹ 29 LPRC §§ 194-194b.

² Artículo 2(a) de Ley Núm. 115, 29 LPRC § 194b(a).

³ El Artículo 1(a) de la Ley 115-1991 define en términos amplios el vocablo “empleado” al proveer que “[s]ignifica cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito”. 29 LPRC § 194(a). Por tanto, la Ley 115-1991 cubre a empleados contratados indefinidamente, a los empleados transitorios, a empleados temporeros suplidos por una Compañía de Servicios Temporeros, a empleados públicos del gobierno central o municipal, entre otros.

⁴ **Patrono.** —Significa todos los patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o cualquiera otra denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el futuro, toda persona natural o jurídica de cualquier índole, incluyendo el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones privadas en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo. 29 LPRC § 194(b).

público (la aplicación al sector público es con independencia del nivel del gobierno –central o municipal–, el nombre o la naturaleza de la entidad).⁵

En *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc. et al.*, el Tribunal Supremo aclaró que “la mención de los agentes en la definición de ‘patrono’ [que ofrece la Ley 115-1991] es solamente a los fines de reconocer la responsabilidad vicaria de este último por los actos de los primeros”, por lo que “[n]o se extiende a crear una causa de acción directa contra los agentes en su carácter personal”.⁶ A idéntica conclusión llegó este foro en *Caballer Rivera v. Nidea Corporation* en cuanto a las disposiciones específicas que prohíben las **represalias** contenidas en el Artículo 9 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo* (Ley Núm. 17), y en el Artículo 20 de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, *Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo* (Ley Núm. 69).⁷ Al así resolver, diferenció lo resuelto en *Rosario v. Dist. Kikuet, Inc.*⁸ sobre la responsabilidad personal de los supervisores o agentes del patrono que incurren en actos constitutivos de hostigamiento sexual, según definidos en la Ley Núm. 17, lo cual se considera una modalidad de discrimen por razón de sexo contemplado en la Ley Núm. 69.⁹

⁵ Cordero Jiménez v. UPR, 188 DPR 129, 146 (2013).

⁶ Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc., 197 DPR 369 (2017) (“La estructura y el contenido de la legislación de represalias demuestran que la intención de la Asamblea Legislativa no fue imponer responsabilidad individual a los agentes de un patrono. En otras palabras la alusión a los agentes no crea, ni instituye una causa de acción adicional e independiente contra estos en su capacidad individual”). *Id.* en las págs. 378-379.

⁷ Caballer Rivera v. Nidea Corporation, , 2018 TSPR 65, 200 DPR ___.

⁸ Rosario v. Dist. Kikuet, Inc., 151 DPR 634 (2000).

⁹ En este extremo, en Caballer Rivera, 2018 TSPR 65 en las págs. 10-11, el Tribunal Supremo expresó: “En el hostigamiento sexual, el autor siempre es quien lleva a cabo los actos. La acción personal contra el hostigador se debe a que este cometió los actos, y la acción contra el patrono se debe a que conocía o debió haber conocido de la situación y no tomó medidas para corregirla.

En cambio, los actos de represalia siempre constituyen acciones cometidas por el patrono como empleador (patrono real). Cuando se trata de represalias, un supervisor, oficial, administrador o agente lleva a cabo acciones bajo el poder que le confirió el patrono real. El patrono real es el único autor, pues los actos de represalia son suyos, independientemente de quién los lleva a cabo a su nombre o siguiendo sus instrucciones.

“Las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen u hostigamiento sexual para impedir la acción en su contra”.¹⁰ Así pues, lo determinante para esta diferenciación con los demás estatutos y remedios para la protección laboral es que el agente realmente ejerce la autoridad delegada del patrono para tomar las represalias, por lo que se puede argumentar que el patrono se beneficia del acto de represalia. Adviértase que una persona puede ser responsable civilmente en su carácter personal por actos que dieron base a una reclamación por represalia aunque no sea responsable por la represalia en sí misma.¹¹ Por otro lado, ordinariamente una persona puede reclamar daños por conducta torticera en su contra, utilizando otra fuente independiente para el reclamo, como lo sería el Artículo 1802 del Código Civil.¹² Consideramos que el mismo raciocinio aplicaría en casos en los que un estatuto laboral establezca la responsabilidad por acciones de un agente del patrono, salvo que otra cosa se disponga.

La Ley 115-1991 confiere un término prescriptivo de tres (3) años, contados a partir de la ocurrencia de la alegada violación, para instar una reclamación civil en contra del patrono. Se podrán conceder los siguientes remedios al demandante: (1) daños reales sufridos; (2) angustias mentales; (3) restitución en el empleo; (4) salarios y beneficios dejados de percibir; y (5) honorarios de abogado.¹³ La responsabilidad en cuanto los daños

No podría ser de otra manera pues, distinto al hostigamiento sexual, los motivos o intereses individuales del agente no alteran el análisis. Lo relevante es que el agente está ejerciendo el poder que su patrono le delegó. Este último es el responsable porque ‘en última instancia, es el patrono quien tiene el poder de decidir la condición laboral de un empleado’. Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 197 DPR 369, 380 (2017).”

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² *S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

¹³ Artículo 2(b) de la Ley Núm. 115, 29 § 194b(b).

y salarios será el doble de la cuantía que se determine causó la violación de ley.¹⁴ Además, el patrono que viole esta disposición podrá ser encontrado culpable de un delito grave y convicto que fuere será sancionado con pena de multa no menor de \$1,000.00 ni mayor de \$5,000 y/o pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. De existir agravantes la pena fija será un máximo de cinco (5) años; y de existir circunstancias atenuantes, será una pena mínima de dos (2) años.¹⁵

El empleado tiene dos posibles vías probatorias para presentar su causa de acción, estas son: (1) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido; o (2) la indirecta, que se logra estableciendo un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que participó en una **actividad protegida** por la Ley 115-1991 y que fue **subsiguientemente** despedido, amenazado, discriminado o de otra forma afectado adversamente por su patrono (nexo causal).¹⁶ Con esta segunda vía, el legislador quiso alivianar la carga probatoria del empleado estableciendo inferencias a favor del empleado tras establecer el caso *prima facie*.¹⁷ En este extremo, el legislador dispuso para un esquema análogo al establecido por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *McDonnell Douglas Corp.*, discutido en el Capítulo 10 de estas *Guías*, para reclamaciones incoadas al amparo del Título VII; el cual, como ya dijimos, tras la Reforma Laboral de 2017 también rige el esquema probatorio de las reclamaciones presentadas en virtud de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.¹⁸

¹⁴ *Id.*

¹⁵ Artículo 3 de la Ley 115-1991, 29 LPRR § 194b(c).

¹⁶ Véase el inciso (c) del Artículo de la Ley 115-1991, 29 LPRR § 194b(c). Véase además, *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012).

¹⁷ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009), (*citando a* *Marín v. Fastening System, Inc.*, 142 DPR 499 (1997)).

¹⁸ *Id.*

Existe vasta jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre lo que constituye una “actividad protegida” bajo la Ley 115-1991.¹⁹ De entrada, cabe señalar que el solo hecho de que un empleado solicite al área o división interna de la empresa o entidad una reunión para discutir algún asunto relacionado con los términos y condiciones de su empleo (e.g. su jornada o turno de trabajo, el salario, beneficios marginales, entre otros), de suyo, resulta insuficiente para determinar que participó de una “actividad protegida” bajo la Ley 115-1991.²⁰ La ley tampoco protege al empleado contra acciones disciplinarias en su contra por la forma en que ejecuta las funciones de su puesto.²¹

Ahora bien, el Alto Foro ha determinado que la intención del legislador **no** fue limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por la Ley 115-1991 únicamente a las expresiones realizadas por el empleado en procesos investigativos.²² En términos generales, en Puerto Rico se prohíbe que un patrono tome actos de represalia contra los empleados por estos involucrarse en cierto tipo de actividades protegidas, tales como: (1) participar o rehusar a participar en conducta ilegal, antiética o contraria al interés público; (2) iniciar o participar en procedimientos gubernamentales, ya sean criminales, investigativos o de otra naturaleza; (3) exigir los derechos que le confieren leyes específicas; (4) reportar conducta criminal a superiores o agencias externas.

Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que son **actividades protegidas** bajo la Ley 115-1991: (1) acudir a la Corporación del Fondo del

¹⁹ Para un resumen de la génesis de la Ley 115-1991, véase *Cordero Jiménez v. U.P.R.*, 188 DPR 129 (2013). Véase también *Derecho Laboral* del Profesor Jaime L. Sanabria Montañez. 83 Rev. Jur. UPR 699 (2014).

²⁰ En *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004), el Tribunal Supremo resolvió que bajo el Artículo 20 de la Ley Núm. 69 se considera una actividad protegida el acudir al departamento de recursos humanos del patrono para querellarse de discrimen por razón de género bajo dicho estatuto. Es decir, que una queja en un departamento o división interna de la empresa es una actividad protegida al amparo del referido estatuto.

²¹ *S.L.G. Rivera-Carrasquillo*, 177 DPR en la pág. 367.

²² *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co.*, 150 DPR 155, 164 (2000).

Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios;²³ (2) cuando un empleado municipal ofrece información ante un foro administrativo municipal;²⁴ (3) cuando un empleado, en el descargo de las funciones de su puesto, hace declaraciones verbales o escritas (informes, bitácoras, formularios u otros) que pasan a ser parte de un proceso administrativo y judicial en contra del patrono;²⁵ (4) que el empleado le solicite al patrono que cumplimente los documentos necesarios para poder presentar una solicitud de beneficios al amparo de la *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*;²⁶ (5) presentar una querrela ante la Policía y una queja interna en la división de recursos humanos de la entidad para reportar actos de hostigamiento sexual y/o incidentes de confrontación física entre empleados;²⁷ entre otros.

El reclamante deberá, además, establecer un nexo causal entre su participación en una “actividad protegida” y la “subsiguiente” acción adversa tomada por el patrono en su contra. En cuanto al segundo criterio para probar el caso *prima facie* de represalia, esto es,

²³ *Id.* en la pág. 170 (“la intención del legislador no puede haber sido que la protección que brinda la Ley Núm. 115 a los trabajadores en sus empleos quede supeditada al simple hecho de si es el ente del gobierno el que inicia el procedimiento investigativo en el cual se vierte la información y como resultado de ello comienza la investigación. **Somos del criterio que la verdadera intención legislativa de la Ley Núm. 115 es proteger al empleado por expresiones vertidas por [elste en cualquier procedimiento, y por consiguiente, resolvemos que acudir al Fondo para acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 45 es una ‘actividad protegida’ por la Ley Núm. 115**”). (énfasis y subrayado en el original). Véase además, Rivera v. Action Service Corp., 185 DPR 431 (2012). En *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co.*, el Tribunal Supremo amplió sustancialmente la protección al trabajador bajo la Ley 115. Véase, D.M. Helfeld, *Derecho Laboral*, 70 Rev. Jur. U.P.R. 447 (2001), en la pág. 458.

²⁴ Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 170 DPR 149 (2007).

²⁵ S.L.G. Rivera-Carrasquillo, 177 DPR en la pág. 368 (“[e]l [demandante] brindaba información escrita mediante las bitácoras y los informes que eran examinados por una agencia federal (EPA) y por un monitor nombrado por el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico. Además, el [demandante] realizaba expresiones verbales a funcionarios de la EPA y al monitor, cuando [e]stos visitaban las facilidades. Aunque estas actividades eran requeridas para el puesto que ocupaba el [demandante], no podemos ignorar el hecho que eran expresiones ante un foro administrativo y otro judicial”).

²⁶ Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011); Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, enmendada.

²⁷ Velázquez Ortiz v. Gob. Municipal de Humacao, 197 DPR 656 (2017). En este caso se trataba de una enfermera que fue contratada mediante un contrato transitorio para trabajar en un asilo adscrito al Municipio de Humacao. El Tribunal Supremo resolvió que la Ley 115 le brindaba protección contra actos de represalia, pese a ser una empleada transitoria. El Alto Foro revocó la disposición sumaria de la reclamación al amparo de la Ley Núm. 115 por entender que habían hechos medulares en controversia, relacionados a establecer el nexo causal entre la **acción protegida** en que incurrió la empleada (presentar una querrela ante la Policía y una queja interna en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio) y la **acción adversa** tomada en su contra (la no renovación del contrato transitorio).

que el empleado fue “subsiguientemente” afectado de manera adversa por el patrono, el Tribunal Supremo ha resuelto que bastará con que el empleado demuestre “que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida”.²⁸ Es decir, que haya **proximidad temporal** entre la actividad protegida y la acción adversa sufrida por el empleado. Ahora bien, si la proximidad temporal no es el factor más adecuado para establecer la causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal.²⁹

Si el empleado establece un caso *prima facie*, el peso probatorio se traslada al patrono, quien deberá rebatir las inferencias de represalias mediante evidencia que demuestre una razón legítima, no represiva. En caso de que la acción adversa haya sido el despido del empleado, el patrono deberá entonces articular y demostrar que existe justa causa de manera que se legitime el despido.³⁰ Si el patrono prevalece en esta segunda etapa, entonces le corresponderá al empleado demostrar que la alegada razón del patrono es falsa o un mero pretexto para la acción adversa.³¹

Pudiera decirse que el bien tutelado por este tipo de legislación es el interés público, puesto que se penaliza aquella conducta patronal dirigida a entorpecer o impedir que un empleado participe de un proceso gubernamental de cualquier índole, o vindique algún derecho que le fue conferido por ley.

²⁸ Feliciano Martes, 182 DPR (nota al calce núm. 134).

²⁹ Velázquez Ortiz, 197 DPR en la pág. 671.

³⁰ Rivera, 185 DPR en la pág. 448 .

³¹ S.L.G. Rivera-Carrasquillo, 177 DPR en la pág. 362.

Sección 11.2: Otras leyes estatales que protegen a los empleados contra actos por represalia

Además de la Ley 115-1991, y de varios estatutos federales no incluidos en estas *Guías*, existen otras leyes estatales que prohíben los actos de represalia contra empleados. A continuación, presentamos algunas de estas leyes con una breve explicación sobre las disposiciones pertinentes:

- El Artículo 9 de la Ley Núm. 17 le impone responsabilidad al patrono que “realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta Ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta Ley”.³²
- El Artículo 3-A de la Ley Núm. 49 de 22 de mayo de 1968, sobre seguridad de los trabajadores, impone responsabilidad civil y criminal al patrono que “despida, suspenda, reduzca el salario, rebaje en categoría, o imponga o intente imponer condiciones de trabajo más onerosas a un empleado suyo, o que rehúse emplear o reemplazar a una persona, por razón de que [e]sta se niegue a levantar, transportar o sostener sobre su persona cualquier clase de carga cuyo peso exceda de los pesos máximos establecidos mediante ley o reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”.³³ El inciso (a) del articulado impone la siguiente responsabilidad civil al patrono que incurra en la conducta prohibida: (1) suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; o (2) por una suma no menor de \$100.00 ni mayor de \$1,000, a discreción del tribunal cuando no se puedan determinar daños pecuniarios; o (3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si esta fuere inferior a la suma de \$100.00. Además, el inciso (b) del mismo artículo dispone que el patrono incurrirá en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de \$100.00 ni mayor de \$500.00, o cárcel por un término no menor de 30 días ni mayor de 90 días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Finalmente, el tribunal podrá ordenarle al patrono a reponer en su empleo al trabajador, y a cesar y desistir del acto de que se trate.
- El Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*, entre otras cosas, prohíbe al patrono tomar represalias, despedir, suspender o en forma

³² 29 LPRA § 155h.

³³ 29 LPRA § 355a.

alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de este 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, discutidos en el Capítulo 5 de estas *Guías*.³⁴ Este articulado impone responsabilidad civil “por una cantidad igual al importe de los daños que el acto haya causado al empleado”.³⁵ Si se demostrarse que el patrono incurrió en dicha conducta de forma maliciosa o con indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.

- El Artículo 20 de la Ley Núm. 69 establece que “[s]erá práctica ilegal del trabajo, el que el patrono, organización obrera, o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el empleo, despida o discrimine contra cualquier empleado o participante que presente una queja o querrela o que se oponga a prácticas discriminatorias o que participe en una investigación o proceso contra el patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal por prácticas discriminatorias”.³⁶
- La Sección 29 de la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, sobre seguridad y salud en el trabajo, dispone en su inciso (a) que “[n]inguna persona despedirá o en modo alguno discriminará contra un empleado porque ese empleado haya radicado cualquier querrela o haya instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con las secs. 361 a 361aa de este título”.³⁷

³⁴ 29 LPRA § 282.

³⁵ *Id.*

³⁶ 29 LPRA § 1340.

³⁷ 29 LPRA §361aa.

CAPÍTULO 12. PROCEDIMIENTO SUMARIO DE LA LEY NÚM. 2

En el ámbito laboral existe un procedimiento sumario especial diseñado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada (Ley Núm. 2),¹ el cual constituye un mecanismo alternativo al procedimiento judicial ordinario. La finalidad de la Ley Núm. 2 es procurar que las reclamaciones laborales sean “resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo”.²

Con ello en mente, dicho estatuto establece: (1) términos cortos para la contestación de la querrela presentada por el obrero o empleado; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querrela; (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querrellado; (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones; (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (7) una prohibición específica de demandas o reconvenciones contra el obrero o empleado querellante; (8) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querrellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querrela, y (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo.³

¹ 32 LPRA §§ 3118-3132.

² Ruiz Camila v. Trafon Group, Inc., 2018 TSPR 88, 200 DPR __.

³ Patino Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc., *et als.*, 196 DPR 439, 446 (2016) (*citando a* Rivera v. Insular Wire Products Corp., 140 DPR 912, 923-024 (1996)).

En su origen, este procedimiento expedito se concibió para tramitar controversias incoadas por los empleados en contra de los patronos para reclamar por los servicios prestados. Empero, este se fue extendiendo para cobijar otras reclamaciones laborales, tales como: salarios y beneficios, discrimen en el empleo, despido injustificado, hostigamiento sexual, represalias, incumplimiento del patrono con el deber de reserva de empleo estatuido en la *Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo*, entre otras.⁴

La última enmienda introducida al procedimiento sumario se hizo a través de la Ley 133-2014, a fin de atemperar el estatuto con los cambios introducidos en el sistema judicial a través de los años y para aumentar la cuantía de las sanciones que allí se contemplan en contra del patrono que actúa con malicia o incurre en prácticas dilatorias. La aludida enmienda fue objeto de interpretación por parte del Tribunal Supremo de Puerto Rico en dos ocasiones en el año 2016.⁵ En lo pertinente, el Alto Foro resolvió, sin ambages, que la Ley Núm. 2 **no** permite la presentación de mociones de reconsideración, independientemente que se trate de una resolución interlocutoria o de una sentencia final (en rebeldía, desestimación de la querrela, o tras la celebración de juicio en los méritos) emitida por el Tribunal de Primera Instancia (TPI); o de un dictamen del Tribunal de Apelaciones. Ello, toda vez que entra en conflicto con el esquema sumario que contempla la Ley Núm. 2.

