

EL DESPIDO INJUSTIFICADO TRAS LA REFORMA LABORAL: ¿UN CAMBIO DE PARADIGMA O UNA DIFERENCIA DE APRECIACIÓN?

ARTÍCULO

CHRISTIAN ARVELO FORTEZA*

Introducción	1167
I. La Ley Núm. 80-1976 y su presunción.....	1169
II. El peso de la prueba ante el posible cambio paradigmático	1172
III. Intereses respecto a la Ley Núm. 80-1976: Los casos de Montana e Islas Vírgenes	1176
A. Caso de Montana	1178
B. Caso de Islas Vírgenes	1179
IV. Intención y tracto legislativo de la Ley Núm. 4-2017	1181
A. Diferencias de apreciaciones	1181
B. Plan para Puerto Rico	1182
C. Proyecto de la cámara 453 (consideración en la Cámara de Representantes de Puerto Rico)	1183
D. Proyecto de la Cámara 453 (Consideración por el Senado de Puerto Rico).....	1184
E. Comité de conferencia y firma del Gobernador	1185
V. Aplicabilidad de la Ley Núm. 4 de 2017 en relación con los empleados actuales	1186
Conclusión	1186
III. Anejos.....	1189

INTRODUCCIÓN

DURANTE EL MES DE ENERO DEL 2017, LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE Puerto Rico consideró una medida de reforma laboral conocida como la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*.¹ Esta medida, en su exposición de motivos, declara que la situación económica de Puerto Rico hace imperativo implementar una *reforma laboral* que convierta a la Isla en “una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los

* Estudiante de primer año de la Escuela de Derecho de Puerto Rico y editor de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico

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

trabajadores”.² Poco antes de la circulación de la medida, en una carta enviada el 20 de diciembre de 2016 al entonces gobernador Hon. Alejandro J. García Padilla, y al presente gobernador Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, la Junta de Control y Supervisión Fiscal para Puerto Rico (en adelante, “JSF”) sugirió lo siguiente:

To encourage businesses to create job opportunities, a comprehensive review of labor regulations, including Act 80 and pension benefits, should be completed. Today, regulations related to severance pay, flexible scheduling, employee retention and mandatory vacation days and pensions, for example, are not consistent with those in the U.S. states with whom Puerto Rico competes for investment and talent.³

La llamada reforma laboral también fue impulsada por la Coalición del Sector Privado en Puerto Rico⁴ con el fin de “establecer una política laboral para el sector privado que apoye la retención y creación de empleos en Puerto Rico . . .”.⁵ A su vez, la medida recogió lo dicho por la JSF como un argumento que valida y justifica las modificaciones a las leyes laborales, incluyendo la *Ley de indemnización por despido sin justa causa* (en adelante, “Ley Núm. 80-1976”).⁶

Ciertamente, la nueva *Ley de transformación y flexibilidad laboral* (en adelante, “Ley Núm. 4-2017”) abarca otros temas además del despido sin justa causa. A modo de ejemplo, se puede decir que esta legislación contiene cambios respecto asuntos tales como: la derogación de las normas de cierre, reducciones en los pagos de bonos de navidad, modificaciones al periodo de lactancia para las empleadas que sean madres y el establecimiento de un acomodo razonable para los empleados que profesen alguna religión.⁷ Sin embargo, este escrito se enfoca en los principios de la Ley Núm. 80-1976 sobre el despido injustificado; su evolución a través de la jurisprudencia local y, sobretodo, en cómo la reforma aprobada representa un cambio de paradigma al eliminar la presunción de despido injustificado para invertir el peso de la prueba en casos obrero-patronales. Además, se hace un breve estudio comparativo de normativas similares en otras jurisdicciones con motivo de ilustrar lo que representan, desde el punto de vista probatorio, los cambios realizados a la Ley Núm. 80-1976. El estudio de este tema surge a

² *Id.* en la pág. 16.

³ Carta de la Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico al Hon. Alejandro J. García Padilla, Gobernador de Puerto Rico, y Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, Gobernador Electo (20 de diciembre de 2016) <https://juntasupervision.pr.gov/wp-content/uploads/wpdf/43/58598a2231171.pdf>.

⁴ Para más información sobre la Coalición del Sector Privado en Puerto Rico, véase Coalición del Sector Privado, Reglamento de la Coalición del Sector Privado (12 de diciembre de 2013), <http://www.coalicionpr.org/download.php?id=439>.

⁵ Exposición de motivos, Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>.

⁶ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-85n (2009).

⁷ Sharon Minelli Pérez, *Gobernador convierte en ley la reforma laboral*, EL NUEVO DÍA (26 de enero de 2017) <http://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/gobernadorconvierteenleylareformalaboral-2284758/> (última visita 19 de junio de 2017).

consecuencia de las alegaciones que se hicieron sobre la eliminación de la presunción a favor del empleado y las opiniones contradictorias que se esbozaron sobre si se revirtió o no lo relacionado con los artículos 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976.⁸ El escrito pretende proveer al lector la información sobre si en efecto ocurrieron cambios en lo relacionado con la responsabilidad del peso de la prueba.

I. LA LEY NÚM. 80-1976 Y SU PRESUNCIÓN

La Ley Núm. 80-1976 dispone que aquellos empleados que sean despedidos sin que medie justa causa, tendrán derecho a ser indemnizados y recibir una compensación por parte del patrono que los despida.⁹ Así mismo, la Ley Núm. 80-1976 menciona los detalles de cómo el patrono debe indemnizar y cuánto duraría la misma.¹⁰ Más importante aún, el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 disponía lo siguiente en relación con la presunción sobre el despido sin justa causa:

Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, *se presumirá que constituye un despido sin justa causa* regido por las secs. 185a a 185m de este título.¹¹

Lo anterior supone que existía una presunción de despido injustificado a favor del empleado siempre que no mediara una justa causa. El Tribunal Supremo, en el caso de *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, reconoció que no existe una definición de despido sin justa causa, pero destacó que el artículo 2 de la Ley 80-1976 contiene una lista de razones por las cuales se puede despedir a un empleado por justa causa.¹² De manera que, *con la presunción a favor del emplea-*

⁸ Cindy Burgos Alvarado, *Reforma laboral afectará a empleados en despidos injustificados*, CARIBBEAN BUSINESS (25 de enero de 2017) <http://cb.pr/reforma-laboral-afectara-a-empleados-en-despidos-injustificados/> (última visita 10 de junio de 2017).

⁹ 29 LPRA § 185a.

¹⁰ Véase *Id.*, para conocer más sobre los tipos de indemnización por despido sin justa causa y lo relacionado con los años de servicio. Esta sección de la Ley Núm. 80-1976 aborda los derechos que tiene el empleado despedido sin justa causa referente a la compensación que recibiría si en efecto se determina que fue cesanteado sin justificación al amparo de lo esbozado en 29 LPRA § 185b. Además, esta sección le otorga al empleado despedido sin justa causa el derecho a recibir: (1) el sueldo que hubiere devengado; (2) un sueldo, por un máximo de seis meses, por concepto de indemnización (dependerá del tiempo que el empleado haya estado en servicio previo a la cesantía), y (3) una indemnización progresiva cuya cuantía se determinará según los años de servicio que el empleado haya estado en servicio previo al momento de la cesantía.

¹¹ 29 LPRA § 185a (énfasis suplido).

