

## LOS DESPIDOS EN TIEMPO DE PANDEMIA

15 de septiembre de 2021

### PONENCIA\*

CARLOS MONDRÍGUEZ TORRES\*\*

#### **I. Introducción**

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, se establecieron cambios significativos para regir las relaciones de trabajadores y patronos en el sector privado. La ley enmendó cincuenta y tres (53) incisos, artículos o secciones de once (11) leyes laborales y eliminó múltiples decretos mandatorios. Se modificaron disposiciones sobre la jornada de trabajo, las licencias de vacaciones y enfermedad, los días de descanso y las bonificaciones a trabajadores. Se codificaron disposiciones sobre seguridad en el empleo, las compensaciones por accidentes en el trabajo, los beneficios por incapacidad personal y el discrimen en el empleo, y el despido sin justa causa, entre otros asuntos.

Meses después de ese ciclón jurídico que dismanteló muchos derechos laborales, so pretexto de mejorar una economía que

durante décadas viene en picada, nos azotó el Huracán María y dos años y medio después la pandemia del COVID.

#### **II. La pandemia del COVID 19**

La pandemia del COVID-19 que afecta al planeta desde principios del año 2020, ocasionó y sigue ocasionando la muerte de millones de seres humanos, y afectó y sigue afectando enormemente la economía de los países afectados por ese terrible virus.

En Puerto Rico, el 13 de marzo de 2020 la Secretaria del Trabajo, Briseida Torres Reyes, emitió la Opinión Núm. 2020-01 sobre las disposiciones legales y medidas aplicables a la relación obrero-patronal ante la emergencia provocada por el COVID-19. Dos (2) días después, la Gobernadora Wanda Vázquez Garcés, emitió una orden ejecutiva ordenando el cierre de los establecimientos comerciales y empresas que no prestaran

\* Conferencia ofrecida el 21 de mayo de 2021 como parte de la XI Conferencia Laboral celebrada por la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

\*\* El licenciado Carlos Mondríguez Torres, por los pasados 43 años, se ha dedicado prioritariamente a casos laborales, en su inmensa mayoría en representación de trabajadores y trabajadoras. Fue Presidente del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico entre los años 2003 y 2004.

servicios esenciales como los que allí se definen.

El 23 de marzo de 2020, diez (10) días después de la orden ejecutiva, la Secretaria del Trabajo, emitió la Opinión Núm. 2020-02 sobre las disposiciones aplicables a la compensación de los empleados exentos y no exentos del sector privado que deben permanecer en aislamiento durante el periodo establecido en la orden ejecutiva ante la emergencia provocada por el COVID-19.

Al margen de la obligación de los patronos de mantener un ambiente de trabajo seguro y salubre, derecho consignado en la Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico para cada trabajador, los patronos fueron orientados sobre los cambios en sus políticas para promover el uso de videoconferencias y llamadas telefónicas, e implementar horarios de trabajo flexibles y turnos rotativos con paga por el salario que le corresponda al empleado como si se encontrara trabajando desde su lugar habitual de empleo, atemperado esto a las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.<sup>1</sup> De igual forma se les orientó

a tratar con prioridad las peticiones presentadas por jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad tomando en consideración las circunstancias especiales bajo la declaración de emergencia ocasionada por el COVID-19.

Igualmente les advirtió la Secretaria del Trabajo a los patronos, que no podían tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de este haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo.<sup>2</sup>

También se orientó a los patronos sobre las licencias y beneficios disponibles para los empleados afectados o expuestos al COVID-19, conforme a la legislación local y federal<sup>3</sup>, advirtiéndoles que conforme dispone la Ley Núm. 180-1998 no podían utilizar las ausencias por enfermedad justificadas, como criterio para evaluar la eficiencia del empleado,<sup>4</sup> ni para justificar acciones disciplinarias como suspensiones o despidos.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 29 L.P.R.A. § 271 *et seq.*

<sup>2</sup> Véanse artículo 10 de la Ley Núm. 379-1948, 29 LPRA § 282; y artículo X del Reglamento Núm. 9017. La Ley establece responsabilidad civil a los patronos que violen esta disposición. Véase artículo 10 de la Ley Núm. 379-1948.