En el año 2018, el Tribunal Supremo nuevamente se expresó en torno a la Ley Núm. 2, tras ser enmendada por la Ley 133-2014, en el caso *Ruiz Camila v. Trafon Group, Inc.*⁶

⁴ Ocasio v. Kelly Services, 163 DPR 653, 666-667 (2005).

⁵ Véanse Patino Chirino, 196 DPR en la pág. 446 (*citando a* Rivera, 140 DPR en las págs. 923-024; y Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723 (2016).

⁶ Ruiz Camila, 2018 TSPR 88.

En este se resolvió que la Regla 43.1 de Procedimiento Civil de 2009⁷ –que regula la moción para enmendar las determinaciones de hechos o conclusiones de derecho iniciales o para formular determinaciones de hechos o conclusiones de derecho adicionales– es incompatible con el procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido en dicho estatuto.

La siguiente Tabla muestra los remedios apelativos que la parte perdedora tiene disponible, así como el plazo para instarlos ante el tribunal competente:

Tipo de dictamen del TPI	Recurso y plazo ante el Tribunal de Apelaciones para revisar la Sentencia o Resolución del TPI	Recurso y plazo disponible ante el Tribunal Supremo para revisar la Sentencia o Resolución del Tribunal de Apelaciones
Sentencia tras el incumplimiento del patrono con la forma y plazo para contestar querella (10 días si se hace dentro del distrito judicial en que se promueve la acción, o 15 días en los demás casos).	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 10 días , contados a partir de la notificación de la sentencia del TPI. Exclusivamente para que se revisen los procedimientos.	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 20 días , contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones.
Sentencia desestimando la querella por incomparecencia de la parte querellante al acto del juicio.	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 10 días , contados a partir de la notificación de la sentencia del TPI. Exclusivamente para que se revisen los procedimientos.	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 20 días , contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones.
Sentencia en rebeldía por la incomparecencia del patrono querellado al juicio.	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 10 días , contados a partir de la notificación de la sentencia del TPI. Exclusivamente para que se revisen los procedimientos.	<i>Certiorari</i> dentro del término jurisdiccional de 20 días , contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones.

⁷ 32 LPRA Ap. V, R. 43.

Tipo de dictamen del TPI	Recurso y plazo ante el Tribunal de Apelaciones para revisar la Sentencia o Resolución del TPI	Recurso y plazo disponible ante el Tribunal Supremo para revisar la Sentencia o Resolución del Tribunal de Apelaciones
Sentencia tras celebración de juicio en su fondo.	Apelación dentro del término jurisdiccional de 10 días , contados a partir de la notificación de la sentencia del TPI.	Certiorari dentro del término jurisdiccional de 20 días , contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones.
Resolución interlocutoria dictada por un tribunal sin jurisdicción o sobre un asunto extremo en los cuales los fines de la justicia requieran la intervención de los foros apelativos en dicha etapa de los procedimientos.	Certiorari dentro del término de cumplimiento estricto de 10 días , contados a partir de la notificación de la resolución del TPI.	Certiorari dentro del término de cumplimiento estricto de 20 días , contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones.

Algunos puntos de umbral que debemos destacar del procedimiento sumario bajo la Ley Núm. 2 se enumeran a continuación:

- 1) El Secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la querella y le advertirá sobre lo siguiente:⁸
 - a) Plazo disponible para presentar su contestación por escrito, que puede ser: diez (10) días cuando se hace en el distrito judicial en que se promueve la acción; o quince (15) días en los demás casos. En *Hernández v. Espinosa*,⁹ el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de resolver cuál era el significado del término “distrito judicial” bajo la Ley Núm. 2. Tras analizar el historial legislativo de la *Ley de Procedimiento Sumario* en conjunto con la naturaleza unificada del sistema judicial en Puerto Rico, el Alto Foro concluyó que “‘municipio’ no es igual a ‘distrito judicial’”.¹⁰ Aclaró que la Ley Núm. 2, “al hablar de ‘distrito judicial’ (...) hace referencia exclusivamente a las demarcaciones territoriales correspondientes al tribunal de [primera] instancia que tiene competencia para entender en el asunto”.¹¹

⁸ Sección 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3120.

⁹ *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248 (1998).

¹⁰ *Id.* en la pág. 259.

¹¹ *Id.* en la pág. 262.

- b) Efecto que tendrá si incumple con el plazo y la forma de contestar la querrela, esto es, que se podrá dictar sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. Ahora bien, es importante tener en mente que, en nuestro ordenamiento jurídico, una anotación de rebeldía **no** implica que el tribunal deba dictar automáticamente sentencia a favor de la parte querellante. Lo cierto es que el TPI tiene discreción para celebrar las vistas que entienda necesarias para que la parte querellante pruebe sus alegaciones.¹²
- c) Que únicamente podrá solicitar una prórroga juramentada para contestar, la cual deberá presentarse por escrito mediante moción al efecto, dentro del plazo original para contestar, esbozando la causa justificada para el incumplimiento, y notificando copia de la moción a la parte querellante.
- 2) El alguacil o persona particular diligenciará la notificación del Secretario del Tribunal en la persona del querellado o, en su defecto, en la persona que en cualquier forma represente a dicho querellado en la fábrica, taller, establecimiento, finca o sitio en que se realizó el trabajo objeto de la reclamación o en su oficina o residencia.¹³
- 3) El querellado solo puede hacer una alegación responsiva, conteniendo todas las defensas y objeciones que entienda pertinentes, so pena de entenderse renunciadas.
- 4) Las Reglas de Procedimiento Civil únicamente se aplicarán a los procesos sumarios bajo la Ley Núm. 2 si no resultan contradictorias con sus disposiciones.
- 5) La parte querellada **no** podrá utilizar los métodos de descubrimiento de prueba permitidos bajo el procedimiento sumario para solicitar información que debe figurar en las constancias, nóminas, listas de jornales y demás récords que viene llamada a conservar en virtud de la *Ley de Salario Mínimo* y la reglamentación promulgada a su amparo.
- 6) Ninguna de las partes podrá someter más de un interrogatorio o deposición ni podrá tomar una deposición a la otra parte después que le haya sometido un interrogatorio, ni viceversa, salvo que medien circunstancias excepcionales que, a juicio del tribunal, justifiquen la concesión de otro interrogatorio o deposición.
- 7) Únicamente se le podrá tomar deposición a un testigo si el tribunal así lo autoriza, previa determinación de necesidad.

¹² Continental Ins. Co. v. Isleta Marina, 106 DPR 809, 817 (1978) (“resulta obvio, que los tribunales no son meros autómatas obligados a conceder indemnizaciones por estar dilucidándose un caso de rebeldía. Para el descargo de tan delicado ministerio, la ley reconoce que el proceso de formar conciencia judicial exige la comprobación ‘de cualquier aseveración’ mediante prueba. A tal efecto, el tribunal ‘deberá celebrar las vistas que crea necesarias y adecuadas’”). Véase además, Ocasio, 163 DPR en la pág. 671; Audiovisual Lang v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 577 (1997).

¹³ Sección 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3120.

- 8) La información que obtiene el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes autorizados en el curso de investigaciones conforme a las facultades conferidas por la *Ley de Salario Mínimo* o la ley orgánica del DTRH, es de carácter privilegiado y confidencial; pudiendo divulgarse únicamente si media la autorización del Secretario.¹⁴
- 9) No se permiten las contrademandas o reconvencciones.¹⁵
- 10) Se permite la presentación de una moción al amparo de la Regla 49.2 de Procedimiento Civil para solicitar relevo de sentencia en casos de error, inadvertencia, sorpresa, negligencia excusable, y/o fraude, si se presenta dentro del término de sesenta (60) días.¹⁶
- 11) La Regla 43.1 de Procedimiento Civil, para enmendar determinaciones de hechos o conclusiones de derecho iniciales o para formular determinaciones de hechos o conclusiones de derecho adicionales en los procedimientos tramitados de la Ley Núm. 2, es contraria a la naturaleza sumaria del procedimiento laboral.¹⁷
- 12) El juez del TPI deberá dictar sentencia dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la celebración del juicio, declarando con o sin lugar la querrela.¹⁸
- 13) El juez del TPI podrá imponer a la parte querellada una sanción mínima de \$500 si determina que obró con malicia;¹⁹ esto es: que “[u]n patrono inescrupuloso puede dilatar los procedimientos de diversas maneras”; “puede entorpecer maliciosamente los procedimientos luego de contestar oportunamente la querrela, y antes de comparecer al juicio”.²⁰ “Por ejemplo, el patrono podría no producir documentos solicitados por el querellante, no contestar interrogatorios, no cumplir oportunamente con órdenes del tribunal, ausentarse a reuniones con los otros abogados, pedir prórrogas injustificadas, etc”.²¹ O incurrir en prácticas dilatorias mediante el abuso de los mecanismos de descubrimiento de prueba.²²
- 14) Además, el Tribunal de Apelaciones le podrá imponer una multa mínima de \$1,000 a un patrono si queda convencido de que la apelación interpuesta fue con el único motivo de demorar el cumplimiento de la sentencia dictada en su contra.²³

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Sección 6 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3124.