¹² *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 252-55 (2001) (Rebollo López, opinión de conformidad) (donde el Juez Asociado menciona que la Ley Núm. 80-1976 dispone lo que constituye un despido con justa causa y que se considerará despido sin justa causa toda cesantía que no esté cobijada bajo el artículo 2 de la mencionada normativa.); véase además la Tabla 4 de este artículo

do, el patrono tenía la responsabilidad de demostrar ante el tribunal que el despido estaba justificado bajo alguna de las disposiciones del artículo 2.¹³ De lo contrario, el patrono tendría la responsabilidad de indemnizar al empleado. Para activar dicha presunción e invertir el peso de la prueba el empleado simplemente debía demostrar: (1) que era un empleado;(2) que trabajaba mediante remuneración; (3) que fue contratado sin tiempo determinado, y (4) que fue despedido.¹⁴Sobre las delimitaciones de la presunción, el artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976 particularizaba aún más:

(a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, *el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título.*¹⁵

De esta manera, con la Ley Núm. 80-1976, el empleado no tenía la responsabilidad del peso de la prueba, al contrario, le tocaba al empleador demostrar que en efecto la cesantía sí fue justificada. Al respecto, el licenciado Jorge Farinacci Fernós comentó que: “[E]l obrero puede limitarse a establecer los hechos básicos que activan la presunción de que su despido fue injustificado para entonces, de la combinación de esos hechos básicos establecidos y el hecho presumido, demostrar todos los elementos de su causa de acción”.¹⁶

para conocer los elementos que constituyen el despido con justa causa en Puerto Rico, según la Ley Núm. 80-1976.

¹³ 29 LPRA § 185b.

¹⁴ Véase Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 907 (2011) (donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico hace mención de los hechos básicos que deben existir para que se levante la presunción a favor del empleado tras la aprobación de la Ley Núm. 80-1976).

¹⁵ 29 LPRA § 185k (énfasis suplido).

¹⁶ Jorge Farinacci Fernós, *Interpretación liberal: presunciones probatorias en la legislación protectora del trabajo*, 83 REV. JUR. UPR 15, 25 (2014).

TABLA 1. LA EVOLUCIÓN DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN PUERTO RICO Y LA PRESUNCIÓN A FAVOR DEL EMPLEADO¹⁷

Ley Núm. 84 12 de mayo de 1943	Ley Núm. 50 20 de abril de 1949	Ley Núm. 80 30 de mayo de 1976	Ley Núm. 4 26 de enero de 2017
<p>Se establece (en el Art. 1 de la Ley) el despido injustificado y la indemnización: “Todo empleado de industria o de cualquier otro negocio lucrativo, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, [además del] sueldo que hubiere devengado, el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización; Disponiéndose, que las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los manebos ni factores de comercio, para los cuales regirá lo dispuesto en el Código de Comercio”.¹⁸</p>	<p>Se incluye (en el Art. 3 de la Ley) el siguiente texto a los fines de imponer responsabilidad sobre el patrono en torno al peso de la prueba: “En toda acción entablada por un empleado reclamando la mesada dispuesta por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que éste estuvo justificado”.¹⁹</p>	<p>Se incluye (en el Art. 1 de la Ley) el siguiente texto sobre la presunción del despido injustificado: “Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título”.²⁰</p>	<p>Se elimina el texto relacionado a la presunción en el Art. 1 de la Ley 80 y se elimina lo relacionado a la responsabilidad del patrono respecto al peso de la prueba en el Art. 11 de la misma Ley.²¹</p>

¹⁷ Esta tabla compara los textos de diferentes leyes, aprobadas en Puerto Rico a través de los años, y cómo a medida que pasaba el tiempo se modificaba el texto para brindarle mayores protecciones al empleado en casos de despido sin justa causa. Esta tendencia cambió con la Ley Núm. 4-2017 al alterarse significativamente el texto de la Ley Núm. 80-1976, eliminando lo relacionado a la presunción a favor del empleado y lo de la responsabilidad del empleador sobre el peso de la prueba.

¹⁸ Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943, 1943 LPR 198-99 (donde se hace alusión al despido injustificado, pero no se menciona nada sobre la responsabilidad de la prueba. La medida fue derogada por la Ley Núm. 50 del 20 de abril de 1949).

¹⁹ Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, 1949 LPR 127 (donde se impone la responsabilidad al patrono de probar que el despido fue justificado, pero no hay un texto explícito sobre la presunción. La medida fue derogada por la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976).

²⁰ 29 LPR § 185a (incorporando, explícitamente, un texto sobre la presunción a favor del empleado y que le toca al empleador o patrono demostrar que el despido fue injustificado. El lenguaje es mucho más favorable para el empleado si se compara con las leyes derogadas del 1943 y 1949).

²¹ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 <http://www.osl.pr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf> (eliminando el texto de la presunción por completo).

II. EL PESO DE LA PRUEBA ANTE EL POSIBLE CAMBIO PARADIGMÁTICO

Si bien la nueva reforma laboral hizo un sinnúmero de cambios a Ley Núm. 80-1976, la medida, según radicada en la Cámara de Representantes como proyecto de administración, tenía la intención original de hacer que el empleado fuese quien evidenciara la falta de justificación de su despido.²² El propio Secretario de Asuntos Públicos de La Fortaleza, el Lcdo. Ramón Rosario Cortés, dijo que el Gobernador había acogido las recomendaciones del sector privado para explícitamente incluir que el peso de la prueba recayera sobre el empleado.²³ Sin embargo, también mencionó que en el transcurso del proceso legislativo se decidió no seguir adelante con dicha intención.²⁴ Lo cierto es que, si bien la medida aprobada no expresa la necesidad del empleado de probar su despido injustificado, sí se *eliminó* el texto que reconocía la presunción a favor del empleado.

Como resultado, tras la aprobación de la nueva Ley Núm. 4-2017, aún existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976.²⁵ Por ejemplo, la Secretaria de Justicia dice que la mencionada presunción tiene como origen la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo y no exclusivamente el texto de la Ley Núm. 80-1976.²⁶ Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la decisión del caso *Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*²⁷ En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

*[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Artículo 8(a) de la Ley 80 . . .*²⁸.

Las discrepancias se basan en si se eliminó la presunción a favor del empleado para fines prácticos. Esto es importante estudiarlo porque tanto el empleado

²² P. de la C. 453 de 9 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 82 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BC07AD399-4D7D-4819-B5A3-B527130A6B60%7D.doc>) (versión radicada el 9 de enero de 2017).

²³ Marian Díaz, *El Patrono tendrá que probar la causa de los despidos*, EL NUEVO DÍA (27 de enero de 2017), <http://www.elnuevodia.com/negocios/economia/nota/elpatronotendraqueprobarlacausedelosdespidos-2284946/> (última visita 19 de junio de 2017).

²⁴ *Id.*

²⁵ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009).

²⁶ *Op. Sec. Just.* Núm. A 77-17.

²⁷ *Id.* en las págs. 2-3.