<sup>3</sup> *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, Pub. L. 116-127; *Emergency Paid Sick Leave Act of*

*2020*; y *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020*.

<sup>4</sup> 29 LPRA § 250d(p).

<sup>5</sup> Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la*

Finalmente, la Secretaria del Trabajo orientó a los patronos sobre el cumplimiento de las distintas leyes laborales que sancionan los despidos injustificados, discriminatorios, y en represalias.

### **III. Despidos y suspensiones**

Planteó la Secretaria que, en caso de que la orden ejecutiva de la gobernadora se extienda, y ello afecte las finanzas del patrono, **este podría considerar las suspensiones de empleo y/o las reducciones de su plantilla laboral mediante despidos por orden de antigüedad, o inclusive como parte de un cierre parcial o total de las operaciones.** Los despidos que se notifican expresamente y las suspensiones indefinidas o por un término que exceda de tres (3) meses deben realizarse de conformidad con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, ("Ley Núm. 80").<sup>6</sup>

### **IV. Prohibiciones contra discrimen y represalias**

Los patronos fueron alertados de que ante la situación de emergencia provocada por el COVID-19, debían cumplir con las disposiciones estatutarias que prohíben el

discrimen en el empleo, particularmente por razón de edad, origen social o nacional, religión, condición social, raza, color, sexo, impedimento o condición de embarazo, conforme establecen leyes tales como: La Ley Núm. 100 de 1959, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo;<sup>7</sup> la Ley Núm. 69 de 1985, conocida como Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo;<sup>8</sup> la Ley Núm. 44 de 1985, conocida como Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos;<sup>9</sup> y la Ley Núm. 3 de 1942, conocida como Ley de Protección a las Madres Obreras,<sup>10</sup> entre otras.

Igualmente fueron alertados los patronos a los fines de que los empleados que se expresaran o presentaran una querrela formal, por entender que le habían violado sus derechos durante el manejo de la emergencia provocada por el COVID-19, tienen derecho a protección contra represalias al amparo de la Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio.<sup>11</sup> Asimismo, en el caso de empleados que han solicitado un ajuste en su horario de trabajo, reducciones a su jornada o cambios de lugar de trabajo, el artículo 10 de la Ley Núm. 379-1948,

---

*Legislación Laboral de Puerto Rico* 82-87 (1era ed. 2019).

<sup>6</sup> 29 LPRA § 185a *et seq.*

<sup>7</sup> 29 L.P.R.A. § 146 *et seq.*

<sup>8</sup> 20 L.P.R.A. § 1321 *et seq.*

<sup>9</sup> 29 L.P.R.A. § 501 *et seq.*

<sup>10</sup> 29 L.P.R.A. § 467 *et seq.*

<sup>11</sup> 29 L.P.R.A. § 194 *et seq.*

también los protege contra actos de represalias producto de haber presentado tales solicitudes.<sup>12</sup>

#### **V. ¿Qué hicieron los patronos?**

Muchos patronos cumplieron con las leyes antes citadas. Otros, inspirados y amparándose en varias de las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017, despidieron a muchos de sus empleados mediante reorganizaciones efectuadas a raíz del huracán María y del COVID, o mediante despidos aislados con miras luego a suplantarlos por otros empleados a quienes reclutaron mediante contratos probatorios de empleo de 9 meses y pagándole beneficios menores, particularmente por concepto de vacaciones y enfermedad como dispone el nuevo estatuto.

Naturalmente, los cierres de plantas, las reorganizaciones y la reducción de la plantilla laboral, no comenzaron con María ni con la epidemia del COVID. Siempre han existido. Sin embargo, en momentos de contracción económica, se convierten en un problema de gran magnitud, particularmente para los trabajadores y las comunidades donde las plantas o talleres de trabajo enclavan.