¹⁷ Ruíz Camila, 2018 TSPR 88.

¹⁸ Sección 8 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3126.

¹⁹ *Id.*

²⁰ Véase Exposición de Motivos de la Ley 133-2014.

²¹ *Id.*

²² *Id.* (citando a Rodríguez Aguiar v. Syntex Puerto Rico, Inc., 148 DPR 604, 615 (1999)).

²³ Sección 10 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3128.

- 15) Las costas que se devengaren en juicios bajo el procedimiento sumario serán satisfechas de oficio; y los honorarios de abogados serán sufragados por el patrono querellado cuando la parte querellante resulta victoriosa.²⁴
- 16) **No** se permiten las mociones de reconsideración de los dictámenes interlocutorios,²⁵ ni de las sentencias o resoluciones finales.²⁶
- 17) **Sí** se permite la presentación del recurso discrecional de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones únicamente para revisar los siguientes **dictámenes interlocutorios**.²⁷
 - a) Cuando la resolución fue dictada por un tribunal sin jurisdicción, y
 - b) En casos extremos en los cuales los fines de la justicia así lo requieran.
- 18) La naturaleza sumaria del procedimiento diseñado en la Ley Núm. 2 es su característica principal, por lo cual los tribunales tienen la obligación de promover y exigir diligencia y prontitud en la tramitación de las reclamaciones laborales de conformidad con el mandato legislativo allí plasmado.²⁸ En vista de ello, tanto los tribunales como las partes, deben respetar los términos relativamente cortos dispuestos en la Ley Núm. 2 para contestar la querrela; los criterios estrictos para conceder una prórroga para contestar la querrela; el mecanismo especial que flexibiliza el emplazamiento del patrono querellado; las limitaciones en el uso de los descubrimiento de prueba.²⁹ Lo anterior, a fin de evitar que el procedimiento se convierta en uno ordinario y, por tanto, incompatible con el mandato legislativo de celeridad en las reclamaciones laborales incoadas a su amparo.³⁰

²⁴ Sección 15 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3132.

²⁵ Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723 (2016).

²⁶ Patino Chirino, 196 DPR en la pág. 446 (*citando a* Rivera 140 DPR en las págs. 923-924).

²⁷ Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc., 147 DPR 483, 498 (1999).

²⁸ Véase por ejemplo, Lucero v. San Juan Star, 159 DPR 494 (2003).

²⁹ *Id.*

³⁰ *Id.*

CAPÍTULO 13.

EL USO DE MOCIONES DISPOSITIVAS AL AMPARO DE LAS REGLAS DE PROCEDIMIENTO CIVIL PARA ADJUDICAR RECLAMACIONES LABORALES

Nuestro ordenamiento jurídico permite la adjudicación final de un caso mediante el mecanismo sumario estatuido en la Regla 36 de Procedimiento Civil.¹ Es decir, independientemente de la naturaleza de la reclamación o la complejidad del pleito, dicha vía procesal está disponible siempre y cuando **no** exista controversia sustancial y real de hechos materiales. Los “hechos materiales” son aquellos que pueden determinar el destino del caso en atención al derecho sustantivo aplicable.² Este mecanismo procesal tiene el propósito de facilitar la pronta, justa y económica solución de aquellos casos que no contienen controversias genuinas de hechos materiales, y en los que únicamente corresponde que el tribunal aplique el derecho vigente.³ En ese sentido, procede dictar sentencia sumariamente cuando de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material.⁴ La presentación de una moción de sentencia sumaria impide que posteriormente la parte que presentó el escrito varíe su

¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.

² Véase R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 5ta ed., LexisNexis de Puerto Rico, 2010, pág. 276.

³ Luan Invest Corp. v. Rexach Const. Co., 152 DPR 652 (2000).

⁴ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

posición, sin más, y argumente por primera vez en un foro apelativo la existencia de hechos materiales controvertidos a los fines de solicitar la revocación de una sentencia.⁵

Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha validado la adjudicación sumaria de reclamaciones por despido injustificado,⁶ discrimen por edad;⁷ controversias complejas sobre la aplicación de la doctrina de “patrono sucesor” y/o un “traspaso de negocio en marcha”.⁸ En *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*,⁹ el Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizó el vehículo procesal de la sentencia sumaria para desestimar una demanda, presentada a través del procedimiento laboral sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, y en la que se alegaba despido injustificado y discrimen por edad. En su análisis, ese Foro explicó que un tribunal apelativo se encuentra “en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. A tal efecto, [la] revisión es una *de novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa”.¹⁰ Claramente, la jurisprudencia que interpreta las antiguas Reglas de Procedimiento Civil y que limita excesivamente el uso de la sentencia sumaria

⁵ Burgos López, et al v. Condado Plaza, 193 DPR 1, 19 (2015).

⁶ S.L.G. Zapata-Rivera v. JF Montalvo, 189 DPR 414, 448 (2013) (“Nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil tal y como sucede en este caso”).

⁷ Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010) (“Hemos resuelto que no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cual el factor de credibilidad es esencial y está en disputa (...). **Sin embargo, esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, como pasa en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. Por esto, nuestra jurisprudencia ha validado la utilización de este mecanismo en casos de discrimen cuando resulta clara la falta de controversia sobre los hechos materiales**”). (énfasis suplido).

⁸ Véanse Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 2018 TSPR 18, 199 DPR __ Meléndez González v. M. Cuebas I, 193 DPR 100 (2015) (“Nuestra jurisprudencia es clara en que no importa lo complejo que sea un pleito, si de una bien fundamentada Moción de Sentencia Sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse Sentencia sumariamente”).

⁹ González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 2019 TSPR 79, 202 DPR __.

¹⁰ *Id.* en la pág. 12 (citando a Meléndez González, 193 DPR en la pág. 118).

quedó atrás después de *Ramos Pérez v. Univisión* y su progenie. Incluso, un examen de la actual Regla 36 de Procedimiento Civil revela que no se codificaron materias o tipos de controversias que no puedan ser objeto de una disposición sumaria. Así pues, la sentencia sumaria es un mecanismo más que proveen las Reglas de Procedimiento Civil para resolver oportunamente los reclamos de las partes sin necesidad de ocupar un espacio en el calendario judicial para celebrar un juicio ordinario.

Por otro lado, nos parece que uno de los propósitos de la nueva Regla 10.2 de Procedimiento Civil fue incorporar el estándar de plausibilidad que permite considerar solamente los hechos bien alegados en las demandas y reclamaciones, y requiere descartar aquellas alegaciones basadas en conclusiones de derecho. Es decir, consideramos que se intentó codificar la norma instaurada por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Bell Atlantic Corp. v. Twombly*,¹¹ y *Ashcroft v. Iqbal*,¹² a la hora de considerar aquellas reclamaciones sucintas y sencillas presentadas de conformidad con la Regla 6.1 de Procedimiento Civil.¹³ De hecho, la Comisión Revisora de las Reglas de Procedimiento Civil expuso en sus comentarios sobre la nueva Regla 10.2 de Procedimiento Civil que esta era equivalente precisamente a la Regla 12(b) de Procedimiento Civil Federal, por lo que es previsible que al adoptarla se quisiera incorporar por referencia la jurisprudencia y el trasfondo de la regla federal que hace más flexible la disposición de un caso inmeritorio.¹⁴ “Las reglas [...] se desarrollaron con el propósito de facilitar el manejo del caso, de promover una mayor diligencia en su tramitación requiriendo la presentación de alegaciones y mociones bien fundamentadas, de promover un proceso más ágil y efectivo

¹¹ *Bell Atlantic Corp. v. Twombly*, 550 U.S. 544 (2007).

¹² *Ashcroft v. Iqbal*, 556 U.S. 662 (2009).

¹³ 32 LPRA Ap. V, R. 6.1.

¹⁴ Véase Informe Reglas de Procedimiento Civil (diciembre 2007), en la pág. 134.

en el intercambio de la prueba y de asegurar el cumplimiento con los términos y con los señalamientos judiciales, entre otros”.¹⁵ La adopción de la “Regla 6.1 [] de 2009 se orienta hacia el ‘rationale’ de la Corte Suprema Federal al requerir ‘una relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio’”.¹⁶ Así, no es de extrañar que las nuevas reglas de procedimiento civil hayan representado un cambio en el manejo y trámite de causas en los tribunales, en favor de promover el verdadero acceso a la justicia a través de la liberalización del calendario judicial. Aunque consideramos que con la adopción de las nuevas reglas rige en Puerto Rico el estándar de plausibilidad a la hora de sopesar reclamaciones y no la antigua norma de mera posibilidad, el Tribunal Supremo de Puerto Rico no se ha expresado afirmativamente sobre la vigencia del estándar de plausibilidad luego de la adopción de la Regla 10.2 de las Reglas de Procedimiento Civil en 2009.

¹⁵ *Id.* en las págs. xxix-xxx.

¹⁶ R. Hernández Colón, *op. cit.*, en la pág. 268.

