

PRECARIEDAD LABORAL POST LEY DE REFORMA LABORAL DE 2017

*Charles Zeno Santiago**

ARTÍCULO

Resumen

Este artículo analiza la situación en que se encuentran los trabajadores puertorriqueños luego de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. Esta legislación realizó una serie de cambios a las leyes laborales más importantes de Puerto Rico con el propósito de armonizar según las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico. Además, este artículo expone que, con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico se excedió en sus poderes, ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. Los cambios creados por esta ley proveen mayor flexibilidad a las empresas, pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todo a los nuevos trabajadores. El autor discute que, al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4-2017, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. Finalmente, el autor recomienda que se deroguen varios artículos de la Ley Núm. 4-2017, se restituyan los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

* Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. B.A. en Administración de Empresas (Universidad de Puerto Rico). J.D. (Universidad Interamericana de Puerto Rico). L.L.M (Harvard). Doctorado en Derecho (Universidad de Madrid).

Abstract

This article discusses the Puerto Rican workers legal framework after the approval of the Law Reform Act of 2017, known as the *Transformation and Flexibility Labor Law*. This legislation made a variety of changes to some labor laws in Puerto Rico in order to adapt the island to globalization, economic growth and labor participation in employment. In addition, this article states that, with the approval of the Law Reform Act of 2017, the Puerto Rico Legislature exceeded its powers and breached the employment balance in the workplace. The Law Reform Act of 2017 grants more flexibility to employer's decision-making and imposes burdens and limitations to employees, especially to the new workers. The author discusses that, after four years of enacted, the legislation has not accomplished its goals. Official reports show a reduction in employment and a rise in unemployment in comparison to November 2020. Finally, the author recommends the abolishment of various articles of the Law Reform Act of 2017 and the reinstatement of employees vested rights before the approval of this law.

I.	Introducción	596
II.	Antecedentes históricos del derecho del trabajo	599
III.	El contrato de empleo en Puerto Rico	603
IV.	Conclusión	617

I. Introducción

Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. Incluso, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la *Ley de Despido Injustificado*.¹ De esta manera, el derecho laboral puertorriqueño fue alejándose del *employment at will* establecido en los Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece “que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado

¹ Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA §§ 185a-185m (2018).

contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción, recurso judicial contra su ex patrono”.²

Sin embargo, en el año 2017, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico creó la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (en adelante, “Ley Núm. 4-2017”),³ que provocó unos cambios a las leyes laborales. Según la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017, la legislación se creó con varios objetivos.⁴ Entre estos, que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptaran a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico y mejorar la tasa de participación laboral y el empleo en Puerto Rico.⁵ Al intentar cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. No obstante, esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.⁶

Por otro lado, “[l]a población civil no institucional de 16 años y más, para diciembre de 2020, fue estimada en 2,565,000 personas”.⁷ Esto representó una reducción de cuatro mil (4,000) personas comparado con noviembre de 2020.⁸ De igual manera, para diciembre de 2019 había una población de dos millones seiscientos dieciocho mil (2,618,000). Es decir, cincuenta y tres mil (53,000) personas más que en diciembre de 2020.⁹ En cuanto al desempleo, la tasa ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de nueve punto un por ciento (9.1%).¹⁰ Esto representó un aumento de cero punto seis (0.6) punto porcentual al compararla con la tasa registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019.¹¹ La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en treinta y nueve punto siete por ciento (39.7%).¹² Esta representó una baja

² Roberts v. USO, 145 DPR 58, 74 (1998); Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc., 135 DPR 500, 505-506 (1994).

³ Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPR § 121 (2017).

⁴ Exposición de motivos, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 2017 LPR 4.

⁵ *Id.*

⁶ Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Empleo y Desempleo en Puerto Rico*, en la pág. 1 (26 de enero de 2021), <http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2020/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%2012.pdf>.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.* en la pág. 3.