²⁸ *Id.* en la pág. 3 (*citando a Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 428-29 (2013)) (énfasis suplido).

como el empleador podrían estar mejor informados sobre sus respectivos roles en torno al peso de la prueba. La Regla 110 de evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, sugiere una contestación al respecto: “La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia”.²⁹ Esto podría implicar que, de ser aplicada la Regla, será el empleado quien deberá demostrar que fue despedido injustificadamente. Por lo tanto, ahora el patrono no tendría que demostrar que el despido fue justificado. Esto representa un cambio paradigmático en contra de lo que ha sido la normativa vigente desde el 1976, y que había sido reafirmada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en varias decisiones.³⁰

Es importante destacar que el Tribunal Supremo ha reconocido el concepto del peso de la prueba como una responsabilidad que tiene la parte demandante de convencer al Tribunal, a través de la presentación de evidencia sobre los hechos que se alegan en la demanda.³¹ Sin embargo, la aprobación de Ley Núm. 80-1976 hizo explícita la excepción a la regla general.³² Previo a la Ley Núm. 80-1976, existía la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949 (en adelante, “Ley Núm. 50-1949”).³³ Esta normativa disponía en su artículo 3 que “[e]n toda acción entablada por un empleado reclamando la mesada dispuesta por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que estuvo justificado”.³⁴ A su vez, la Ley Núm. 50-1949 sustituyó la Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943 (en adelante, “Ley Núm. 84-1943”), la cual, en su parte, disponía que:

Todo empleado de industria o de cualquier otro negocio lucrativo, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, [además del] sueldo que hubiere devengado, el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización; Disponiéndose, que las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los mancebos ni factores de comercio, para los cuales regirá lo dispuesto en el Código de Comercio.³⁵

²⁹ R. EVID. 110, 32 LPR Ap. IV, R 110 (2010).

³⁰ Para ver algunos ejemplos de cómo el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reafirmado que el peso de la prueba, en casos de despido sin justa causa, recae sobre el empleador, debido a la Ley Núm. 80, y no sobre el empleado, véase *Zapata*, 189 DPR en la pág. 428; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 647-50 (1994).

³¹ Véase *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 910-15 (2011), para conocer más sobre lo que significa el peso de la prueba, en qué consiste y cómo la aprobación de la Ley Núm. 80-1976 representa una excepción explícita a la Regla.

³² *Id.*

³³ Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, 1949 LPR 127.

³⁴ *Id.*

³⁵ Ley Núm. 84 de 12 de mayo de 1943, 1943 LPR 198-99.

La intención del texto de la Ley Núm. 50-1949 (proveniente, en parte, de la Ley Núm. 84-1943) fue la que permaneció en la Ley Núm. 80-1976.³⁶ En ese sentido, lo que hizo esta última fue aclarar el deber que tiene el patrono de demostrar la justificación del despido.

TABLA 2. COMPARACIÓN DE TEXTOS ENTRE LA LEY NÚM. 50 DEL 1949, LEY NÚM. 80 DEL 1976 Y LA LEY NÚM. 4 DEL 2017

Artículo	Texto de la Ley Núm. 50-1949	Texto de la Ley Núm. 80-1976	Texto de la nueva Ley Núm. 4-2017
Sobre la presunción	No se menciona nada expresamente.	(Art. 1) "No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de esta sección, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de [esta ley] si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bonafide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bonafide o para un proyecto u obra cierta bonafide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por [esta ley]". ³⁷	No se menciona nada expresamente.

³⁶ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185k (2009).

³⁷ *Id.* § 185a.

<p>Sobre los roles del empleado y el empleador respecto al peso de la prueba.</p>	<p>(Art. 3) “En toda acción entablada por un empleado reclamando la mesada dispuesta por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que éste estuvo justificado”.³⁸</p>	<p>(Art. 11) “En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado”.³⁹</p>	<p>(Art. 11) “En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio”.⁴⁰</p>
--	--	---	---

En fin, al retomar la decisión del Tribunal en *Zapata Berríos* y el argumento de la Secretaria de Justicia, entendemos que esta decisión, aunque hace alusión al artículo 2, también se ampara en otros aspectos de la Ley Núm. 80-1976. En otras palabras, podría argumentarse que, a la hora de resolver el precedente cita-

³⁸ Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, 1949 LPR 127.

³⁹ 29 LPRA § 185k (énfasis suplido).

⁴⁰ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>.

do por la Secretaria de Justicia, el Tribunal Supremo también tuvo en cuenta lo dispuesto en los artículos 1 y 11, que son los que precisamente cambian la dinámica de la responsabilidad del peso de la prueba en una disputa de despido injustificado. Por tanto, es cuestionable el uso de esta decisión para decir que no hubo cambios prácticos respecto a la presunción y el peso de la prueba en disputas sobre despido injustificado. Esto se debe a que, cuando se emitió la decisión de *Zapata Berrios v. J.F. Montalvo*, se hizo haciendo alusión a la Ley Núm. 80-1976 que contenía un texto que expresamente disponía que la presunción era a favor del empleado y que el peso de la prueba era responsabilidad del patrono. Con los cambios a la Ley Núm. 80-1976, se plantea un escenario novel que el Tribunal Supremo deberá que considerar en su momento. La pregunta para nuestro futuro sería si con el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 solamente se podría decir que el empleador tiene que presentar la prueba sobre por qué el despido fue justificado, cosa que, en efecto, parece opinar la actual Secretaria de Justicia.

La realidad es que el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone las razones que tiene el empleador para despedir al empleado y no menciona nada respecto al peso de la prueba o de la presunción.⁴¹ Textualmente, esto significa que el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 solamente se basa en las razones para que el despido sea justificado y no sobre la responsabilidad de la prueba o la presunción, como ocurre en los artículos 1 y 11. Al mencionar el “esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80” en *Zapata Berrios v. J.F. Montalvo*,⁴² reiteramos que el Tribunal pareció estar incluyendo ante su consideración los artículos de la presunción y el peso de la prueba. Estos artículos formaban parte de ese esquema y fueron significativamente alterados con la nueva reforma laboral.⁴³

III. INTERESES RESPECTO A LA LEY NÚM. 80-1976: LOS CASOS DE MONTANA E ISLAS VÍRGENES

En términos holísticos, cuando se habla de la Ley Núm. 80-1976, existen quienes la defienden por las bondades que representó para la clase trabajadora y otros que argumentan que resultó ser una desventaja para los empleadores. Basta con comparar la legislación vigente en Puerto Rico con las de otras jurisdicciones en los Estados Unidos para notar cómo esta normativa le brinda una protección a los trabajadores que es poco común a nivel nacional en cuanto a remedios por despido injustificado. Por ejemplo, tres jurisdicciones en los Estados Unidos que tienen normativa sobre lo que constituye o no un despido con justa

⁴¹ Véase la Tabla 4 para ver las razones que constituyen un despido con justa causa en Puerto Rico según la Ley Núm. 80-1976.

⁴² *Zapata Berrios v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 428, 429 (2013).

⁴³ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>.

causa son: Montana, Islas Vírgenes y Puerto Rico.⁴⁴ Por lo general, sin embargo, en los Estados Unidos prevalece el término *Employment at Will*. Esto implica que la permanencia del empleado depende de la voluntad del patrono.⁴⁵ Cuando la permanencia del empleo está a merced del patrono, el empleador puede llevar a cabo la cesantía sin repercusión legal alguna. Bajo el esquema regulatorio de Ley Núm. 80—1976, esto no era así en Puerto Rico,⁴⁶ donde —como antes visto— en los casos de despido sin justa causa, el patrono venía obligado a indemnizar al empleado. Lo anterior representaba una carga económica para el patrono, principalmente por dos razones: (1) los costos que representaba el enfrentar un pleito legal sobre despido injustificado, y (2) el costo de la indemnización si se determinaba que el despido fue injustificado. Sobre esto, el licenciado Jorge Farinacci Fernós ha discutido las repercusiones y los intereses que se han levantado al respecto de la siguiente manera:

Por décadas, los patronos han intentado eliminar esa ley. Según ellos, la ley es una “carga” que impide el desarrollo económico. Aparentemente, botar a un trabajador de su empleo sin justa causa es algo positivo para la economía.