CAPÍTULO 14. MÉTODOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA ADJUDICACIÓN DE CASOS LABORALES ANTE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ADJUDICACIÓN (OMA)

En el Artículo 2.20 de la Ley 4-2017 se ratificó la política pública que favorece el uso de métodos alternos de resolución de conflictos.¹ Particularmente, el articulado hace referencia a la Oficina de Mediación y Arbitraje (OMA),² la cual se creó en virtud de la Ley 384-2004, para proveer servicios de mediación y conciliación sobre disputas laborales que se relacionan con los siguientes estatutos: (1) Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como la *Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo*; (2) Ley 180-1998, sobre salario mínimo, vacaciones y enfermedad; (3) Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, sobre pago de salarios; (4) Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, sobre despido injustificado cuando **no** se reclame indemnización por daños y perjuicios que nazcan de otras causales adicionales y separadas al remedio exclusivo de la mesada; (5) Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, sobre bono legal en la empresa privada; (6) Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, sobre la jornada de trabajo; (7) Sección 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, sobre la licencia a madres obreras en casos en que no se reclame compensación o indemnización de daños, perjuicios o penalidades por otras causales adicionales o separadas que no sean la liquidación, pago o concesión de la licencia reclamada.³ Además, la OMA tiene facultad para atender quejas

¹ 29 LPRA § 122s.

² Se trata de un error de redacción de la Asamblea Legislativa; el nombre correcto de la oficina es la Oficina de Mediación y Adjudicación.

³ Sección 13 de la Ley Orgánica del DTRH, 3 LPRA § 320.

de empleados instadas al amparo del Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, sobre acomodo religioso. Sobre este asunto refiérase a lo discutido en el Capítulo 4 de estas *Guías*.

La OMA provee un procedimiento adjudicativo rápido y ágil para ventilar las reclamaciones laborales sobre las cuales tiene jurisdicción, cuando no se puede mediar o conciliar la controversia por alguna de las razones contempladas en el Reglamento Núm. 7019 del 11 de agosto de 2005, *Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación*.⁴ Los procesos adjudicativos ante la OMA, si bien fueron diseñados en su reglamento para conferir a las partes un procedimiento administrativo ágil, rápido y flexible para ventilar los reclamos laborales sobre los cuales ostenta jurisdicción primaria concurrente con el Tribunal de Primera Instancia, **no** se rigen por las disposiciones de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 (Ley Núm. 2), discutida en el Capítulo 12 de estas *Guías*. Ahora bien, nada impide citar la jurisprudencia interpretativa de la Ley Núm. 2 de forma persuasiva para presentar argumentos ante dicho Foro, dada la similitud rápida y flexible de ambos procedimientos.

⁴ Por ejemplo, la Regla 3.1 del Reglamento Núm. 7019 permite que el(la) Director(a) de la OMA deniegue una petición de referido a mediación hecha por la Unidad Antidiscrimen o del Negociado de Normas de Trabajo del DTRH, cuando determina que la misma no beneficiará a las partes o dilatará la disposición del caso, pasando el asunto directamente al procedimiento adjudicativo ante OMA. Además, la Regla 3.6 del referido Reglamento provee para que el caso pase directamente al proceso adjudicativo cuando las partes no acuerden someter la controversia a mediación tras la sesión inicial. Asimismo, la Regla 4.2 dispone varias razones por las cuales el Mediador podrá dar por terminada la mediación, pasando el caso al proceso adjudicativo, tales como: partes no lograron un acuerdo; venció el término concedido para la mediación; a juicio del Mediador, el proceso no está resultando de beneficio para ninguna de las partes.

CAPÍTULO 15. LOS DECRETOS MANDATORIOS: UN BREVE RECUENTO DE LA HISTORIA Y SU ESTATUS

Sección 15.1: Trasfondo

El primer estatuto aprobado en Puerto Rico para regular el salario mínimo lo fue la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941 (Ley Núm. 8), el cual aplicaba a las industrias **no** cubiertas por la *Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938*,¹ (FLSA, por sus siglas en inglés). Esta ley creó la primera Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico (Junta),² a la cual se le confirieron amplias facultades para establecer las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y trabajadores en las distintas ocupaciones, negocios e industrias.³

Bajo el esquema diseñado en la Ley Núm. 8, la Junta realizaba un estudio económico de la industria; y, si determinaba que se justificaba revisar alguna de las condiciones existentes, designaba un “Comité de Salario Mínimo” compuesto por un representante del patrono, uno de los obreros y otro del interés público.⁴ Dicho Comité estaba encargado de realizar estudios en una industria particular y luego debía rendir un

¹ 29 U.S.C. §§ 201-219.

² El Plan de Reorganización Núm. 3 de 1 de julio de 1950 transfirió la Junta al Departamento del Trabajo –hoy Departamento del Trabajo y Recursos Humanos– para que funcionara bajo la dirección y supervisión del Comisionado del Trabajo, actualmente Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La autoridad para nombrar los miembros de la Junta, así como para aprobar las reglas y reglamentos, recaía entonces en la figura del Comisionado del Trabajo. Ahora bien, dicho funcionario **no** revisaba los decretos mandatorios que emitía la Junta, sino que estos eran objeto de revisión judicial.

³ *Cervecería Corona, Inc. v. Junta de Salario Mínimo de PR y otros*, 98 DPR 801 (1970).

⁴ Véase R. Delgado Zayas, “Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño”, San Juan, Rev. 2007, a la pág. 54.

informe plasmando sus conclusiones y recomendaciones a la Junta. Luego de emitido el decreto mandatorio conforme a las recomendaciones recibidas, las partes interesadas podían solicitar reconsideración ante la Junta y revisión judicial ante el Tribunal Supremo. Así, durante quince años dicho organismo aprobó veinticuatro (24) decretos mandatorios, en los que —además de establecer salarios mínimos— fijaban condiciones de trabajo, tales como: jornadas, pago por días feriados que no se trabajaran, vacaciones, licencia por enfermedad, suministro de facilidades sanitarias e higiénicas, entre otras.⁵

De esta forma, en Puerto Rico se estableció como política pública que los salarios de los trabajadores en una industria o negocio podían ser fijados a tono con las necesidades básicas de su vida, independientemente del valor del mercado de sus servicios, siempre y cuando tales salarios no menoscabaran arbitrariamente la situación económica de la industria.⁶ Por lo tanto, la primera *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico* no fijaba un salario mínimo por hora como lo hacía la FLSA; sino que dicha función recaía en la Junta, después de llevar a cabo un estudio económico de la industria particular. Además, su amplia cobertura de beneficios contrastaba con lo dispuesto en la FLSA, ya que esta última se limitaba a la revisión de salarios mínimos.

En este punto de la disquisición, es importante recordar que la Sección 16 del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico reconoce, entre otras cosas, el derecho de todo trabajador a devengar un salario mínimo razonable y estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo. A la Junta le correspondía, pues, la tarea de plasmar dicho mandato constitucional.

⁵ Cervecería Corona, 98 DPR en las págs. 805-806, 808.

⁶ Véanse, E. García García, *Derecho Laboral Nuevas Relaciones en el Siglo XXI- Regos*, 48 Rev. Jur. U. Inter. P.R. 291 (1941); y *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 670 (1953).

Ahora bien, la política pública relacionada con el rol que debía desempeñar el gobierno en la formulación de las normas y condiciones de trabajo sufrió una transformación significativa tras aprobarse la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, titulada *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico de 1956*,⁷ (Ley Núm. 96)⁸. En ese entonces, el legislador “prefirió limitar la acción pública a la fijación de salarios mínimos, dejando al campo de la negociación colectiva todo lo referente a la fijación de otras condiciones de trabajo, y, entre ellas, las relativas al derecho a vacaciones y licencia por enfermedad”.⁹ La Ley Núm. 96 dejó inalterados los decretos mandatorios vigentes a la fecha de su aprobación en cuanto a todas las disposiciones que **no** se relacionaban con el salario mínimo, pudiendo la Junta variar posteriormente los tipos de salario mínimo.¹⁰

Varias décadas más tarde dicho estatuto fue enmendado sustancialmente tras la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 (Ley Núm. 84).¹¹ Con ello, la Asamblea Legislativa dio un paso afirmativo para comenzar a reformar varios aspectos importantes de la legislación laboral imperante hasta ese momento, a fin de lograr desarrollo económico y competitividad global en Puerto Rico. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 84 destacó la siguiente problemática con relación a la política pública salarial que imperaba en Puerto Rico antes de su aprobación:

Durante más de cinco (5) décadas, en Puerto Rico ha regido una política pública salarial confusa, fraccionada e inconsistente. Esa política salarial fue justificada a base de las innegables condiciones deprimidas en que se encontraba Puerto Rico en comparación con los estados de la Unión. Partiendo de esa premisa, en lugar de la protección del Salario Mínimo Federal, se procedió a establecer un complicado sistema de decretos mandatorios, promulgados por la Junta de Salario Mínimo, mediante los

⁷ 29 LPR §§ 245-246m.

⁸ *Cervecería Corona, Inc.*, 98 DPR en la pág. 806.

⁹ *Id.* pág. 807 (*citando a* Marrero Cabrera v. Caribbean Refining Co., 93 DPR 250, 261 (1966)).

¹⁰ *Cervecería Corona, Inc.*, 98 DPR en la pág. 807 (*citando a* Martín Santos v. C.R.U.V., 89 DPR 175 (1963)).