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

de cero punto un (0.1) punto porcentual al compararla con noviembre de 2020 (39.8%) y de cero punto tres (0.3) punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%).¹³

Esta situación se agrava con la pandemia del COVID-19, que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. En los Estados Unidos, se proyecta que la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta.¹⁴ Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009.¹⁵ Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT") indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe.¹⁶ La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial.¹⁷

En el presente artículo, se estudiará el impacto que ha tenido la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 en la fuerza laboral de Puerto Rico y cómo ha cambiado el derecho laboral puertorriqueño desde el siglo XX. Para lograr estos objetivos, se analizarán los siguientes temas: en la parte II se discutirá los antecedentes históricos del derecho laboral en Puerto Rico, incluyendo cómo surge la figura del contrato de empleo, el desarrollo del derecho laboral puertorriqueño a partir del siglo XX y las distintas leyes que regulan las relaciones obrero-patronales en Puerto Rico. En la parte III se discutirá lo que es el contrato de empleo y la figura del patrono, según los diferentes artículos de la Ley Núm 4-2017. Además, en esta parte se discutirá la interpretación que hacen las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, sobre la relación obrero-patronal, en especial la figura del contrato de empleo y el patrono. Finalmente, en la parte IV de este escrito, discutiremos si la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, ha logrado sus objetivos y haremos recomendaciones en cuanto a los artículos de esta ley

¹³ *Id.*

¹⁴ Stephanie Aaronson & Francisca Alba, *The unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession*, BROOKINGS (15 de abril de 2020), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/>; David Rotman, *Stop covid or save the economy? We can do both*, MIT TECHNOLOGY REVIEW (8 de abril de 2020), <https://www.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/>.

¹⁵ *Id.*

¹⁶ OIT: *El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe*, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (8 de abril de 2020), https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm.

¹⁷ *Id.*

que deben ser derogados en aras de trabajar para cumplir los propósitos de la Ley Núm 4-2017. Es decir, adaptar las leyes laborales puertorriqueñas a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico y mejorar la tasa de participación laboral y el empleo en Puerto Rico.

II. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

Desde principios del siglo XX, y como secuela de la aparición de las organizaciones obreras, surgió el derecho del trabajo, nacido en torno a los nuevos planteamientos de un sistema estrictamente civilístico. Este derecho, comenzó por abarcar el contrato de trabajo. Luego, se extendió a ámbitos mercantiles, administrativos o políticos —seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, relaciones y conflictos laborales, sindicatos—, con establecimiento de una propia jurisdicción y de órganos administrativos y laborales de intervención en el nacimiento y desarrollo de la relación del trabajo. El derecho del trabajo se caracterizó por ser uno con un sistema de principios bastante elaborado, tanto en la esfera del derecho público como en la del derecho privado. Esta rama del derecho establece unos derechos subjetivos nacidos de la relación laboral, que son protegidos en su ejercicio privado por la intervención estatal, la irrenunciabilidad y las normas imperativas.¹⁸

En cuanto al contrato de trabajo, este se define como un instituto de derecho privado cuyos elementos y dinámica responden al tipo general del derecho de obligaciones. Este cuenta con un fuerte factor de normas de derecho necesario y de intervención de la autoridad, que no basta para desplazarle al campo del derecho público, pues tales caracteres concurren hoy en muchos otros institutos de derecho civil. También, la contratación laboral colectiva y la disciplina de los accidentes del trabajo, tienen aspectos de derecho de obligaciones y utilizan su técnica.¹⁹ A continuación, se discutirá cómo se ha desarrollado el derecho laboral en Puerto Rico.

A. Decodificación del derecho del trabajo en Puerto Rico

Desde principios del siglo XX comenzó un proceso de especialización de las leyes laborales que desintegró del Código Civil las normas principales del derecho del trabajo en Puerto Rico. Así, la especialización se centra en la actividad económica de clases profesionales determinadas. Esto se debió a la organización

¹⁸ CHARLES ZENO SANTIAGO, LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DE LOS EMPRESARIOS; ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y PUERTO RICO 176-77 (2015).

¹⁹ *Id.* en las págs. 54-55.

de gremios, el auge del tráfico a causa de los sucesivos descubrimientos geográficos y técnicos, y los problemas sociales y económicos surgidos a raíz de la revolución industrial que obligó a adoptar normas o derechos especiales independientes del Código Civil.²⁰

En Puerto Rico se adoptó la figura del *locatio conductio*, según concebido por el derecho romano.²¹ Esta se encontraba contenida en los arts. 1432 al 1435,²² sobre el arrendamiento de obras y servicios, al igual que en los arts. 1473 al 1477,²³ del Código Civil de Puerto Rico de 1930 (en adelante, “Código Civil de 1930”), relacionados al arrendamiento de criados, servicio doméstico, de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados. Hoy, dicha figura está contemplada en los arts. 1381 al 1389,²⁴ del Código Civil de Puerto Rico de 2020 (en adelante, “Código Civil de 2020”). El art. 1473 del Código Civil de 1930, hoy art. 1381 del Código Civil de 2020 en especial, regulaba el contrato de servicios. Por otra parte, el art. 1474 del Código Civil de 1930 regulaba el despido o la terminación del arrendamiento con o sin justa causa, y el art. 1475 del Código Civil de 1930 se refería a las leyes y reglamentos especiales de estas contrataciones. Es importante matizar que el Código Civil de 2020 eliminó lo dispuesto en el art. 1476 del Código Civil de 1930. Por lo tanto, actualmente los trabajadores que laboran a tiempo determinado están desprovistos de legislación protectora.