La Ley 80 tiene dos herramientas fundamentales. Primero, una vez el empleado demuestra que fue despedido, el peso de la prueba recae en el patrono para demostrar que el despido fue justificado. Pero los patronos prefieren que el peso de la prueba recaiga sobre el empleado a pesar de que la causa para el despido las conoce él, no el trabajador.⁴⁷

Esto podría explicar lo expresado por el Secretario de Asuntos Públicos de La Fortaleza, Lcdo. Ramón Rosario Cortés, sobre por qué intentaron eliminar expresamente la presunción cuando se radicó el proyecto por primera vez.⁴⁸ Así mismo, el licenciado Farinacci también destacó cómo este cambio de paradigma sería perjudicial para el empleado debido a que este se encuentra en una posición de desventaja que le haría más difícil probar que su despido fue injustificado, en comparación con que el patrono pruebe justa causa:

Muchas veces una persona es despedida sin saber la razón. ¿Cómo entonces va a probar que su despido fue injustificado? ¿No es el patrono el que tomó la decisión y, por tanto, sabe las razones del despido? Si se cambia este sistema miles de despidos ilegales quedarán sin castigar porque el empleado no puede probar su caso.⁴⁹

44 Véase Tabla 4.

45 Farinacci, *supra* nota 16, en las págs. 67-68.

46 Véase Tabla 4 para conocer más sobre los elementos que constituyen un despido con justa causa.

47 Jorge Farinacci Fernós, *Amenazada la Ley 80*, EL NUEVO DÍA (10 de enero de 2017), <http://www.elnuevodia.com/opinion/columnas/amenazadalaley80-columna-2278670/> (última visita 14 de junio de 2017).

48 Díaz, *supra* nota 23.

49 Farinacci, *supra* nota 47.

Con esta apreciación también concurrió el licenciado y ex asesor legislativo, Luis B. Arroyo Colón, al expresar lo siguiente:

Se le hace más difícil al empleado probar un despido injustificado porque ahora es él quien tiene que demostrarle al patrono que hizo todo bien, que no es culpable de nada.

....

Bajo este sistema, el empleado tiene que operar bajo la premisa de que no se le va a dar la mesada [luego de su despido]. Aunque en teoría tienes derecho a esa mesada, en el proceso jurídico se le va a hacer más difícil [al empleado obtenerla].⁵⁰

A. Caso de Montana

La jurisdicción del estado de Montana se puede comparar con la de Puerto Rico. En esta jurisdicción existe el concepto de *wrongful discharge* o despido indebido.⁵¹ Este concepto se creó con la aprobación del *Wrongful Discharge from Employment Act*, que protege a los empleados de la jurisdicción de cesantías injustificadas por parte del patrono.⁵² La normativa estatal de Montana dispone que un despido es indebido solamente si:

(a) [I]t was in retaliation for the employee's refusal to violate public policy or for reporting a violation of public policy; (b) *the discharge was not for good cause and the employee had completed the employer's probationary period of employment*; or (c) the employer violated the express provisions of its own written personnel policy.⁵³

Una lectura minuciosa del inciso (b) sugiere que este no es nada más que una manera de decir que el despido no tuvo razón de ser, aun cuando el empleado ya hubiese completado el término de probatoria reconocido por su empleador. Sin embargo, la Ley de Montana parece no hacer referencia alguna a la presunción de despido injustificado que nuestra Ley Núm. 80-1976 reconocía.⁵⁴ Tampoco se menciona la responsabilidad del patrono de presentar prueba sobre justa causa.

Es importante señalar el caso de Montana porque es mencionado en el informe de la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico cuando se discute el proyecto de la reforma laboral en el Senado.⁵⁵ De hecho, en Puerto Rico se puede hacer también una comparación con el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976

⁵⁰ Burgos Alvarado, *supra* nota 8 (citando a Luis B. Arroyo) (cita omitida).

⁵¹ *Wrongful Discharge from Employment Act*, MONT. CODE ANN. § 39-2-904 (2009).

⁵² Véase *MacMillan v. State Compensation Ins. Fund*, 285 Mont. 202, 204-05 (1997) (donde el Tribunal explica la razón de ser del *Wrongful Discharge from Employment Act* y las protecciones que esta Ley le ofrece a los empleados respecto a los despidos sin justa causa).

⁵³ 39 M.C.A. § 904 (2009) (énfasis suplido).

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ Informe Positivo del P. Del S. 212 de 18 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

debido a que ambos ordenamientos abordan en cierta manera lo que constituye o no un despido sin justa causa.⁵⁶ En el caso de la normativa, en Montana se mencionan los elementos que constituyen un despido injustificado y en el caso de Puerto Rico, se enumeran aquellos que sí constituyen un despido con justa causa.⁵⁷ En la ley de Montana, que sí tiene un interés legislativo de castigar el despido indebido o injustificado, existen las razones que constituyen un despido justificado.⁵⁸ No obstante, no hay un texto como en los artículos 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976.⁵⁹ Esto significa que en Montana no hay tal cosa como la presunción a favor del empleado y tampoco hay un texto sobre la responsabilidad del empleador respecto al peso de la prueba, sino que el empleado tiene que demostrar que fue despedido injustificadamente. En Puerto Rico ocurría lo contrario con la Ley Núm. 80-1976, precisamente porque a diferencia de Montana, la normativa contenía un texto a esos fines.⁶⁰

B. Caso de Islas Vírgenes

En la jurisdicción de las Islas Vírgenes, sí existe un texto muy parecido al de la Ley Núm. 80-1976. De hecho, la propia Corte de Islas Vírgenes ha comparado la Ley Núm. 80-1976 con su *Wrongful Discharge Act*.⁶¹ En lo pertinente, la *Ley de despido injustificado de las Islas Vírgenes* dispone, de manera enumerada, las razones por las cuales se puede despedir a un empleado.⁶² Algunas de estas razones incluyen: 1) la negligencia respecto al trabajo que se hace; 2) la deshonestidad; 3) la laceración de los intereses del patrono tras la ausencia continua del empleado; 4) la conducta impropia que pueda resultar en la imposibilidad de trabajar con sus compañeros de trabajo, y 5) la incompetencia o la ineficiencia.⁶³ Además de esto, la normativa contiene una disposición sobre despido injustificado o *wrongful discharge*. La misma dice lo siguiente:

Any employee discharged for reasons other than those stated in subsection (a) of this section shall be considered to have been wrongfully discharged; however, nothing in this section shall be construed as prohibiting an employer from terminating an employee as a result of the cessation of business operations or as a result of a general cutback in the work force due to economic hardship, or as a

⁵⁶ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2009).

⁵⁷ Véase Tabla 4, para ver en detalle las razones que constituyen un despido con justa causa, en el caso de Puerto Rico, y un despido sin justa causa, en el caso de Montana.

⁵⁸ MONT. CODE ANN. tit. 39 § 904 (2009).

⁵⁹ 29 LPRA §§ 185a, 185k.

⁶⁰ Véase Tabla 3, para una comparación entre la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 4.

⁶¹ Bell v. Chase Manhattan Bank, 40 F. Supp.2d 307, 381-82 (1999).