¹¹ 1995 LPR Parte I.

cuales se dispone el salario mínimo a pagar y los beneficios a conceder a los empleados del sector económico cubierto por cada decreto.¹²

Así, el legislador entendió que dicho esquema creaba una situación “injusta, discriminatoria y contraria a los mejores intereses de los trabajadores puertorriqueños”.¹³ Además, resaltó el estado de confusión que generaba la “multiplicidad de salarios mínimos y diferentes beneficios”, lo cual “opera[ba] en detrimento de [las] oportunidades de desarrollo económico y [la] creación de nuevos empleados, provocando las más altas tasas de desempleo en toda la nación”.¹⁴ Debido a tales preocupaciones, la Ley Núm. 84 estableció la garantía en la aplicación automática del salario mínimo federal para los trabajadores en Puerto Rico que laboraban en actividades o negocios cubiertos por la FLSA.¹⁵ De otro lado, en cuanto a las actividades **no** cubiertas por FLSA, la Ley Núm. 84 mantuvo la política de fijar salarios mínimos y licencia por vacaciones y por enfermedad de acuerdo a las condiciones que permeaban en cada industria particular.¹⁶ Ahora bien, con el fin de agilizar la aprobación de los decretos mandatorios, el procedimiento cuasi-judicial¹⁷ que existía bajo el esquema anterior se convirtió en uno cuasi-legislativo.¹⁸

¹² Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 84 (derogada).

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

¹⁵ Artículo 1(c) de la Ley Núm. 84 (derogada).

¹⁶ *Id.*

¹⁷ La determinación de la Junta de la Junta de aprobar un decreto mandatorio u orden dictada al amparo de la ley estaba sujeta a revisión judicial ante el Tribunal Supremo, el cual podía confirmar anular, o devolver el asunto a la Junta para ulteriores procedimientos. Véase Artículo 14(a) de la Ley Núm. 84 (derogada). Ahora bien, la acción de anular o devolver el asunto a la Junta solo procedía si esta actuó sin facultad o en exceso de sus poderes, y siempre que hubiera mediado una oportuna solicitud de reconsideración ante la Junta. Véase Artículo 14(b) de la Ley Núm. 84 (derogada).

¹⁸ Artículo 3 de la Ley Núm. 84 (derogada). El Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteradamente aludió a la naturaleza cuasi-legislativa de los decretos mandatorios, los cuales tendrían fuerza de ley si eran aprobados a tenor con las disposiciones de Ley de Salario Mínimo. Véanse, *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988); *Srio. Del Trabajo v. P.R. Cereal Extracts, Inc.*, 83 DPR 267 (1961); *Sierra, Sec. Trabajo v. Bird*, 78 DPR 170 (1955); *Mendoza v. Junta Salario Mínimo*, 14 DPR 742 (1953); *Lugo v. Marini*, 72 DPR 517 (1951).

La Ley Núm. 84 tuvo el efecto de derogar expresamente todas las disposiciones de los decretos mandatorios que estuvieran en conflicto con ella, salvo aquellos que concedieran un salario mínimo superior al salario mínimo federal.¹⁹ Es decir, independientemente de la fecha en que fue contratado un empleado, si el decreto mandatorio disponía un salario mínimo más alto que el salario mínimo federal, le aplicaría el salario mínimo más alto.²⁰ Así, para conocer el efecto que tendría la Ley Núm. 84 sobre los decretos mandatorios vigentes a la fecha de su aprobación, resultaba necesario acudir al Artículo 5 del estatuto derogado, el cual, en lo pertinente, disponía:

Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos niveles de acumulación *sean equivalentes* a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen *mayores beneficios* mínimos de licencias, permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 45 de esta ley.

Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta ley, *beneficios menores* a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso. Al alcanzar los beneficios mínimos antes mencionados, cesará la [j]urisdicción de la Junta sobre dichos empleados. (énfasis suplido).

Como mencionamos previamente, uno de los objetivos perseguidos por la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 84 era uniformar los beneficios mínimos de vacaciones y licencia por enfermedad para todas las industrias. No obstante, según se desprende del extracto de la ley citado, se respetaron los derechos adquiridos de aquellos **empleados** que trabajaban para una empresa **antes del 1ro de agosto de 1995**. Es decir,

¹⁹ Artículo 19 de la Ley Núm. 84 (derogada).

²⁰ R. Delgado Zayas, *op. cit.*, a la pág. 62.

los decretos mandatorios que concedían beneficios **mayores** a los establecidos en la Ley Núm. 84 quedaron **derogados**, pero se introdujo una cláusula de salvedad (*grandfather clause*)²¹ para brindar protección individual a esos empleados que, **antes de su vigencia**, ya trabajaban en una industria que, por razón de un decreto mandatorio, reconocía unas tasas de acumulación por vacaciones y licencia por enfermedad superiores a lo dispuesto por la Ley Núm. 84 o permitían la acumulación con menos de ciento quince (115) horas de trabajo al mes.²² En este punto, conviene mencionar que la Ley Núm. 84 dispuso un nivel general mínimo de acumulación de licencia por vacaciones de uno y un cuarto (1¼) de día por mes, y un nivel general mínimo de acumulación de licencia por enfermedad de un (1) día por mes; sujeto a que el empleado trabajase por lo menos ciento quince (115) horas al mes.²³ Por tanto, un empleado que a la fecha de la vigencia de la Ley Núm. 84 (1 de agosto de 1995) estuviera trabajando con un patrono que dispusiera mayores beneficios por razón de un decreto, continuaría con dichos beneficios mayores por tratarse de derechos adquiridos, siempre y cuando continuara trabajando con el mismo patrono.²⁴

Por otro lado, aquellos empleados que comenzaron a trabajar **después del 1ro de agosto de 1995**, estarían sujetos a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad

²¹ El Artículo 20 de la Ley Núm. 84, el cual, en lo pertinente, disponía que:

“No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de la licencia por vacaciones y por enfermedad a ningún empleado que a la fecha de vigencia de la presente ley tuviera derecho, por virtud de un decreto mandatorio, a un salario mínimo o a una tasa de acumulación de tales licencias, mayores a lo dispuesto en las disposiciones de la Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956, según enmendada por esta ley. Tampoco se podrá requerir a dicho empleado más horas de trabajo mensual que las dispuestas, a la fecha de vigencia de esta ley, en el decreto mandatorio para fines de acumulación de dichas licencias. **No obstante, todos los demás aspectos de un decreto mandatorio que no sean los previamente señalados, se regirán por lo dispuesto en esta ley**”. (énfasis suplido).

²² Véanse Consultas del Procurador del Trabajo Núm. 14157 del 1 de abril de 1996; 14123 del 6 de febrero de 1996; 14359 del 14 de julio de 1997; 14373 del 26 de agosto de 1997; 14376 del 27 de agosto de 1997.

²³ Artículo 5(c) de la Ley Núm. 84, 29 LPRA ant. § 245n(c) (derogada).

²⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14551 de 2 de septiembre de 1998.

de la Ley Núm. 84.²⁵ Es decir, “en tales industrias se estableció una diferencia en lo que a niveles de acumulación de licencias y niveles de horas requeridas para acumularlas se refiere, que dependía de la fecha de comienzo en el empleo del trabajador (si comenzó antes o a partir del 1 de agosto de 1995)”.²⁶ Por tanto, los nuevos empleados se contrataban bajo las tasas de acumulación y el requisito de horas mínimas a trabajarse para dicha acumulación que disponía la Ley Núm. 84, y **no** bajo las tasas superiores o el derecho a acumular habiendo laborado menos de ciento quince (115) horas en el mes que disponían algunos decretos mandatorios vigentes a la fecha de la aprobación del estatuto. Ahora bien, como mencionamos previamente, los empleados contratados luego de entrar en vigor la Ley Núm. 84 sí tendrían derecho al salario mínimo dispuesto en el decreto mandatorio si resultaba ser mayor al salario mínimo federal.²⁷

“[E]n lo que respecta a decretos mandatorios que disponen beneficios de licencias **menores** dichos beneficios le aplican por igual a todos los empleados sujetos a dichos decretos, hayan comenzado estos antes o a partir del 1ro de agosto de 1995”. (énfasis suplido).²⁸ No obstante, en dichas instancias, le correspondía a la Junta “gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad de cada industria[,] los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso” a fin de alcanzar los niveles mínimos establecidos en la ley, tras lo cual dicho organismo perdería jurisdicción sobre esos empleados.²⁹ Dicha disposición legislativa se trató una medida

²⁵ Véanse Jiménez Marrero y otros v. General Instruments, Inc. y otros, 170 DPR 14, 55 (2007); y R. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 63. Véase además, Informe Conjunto de las Comisiones de Gobierno y de Asuntos del Veterano de la Cámara de Representantes del 13 de julio de 1995, págs. 16-17.

²⁶ Jiménez Marrero y otros, a la pág. 55.

²⁷ R. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 62.

²⁸ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14551, *supra* (subrayado suplido).

²⁹ Véanse Artículo 5 de la Ley Núm. 84, 1995 LPR 396, 29 LPRA ant. § 245n(c) (derogada); Jiménez Marrero y otros, 170 DPR en las págs. 95-96; R. Delgado Zayas, *op. cit.*, a la pág. 62.

prudencial para evitar la desaparición de industrias marginales que, para ese entonces, **no** podían absorber de inmediato el efecto de la Ley Núm. 84 al establecer esos beneficios mínimos de licencias regulares, toda vez que estas ofrecían escasos o ningún beneficio por vacaciones o licencia de enfermedad.