A partir de la recesión a gran escala que se produjo con la guerra del golfo pérsico en 1990 y muy particularmente luego del 11 de

septiembre de 2001, los cierres, reorganizaciones y reducciones de la fuerza laboral, RIF, por sus siglas en inglés, alcanzaron proporciones gigantescas. De acuerdo con el DOL Bureau of Labor Statistic, solo en septiembre de 2001, en los Estados Unidos se realizaron 1,316 despidos masivos que envolvían por lo menos 50 empleados por empresa. Tales despidos generaron 158,859 reclamaciones al Seguro por Desempleo.

El incremento de este tipo de despidos en Estados Unidos se remonta a la década del 70 en el siglo pasado. Basta con recordarles las palabras pronunciadas en 1979 por el Senador demócrata de Michigan Donald Riegle ante la creciente magnitud de los cierres de plantas y su relocalización en otras partes de E.U. Decía Riegle:

En la compleja sociedad moderna, las decisiones de los grandes patronos afectan grandemente a los trabajadores que han trabajado para estos durante muchos años, y a las comunidades cuya base económica es tan dependiente de la industria privada. Estas decisiones corporativas deben tomar en cuenta sus efectos sociales y económicos en los

<sup>12</sup> Véase artículo X del Reglamento Núm. 9017.

trabajadores y sus comunidades.<sup>13</sup>

Esta conferencia no está dirigida al análisis económico de esa problemática sino más bien a lo que nos atañe a los abogados laboristas que representamos, ya sea a los trabajadores o a los patronos. Los abogados patronales que son llamados a dar su consejo para la implementación de un cierre de planta, una reorganización o una reducción en la fuerza laboral, o sobre un despido aislado, necesariamente tienen que conocer el derecho aplicable, para poder descargar adecuadamente su responsabilidad profesional en representación de su cliente, procurando siempre evitar o reducir al máximo la responsabilidad civil de su cliente (impuesta por distintas leyes locales y federales), frente a los trabajadores que resultarán afectados por esos procesos. De igual forma los abogados que en Puerto Rico representamos a los trabajadores afectados por dichos procesos tenemos la obligación de conocer el derecho vigente para darles adecuada orientación y representación a los empleados despedidos que acuden a nuestras oficinas procurando asesoramiento y representación.

---

<sup>13</sup> Local 1330, United Steel Workers of America, and Frank Georges, et al., v. United Steel Corporation, 631 F.2d 1264 (6<sup>th</sup> Cir. 1980).

Me corresponde a mí en esta conferencia, analizar estos despidos desde la perspectiva de los abogados que representamos al trabajador.

#### **VI. *La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral***

Aunque en la legislación laboral de Puerto Rico no existe una ley que atienda rigurosamente, y/o regule los cierres, reorganizaciones y reducciones en la plantilla laboral de las empresas, estableciendo la forma en que dichos procesos se realizarán, fijando responsabilidades al patrono y dotando a los trabajadores de remedios y causas de acción específicas frente a las actuaciones del patrono que allí puedan tipificarse como ilegales, el artículo 2 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 atiende el asunto en lo atinente a una causa de acción por despido injustificado.

Es menester señalar que la ley Núm. 80-1976 fue enmendada en varias de sus disposiciones por la Ley Núm. 4-2017. El artículo 4.4 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral enmendó el artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, para que lea como sigue:

Artículo 2.-Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado **aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:**

- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los

cambios en los servicios rendidos al público.

- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido **o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.**

El Artículo 4.5 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral enmendó el artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976, para que lea como sigue:

Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a

una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición. No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

Las circunstancias citadas en los incisos d, e y f del artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, enmendado por la Ley 4-2017 están relacionadas con actuaciones del patrono dirigidas a mejorar la eficiencia y la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica. Ahora bien, ese artículo 2 no puede interpretarse en el vacío, sino juntamente con el artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976 conforme fue enmendado por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

Como puede observarse, el artículo 3 de la ley trata sobre el orden de retención de empleados en casos de despidos

fundamentados en los incisos (d), (e) y (f) del artículo 2, y su orden de reposición en caso de que, dentro de los seis meses siguientes al despido, el patrono tuviera la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las realizadas por el trabajador despedido.