⁶² Véase Tabla 4, para conocer más sobre los elementos que constituyen un despido con justa causa en la Jurisdicción de Islas Vírgenes.

⁶³ V.I. CODE ANN. tit. 24 § 76a (2015).

result of the employee's participation in concerted activity that is not protected by this title.⁶⁴

De la lectura del texto se podría concluir que el mismo se parece mucho a lo dispuesto en la Ley Núm. 80-1976 sobre lo que constituye o no el despido injustificado.⁶⁵ Es básicamente una cláusula zafacón que tiene el propósito de catalogar todo despido ajeno a las categorías antes dispuestas, como despidos indebidos o injustificados por parte del empleador. En ocasiones, los tribunales de dicha jurisdicción han atendido cuestionamientos infructuosos en cuanto a la constitucionalidad de esta normativa.⁶⁶

Cabe mencionar que hay excepciones sobre el despido injustificado. Por ejemplo, si existe un acuerdo entre la unión y el patrono sobre el particular, el empleado no puede reclamar que fue despedido indebidamente.⁶⁷ De hecho, en el caso de *Allard v. Hess Oil Virgin Islands Corp.* se reconoció la deferencia que existe en la norma hacia los convenios colectivos y los pactos entre el patrono y el empleado.⁶⁸ En este caso, la Corte del Distrito de Islas Vírgenes resolvió lo siguiente:

We affirm the trial court's dismissal of appellant's complaint for lack of jurisdiction, concluding that [Appellant]'s rights under the WDA were modified by the union's Collective Bargaining Agreement ["CBA"]; that her WDA claim in any case was preempted by federal labor law; that appellant did not properly use the grievance procedures available to her under the CBA; and that Allard did not preserve her local Civil Rights Act claim.⁶⁹

En fin, el caso de Islas Vírgenes parece insinuar que, si se pactan legalmente elementos adicionales, respecto a las razones que pudieran constituir un despido en el contrato obrero-patronal, podría estar incidiéndose en la doctrina de campo ocupado cuando de un acuerdo colectivo se trata. En aquellos casos donde no haya un convenio o un acuerdo, entonces aplicaría lo dispuesto en la Ley, incluyendo la cláusula sobre lo que constituye un despido injusto.⁷⁰ Incluso, cuando se hace referencia al acuerdo entre el patrono y el empleado, debemos tener presente que el mismo constituye un pacto entre las dos partes (el empleador y el empleado). Como resultado, para que el acuerdo sea válido, no puede ser una

64 *Id.* § 76c.

65 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2009).

66 Véase *General Offshore Corp. v. Farrelly*, 743 F. Supp. 1177 (D.V.I. 1990) (donde el Tribunal declaró que el *Wrongful Discharge from Employment Act* no es inconstitucional).

67 V.I. CODE ANN. tit. 24 § 76a.

68 *Allard v. Hess Oil Virgin Islands Corp.*, 43 F. Supp. 2d 551 (D.V.I. 1999).

69 *Id.* en la pág. 552.

70 V.I. CODE ANN. tit. 24 § 76a.

decisión unilateral por parte del patrono.⁷¹ Por último, al igual que en Montaña, en las Islas Vírgenes no se menciona nada en la Ley sobre el peso de la prueba ni la responsabilidad del patrono. Lo mismo que ocurre con la Ley Núm. 80-1976 en Puerto Rico tras la aprobación de la reforma laboral 2017.

IV. INTENCIÓN Y TRACTO LEGISLATIVO DE LA LEY NÚM. 4-2017

A. *Diferencias de apreciaciones*

Para entender el origen y la evolución de la propuesta de la reforma laboral, hay que tener presente la intención del legislador. Como antes visto, hay quienes pudieran argumentar que, a pesar de la enmienda realizada sobre la presunción del despido injustificado, esta se mantiene a favor del empleado. Uno de quienes alega eso es el presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes, el Representante, Hon. Ángel Peña.⁷² Esta apreciación contrasta con la del Representante, Hon. Manuel Natal.⁷³ En el caso de este último, el legislador aseguró:

Se les señaló [la falta de ese lenguaje] y no lo corrigieron. Tratando de devolver la presunción a favor del empleado lo que hicieron fue eliminar la disposición por completo. Eso enmienda la Ley 80 [de despido injustificado] para remover todo lo que se dispone sobre la presunción, que no es ni a favor del empleado ni a favor del patrono, sino que lo deja vacío.⁷⁴

Por su parte, la opinión consultiva de la Secretaria de Justicia, la Hon. Wanda Vázquez, menciona que el legislador trató de enmendar el proyecto en la Cámara, pero, tras la aprobación de ambos cuerpos, se eliminaron los textos de la presunción y el peso de la prueba.⁷⁵ Así que, a pesar de que la Cámara de Representantes envió al Senado el texto con modificaciones en torno al peso de la prueba en el artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, el Senado lo mantuvo eliminado y la propia Cámara concurrió con la versión del Senado que eliminaba los textos que favorecían al empleado sobre la presunción y la prueba en los artículos 1 y 11.⁷⁶

⁷¹ James v. West Indian Burgers, Inc., 1988 V.I. Lexis 34; 24 V.I. 67, 1988 WL 1628342 (V.I. Terr. Ct. 1988).

⁷² Burgos, *supra* nota 8.

⁷³ *Id.*

⁷⁴ *Id.* (citando al representante Manuel Natal).

⁷⁵ Vázquez, *supra* nota 26, en las págs. 4-7.

⁷⁶ P. de la C. 453 de 18 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en las págs. 43-44 y 49 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%07B10B94D8C-7836-47A8-9B20-6BAB76DAD519%07D.doc>) (versión enviada al Gobernador de Puerto Rico el 24 de enero de 2016).

B. Plan para Puerto Rico

Ante las diversas apreciaciones, nos parece necesario evaluar los orígenes de la idea de la reforma laboral y determinar si la enmienda se hizo con los fines alegados por personas como el representante Natal o si, por el contrario, había un interés por mantener un lenguaje a favor del empleado como alega el representante Peña.⁷⁷ Para comenzar este análisis nos parece necesario examinar el plan de gobierno del Partido Nuevo Progresista o el llamado Plan para Puerto Rico (en adelante, “Plan”). Esto, debido a que tanto la Rama Legislativa como la ejecutiva están administradas por el Partido Nuevo Progresista (PNP).

Según el Plan, uno de los asuntos que se atendería “de manera integrada e inteligente” con el fin de “bajar los costos de hacer negocios en la Isla” era la normativa laboral.⁷⁸ A modo de ejemplo, el Plan discutía la *Ley de arbitraje* y la “*flexiseguridad*”, la cual habla de las posibilidades de que los patronos y los empleados establezcan sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos.⁷⁹ Más importante aún, el Plan mencionaba la necesidad de modernizar las leyes laborales de la siguiente manera:

En Puerto Rico existen un poco más de 900,000 trabajadores, según los datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, aún tenemos miles de personas con la necesidad de conseguir un empleo y así añadir valor a la economía. Para que Puerto Rico pueda ser competitivo dentro de una economía globalizada, *es necesario evaluar y modernizar todas las leyes laborales*. Esta iniciativa permite que tengamos reglas claras para crear un clima de inversión certero y con todos los elementos de respeto que tenemos por nuestro mayor recurso, el capital humano.⁸⁰

Ciertamente, cuando se habla de leyes laborales, no se debe dejar de considerar la Ley Núm. 80-1976. Consecuentemente, se podría argumentar que dentro del plan de gobierno de la nueva administración existía una intención expresa de revisar tanto la Ley Núm. 80-1976 como otras leyes laborales. Sin embargo, esto no significa que con mirar meramente el Plan podemos llegar a la conclusión de que uno de los fines era precisamente eliminar la presunción de despido injustificado. No obstante, como bien reconoce la Secretaria de Justicia, la versión original del proyecto, la cual fue radicada como proyecto de administración, sí tenía una intención de dejar expresamente plasmado el cambio de rol sobre la prueba.⁸¹ Como resultado, más allá de la interpretación que se pueda hacer sobre la intención legislativa, la Rama Ejecutiva ya había sometido un proyecto con el fin de cambiar el paradigma vigente.

