

CAMBIO IMPLEMENTADO POR EL CÓDIGO CIVIL 2020 AGUDIZA SUSPENSO PARA EMPLEADOS TEMPOREROS Y A TÉRMINO

20 de septiembre de 2021

ARTÍCULO

LESLIE CORREA CORDERO*

I. *Introducción*

El sector laboral se ha visto directamente impactado por los retos económicos acaecidos como consecuencia de la pandemia actual ocasionada por la propagación del virus COVID-19 y otros sucesos que han impactado directamente de forma negativa la economía de Puerto Rico. Específicamente, la forma en que nace la creación de nuevos comercios y se contrata personal ha experimentado eventos drásticos que requieren de especial atención. Tal es el caso de la contratación de obreros de servicios que realizan obras manuales, ya sea de carácter temporero o por término fijo, que es una práctica común en la isla que sigue en aumento.

La contratación temporal o a término, sin lugar a duda, representa en forma numérica menos responsabilidades económicas para la parte que contrata los servicios, además de que agiliza el proceso de reclutamiento de personal.¹ Pero, a pesar de que también es posible identificar

los beneficios que se experimentan con este tipo de contratación de empleados temporeros o a término, es evidente que pesan más las desventajas, por estos ser la parte más vulnerable en esta relación jurídica (obrero-patronal).

En este sentido, el estado de derecho puertorriqueño que rige este aspecto laboral ha sido afectado por cambios un tanto drásticos. Entre los mismos se encuentran la derogación de la Ley Núm. 80, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados* (en adelante Ley Núm. 80) y la implementación del *Código Civil 2020*. La Ley Núm. 80 otorgaba una causa de acción a este tipo de empleados ante eventualidades de despidos injustificados. Consecuentemente, el derogado *Código Civil de 1930* también otorgaba dicha protección, pero de forma limitada. Es decir, que solo ostentaba de una protección para empleados temporeros o a término que realizaran obras manuales, las cuales serán descritas más adelante en el presente escrito. Es por

* La Lcda. Leslie Correa Cordero obtuvo un grado de bachillerato en Ciencias Naturales con concentración en Química Industrial (Universidad Interamericana Recinto de Bayamón), maestría en Administración de Empresas con concentración en Contabilidad (Universidad Interamericana Recinto Metropolitano) y un Juris Doctor con concentración menor en Derecho Corporativo y Comercial (Universidad Interamericana Facultad de Derecho). En adición, formó parte del Cuerpo de Redactores del Vol. LIV de la Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico para la cual realizó una publicación.

¹ *Beneficios de Contratar a un Empleado Temporal*, WALTERS PEOPLE, <https://www.walterspeople.es/contratacion/hiring-advice/beneficios-contratar-empleado-temporal.html> (última visita 19 de septiembre de 2021).

motivo de estos cambios legislativos que se ha creado una desprotección a esta población trabajadora. Por ello, entendemos que debe existir un interés genuino por parte del Estado en crear la legislación dirigida a proteger a estas personas, particularmente cuando son separadas del empleo por causas atribuibles totalmente al patrono.

En el presente escrito se abundará acerca de la categoría de empleados temporeros o a término. En segundo lugar, se repasará la legislación derogada y vigente respecto a este campo del derecho laboral. Finalmente, se abundará acerca de una legislación propuesta que atiende el vacío jurídico en el que se encuentran los empleados temporeros o a término en Puerto Rico, a fines de proponerla como una alternativa a la situación actual.