Algunas de las leyes que han sido aprobadas para regir el derecho del trabajo puertorriqueño son:

- 1) Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA § 146.
- 2) Ley contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA § 1321.
- 3) Ley de Protección de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRA §§ 467-474.
- 4) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA § 155.
- 5) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, 29 LPRA § 361.

²⁰ ZENO, *supra* nota 18, en las págs. 177-85.

²¹ *Id.* en las págs. 161-76.

²² Cód. Civ. PR arts. 1432-1435, 31 LPRA §§ 4011-4013 (1930) (derogado 2020).

²³ *Id.* §§ 4111-4115.

²⁴ Cód. Civ. PR arts. 1381-1389, 31 LPRA §§ 10281-10323 (2020).

- 6) Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos, Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996, según enmendada, 29 LPRÁ § 1402.
- 7) Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 2-41.
- 8) Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 185a-185m.9) Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 121.

De igual manera, como parte de la relación política entre Puerto Rico y los Estados Unidos, son aplicables en nuestra jurisdicción las leyes federales protectoras del trabajo. Entre ellas están las siguientes:

- 1) *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*, 42 U.S.C. §§ 2000e-1-e-17.
- 2) *Equal Pay Act of 1963*, 29 U.S.C. 206 (d).
- 3) *Age Discrimination Employment Act of 1969* (ADEA), 29 U.S.C. § 621.
- 4) Ley Federal contra Discrimen en el Empleo por razón de Impedimento Físico o Mental de 26 de julio de 1990, conocida en el idioma inglés como *Americans with Disabilities Act*, (ADA), 42 U.S.C.A § 12101.
- 5) *Pregnancy Discrimination Act* (PDA), 42 U.S.C.A. § 2000e (1964).

De lo antes expuesto, podemos concluir que en Puerto Rico existen abundantes normas fundamentales del trabajo que están contenidas en leyes especiales aprobadas por la Asamblea Legislativa en protección de los derechos de los trabajadores. Esta amplia legislación especial ha ido desintegrando las disposiciones contenidas en nuestro Código Civil, ya que las mismas disponen no solamente sobre las diversas instancias en las cuáles habrán de aplicar, sino que usualmente disponen de un esquema remedial al trabajador. Igualmente, dicha legislación usualmente presume que el patrono tiene una responsabilidad civil vicaria por las acciones ilegítimas de estos.

En Puerto Rico, también se ha dado un proceso de constitucionalización de las normas del trabajo en protección de los trabajadores, de manera que estos no

estén a expensas de los cambios políticos. Se refiere a derechos humanos consagrados constitucionalmente frente al Estado. No obstante, el Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) ha resuelto que algunos de estos derechos operan *expropio vigore* también ante patronos privados.²⁵

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, “Const. del ELA”) consagra varios derechos fundamentales a los trabajadores. Entre estos destacamos los siguientes:

- (1) El derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.²⁶
- (2) Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.²⁷
- (3) Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc. A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.²⁸

Además de los derechos reconocidos constitucionalmente, nuestro TSPR ha reconocido el derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una

²⁵ Véase *Sociedad de Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico*, 145 DPR 178, 202-03 (1998); *Arroyo v. Rattan Specialties Inc.*, 117 DPR 35, 64 (1986).

²⁶ CONST. PR art. II, § 16.

²⁷ *Id.* § 17.

²⁸ *Id.* § 18.

vida justa y decente, ya que es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas.²⁹ De otra parte, en *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*,³⁰ el tribunal reconoció que “el derecho a un empleo está estrechamente relacionado con la garantía de que ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley”. “[E]l derecho a un empleo va principalmente dirigido a garantizar que[,] ante la privación de éste, se cumpla con los requisitos del debido proceso de ley”.³¹ En resumen, el TSPR ha reconocido que el derecho al trabajo, tanto en nuestra jurisdicción como en la federal, es un asunto que debe ser examinado al amparo de la cláusula del debido proceso de ley.³² Análogamente, una vez surge una controversia laboral, se evalúa el contrato de empleo, que es lo que rige la relación obrero-patronal. Esta es una figura que se ha desarrollado desde principios del Siglo XX y que continúa en desarrollo. Veamos de qué manera es interpretado el contrato de empleo en Puerto Rico en la actualidad.