De otra parte, los beneficios mínimos de la Ley Núm. 84 aplicarían de forma inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de la ley estaban cubiertos por decretos mandatorios con niveles de acumulación **equivalentes**. Finalmente, las normas de interpretación sobre el uso, el disfrute y el pago de licencias dispuestas en la Ley Núm. 84, serían extensivas a todos los empleados cubiertos por dicha legislación, independientemente de la fecha en que fueron contratados.³⁰ No debe olvidarse que, aunque la Ley Núm. 84 salvaguardó los derechos adquiridos de aquellos empleados contratados **previo** a su vigencia, la intención del legislador fue sentar las bases para uniformar todo lo relativo a la concesión y administración de las licencias regulares para eliminar las disparidades que existían entre los numerosos decretos mandatorios vigentes al momento de su aprobación. La idea era que, eventualmente, todos los empleados caerían bajo las protecciones generales que otorgaba la anterior Ley Núm. 84. Claro está, la ley **no** limitaba la oportunidad del empleado de obtener beneficios superiores mediante negociación individual o colectiva con el patrono.

Como hemos visto, durante varias décadas recayó en la Junta la tarea de implantar la política pública sobre el salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad que aplicaría a todas las industrias **no** cubiertas por la FLSA. La Junta determinaba a cuál industria le aplicaba cada decreto mandatorio, para lo cual “establecía una definición de

³⁰ Véanse Jiménez Marrero y otros, 170 DPR en la pág. 56; y R. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 63.

las actividades que estaban comprendidas dentro del alcance del respectivo decreto mandatorio”.³¹ “Una vez aprobados y en vigor, los decretos mandatorios constituyen documentos cuasi-legislativos con fuerza de ley”.³² Para determinar el salario mínimo que regía en una empresa cobijada por decreto mandatorio y las licencias a las que eran acreedores sus empleados, debía primero determinarse cuál decreto mandatorio aplicaba a las actividades que ejercía dicha industria.³³

Independientemente de las virtudes o defectos que hubiera podido generar el esquema de aprobar decretos mandatorios para los fines antes indicados, resulta innegable que la Junta provocó una amalgama de disposiciones que resultaban, como poco, confusas e inconsistentes.

Habida cuenta lo anterior, tres (3) años más tarde, la Asamblea Legislativa optó por derogar la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, y, con ello, **abolió la Junta** y transfirió sus facultades cuasi-legislativas al DTRH. Sobre este particular, conviene citar algunas expresiones vertidas en el *Informe Conjunto sobre el P. de la C. 1510*, 13ra Asamblea Legislativa, 3ra Sesión Ordinaria del 25 de junio de 1998 (Informe Conjunto), el cual se terminó convirtiendo en la Ley 180-1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico* (Ley 180-1998):³⁴

Examinado el impacto de la Ley Núm. 84, al amparo de la cual la [Junta] perdió jurisdicción para dictaminar el salario mínimo para aquellas empresas cubiertas por la ley federal, y perder jurisdicción para reglamentar la licencia por vacaciones y licencia por enfermedad para aquellas industrias que hayan alcanzado los niveles de acumulación establecidos en dicha ley, la estructura de la Junta ha dejado de ser justificable.

[. . .]

³¹ Jiménez Marrero y otros, 170 DPR en la pág. 51 (*citando a J.R.T.*, 122 DPR en la pág. 329).

³² *Id.*

³³ Véase, R. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 55.

³⁴ 29 LPRA §§ 250-250j.

Por ende, el **aspecto más significativo de la medida es aquel que se refiere a la eliminación de la [Junta] y traspaso de sus facultades cuasilegislativas al [DTRH]. Los demás aspectos contemplados en la medida fueron atendidos por la enmienda reciente a la actual Ley de Salario Mínimo, realizada por la Ley Núm. 84 del 20 de julio de 1995.**

En adición [*sic*], se ha estimado prudente derogar la Ley de Salario Mínimo actual, Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956, y sustituirla por una nueva ley que mejor atienda nuestra actual y futura realidad. **La promulgación de una nueva ley, en vez de enmendar nuevamente la Ley Núm. 96, permite eliminar disposiciones anacrónicas o confusas en la actual Ley Núm. 96 [según enmendada].** (énfasis suplido).³⁵

Indudablemente, el cambio más significativo que introdujo la Ley 180-1998 fue aquel relativo a la eliminación de la Junta y el traspaso de sus facultades cuasi-legislativas al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Ello, toda vez que dicha ley incorporó, en esencia, todas las disposiciones relativas a acumulación, uso, disfrute y paga de licencias de vacaciones y enfermedad contenidas en la Ley Núm. 84.³⁶ Del mismo modo, la Ley 180-1998 reiteró la política pública plasmada en la Ley Núm. 84, relacionada con la aplicación automática del salario mínimo federal para los empleados que laboran en empresas no cubiertas por FLSA, y adoptó las normas de interpretación de la ley federal y su reglamentación en cuanto a: (1) la forma de pagar el salario mínimo, (2) los empleados y ocupaciones exentas del salario mínimo, y (3) lo que constituye horas y tiempo de trabajo para esos fines para las empresas cubiertas o no por FLSA. En cuanto a las empresas y actividades no cubiertas por FLSA, la Ley 180-1998 dispuso que estarán sujetas a un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal prevaleciente.³⁷ Además, se le confirió autoridad al Secretario del Trabajo y Recursos

³⁵ Véanse págs. 4-5 del Informe Conjunto.

³⁶ Jiménez Marrero y otros, 170 DPR en la pág. 53.

³⁷ Véanse Artículo 3 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250a; R. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 68.

Humanos para reducir el salario mínimo de aquellas empresas que sus empleos se afectarían al tener que pagar el setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal.³⁸ El Secretario solamente tiene autoridad de reducir el por ciento, si se establece que su implantación afectará sustancialmente los empleados en las empresas que no están cubiertas por la FLSA.

Según mencionamos anteriormente, la Ley 180-1998 tuvo el efecto de derogar la Ley Núm. 96, así como cualquier disposición de un decreto mandatorio que estuviera en conflicto con sus disposiciones o que se refiriera a asuntos que **no** sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.³⁹ No obstante, el legislador dispuso para que los decretos mandatorios y las disposiciones reglamentarias promulgadas al amparo de la Ley Núm. 96 continuaran en vigor hasta tanto fueran revisadas o derogadas por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.⁴⁰ Además, se dispuso para que los empleados que trabajaran en una industria que, a la fecha de entrar en vigor la Ley 180-1998, reconociera días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias por razón de un decreto mandatorio aprobado al amparo de la Ley Núm. 8, siguieran disfrutando dichos beneficios.⁴¹

No obstante, la Ley 4-2017 provocó cambios en la aplicabilidad de los decretos mandatorios, que discutiremos en la próxima sección.

³⁸ *Id.*

³⁹ Artículo 17(a) de la Ley 180-1998 (derogado).

⁴⁰ Artículo 17(b) de la Ley 180-1998 (derogado).

⁴¹ Artículo 17(c) de la Ley 180-1998 (derogada).

Sección 15.2: Análisis y conclusión sobre el estatus de los decretos mandatorios tras la Reforma Laboral de 2017

Somos conscientes de que las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017 a la legislación laboral produjeron ciertas dudas en lo que refiere a las industrias cobijadas por decretos mandatorios. Indudablemente, la aprobación de la Ley 4-2017 significó el paso más reciente de la Asamblea Legislativa en la dirección de normalizar y homogeneizar las relaciones laborales en todos los ámbitos del sector privado, incluso en las industrias cobijadas por decretos mandatorios. La política pública establecida mediante la Ley 4-2017 permite a las diversas industrias que antes de su aprobación estaban cobijadas por decretos mandatorios que variaban aspectos específicos de la relación laboral con sus empleados, a conducir sus negocios con mayor apego a las disposiciones generales establecidas en la Ley 180-1998.

A esos fines, conviene realizar un análisis análogo al llevado a cabo por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Jiménez Marrero y otros v. General Instruments, Inc. y otros*.⁴² Después de todo, estamos ante un esquema sobre beneficios laborales para empleados análogo al que se instauró con la aprobación de la antigua Ley Núm. 84.

Sobre las tasas de acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad, el Artículo 5(b) de la Ley 180-1998, según enmendado por la Ley 4-2017, establece que:

(b) Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que *por ley* tuviese derecho a **tasas de acumulación** mensual de licencia por vacaciones y enfermedad **superiores** a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, **continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual** de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán aplicables mientras **trabaje para el mismo patrono**.⁴³ (énfasis suplido).

⁴² Jiménez Marrero, 170 DPR en la pág. 55.

⁴³ 29 LPRA § 250c (b).

De entrada, debemos señalar que para propósitos de este precepto, consideramos que las tasas de acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad establecidas en decretos mandatorios son beneficios superiores concedidos **por ley**, toda vez que desde la adopción de la Ley Núm. 84 y, posteriormente, la Ley 180-1998, siempre se confirmaron colateralmente las disposiciones sobre estas licencias, al menos mientras los empleados beneficiados laboraran para el mismo patrono.⁴⁴ Por tal razón, entendemos que dentro del grupo de empleados a quienes el Artículo 5(b) de la Ley 180-1998, según enmendada por la Ley 4-2017, garantiza las mismas **tasas de acumulación** de licencia por vacaciones y enfermedad, se encuentran los empleados que laboraban para un patrono dentro de una industria cobijada por algún decreto mandatorio que dispone tasas de acumulación de licencias regulares superiores a lo dispuesto por ley antes del 26 de enero de 2017.