II. *Trasfondo Fáctico*

A. La categoría de contratación de empleados temporeros o a término: beneficios y desventajas

El empleado temporero, aunque se proveerá una definición más abarcadora, a palabras de la autora es aquel que se contrata para prestar servicios por cierto tiempo, cubrir, por determinado tiempo una plaza vacante o para cierta obra para realizar todo tipo de tareas. De otra parte, el empleado a término es aquel que se contrata por un periodo específico o cierta obra determinada, es decir, que sus funciones están claramente definidas a la hora de contratación. Tanto los patronos,

como los empleados temporeros o a término, tienen la posibilidad de recibir beneficios con este tipo de contratación. Los tipos de empleados descritos, por su parte, a pesar de ser la parte más vulnerable en esta relación jurídica por razones que serán discutidas más adelante, no debe descartar esta opción como fuente para la adquisición de ingresos. Específicamente, debido a que se les pudiera facilitar a estos obreros la adquisición de una primera experiencia de empleo y/o participación en el mundo laboral.² En cuanto a la parte contratante, una de las ventajas más notorias es la integración casi inmediata de personal.³ Adicional, el patrono al reclutar este tipo de personal podrá llevar a cabo un riguroso análisis valorativo de las tareas que se ejecutan en el lugar de empleo para aumentar la productividad y disminuir los gastos.⁴ Esto es así, debido a que se pudiera tener un margen de ganancia mayor al segregar las tareas que requieren ser realizadas por un personal regular y aquellas que no.⁵

De otra parte, en el aspecto de las desventajas pudiera casi afirmarse que estos empleados (temporeros o a término), en muchas ocasiones, se encuentran dentro de un rango salarial muy por debajo del que ostentaría un empleado fijo.⁶ A modo de ejemplo, un estudio llevado a cabo en Estados Unidos reflejó que un empleado temporero a jornada completa gana hasta un 41% menos en salario que un empleado regular

² *Id.*

³ *Id.*

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

⁶ *Temporary Jobs are Growing Fast, But Temp Workers have Few Legal Protections*, NELP (26 de agosto de 2019), <https://www.nelp.org/news-releases/temporary-jobs-growing-fast-temp-workers-legal-protections/> (traducción suplida).

en condiciones de trabajo estándares.⁷ Otro punto importante que se reflejó en la referida investigación es que este tipo de personal tiene una mayor probabilidad de sufrir lesiones en el empleo por el tipo de obra para la cual son contratados.⁸ Además, de acuerdo con la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD, por sus siglas en inglés), entre un listado de países desarrollados con la menor cantidad de legislaciones para proteger a sus obreros se encuentra Estados Unidos y los territorios que están bajo su jurisdicción.⁹

Ser un empleado que no ostenta una regularidad en el empleo puede ser una tarea riesgosa *per sé*.¹⁰ Según el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés), un estudio reveló que los empleados no regulares están expuestos a una mayor probabilidad de sufrir lesiones en el empleo.¹¹ Esto como resultado del tipo de tarea para las cuales mayormente son contratados debido a que requieren en su mayoría destrezas manuales que en muchas ocasiones son riesgosas.¹²

B. Estado de Derecho Derogado

Resulta entonces imperativo analizar el escenario jurídico que cobijaba a dicho sector en Puerto Rico. El Código Civil, más

que regular las relaciones privadas, tiene como propósito procurar de forma primordial el establecimiento de condiciones esenciales que precisa la ciudadanía y a las que deben atemperarse todas las leyes.¹³ A aquellos empleados *temporeros y a término* en el antiguo Artículo 1476 del derogado *Código Civil de 1930*, se les otorgaba una *causa de acción directa contra el empleador que los despidiera sin justa causa*, siempre y cuando fuesen de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores en profesiones que requirieran obras o labores manuales.¹⁴ Conforme el tratadista *Scaevola* quedan comprendidos en este sector, a modo de ejemplo, aquellos que prestan servicios como criados, ya sean domésticos o de labranza y aquellos que llevan a cabo los trabajadores manuales en toda clase de industria.¹⁵

De forma reiterada, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha mencionado que esta disposición era la protección principal que los amparaba ante una ocurrencia de despido injustificado.¹⁶ Asimismo, ese Alto Foro fue categórico al expresar que, a modo de ejemplo, un inspector de obras o un empleado gerencial aunque fuesen contratados bajo las circunstancias anteriormente descritas, quedarían excluidos del listado

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*

¹⁰ Guy Burdick, *NOISH Notes a Higher Injury Rate Among Temporary Workers*, EHS DAILY ADVISOR (31 de enero de 2020), <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2020/01/niosh-notes-a-higher-injury-rate-among-temporary-workers/#:~:text=Temporary%20workers%20have%20a%20higher,of%20Ohio%20workers'%20compensation%20claims.> (traducción suplida).