III. El contrato de empleo en Puerto Rico

La Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones del contrato de empleo. En primer término, destacamos que la Ley Núm. 4-2017 en su artículo 2.1,³³ estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación, no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El TSPR ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos.³⁴

El Art. 2.1 ante, define entonces el contrato de empleo como sigue:

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 este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera perso-

²⁹ *Domínguez Castro v. E.L.A.*, 178 DPR 1, 74-75 (2010); *Pueblo International, Inc. v. Rivera Cruz*, 122 DPR 703, 729-30 (1988); *Amy Angulo v. Administrador del Deporte Hípico y Junta Hípica de P.R.*, 116 DPR 414, 421 (1985).

³⁰ *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, 134 DPR 405, 428-29 (1993).

³¹ *Id.* en la pág. 429.

³² *Pueblo International, Inc.*, 122 DPR en la pág. 763.

³³ 29 LPRA § 122 (2017).

³⁴ Véase *Freire Ayala v. Vista Rent To Own, Inc.*, 169 DPR 418, 456 (2006).

na, 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.³⁵

También el Art. 2.1, de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

El término ‘patrono’ cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario.³⁶

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm. 4-2017, el cual dispone que “[l]as partes en un contrato de empleo 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”.³⁷

Con posterioridad a los cambios antes mencionados, no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante, las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, disponen que el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 es el que regula lo relativo al “contrato de empleo”.³⁸ Por lo 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 Núm. 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.³⁹ De lo antes expuesto, se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral de Puerto Rico.⁴⁰

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos, tenemos que el Art. 2.8 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que por voluntad de “[l]

³⁵ 29 LPRA § 122.

³⁶ *Id.*

³⁷ *Id.* § 122g.

³⁸ Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en las págs. 16-17 (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.* en la pág. 6.

as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público”.⁴¹ De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Núm. 4-2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.⁴²

Es nuestra opinión que, aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción, lo expuesto en el Art. 2.1, ante, es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos, el TSPR siempre había determinado que el contrato de empleo era uno de adhesión. Así, en *Orsini García v. Secretario*,⁴³ el TSPR resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el Tribunal que el mismo se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil.⁴⁴ Por esto, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado.⁴⁵

En resumen, lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 que reglamenta el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los conflictos laborales. Por lo tanto, las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al establecer que, 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.⁴⁶

Por otro lado, la definición de contrato de empleo establecida en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017,⁴⁷ es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios

⁴¹ 29 LPRA § 122g.

⁴² *Id.*

⁴³ *Orsini García v. Secretario*, 177 DPR 596, 618 (2009).

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Cód. Civ. PR art. 19, 31 LPRA § 5341 (2020); Véase DTRH, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, en la pág. 6.

⁴⁷ 29 LPRA § 122.

no estén expresamente excluidos en el Art. 2.2 de esta ley.⁴⁸ Así lo ha interpretado también el Departamento del Trabajo en sus guías, al exponer que dicha distinción resulta innecesaria para efectos de la definición.⁴⁹ Esto ya que, de existir alguna variación en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarían gobernadas por cada ley especial sobre la materia.⁵⁰ Mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017.⁵¹

Es preciso aclarar que, a pesar de los cambios ocasionados por la Ley Núm. 4-2017 al contrato de empleo y a los principios de interpretación, la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* del 2017 tiene una cláusula general de reserva de derechos adquiridos (*Grandfather Clause*). En su Art. 1.2 dispone que “los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta [L]ey, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente...”.⁵² Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, pero no están obligados a proveerles los mismos derechos laborales a aquellos empleados contratados después de dicha fecha. Como consecuencia, estos cambios y transformaciones al contrato de empleo no deben de ser de aplicación retroactiva a aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017.

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017,⁵³ es incompatible con los precedentes del TSPR que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil.⁵⁴ Somos de opinión que, aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los trabajadores cuando lo acordado es ambiguo. A estos efectos, el TSPR ya había expresado que

⁴⁸ *Id.* § 122a.

⁴⁹ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 6 (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

⁵² 29 LPRA § 121a.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ Véase *In re Rodríguez Mercado*, 166 DPR 630 (2005); Véase, además, *Constructora Bauzá v. García López*, 129 DPR 579 (1999).