⁷⁷ Burgos, *supra* nota 8.

⁷⁸ PARTIDO NUEVO PROGRESISTA, PLAN PARA PUERTO RICO 32 (2016), <http://planparapuertorico.com/PLANPARAPUERTORICO.pdf>.

⁷⁹ *Id.* en la pág. 47.

⁸⁰ *Id.* (énfasis suplido).

⁸¹ Vázquez, *supra* nota 26.

C. Proyecto de la cámara 453 (consideración en la Cámara de Representantes de Puerto Rico)

Así las cosas, como parte de las primeras gestiones de la presente administración, el gobierno y la mayoría parlamentaria decidieron radicar el Proyecto de la Cámara 453, conocido como la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*. Dicha medida fue radicada el 9 de enero de 2017.⁸² Como antes visto, en el artículo 4.3 de esta medida, según fue radicada como proyecto de administración y sin enmiendas posteriores, se eliminó, entre otras cosas, el siguiente texto del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976:

Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley.⁸³

El texto que se propuso insertar en sustitución de ese artículo 1 no incluía el asunto de la presunción. Lo único que contenía eran detalles sobre la mesada.⁸⁴ De hecho, en el artículo 4.12, se proponía añadir un texto que decía “[n]o obstante, le corresponderá al empleado probar que el despido fue injustificado”.⁸⁵ Sobre esto, la Secretaria de Justicia, también mencionó lo siguiente:

Como puede observarse, la medida original contemplaba revertir la presunción de despido injustificado que se les había impuesto a los patronos, para transferirle el peso de la prueba al empleado despedido. Este lenguaje, sin embargo, según se desprende del historial legislativo de la Cámara examinado fue eliminado posteriormente.⁸⁶

En el entrillado, sometido al pleno de la Cámara de Representantes el 13 de enero de 2017, se mantuvo el lenguaje con la eliminación del texto.⁸⁷ El informe de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes sobre esta

⁸² P. de la C. 453 de 9 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg. (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BC07AD399-4D7D-4819-B5A3-B527130A6B60%7D.doc>) (versión radicada el 9 de enero de 2017).

⁸³ *Id.* en la pág. 69.

⁸⁴ *Id.*

⁸⁵ *Id.* en la pág. 82.

⁸⁶ Vázquez, *supra* nota 26, en la pág. 4 (*citando al* informe positivo de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes sobre el P. de la C. 453).

⁸⁷ Véase P. de la C. 453 del 14 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., págs. 69-72 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BB51B56EA-62B2-4D70-9B76-9AFDAC5B4C9A%7D.doc>) (versión aprobada por la Cámara de Representantes el 14 de enero de 2017) (donde se podrá notar que se mantiene la eliminación de la presunción a favor del empleado).

medida también hace mención sobre la necesidad de revisar las leyes laborales, incluyendo la Ley Núm. 80-1976.⁸⁸ Sobre esto, dice específicamente lo siguiente:

[L]a legislación laboral de Puerto Rico relacionada a la indemnización por despido (mesada), la flexibilidad de la jornada laboral, los beneficios a los pensionados, la retención de empleados y los días de vacaciones, *no son compatibles con los demás estados* con quien Puerto Rico compite para talento e inversión.⁸⁹

En fin, la eliminación de estas disposiciones de la Ley Núm. 80-1976 es consona con el interés del legislador de atemperar las leyes laborales con la del resto de los Estados Unidos.

Consecuentemente, en la versión de la reforma laboral que fue finalmente enviada por parte de la Cámara al Senado no hubo cambios prácticos al efecto del mencionado artículo 4.3.⁹⁰ Sin embargo, dicha versión no contenía la frase “le corresponderá al empleado probar que el despido fue injustificado”, el cual fue retirado de la medida original⁹¹ y, además, el texto del artículo 4.3 sobre la presunción se mantuvo eliminado a pesar de ser sometido al Senado.⁹² Con el artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, la Cámara tampoco restituyó el lenguaje el rol del empleador sobre el peso de la prueba.⁹³

D. Proyecto de la Cámara 453 (Consideración por el Senado de Puerto Rico)

En el Informe de la Comisión de Gobierno del Senado,⁹⁴ al igual que en el Informe de la Comisión de Asuntos Laborales en la Cámara de Representantes,⁹⁵ una vez más, se menciona la intención de que las leyes laborales se asemejen al del resto de las jurisdicciones en los Estados Unidos. El Informe discute el asunto del despido injustificado, y aunque se menciona que la norma respecto a esto es

⁸⁸ Informe sobre el P. de la C. 453, Com. De Asuntos Laborales, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 13 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 6.

⁸⁹ *Id.* (énfasis suplido).

⁹⁰ Véase P. de la C. 453 del 14 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., págs. 69-72 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BB51B56EA-62B2-4D70-9B76-9AFDAC5B4C9A%7D.doc>) (versión aprobada por la Cámara de Representantes el 14 de enero de 2017).

⁹¹ P. de la C. 453 de 9 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg. (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BC07AD399-4D7D-4819-B5A3-B527130A6B60%7D.doc>) (versión radicada del 9 de enero de 2017).

⁹² Véase P. de la C. 453 de 14 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., págs. 69-72 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BB51B56EA-62B2-4D70-9B76-9AFDAC5B4C9A%7D.doc>) (versión aprobada por la Cámara de Representantes el 14 de enero de 2017).

⁹³ *Id.* en las págs. 83-85.

⁹⁴ Informe positivo sobre el P. del S. 212. Com. de Gobierno, Senado de Puerto Rico, 18 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en las págs. 17-18.

⁹⁵ Informe sobre el P. de la C. 453, Com. De Asuntos Laborales, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 13 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 6.

mucho más rígida en el resto de las jurisdicciones estatales de los Estados Unidos, existe el interés del legislador de modificar el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 sobre la indemnización.⁹⁶ Sin embargo, el Informe alega que “el peso de la prueba continuará recayendo sobre el patrono, quien tiene que demostrar que el despido no fue justificado”.⁹⁷ Al revisar el texto del entrillado, nos damos cuenta que el asunto de la presunción quedó eliminado tal y como aprobado por la Cámara de Representantes. Por el otro lado, en torno al artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, se eliminó el texto relacionado sobre la responsabilidad de la prueba. Esto luego fue refrendado por la Cámara de Representantes.⁹⁸

E. Comité de conferencia y firma del Gobernador

Una vez aprobado con las enmiendas del Senado, en las cuales no se incluían cambios al texto sometido respecto la presunción en el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, la Cámara de Representantes concurrió.⁹⁹ El 26 de enero de 2017, el Gobernador de Puerto Rico firmó la Ley.¹⁰⁰ En ninguna instancia, ni en el Senado, ni en la Cámara, ni cuando llegó al Comité de Conferencia para ser considerada nuevamente por la Cámara de Representantes, el texto se enmendó para revertir lo que se hizo al radicar la medida original.¹⁰¹ Se eliminó el texto explícito que revertía el rol del empleador respecto al peso de la prueba, pero también se eliminó lo que contenía originalmente la Ley Núm. 80-1976 en los artículos 1 y 11.¹⁰² Con esto, a nuestro juicio, se erradicó el texto sobre la presunción y el rol del patrono sobre la evidencia de la justificación del despido y no se hicieron cambios al respecto, a pesar de que dentro de la propia legislatura se advirtió sobre el particular.¹⁰³ El cambio que se hizo en la versión que fue enviada al Senado sobre el artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, fue revertido por el Senado y refrendado por la Cámara. Así que, por tanto, hay dos versiones sobre la medida. La versión de aquellos, como los legisladores Ángel Peña y Miguel Romero, quienes asegu-

⁹⁶ *Id.* en las págs. 27-28.