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ Miguel Angel Pérez Caruajulca, *La importancia del Derecho Civil y de su codificación en la sociedad: Entrevista a Fernando Vidal Ramírez*, 66 THEMIS: REVISTA DE DERECHO 19, 21 (2014), (disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/12685/13238>).

¹⁴ Cód. Civ. PR art. 1476, 31 LPRA § 5141 (1990 & Supl. 2010)(derogado 2020).

¹⁵ *Id.*

¹⁶ López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 107 (2011).

mencionado por ausencia de labor manual en las tareas que realizan.¹⁷ Es por ello que, en aquel entonces, la ausencia de otra legislación adicional más abarcadora y que atendiera este tipo de circunstancias, causó que este principio de aplicabilidad limitada o taxativa presentara retos al momento en que un trabajador legitimado pudiera invocarlo.¹⁸ Uno de estos retos era que el empleado que no fuese contratado de forma regular, debía probar a modo satisfactorio, una vez era separado del empleo sin justa causa, que su labor era una protegida bajo el derogado Código Civil.¹⁹ De esta forma, si superaba el escrutinio requerido, también podía beneficiarse de los remedios adicionales provistos por la Ley Núm. 80.²⁰ De lo contrario, la relación laboral iba a estar analizada bajo el crisol y las flexibilidades que provee el principio de la Libertad de Contratación.²¹

La referida doctrina de Libertad de Contratación o Autonomía Contractual, que aún sigue vigente en nuestro ordenamiento jurídico, en lo esencial establece que las partes pueden establecer los pactos y cláusulas que estimen convenientes siempre que no sean contrarios a la ley, la moral o al orden público.²² Por tal razón, según nuestro ordenamiento jurídico si los términos del contrato son claros en cuanto a la intención de las partes contratantes, es necesario acudir a las disposiciones que brindan normas de interpretación.²³ Entre

las cuales se establece que las partes quedan al cumplimiento de lo expresamente pactado y lo que emane de ello.²⁴

En ese sentido, una de las pocas limitaciones que inciden con el mencionado principio es que el cumplimiento de un contrato no puede dejarse a la voluntad de una sola de las partes contratantes.²⁵ Esto cobraba suma importancia en los casos de despido. Específicamente, sino se pactaba en el acuerdo de contratación el tipo de obra a realizar por el empleado dentro de esta categoría, le correspondía a éste iniciar la maquinaria procesal para demostrar que estaba cobijado bajo la protección laboral discutida.²⁶ El anterior escenario demuestra que la protección brindada por el legislador a favor de este sector estaba sujeta a que la relación obrero-patronal surgiera bajo términos y condiciones que colocaban al empleado en ciertas desventajas. Por lo todo lo anterior, resulta esencial analizar las tendencias en las actuaciones legislativas, con el fin de proteger a estos trabajadores.

III. Estado de Derecho Actual en Puerto Rico

La política pública adoptada hasta el momento ha consistido en dejar al arbitrio de la voluntad del destino a este tipo de personal. En la actualidad, los empleados temporeros o a término están desprovistos de los remedios anteriormente esbozados.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Camacho Arroyo v. ELA*, 131 DPR 718, 729 (1992).

¹⁹ *López*, 181 DPR en la pág. 123.

²⁰ *Id.*

²¹ *Id.*

²² Cód. Civ. PR art. 490, 31 LPRA § 6913 (2020).

²³ *Id.* § 6342.

²⁴ *Util. Cons. Servs. V. Mun. de San Juan*, 115 DPR 88, 98 (1984).