“[e]n ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general de las obligaciones y los contratos”.⁵⁵

Por otro lado, el Art 2.2 de la Ley Núm. 4-2017,⁵⁶ establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. De forma análoga, el Art. 2.1 de la ley, dispone en la definición de contrato de empleo que el mismo se hace “para el beneficio del patrono o una tercera persona” y “cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono”.⁵⁷

Esta sección, a nuestro juicio, se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que define el Art. 2.3 del Capítulo II.⁵⁸ Como consecuencia, el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017,⁵⁹ excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; y trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga la relación obrero patronal.

Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante, los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados “auxiliares”. De acuerdo con la doctrina y los principios, los empresarios deben ser responsables también por los actos de los “auxiliares”. De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia.⁶⁰

⁵⁵ Véase Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc., 169 DPR 418, 456 (2006).

⁵⁶ 29 LPRA § 122a.

⁵⁷ Véase *Id.* § 122.

⁵⁸ Véase *Id.* § 122b.

⁵⁹ *Id.* § 122a.

⁶⁰ JAVIER BARCELÓ DOMENECH, RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL DEL EMPRESARIO POR ACTIVIDADES DE SUS DEPENDIENTES 259, 267-68 (1995); CHARLES ZENO SANTIAGO, LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DE LOS EMPRESARIOS; ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y PUERTO RICO 54-55 (2015).

El Art 2.3 de la Ley Núm. 4-2017 establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple los criterios expuestos en dicho precepto.⁶¹ Al ser una presunción incontrovertible que puede ser levantada por el empleador, no permite al trabajador presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido.⁶² A estos efectos, la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico establece que una presunción es una declaración de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga con otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.⁶³ El hecho o grupo de hechos se denomina hecho básico y al hecho deducido se le denomina el hecho presumido.⁶⁴

⁶¹ Los requisitos del artículo 2.3 son:

- (a) Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
- (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio pro- pio;
- (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
 - (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio 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 un tiempo limitado;
 - (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;
 - (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.

29 LPRA § 122b.

⁶² R. EVID. 301, 32 LPRA Ap. IV (2010).

⁶³ *Id.*

⁶⁴ *Id.*; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R, Inc. et als., 180 DPR 894, 910 (2011).

El efecto que tiene este cambio probatorio es que, en los casos de dilemas, si una persona es empleado o contratista independiente si el patrono levanta esta defensa en su alegación responsiva y prueba los criterios de grado de control del Art 2.3, ante, impediría entonces que el reclamante pueda refutar la misma.⁶⁵ De otra parte, el Art 2.3 descarta el uso de la prueba de realidad económica (*economic reality test*) adoptada por nuestro más alto tribunal, salvo que así se permita por una ley de Puerto Rico o legislación federal.⁶⁶ Como consecuencia, facilita que los patronos puedan probar su defensa de manera automática fundada en los criterios desarrollados por el denominado *common law test*.⁶⁷

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en el Art. 2.3 de la Ley Núm 4-2017,⁶⁸ la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios del *common law test*, al reconocer 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.⁶⁹ A los fines de “mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial”, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (*economic reality test*), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.⁷⁰

La Ley Núm. 4-2017 establece, por lo tanto, una preferencia del uso de los criterios dispuestos en los incisos (a) al (e) antes mencionados que satisfacen, a su vez, los elementos del *common law test* resueltos en los tribunales estatales y federales de los Estados Unidos.⁷¹ A estos efectos, la determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del *common law test*. El dilema con los criterios del estatuto es que se fundamentan en factores que están bajo el control de los empresarios, ya que

⁶⁵ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 28 (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

⁶⁶ *Id.* en la pág. 30.

⁶⁷ *Id.* en la pág. 29.

⁶⁸ 29 LPRA § 122b.

⁶⁹ DTRH, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 29.

⁷⁰ *Id.* en la pág. 30.

⁷¹ *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318, 323-324 (1992).

dependen de lo contenido en el contrato de adhesión redactado unilateralmente por estos.

Somos de opinión que, aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente, no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Art 3, ante, forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto, donde falla la disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable. Esto resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo. A estos efectos, adoptamos por referencia lo expuesto anteriormente en nuestro análisis sobre el cambio de enfoque restrictivo en la interpretación de los contratos de empleo luego de aprobarse la Ley Núm. 4-2017.

Nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible. En su lugar, se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.⁷² No podemos perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento jurídico se favorece, como regla general, la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es, de restituirse el principio de interpretación liberal de las leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito, la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4-2017.⁷³

De otra parte, el Cap. II de la Ley Núm. 4-2017 contiene otras normativas que, a nuestro juicio, actualizan las relaciones entre patronos privados y empleados. A estos efectos, esta ley permite que los contratos de empleo puedan establecerse por acuerdo verbal o escrito.⁷⁴ Incluso, la Ley Núm. 4-2017 elimina el requisito de que el contrato probatorio sea por escrito, ya que este se activa automáticamente al empleado comenzar a trabajar.⁷⁵ Anterior a la vigencia de dicha legislación, los contratos de empleo tenían que ser obligatoriamente por escrito. La Ley Núm. 4-2017 también dispone que los contratos de empleo se

⁷² R. EVID. 301, 32 LPRA Ap. VI (2009).

⁷³ Véase *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 953 (2011); *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418 (2006); *Hernández v. TOLIC*, 151 DPR 754 (2000).

⁷⁴ 29 LPRA § 122c.

⁷⁵ *Id.* § 185h.

pueden otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca el mismo.⁷⁶ Añade esta disposición que se presumirá el conocimiento por parte del trabajador en todo documento firmado por este.⁷⁷

La Ley Núm. 4-2017 también extendió los efectos legales de los contratos por escrito a todos los documentos, contratos de empleo, notificaciones y avisos firmados que se hagan electrónicamente.⁷⁸ El Art. 2.6 de la referida ley dispone que “la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados”.⁷⁹ Además, la Ley Núm. 4-2017 dispone que toda persona mayor de dieciocho (18) años tiene capacidad para contratar por medio de un contrato de empleo.⁸⁰ En cuanto a los contratos, la Ley Núm. 4-2017 equipara a los demás contratos civiles al establecer que los patronos y los trabajadores podrán pactar cualquier tipo de cláusulas, siempre que estas no sean contrarias a la ley, moral y el orden público.⁸¹ Mientras, el Art. 2.10 de Ley Núm. 4-2017 establece que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento y desde entonces obligará al cumplimiento de lo pactado, así como se presumirá que el contrato es válido con la firma del mismo.⁸²

Nos parece que las disposiciones expuestas en los artículos 2.4,⁸³ 2.6,⁸⁴ y 2.7,⁸⁵ son necesarias y, por consiguiente, atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante, las disposiciones expuestas

⁷⁶ *Id.* § 122d.

⁷⁷ *Id.* § 122d.

⁷⁸ *Id.* § 122e.

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ *Id.* § 122f.

⁸¹ Véase *Id.* § 122g.

⁸² Véase *Id.* § 122i.

⁸³ 29 LPRA § 122c. Los contratos de empleo se podrán establecer mediante acuerdo verbal o escrito a menos que se disponga de otra manera en una ley especial.

⁸⁴ *Id.* § 122e. En todo contrato o documento de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o firmas generadas electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las realizadas por escrito. Asimismo, cuando una ley requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas, el uso de una versión electrónica tendrá el mismo efecto legal. En los casos de notificaciones o avisos requeridos por ley, la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados.

⁸⁵ *Id.* § 122f. Toda persona mayor de dieciocho (18) años de edad o que esté autorizada para operar un negocio o trabajar en los Estados Unidos de América, podrá contratar como patrono o empleado.

en los artículos 2.3,⁸⁶ 2.5,⁸⁷ 2.8,⁸⁸ 2.10,⁸⁹ 2.12,⁹⁰ 2.13,⁹¹ y algunas contenidas en

⁸⁶ Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

- (a) Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
- (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
 - (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio 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 un tiempo limitado;
 - (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;
 - (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.

29 LPRA § 122b.

⁸⁷ *Id.* § 122d. Los contratos de empleo se podrán otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el idioma utilizado sea de conocimiento del empleado. Se presumirá que un contrato o documento de empleo firmado por un empleado, se firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su contenido.

⁸⁸ *Id.* § 122g. Las partes en un contrato de empleo 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. Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.

⁸⁹ *Id.* § 122i. El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.

⁹⁰ 29 LPRA § 122k.

⁹¹ La Regla de Hermenéutica dispone que:

Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al

los artículos 2.15,⁹² y 2.16,⁹³ son detrimentales para los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales.

De especial preocupación es el contenido de lo dispuesto en el art. 2.12. El mismo dispone lo siguiente:

Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación 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 las costumbres del comercio generalmente observadas.

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.

Id. § 122l.

⁹² En cuanto a los deberes de los empleados se dispone que este deberá:

- (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.