⁹⁷ *Id.* en la pág. 28.

⁹⁸ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>.

⁹⁹ P. de la C. 453 de 18 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en las págs. 60-62 (<http://www.oslpr.org/2017-2020/%7B356F88DF-44E3-4356-B103-71A7D212AA5E%7D.pdf>) (versión del 18 de enero de 2017, considerada por el Senado de Puerto Rico con el Informe positivo de la Comisión de Gobierno).

¹⁰⁰ Minelli, *supra* nota 7.

¹⁰¹ P. de la C. 453 de 9 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord. 18va Asam. Leg. en la pág. 82 (<http://www.oslpr.org/2013-2016/%7BC07AD399-4D7D-4819-B5A3-B527130A6B60%7D.doc>) (versión radicada del 9 de enero de 2017).

¹⁰² Véase la Tabla 1 de este escrito para una comparación entre la normativa nueva de la Ley 4 de 2017 y la normativa derogada de la Ley Núm. 80 de 1976.

¹⁰³ Burgos, *supra* nota 8.

ran que la presunción se mantiene¹⁰⁴ y la versión de quienes alegan que dicha presunción se eliminó, tal y como se resalta por el legislador Manuel Natal y el licenciado Luis B. Arroyo.¹⁰⁵

V. APLICABILIDAD DE LA LEY NÚM. 4 DE 2017 EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS ACTUALES

De interpretarse por el Tribunal Supremo que la presunción se eliminó y que, en su lugar, la Regla que aplica es la 110 de Evidencia, nos compete preguntar lo siguiente: ¿A qué empleados afecta? ¿A los nuevos, que fueron contratados con posterioridad a la firma de la Ley, o a los viejos, que fueron contratados previo a la firma de la mencionada norma? Es importante aclarar esto porque el artículo 1.2 menciona que “[l]os 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 ésta”.¹⁰⁶ Sin embargo, cuando revisamos el artículo en cuestión sobre el despido injustificado, el mismo menciona que “[l]as disposiciones de este artículo, según enmendado por la *Ley de transformación y flexibilidad Laboral*, tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley”.¹⁰⁷ Por lo tanto, si en efecto el asunto de la presunción se modifica con miras a poner la responsabilidad de la prueba hacia el empleado, esto podría dar paso a que el artículo aplique a todos los empleados en la actualidad, sin importar cuándo fueron contratados. Es decir, la ambigüedad del texto podría implicar que las enmiendas aplicarían tanto a aquellos que comenzaron antes de la firma de la Ley como a los que fueron contratados de manera posterior a la fecha del 26 de enero de 2017.

CONCLUSIÓN

Ciertamente la Coalición del Sector Privado junto a la carta de la Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico fueron elementos persuasivos para que el presente gobierno haya tomado la decisión de modificar la Ley Núm. 80-1976.¹⁰⁸ El cambio en el texto sobre la presunción es una modificación a la mencionada normativa en busca de atemperar la normativa local con la de la mayoría de las jurisdicciones estatales en los Estados Unidos. Existió un interés del poder ejecutivo de quitarle expresamente el peso de la responsabilidad de la prueba al pa-

¹⁰⁴ Díaz, *supra* nota 23; Informe positivo sobre el P. del S. 212. Com. de Gobierno, Senado de Puerto Rico, 18 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 28.

¹⁰⁵ Burgos, *supra* nota 8.

¹⁰⁶ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, art. 4.1, <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>.

¹⁰⁷ *Id.* en el art. 4.3

¹⁰⁸ Véase Exposición de motivos, Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>. (donde se menciona a la JSF y al sector privado como promotores de los cambios).

trono para que la misma fuera asumida por el empleado.¹⁰⁹ Sin embargo, aparentemente, según se alega en la consulta de la Secretaría de Justicia, también había un interés de la legislatura de cambiar la medida sometida por el ejecutivo para mantener la presunción a favor del empleado.¹¹⁰ No obstante, como hemos discutido aquí, los textos en torno a los artículos 1 y 11 cambiaron drásticamente y el Gobernador de Puerto Rico terminó firmando un texto que no se distancia mucho de la medida original.

Si fue a propósito o por accidente, eso no lo sabemos, aunque se presta para especulación. Lo que sí podemos decir es que tanto la Cámara de Representantes como el Senado de Puerto Rico votaron por una medida que contenía dichos cambios. Este asunto se puede comparar a cuando la Legislatura aprobó un *Impuesto sobre Venta y Uso* durante el cuatrienio del 2005-2008. En aquel momento, la Legislatura aprobó un impuesto de un 7% cuando varios de los propios legisladores pensaron que estaban votando a favor de un 5.5%. Cuando la medida llegó al escritorio del Gobernador, se terminó firmando un impuesto de 7% en vez de 5.5%.¹¹¹ En la práctica, algo muy similar pasó aquí. Aunque se diga que la intención legislativa no era eliminar la presunción ni cambiar las dinámicas del peso de la prueba, el texto de las leyes mucho menos favorable para el empleado de lo que era antes.

Al final del día será el Tribunal Supremo de Puerto Rico quien decida finalmente lo que pasó con los artículos 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976.¹¹² Si el Tribunal Supremo de Puerto Rico determina que la presunción se mantiene, sería una interpretación basada en lo esbozado por ciertos legisladores, como el representante Ángel Peña y el senador Miguel Romero, quienes sostienen que la responsabilidad de presentar la prueba continúa recayendo sobre el patrono y no sobre el empleado.¹¹³ En otras palabras, que a pesar de que la nueva ley elimina gran parte del texto sobre la presunción del despido injustificado a favor del empleado, la misma no representa un cambio para fines jurisprudenciales. Dicha modificación no tendría un efecto real sobre los roles de los empleados y los patronos ante disputas de despido injustificado y el deber de presentar evidencia al respecto. Esto es cónsono con lo esbozado por los dos legisladores que rindieron informes positivos, en sus respectivas cámaras legislativas, que resultaron en la

¹⁰⁹ Díaz, *supra* nota 23.

¹¹⁰ Vázquez, *supra* nota 26.

¹¹¹ Véase ANÍBAL ACEVEDO VILÁ, *ASÍ FUE... ¿Y AHORA QUÉ?* 280-82 (2009) (donde se discute cómo la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó un impuesto al consumo de un siete por ciento cuando algunos pensaban que se había aprobado un impuesto con un porcentaje menor).

¹¹² Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§185, 185k (2009).