²⁵ MARGARITA E. GARCÍA CÁRDENAS, *DERECHO DE OBLIGACIONES Y CONTRATOS* 371 (2012).

²⁶ Emmalind García García, *Derecho Laboral Nuevas Relaciones en el Siglo XXI – Retos*, 48 REV. JUR. UIPR 291, 310 (2014).

En orden cronológico se menciona que al entrar en vigor la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (en adelante Ley Núm. 4), se adopta una definición para cada uno de estos tipos de empleos mencionados. Esto se llevó a cabo bajo las enmiendas contenidas en este estatuto que tenían como fin incorporar el Artículo 14 a la Ley Núm. 80. Específicamente, en esta última legislación el empleo temporero se define como:

un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia o ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.²⁷

De otra parte, el contrato de empleo a término es definido como “un contrato de empleo escrito o verbal basado en una

relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular”.²⁸

La diferencia sustancial entre estos dos tipos de obreros es que, a palabras de la Lcda. Jessica E. Méndez Colberg, el contrato temporero tiene como distintivo el factor de que gira en torno a la actividad para la cual se contrata.²⁹ El contrato por empleo a término varía de acuerdo al lapso de tiempo que vaya a durar la relación laboral, entre otros aspectos sustantivos.³⁰ Por todo lo anterior, lo cierto es que esta reciente y abarcadora ley trajo consigo enmiendas con efectos que podrían catalogarse como perjudiciales para este tipo de personal. Es decir, que en esta instancia el legislador ocasionó que las provisiones contenidas en la enmendada ley no sean de aplicabilidad si el empleado está clasificado bajo una de las categorías anteriormente mencionadas.

A modo de recordatorio, la Ley Núm. 80 *solo es de aplicabilidad al sector privado*.³¹ Por tanto, el análisis vertido es para abogar mayormente por aquellos que han sufrido en una mayor escala las repercusiones negativas que causaron en nuestra economía, no solo la crisis fiscal arrastrada por décadas, sino los embates del Huracán María y la pandemia ocasionada por el virus COVID-19. A fines de descorrer el velo de lo que parece ser una enmienda que busca el bienestar del país, debemos tomar en cuenta que tan reciente como en noviembre de 2020, al menos 300,000 empleados del sector privado, de un total de 650,000, se encontraban desempleados.³² Es por esto que el *vox populi*

²⁷ Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185n (c).

²⁸ 29 LPRA § 185n (d).

²⁹ Jessica E. Méndez Colberg, *Empleados Temporeros vs. Empleados a Término*, MICROJURIS (25 de mayo de 2017),

<https://aldia.microjuris.com/2017/05/25/empleados-temporeros-vs-empleados-a-termino/>.

³⁰ *Id.*

³¹ 29 LPRA § 185n (e).

³² Gustavo Vélez, *La Doble Vara hacia lo Empleados del Sector Privado*, EL VOCERO (5 de noviembre de 2020),

debe inclinarse a crear conciencia a nuestra legislatura y al Poder Ejecutivo sobre los cambios que llevan a cabo en nuestras legislaciones y que tienen como inevitable consecuencia desestabilizar la salud económica de los hogares en nuestro país.

Lo anterior sirve de pie forzado para analizar detenidamente lo que según provisto por nuestro ordenamiento jurídico significa el *despido injustificado*. A tales efectos, de forma sucinta se entiende por este concepto o tipo de despido el acto de un patrono en el que separa a un empleado del empleo por una razón no contemplada en ley.³³ Asimismo, se destaca no solo que estas causales son taxativas, sino que, de por sí, con los cambios introducidos por la Ley Núm. 4 el hecho de probarlas en un pleito judicial implicaría una carga evidenciaría mayor para el empleado.³⁴ Esto es así, debido a que la presunción a favor de este último quedó eliminada al adoptar dicha ley.³⁵ Por tanto, vemos que esta pieza legislativa, más que procurar un bienestar económico para el país en general, no ha titubeado en reflejar intereses por parte del Estado conducentes a beneficiar al patrono.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha mencionado que el propósito imperante en la Ley Núm. 80 es uno cuyo fin es social y reparador, pues es un mecanismo que provee remedios que tengan como fin la búsqueda de la justicia.³⁶ Si se lleva a cabo un análisis detenido de este principio y se

https://www.elvocero.com/economia/la-doble-vara-hacia-los-empleados-del-sector-privado/article_d4d350fc-9394-11ea-9462-573886d9f790.html.