Id. § 122n.

⁹³ El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se extinguirá por:

- (a) Mutuo acuerdo de las partes;
- (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
- (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato;
- (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
- (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial;
- (f) jubilación o retiro del empleado;
- (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario;
- (h) despido del empleado, o;
- (i) incumplimiento con normas de conducta.

Id. §122o.

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.⁹⁴

Es también de suma preocupación lo interpretado por las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que disponen que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 se instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indican que, por ejemplo, los artículos 2.12 y 2.13 de la Ley Núm. 4-2017 introdujeron normas de interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación.⁹⁵ Así disponen las guías que, cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas de la empresa, 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 las costumbres del comercio generalmente observadas”.⁹⁶ 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.⁹⁷ Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa.⁹⁸

En resumen, de lo expuesto en el Art. 2.12 y las Guías Interpretativas del Departamento del Trabajo, se descarta el principio de la interpretación liberal a favor del trabajador en cuanto a las controversias laborales.⁹⁹ En otras palabras, desde la adopción de la Ley Núm. 4-2017 los tribunales tendrán que limitarse a los criterios recogidos en el precepto discutido y darles deferencia a las prerrogativas gerenciales.¹⁰⁰ Como indicamos antes, el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en el trabajo ya que los

⁹⁴ 29 LPRA § 122k (énfasis suplido).

⁹⁵ Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en las págs. 6-8 (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

⁹⁶ *Id.* en las págs. 6-7.

⁹⁷ *Id.* en la pág. 7.

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ *Id.*

contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo. Es decir, lo que se pacte entre el patrono y el empleado, ya sea por escrito o verbalmente tendrá que cumplirse por las partes, aunque una de las partes no participó en la redacción del contrato. Dicho cambio de enfoque interpretativo es inconsistente con lo reconocido hasta el momento por el TSPR. Así en *Orsini García v. Secretario de Hacienda*,¹⁰¹ nuestro más alto tribunal resolvió que el contrato de empleo es un contrato de adhesión.

La Ley Núm. 4-2017 permite también transar cualquier reclamación en los casos que un contrato se declare nulo y, por consiguiente, el empleado renuncie a un derecho garantizado por ley.¹⁰² También, esboza las razones por las cuales se puede extinguir un contrato.¹⁰³ A estos efectos, el artículo 1709 del Código Civil de 1930 dispone que la “transacción es un contrato por el cual una de las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”.¹⁰⁴ A su vez, los elementos concurrentes del contrato de transacción son los siguientes: “(1) una controversia jurídica entre las partes, (2) la intención de los contratantes de componer el litigio, es decir, eliminar las controversias y (3) las concesiones recíprocas de las partes”.¹⁰⁵ Por ejemplo, en el caso de la mesada, el patrono puede transar el pago de indemnización por despido sin justa causa si ambas partes consienten a concesiones recíprocas y el patrono accede a pagar la mesada en tu totalidad.

Por otro lado, la Ley Núm. 4-2017 dispone en su Art. 2.18 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”.¹⁰⁶ De esta manera, la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, dicha ley salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017. Incluso, se permite que se pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley. Como consecuencia, la norma sobre prescripción es aplicable a los empleados contratados a partir de la vigencia de la ley.

Otra disposición que establece un cambio interpretativo en el Derecho Laboral puertorriqueño es lo dispuesto en el Art. 2.13 sobre la hermenéutica. Con-

¹⁰¹ *Orsini García v. Secretario*, 177 DPR 596, 617-18 (2009).

¹⁰² Véase 29 LPRA § 122h.

¹⁰³ Véase *Id.* § 122o.

¹⁰⁴ Cód. Civ. PR art. 1709, 31 LPRA § 4821 (1930).

¹⁰⁵ *Orsini García* 177 DPR en las págs. 624-25.

¹⁰⁶ 29 LPRA § 122q.

forme las guías, la regla de hermenéutica establecida en el Art. 2.13 de la Ley Núm. 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares.¹⁰⁷ 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.¹⁰⁸ Se trata verdaderamente de un mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar.¹⁰⁹ Lo dispuesto anteriormente es un cambio interpretativo que afecta aquellas controversias laborales donde concurren causas de acción local y federal, como lo son los casos de salarios y discrimen en el empleo. A estos efectos, el Art. 6.2 de la Ley Núm. 4-2017 nos expone un ejemplo de este asunto. Dicho artículo dispone que:

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.¹¹⁰

Lo antes expuesto representa una trasposición o federalización del Derecho del Trabajo puertorriqueño que atenta con los precedentes interpretativos de nuestro ordenamiento jurídico. Es importante mencionar que nuestro TSPR recientemente interpretó también que la Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio,¹¹¹ le aplica a los patronos y no a los funcionarios, ejecutivos o supervisores que incurren en esa conducta. De esta forma, el TSPR utilizó doctrinas y principios federales para resolver estatutos análogos puertorriqueños.¹¹²

Finalmente, la Ley Núm. 4-2017 en el Art. 2.16 contiene unas razones que justifican la terminación en el empleo. Una de ellas es: (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario.¹¹³ Enten-

¹⁰⁷ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 9 (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

¹⁰⁸ *Id.* en la pág. 10.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ 29 LPRA § 123a.

¹¹¹ Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio, Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA §§ 194-194b (1991).

¹¹² Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 197 DPR 369, 382 (2017).

¹¹³ 29 LPRA § 122o.

demos que lo dispuesto en Art. 2.16 (g), relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo, es conflictiva con los derechos adquiridos de los trabajadores que trabajan a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en el Art. 6 de la Ley Núm. 80.¹¹⁴

Esta doctrina aplica a “aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando infinitivamente”.¹¹⁵ El patrono adquirente tiene la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior. En el caso de la figura del negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor liquidar los beneficios acumulados por sus trabajadores. De retener el patrono adquirente los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, “se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños”.¹¹⁶

Lo expuesto en el Art. 2.16 unido con el cambio establecido en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, en el caso de que el patrono tome la decisión de despedir un grupo de empleados por razones económicas, afecta los derechos adquiridos de los empleados a tiempo indeterminado. La Ley Núm. 4-2017, aunque establece como norma general que el despido será por orden de antigüedad, ha flexibilizado el mismo ya que los patronos, por excepción, ahora pueden utilizar otros criterios en la toma de decisión de despedir o reclutar empleados. Así, cuando exista una diferencia clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia entonces el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

IV. Conclusión

En resumen, los cambios y transformaciones efectuados por la Ley Núm. 4-2017 en los principios e interpretaciones de los contratos de trabajo, han sido hechos con el propósito de que los patronos tengan mayores libertades y flexibilidad en el momento de contratar en Puerto Rico. El propósito era fomentar la competitividad, la participación laboral e introducir a Puerto Rico en el mercado global. De esta manera, la Asamblea Legislativa sentó las bases para que los patronos establecieran todo tipo de cláusulas y pactos en el contrato de empleo, siempre y cuando no fueran contrarias a la ley, a la moral y al orden público.

A través de la Ley Núm. 4-2017, el cuerpo legislativo reconoció aspectos formales y sustantivos del contrato de empleo que no habían sido reconocidos

¹¹⁴ Véase Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPR §§ 185-185m (2018).

¹¹⁵ Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 199 DPR 664, 681 (2018).

¹¹⁶ 29 LPR § 185f.

estatutaria o judicialmente en Puerto Rico. Algunos ejemplos son la definición de lo que es el contrato de trabajo y los documentos electrónicos como figuras que gozan de los mismos efectos legales que poseen los contratos de empleo por escrito. Además, para evaluar la invalidez de la voluntad de las partes en un acuerdo de empleo, es necesario que exista una ley que así lo disponga o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. También, la Ley Núm. 4-2017 crea una presunción de que todo documento firmado por el empleado es de conocimiento de este, incluyendo el idioma en el cual está escrito el contrato. Finalmente, establece los deberes de los empleados y las causas de extinción del contrato de empleo.

No obstante, a nuestro juicio, con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas, pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

Sin embargo, en este escrito hemos podido demostrar que, a pesar de los cambios ocasionados por la Ley Núm. 4-2017 al contrato de empleo y al proceso de reclutamiento, dicha ley tiene una cláusula general de reserva de derechos. En su artículo 1.2 dispone que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente...”.¹¹⁷ Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Por lo tanto, la mayoría de los cambios en cuanto al contrato de empleo anteriormente discutido son de aplicación prospectiva, garantizando los derechos adquiridos de los empleados contratados antes de la vigencia de la ley.

En este trabajo hemos documentado que, al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4-2017, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.¹¹⁸

Por todo lo antes expuesto, recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4-2017 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

¹¹⁷ 29 LPRA § 121a.

¹¹⁸ Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Empleo y Desempleo en Puerto Rico*, en la pág. 1 (26 de enero de 2021), <http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf./Grupo%20Trabajador/2020/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%2012.pdf>.