¹¹³ Díaz, *supra* nota 23; Informe positivo sobre el P. del S. 212. Com. de Gobierno, Senado de Puerto Rico, 18 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 28.

aprobación de la medida.¹¹⁴ De igual forma, concurriría con la opinión de la Secretaría de Justicia sobre este particular.¹¹⁵

Por el contrario, si el Tribunal determinara que, en efecto, la presunción a favor del empleado fue derogada, entonces estaríamos hablando de un cambio paradigmático en la doctrina sobre el despido injustificado en Puerto Rico y sería cónsono con lo expresado por el legislador Manuel Natal y Luis B. Arroyo.¹¹⁶ Incluso, se pudiera argumentar que esta última apreciación es la correcta, pues si nos dejamos llevar por el Código Civil de Puerto Rico, el mismo, en su artículo 14, dispone que “[c]uando la ley es clara [y] libre de toda ambigüedad, la letra de no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir con el espíritu”.¹¹⁷ Además de eso, en una decisión reciente del Tribunal Supremo, este Foro manifestó lo siguiente:

En aras de cumplir con la norma citada, el primer paso que los tribunales debemos llevar a cabo al interpretar un estatuto es remitirnos al texto de la ley, puesto que, cuando el Legislador se ha manifestado en un lenguaje claro e inequívoco, el texto de la ley representa la expresión por excelencia de la intención legislativa. Por otra parte, el método para analizar las expresiones en una ley que son dudosas se recoge en el Art. 19 del Código Civil, 31 LPRA sec. 19, que orienta que “[e]l medio más eficaz y universal para descubrir el verdadero sentido de una ley cuando sus expresiones son dudosas, es considerar la razón y espíritu de ella, o la causa o motivos que indujeron al poder legislativo a dictarla”.¹¹⁸

La realidad es que el texto en disputa se modificó y se eliminó un lenguaje favorable para el empleado. Se hizo en dos artículos distintos, fue refrendado por ambas cámaras y se firmó por el Gobernador de Puerto Rico. Más aun, los cambios son cónsonos con la propia exposición de motivos de la medida y, a nuestro juicio, abre el camino para invocar la Regla 110.¹¹⁹ Entonces, el Tribunal Supremo estaría en la posición de decidir si tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 se abre la puerta para la aplicación de las Reglas de Evidencia. Si se llegara a determinar esto, habría un cambio de rol sobre la parte encargada de presentar la prueba, no meramente una diferencia de apreciación. Ello significaría que el empleado tendrá la responsabilidad de probar que el despido fue injustificado en vez de que el patrono pruebe que el mismo sí fue justificado, como pasaba con la Ley Núm. 80-1976. Esto representaría la necesidad de mayores recursos en ma-

114 Los legisladores son Hon. Miguel Romero, Presidente de la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, y Hon. Ángel Peña, Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

115 Vázquez, *supra* nota 26.

116 Burgos, *supra* nota 8.

117 Cód. Civ. PR art. 14, 31 LPRA § 14 (2015).

118 Banco Santander de Puerto Rico v. Brenda Correa García, 2016 TSPR 201, en la pág. 14 (*citando a* Cód. Civ. PR art. 14, 31 LPRA § 19).

119 R. EVID. 110, 32 LPRA Ap. IV R. 110 (2010).

nos del empleado y dificultaría el que se tomen acciones legales en contra de los patronos.

III. ANEJOS

TABLA 3. REQUISITOS NECESARIOS PARA LLEVAR UNA CAUSA DE ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO: ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY 4¹²⁰

	Hechos¹²¹	Elementos¹²²
Previo a la Ley 4 del 26 de enero de 2017 ¹²³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo 2. Trabajar mediante remuneración alguna 3. Ser contratado sin tiempo determinado 4. Ser despedido 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo 2. Trabajar mediante remuneración alguna 3. Ser contratado sin tiempo determinado 4. Ser despedido 5. Sin justa causa
Luego de la Ley 4 del 26 de enero de 2017 ¹²⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, 2. Trabajar mediante remuneración alguna 3. Ser contratado sin tiempo determinado 4. Ser despedido 5. Sin justa causa¹²⁵ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, 2. Trabajar mediante remuneración alguna 3. Ser contratado sin tiempo determinado 4. Ser despedido 5. Sin justa causa

120 Esta tabla compara los requisitos que deben formar parte de los hechos para activar la presunción de despido injustificado a favor del empleado cesanteado y los elementos necesarios para llevar una causa de acción. La comparación es entre la Ley Núm. 80-1976 previo a la reforma laboral y luego de la Ley Núm. 4-2017.

121 Hechos básicos para activar la presunción de que un despido fue llevado a cabo sin causa.

122 Elementos de una causa de acción por despido injustificado.

123 Farinacci, *supra* nota 16, en la pág. 26.

124 Si nos basamos en el cambio de paradigma, tras la modificación del texto de la Ley 80-1976, el empleado tendría que demostrar que el despido fue injustificado, contrario a lo que ocurría previo a la aprobación de la Ley 4-2017.

125 A menos que el Tribunal Supremo determine lo contrario y haga una expresión cónsona con la Opinión de la Secretaría de Justicia.

TABLA 4. ESCENARIOS DE DESPIDO EN LAS JURISDICIONES DE PUERTO RICO, MONTANA E ISLAS VÍRGENES¹²⁶

Puerto Rico ¹²⁷	Montana ¹²⁸	Islas Vírgenes ¹²⁹
<p>En el caso de Puerto Rico se considerará como despido por justa causa cuando la cesantía sea por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada 2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento 3. 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. 4. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento 5. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección 6. 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 7. 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 	<p>En el caso de Montana se considerará que como despido injustificado aquella cesantía que sea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A modo de represalia tras el empleado haberse rehusado a violar política pública o por reportar una violación de política pública 2. Sin razón y que el empleado haya completado el periodo probatorio 3. A consecuencia de violaciones, por parte del empleador, a provisiones expresas que constituyan su propia política de personal 	<p>En el caso de Islas Vírgenes, un patrono podrá despedir a aquel empleado que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establezca negocios que estén en conflicto con sus deberes hacia su empleador o que beneficie a un rival de su empleador 2. Cuya conducta sea insolente u ofensiva hacia un cliente del empleador y que haga daño al negocio del empleador 3. Utilice intoxicantes y sustancias controladas que interfiera con el ejercicio de sus funciones 4. Desobedezca, con intención o sin ella, normas, estatutos, órdenes e instrucciones del empleador 5. Realice sus labores y asignaciones del lugar de trabajo de manera negligente 6. Se ausente continuamente, afectando los intereses de su empleador 7. Sea incompetente o ineficiente de tal manera que resulte en inutilidad para su empleador 8. Sea deshonesto 9. Cuya conducta sea cause la negación, indisponibilidad o inhabilidad de otros empleados para trabajar en conjunto con él

126 Contrario a las jurisdicciones de Islas Vírgenes y Puerto Rico, donde se enumeran las situaciones que constituyen un despido con justa causa, en Montana se enumeran los elementos que constituyen un despido injustificado.

127 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2009).

128 Véase MONT. CODE ANN. tit. 39 § 2-904 (2009) (indicando los elementos del despido sin justa causa de manera íntegra y en el lenguaje original).

129 Véase V.I. CODE ANN. tit. 24 § 76a (2015) (indicando los elementos del despido injustificado de manera íntegra y en el lenguaje original).