³³ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004).

³⁴ Méndez Colberg, *supra* nota 29.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

contrasta con el espíritu de la Ley Núm. 4, se puede observar que las enmiendas establecidas en la Ley Núm. 80 fueron, en su mayoría, por visiones económicas totalmente alejadas del propósito para el cual se ha mencionado que sirve tan importante estatuto.³⁷

A pesar de este cambio desacertado en nuestro estado de derecho, aún quedaba la protección contra ocurrencias de despido injustificado a beneficio de los trabajadores de destrezas manuales ya sea de carácter temporero o a término. No obstante, al adoptarse un nuevo Código Civil que entró en vigor en noviembre de 2020, no se incluyó un artículo equivalente o, al menos, con una intención legislativa similar al que contemplaba la protección en cuestión para los trabajadores temporeros o a término que realizaran destrezas u obras manuales.³⁸ Es importante destacar que aunque existe actualmente la Ley Núm. 3 del 24 de febrero de 1988 para declarar nula toda disposición contractual en que estos obreros autoricen al trabajador a despedirle en cualquier momento antes del vencimiento del contrato sin justa causa, lo cierto es que, a pesar de ello, esta legislación produce una incertidumbre jurídica.³⁹ La incógnita consiste en que el estatuto solo atiende o regula aquella parte contractual de esa relación obrero-patronal que busca cuidar el lenguaje empleado en las cláusulas del acuerdo de contratación y no les concede un

³⁷ Exposición de Motivos, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017.

³⁸ Jaime Sanabria, *Incertidumbre tras Remoción de Artículo en Código Civil que Protegía Derechos Laborales*, MICROJURIS (8 de junio de 2020), <https://aldia.microjuris.com/2020/06/08/incertidumbre-tras-remocion-de-articulo-en-codigo-civil-que-protegia-derechos-laborales/>.

³⁹ *Id.*

remedio ante los escenarios de despido injustificado como pretendía la pasada legislación.⁴⁰

IV. Proyecto del Senado Núm. 186: una esperanza para los empleados temporeros o a término

En la actualidad, aunque el Senado busca poder brindarle a este sector tan vulnerable (empleados temporeros o a término) en Puerto Rico un remedio similar al que se proveía en el derogado Código Civil, a través del *Proyecto del Senado Núm. 186*, el mismo se encuentra a la espera de ser evaluado para determinar si se convertirá o no en ley.⁴¹ Esta medida busca brindar protección por despido injustificado a todo tipo de trabajador temporero o a término, independientemente de las labores a las que se dedique. De este modo, se pretende lograr que las personas que componen este sector: (1) no sean despedidas sin justa causa antes del término del contrato, (2) Que reciban una remuneración justa al ser separadas del empleo y (3) Declarar irrenunciable el derecho del empleado a no ser despedido sin justa causa. En el caso de que esta medida forme parte de nuestra legislación laboral, sin duda, el Estado indiscutiblemente estaría dando un paso de avanzada.

De acuerdo a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales durante los primeros 12 meses de la llegada

del COVID-19 a Puerto Rico, las solicitudes de desempleo incrementaron en un 1000%.⁴² En ese momento se justificaba tal cifra puesto que en el mundo entero comenzábamos a enfrentar los efectos negativos o colaterales del suceso mencionado.⁴³ Al iniciar el año en curso se ha apreciado una merma en cuanto a los reclamantes de tal beneficio debido a que hemos regresado poco a poco a lo que denominamos la normalidad.⁴⁴

V. Conclusión

En una isla donde la probabilidad de conseguir un empleo con buena remuneración es muy reducida, no resulta en un avance colectivo que las legislaciones que se adoptan dejen desprovistos a aquellos empleados temporeros y a término, ante las situaciones que pudieran enfrentar en el lugar de empleo. Es imprescindible, pues, abandonar la creación de marcadas diferencias entre estos y el personal regular de una empresa privada si en realidad el interés del Estado obedece a la idea de facilitar el acceso a la justicia de la clase trabajadora puertorriqueña independientemente del tipo de contrato de empleo que ostenten.