Así, por disposición expresa de la Ley 180-1998, todo empleado contratado **antes** del 26 de enero de 2017 conservará los derechos a la tasa de acumulación superior garantizada por un decreto mandatorio, **mientras trabaje para el mismo patrono**. Es decir, si el empleado cesa su relación laboral con el patrono cobijado por un decreto mandatorio, este perderá el derecho superior, por lo que el trabajador tendrá —derecho en ley— a las tasas ordinarias de acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad aplicables a cualquier empleado, independientemente de que trabaje como empleado de otro patrono en la misma industria. Es menester aclarar que estos empleados preservaron únicamente las tasas de acumulación superiores de los decretos, mas **no** así las horas menores requeridas para acumular las licencias. Por lo tanto, **todo** trabajador,

⁴⁴ Véanse Artículo 20 de la Ley Núm. 84 (derogada); y Artículo 5(B) de la Ley 180-1998 antes de ser enmendado por la Ley 4-2017.

independientemente de su fecha de contratación, que labora en industrias con derecho a tasas de acumulación de licencias para vacaciones y por enfermedad **superiores** a lo dispuesto por la Ley 180-1998, tendrá que trabajar un mínimo de ciento treinta (130) horas mensuales para lograr la acumulación de las licencias aludidas.⁴⁵

De otro lado, el Artículo 5(c) de la Ley 180-1998 dispone que aquellas industrias que estuviesen reguladas por decretos mandatorios con **tasas de acumulación mensual** de licencias para vacaciones y por enfermedad **menores** a lo dispuesto por la Ley 180-1998, o con **requisitos de horas mínimas mayores** para tener derecho a la acumulación de licencias, continuarán sujetas a lo dispuesto por tales decretos mandatorios. Es decir, en contraposición a lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, en este caso se mantienen las tasas de acumulación más bajas y/o las horas requisito mayores a las dispuestas en la ley, para los empleados de las industrias cobijadas por decretos mandatorios. Además, en este caso particular, la disposición no se limita a que los empleados permanezcan laborando para el mismo patrono. Es decir, bajo este escenario, se mantienen los beneficios inferiores que concedan decretos mandatorios para determinadas industrias.

Aquellos trabajadores contratados **a partir** de la vigencia de la Ley 4-2017, tendrán derecho por ley a las tasas de acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad que surgen del Artículo 6 de la Ley 180-1998. No puede obviarse que aquellos patronos en industrias cobijadas por decretos mandatorios que aprovechen ilícitamente las

⁴⁵ A un resultado análogo se llegó en la Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018, la cual explica que “el requisito de trabajar al menos ciento treinta (130) horas mensuales para la acumulación de licencia para vacaciones y enfermedad aplica a todos los empleados a los cuales les cobije la Ley 180-1998, esto incluye a los contratados con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. No obstante, estos mantienen las tasas de acumulación mínima a las que tuvieron derecho por ley antes de ser enmendada por la Ley 4-2017”.

disposiciones de la Ley 4-2017, sobre acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad, se exponen, como cualquier patrono, a cometer el delito tipificado en el Artículo 5(b) de la Ley 180-1998, discutido en la Sección 6.5 del Capítulo 6 de estas *Guías*. Además, aquella **industria** sujeta a un decreto mandatorio con beneficios de licencias **inferiores** a los establecidos por la Ley 180-1998, permanecerá sujeta a las disposiciones del decreto. En ese sentido, a los trabajadores de esa industria les será de aplicación la tasa de acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad inferior dispuesta por el decreto mandatorio, así como las horas requisito **mayores** a lo dispuesto por la Ley 180-1998. Ello, con independencia a su fecha de contratación y hasta que otra cosa se disponga por ley o por el Secretario del Trabajo de Recursos Humanos, a tenor con la facultad delegada por el legislador.

Por otra parte, el Artículo 3.22 de la Ley 4-2017 derogó el Artículo 17 de la Ley 180-1998 y, con ello, se abrogaron las diversas reservas que allí se disponían y que versaban principalmente sobre las disposiciones en los decretos mandatorios para mantener el *status quo* hasta que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinara lo contrario. Así, la derogación del Artículo 17 de la Ley 180-1998, eliminó consigo la obligación de las industrias cobijadas por decretos mandatorios, amparados en la antigua Ley Núm. 8, de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias distintas a lo requerido por la legislación de jornada de trabajo ordinaria.⁴⁶ De esa forma, los patronos tienen la libertad de diseñar aquel paquete de compensación que maximice sus oportunidades de

⁴⁶ Las disposiciones sobre lo que se consideran horas extras de trabajo y la compensación correspondiente están contenidas en la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*.

reclutamiento dentro de sus posibilidades. No obstante, debemos llamar la atención a que el Artículo 5(a) de la Ley 180-1998 provee para que aquellas industrias exentas del salario mínimo federal, que por virtud de un decreto mandatorio estén pagando salarios mayores, continúen con la misma obligación.⁴⁷ Igualmente, dicho precepto establece que aquellas industrias cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al mínimo federal, deberán continuar con la misma compensación salarial.⁴⁸

Como discutimos en el Capítulo 5 de estas *Guías*, la Ley 4-2017 también enmendó, entre otros, el Artículo 6(a) de la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, *Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico* (Ley Núm. 379), sobre la compensación correspondiente a las horas extras.⁴⁹ Conforme ya explicamos en dicho acápite, de ordinario, tras la Reforma Laboral de 2017 un patrono está obligado a compensar las horas extras a tiempo y medio del tipo de salario convenido para la jornada regular. Lo anterior, representó un cambio a la normativa aplicable para aquellas empresas exentas de la FLSA y que venían obligadas a compensar al doble del tipo del salario convenido para la jornada regular.

Ahora bien, en cuanto a las industrias cobijadas por decretos mandatorios, previamente se disponía que estas pagarían las horas extras de conformidad con lo allí establecido. Esto permitía la existencia de decretos mandatorios con un requerimiento de compensación de horas extras superior a lo establecido por ley. La redacción actual del Artículo 6(a) de la Ley Núm. 379, dispone que únicamente aquellas personas contratadas **previo** al 26 de enero de 2017 conservarán el derecho a que las horas extras trabajadas se

⁴⁷ 29 LPRA § 250c(a).

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ 29 LPRA § 274.

compensen a un tipo superior al requerido por la Ley Núm. 379. Por tanto, esas personas conservarán el derecho de compensación superior por las horas extras hasta que cese la relación laboral con el patrono actual. En ese sentido, toda contratación realizada **a partir** del 26 de enero de 2017 estará gobernada por lo que dispone la Ley Núm. 379 (esto es, derecho a que las horas extras sean compensadas con un salario no menor de tiempo y medio (1½) del tipo de salario convenido para las horas regulares). Lo anterior, con independencia de lo que disponga el decreto mandatorio de la industria.

Siguiendo esa línea, al derogarse el Artículo 17 de la Ley 180-1998, y mantenerse salvaguardas específicas únicamente en el Artículo 5 de dicho estatuto y en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, somos de la opinión que, tras la Reforma Laboral de 2017, solo se preservó y continúan vigentes aquellas disposiciones en los decretos mandatorios concernientes a:

- salario mínimo;⁵⁰
- compensación mínima para horas extras **superior** a lo requerido por la Ley Núm. 379, siempre y cuando el empleado haya sido contratado **previo** al 26 de enero de 2017 y se mantenga trabajando para el mismo patrono;⁵¹
- **tasas de acumulación** de licencia por vacaciones y enfermedad **superiores** a lo requerido por la Ley 180-1998, siempre y cuando el empleado haya sido contratado **previo** al 26 de enero de 2017 y se mantenga trabajando para el mismo patrono;⁵²
- **tasas de acumulación** de licencia por vacaciones y enfermedad **inferiores** a lo requerido por la Ley 180-1998, independientemente de la fecha de contratación del empleado;⁵³ y
- horas requisito **superiores** para que un empleado sea acreedor a la licencia por vacaciones y enfermedad, independientemente de la fecha de contratación del empleado.⁵⁴

⁵⁰ Véase el inciso (a) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250c(a).

⁵¹ Véase el Disponiéndose incluido en el inciso (a) del Artículo 5 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA § 274(a).

⁵² Véase el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250c(b).

⁵³ Véase el inciso (c) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250c(c).

⁵⁴ Véanse en conjunto los incisos (b) y (c) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250c(b) y (c).

Nos parece que la interpretación aquí brindada es cónsona con la intención legislativa de uniformar y flexibilizar las relaciones laborales en aras de potenciar el desarrollo económico y la creación de nuevos empleos, a la vez que se preservan los derechos esenciales de la clase trabajadora.⁵⁵ Como hemos señalado en el pasado, la legislación laboral solo establece ámbitos mínimos de compensación en aras de promover un ambiente de trabajo productivo y armonioso. Por esa razón, nada impide que un patrono—independientemente de si está cobijado por un decreto mandatorio— ejerza su discreción y conceda a sus empleados beneficios superiores a los que se requieren.

⁵⁵ *Spyder Media v. Mun. de San Juan*, 194 DPR 547, 556 (2016) (“[A]l interpretar una disposición específica de una ley, [se] debe[] siempre considerar cuáles fueron los propósitos perseguidos por la Asamblea Legislativa al aprobarla y nuestra determinación debe atribuirle un sentido que asegure el resultado que originalmente quiso obtenerse”).