



GOBIERNO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PR 00919-1749

TEL. 787. 620. 9545
FAX. 787. 620. 9541

19 de marzo de 2012

Hon. Ángel R. Peña Ramírez
Presidente
Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales
Cámara de Representantes

Estimado señor Presidente:

Saludos Cordiales de parte de todos los que laboramos en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT). Conforme nos fuera solicitado, comparece la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, para presentar su posición en torno al P. de la C. 3591 del 7 de septiembre de 2011. *Para enmendar el Artículo 11 de la Ley 80-1976, según enmendada, conocida como "Ley de Indemnización por Despido Injustificado" con el propósito de aclarar la ambigüedad sobre el peso inicial de la prueba en pleitos laborales; y para otros fines relacionados.*

La visión laboral consagrada en el Plan de Gobierno es convertir a Puerto Rico en un mercado laboral verdaderamente atractivo con un sistema de compensación justo, condiciones de trabajo favorables, relaciones laborales armoniosas y oportunidades reales para todo el que quiera trabajar y superarse. Por lo cual, es el interés y el propósito de la Junta de Relaciones del Trabajo velar los derechos estatutarios de los trabajadores, según la encomienda la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada y también conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

- Visión Programática del Plan de Gobierno.
- Dentro de las ideas y soluciones se plantea lo siguiente: la revisión de nuestra legislación laboral, tomando en consideración las reformas realizadas, países con rápido crecimiento en unidades de empleo.
- Así las cosas, el Art. I inciso (a) del presente proyecto consigna:
 - (a) *En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, el empleado demandante vendrá obligado a presentar prueba demostrativa de que, en efecto fue despedido. En caso de que alegue un despido constructivo, el empleado demandante tiene que demostrar que las circunstancias de su renuncia cumplen con los requisitos que establece el ordenamiento para esa conclusión. La presunción de despido injustificado que establece esta Ley, no se activa hasta tanto logre persuadir al juzgador de que su renuncia fue en realidad un despido tácito. Una vez establecido el caso prima facie, se*

"VISIÓN 2020, Con Voluntad y Compromiso Fortaleciendo la Paz Laboral de Puerto Rico"

invierte el peso de la prueba y le corresponde al patrono demandado demostrar que no están presentes los elementos requeridos por ley, mediante preponderancia de la evidencia.[e1] 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 esta ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, 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 esta ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

...

Es necesario crear un mecanismo práctico como lo puede ser un método de descubrimiento de prueba corta, por ejemplo un término no mayor de diez días, a partir de la radicación de la reclamación. Para que la parte demandante tenga la prueba para persuadir al juzgador, y así transferir el peso de la prueba al Patrono. Tanto son los casos de despido, como los de despido tácito. En casos dónde el demandante no posea la evidencia requerida, tenga el derecho a que el Patrono tenga la obligación de proveérsela.

De igual forma, nuestro más alto foro el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso *Felix A. Rivera Figueroa v The Fuller Brush Co. of P.R.* 2011 TSPR 25, expreso que cuando se activa dicha presunción de despido injustificado establecida en la Ley Número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, en instancias, cuando un empleado querellante alega que fue objeto de un despido constructivo.

En dicho caso nuestro más alto foro expresó:

El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable por parte de un patrono. Así lo reconocimos en *Orsini v. Srio. de Hacienda*, supra, pp. 21-22, al expresar que "[e]sta política pública, dirigida a desalentar los despidos injustificados, se sustenta en que sin la protección del empleo no son necesarios otros derechos laborales, que por definición requieren una relación de trabajo y claro, en que el trabajo tiene una función social trascendental tanto en el ámbito individual como en el colectivo". La doctrina del employment at will, que daba al patrono libertad para contratar y despedir a un empleado con o sin justa causa, sin mediar indemnización, es ajena a nuestro esquema constitucional y estatutario. Por eso, aunque el tema de la indemnización por despido injustificado todavía "es objeto de efervescencia judicial en los Estados Unidos, donde múltiples tribunales han rechazado la tradicional doctrina de employment at will", en Puerto Rico tenemos una larga tradición que es contraria a esa doctrina. Sin embargo, nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado. Más bien, castiga el despido sin justa causa. La Ley 80, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. Esta Ley, a su vez, es producto de un desarrollo estatutario previo que, más que constituir una excepción a la llamada doctrina del employment at will, se encamina

por una senda totalmente distinta. En su artículo 1, la Ley 80 establece que toda persona que sea empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratada sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una causa justa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización, además del sueldo que hubiere devengado. Esta compensación se conoce como la mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba.

La Ley articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su artículo 2. Por eso, como regla general, todo despido es injustificado al menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y cambios en los servicios rendidos al público; o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa. La Ley 80 es, indudablemente, una legislación reparadora y, como tal, venimos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero, para cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. Ahora bien, también tiene una función coercitiva y un objetivo desalentador contra el capricho patronal. En *Jusino v. Walgreens*, explicamos que "[l]a Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. En otras palabras, tiene el propósito de brindarle mayor protección a los trabajadores de Puerto Rico". Nuestra jurisprudencia interpretativa ha sido consistente en ofrecer la mayor protección al trabajador cuando éste es objeto del capricho o abuso patronal. Por eso recalamos recientemente las protecciones de la Ley número 80 son irrenunciables. C.

La Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario, es decir, que hubo justa causa. De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba.

Pero, para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto. Para propósitos de la Ley 80, esta condición de ser despedido no está limitada por la definición usual del término 'despido'. Más bien, la definición de la Ley 80 es bastante amplia, pues abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado, sino las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o

someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. A esta última modalidad de despido se le conoce como despido constructivo o tácito.

En el despido constructivo, al empleado se le obliga a renunciar mediante la imposición de condiciones onerosas. Cabe señalar que este Tribunal reconoció esta modalidad de despido aún antes de la vigencia de la Ley 80 cuando resolvimos que aquellos "actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo". Claro está, no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. Como hemos visto, la definición de despido constructivo de la Ley 80, según la cual será considerada como despido constructivo la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar, recoge el desarrollo jurisprudencial de este concepto hasta la fecha en que fue aprobada la Ley. Después de su aprobación, nuestra jurisprudencia ha preservado los elementos esenciales de despido constructivo que delineamos en Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc. En Arthur Young & Co. v. Vega III, establecimos que "para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito para fines de la Ley Núm. 80, supra, es preciso que el empleado pruebe que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo". Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Como parte de la causa de acción al amparo de la Ley 80, hace falta demostrar el hecho base del despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita.

Por lo cual, aunque reconocemos la intención legislativa expuesta apoyamos el proyecto, siempre y cuando se incorporen las enmiendas consignadas. De igual forma, sugerimos que vuestra Comisión solicite comentarios al Secretario del Trabajo y a los patronos de las organizaciones que apoyan a las empresas privadas, para que aporten sus conocimientos en la evaluación de la referida pieza.

La Junta de Relaciones del Trabajo sigue firme *Con Voluntad y Compromiso para Fortaleciendo la Paz Laboral de Puerto Rico*. Nos reiteramos a su disposición para contestar cualquier pregunta.

Cordialmente,

Firmado

Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

df