Como corolario de lo anterior, no se les puede dejar las puertas abiertas a los patronos para que puedan prescindir de los servicios de este tipo de personal temporero o a término que no dejan de ser tan

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ P. del S. 186 de 9 de febrero de 2021, 1^{ra} Ses. Ord., 19^{na} Asam. Leg.

⁴² Sofía Rico, *Aumento de sobre 1000% en solicitudes de desempleo desde inicio de la pandemia*, NOTICEL (29 de mayo de 2021),

<https://www.noticel.com/ahora/gobierno/top-stories/20210529/aumento-de-sobre-1000-en-solicitud-de-desempleo-desde-el-inicio-de-la-pandemia/>.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Id.*

necesarios para que nuestra economía no siga en detrimento. Puerto Rico tiene un sin número de talentos con toda la preparación necesaria para hacer que cualquier industria tenga una bonanza si decide llevar a cabo sus operaciones en el país. A pesar de la competitividad laboral a la que estamos expuestos debido a nuestro límite de recursos, nos hemos destacado en sectores tales como la industria farmacéutica y de turismo. Aunque se reconocen los beneficios que pueden experimentar tanto el comercio como el empleado al suscribir un contrato de empleo temporero o a término, lo cierto es que han empañado la apreciación de ese atractivo las acciones que se están adoptando en nuestro gobierno. Además del hecho de que no somos competitivos en ofertas salariales, según fue discutido, tampoco nuestro ordenamiento jurídico ofrece protecciones al empleado temporero o a término ante ataques injustificados que pudiese enfrentar por el patrono.⁴⁵

Nuestra realidad se caracteriza por obstruir hoy día en Puerto Rico la evolución del derecho laboral a favor de todos los miembros de la clase trabajadora. Este tipo de obreros temporeros o a término que abundan en el país están en una desventaja y, por consiguiente, sufrirán un perjuicio por no ostentar de alguna causa de acción por despido injustificado. Lo antes expuesto llama poderosamente la atención y por tal razón se invita al lector a llevar a cabo un análisis concienzudo sobre

las razones que motivaron a los miembros del gobierno que crean política pública a realizar estos cambios. Es un poco contradictorio que cuando más participación se necesita en el mercado de bienes raíces o en el de la industria automotriz por mencionar algunos, es cuando menos se están llevando a cabo actos afirmativos que ayuden a lograr tales objetivos. A modo de ilustración, si tenemos un empleado temporero o a término fijo, la experiencia humana nos podría indicar que, si estas personas saben que su patrono puede dejarlos sin empleo por cualquier razón, difícilmente querrán ser parte en negocios jurídicos en los mercados antes mencionados. Esto es debido a que en su gran mayoría son transacciones que pueden ser sufragadas con un sueldo a largo plazo. De modo que, si no hay seguridad en el empleo durante el término que se estipuló la contratación, la probabilidad de incurrir en estos negocios estaría en disminución.

⁴⁵ Chantal Benet, *Salario promedio en Puerto Rico experimenta un estancamiento*, EL VOCERO (7 de febrero de 2019), <https://www.elvocero.com/economia/salario->

[promedio-en-puerto-rico-experimenta-un-estancamiento/article_08cb957e-9cd6-11e9-b205-df2ef802f27c.html](https://www.elvocero.com/economia/salario-promedio-en-puerto-rico-experimenta-un-estancamiento/article_08cb957e-9cd6-11e9-b205-df2ef802f27c.html).