En la práctica, algunos de los abogados que representaban a los trabajadores que son despedidos por razón de esos procesos, solían limitarse al referente de los dos artículos citados, y, por consiguiente, exclusivamente al remedio dispuesto en la Ley 80 de 30 de mayo de 1976. Eso fue así hasta que se resolvió el caso de *Ibañez Benítez v. Molinos de Puerto Rico*,<sup>14</sup> y *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*<sup>15</sup>

La realidad es que en el análisis de un caso de despido o múltiples despidos por razón de una reorganización, cierre o reducción de la plantilla laboral de una empresa, además de analizar la aplicación correcta de lo dispuesto en los incisos (d), (e) y (f) del artículo 2 y lo dispuesto en el artículo 3, los abogados y los jueces debemos prestar particular atención al hecho de que el patrono pueda estar violando la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y otras, así como las leyes federales como el WARN ACT, ADEA y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y la jurisprudencia federal en torno al tema de *Reduction in Force*.

<sup>14</sup> 114 DPR 42 (1983).

<sup>15</sup> 155 DPR 364 (2001).

De la misma forma, los abogados y los jueces debemos prestar particular atención a los cambios de última hora en la clasificación de empleo de los empleados de más edad y de mayor antigüedad en la empresa, pues a través de dichos cambios en clasificación poco antes de realizarse los despidos, puedan estarse violando leyes como la Ley Núm. 100-1959, que prohíbe entre otros, el discrimen por razón de género y edad, o leyes federales que contienen igual prohibición. Igualmente pueden violarse las distintas leyes de reserva de empleo como la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

#### A. Díaz v. Wyndham Hotel Corp.

Díaz Fontáñez demandó a Wyndham por despido discriminatorio basado en su edad, y Wyndham alegó que su despido fue justificado, al realizarse **como parte de un proceso de reorganización por motivos económicos** donde su plaza fue eliminada y sus funciones redistribuidas, por lo que este no fue reemplazado por ningún otro empleado.

Wyndham presentó prueba para demostrar que 1) el querellante era el único empleado en su clasificación ocupacional y fue despedido conforme a los criterios de antigüedad recogidos en la Ley Núm. 80, que disponen el orden de retención de empleados al efectuarse cesantías por razón de reorganización patronal, y, 2) que al ser sus funciones redistribuidas, el Sr. Colón no

lo había reemplazado; por lo que no se había configurado el discrimen en el empleo a favor del demandante; 3) que, estando la posición ocupada por Colón Santiago bajo una clasificación ocupacional distinta a la del demandante, no estaba en la obligación de retener a este último en su empleo de manera preferente al Sr. Colón.

Díaz Fontáñez declaró sobre sus funciones como supervisor de almacén; que el Sr. Colón era su ayudante, que había trabajado para Palmas del Mar desde el año 1972 hasta el año 1997, fecha en que, a sus setenta años, fue despedido; que el Sr. Colón ejercía las mismas funciones que él, y que luego de su despido, era este quien únicamente las llevaba a cabo.

El TPI determinó que el hotel retuvo a Colón Santiago en el empleo, a pesar de tener menos antigüedad que el demandante, y de que ambos desempeñaban idénticas funciones aunque con títulos, cargos o puestos de empleo distintos. El TPI declaró con lugar la reclamación por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976, y sin lugar la acción de discrimen al amparo de la Ley sobre Discrimen en el Empleo. Díaz Fontáñez apeló, y el TA resolvió que se había activado la presunción de discrimen, dispuesta por el artículo 3 de la Ley Núm. 100-1959, y como durante la celebración de la vista el patrono no la rebatió, concluyó que siendo el despido uno injustificado, el mismo había adquirido

automáticamente el carácter de discriminatorio; por lo que, el TPI debió dictar sentencia conforme a ello.

Wyndham acudió en certiorari ante el TS, que expidió el recurso y resolvió que la determinación del foro apelativo privó a Wyndham de su derecho a refutar la presunción de discrimen que establece la Ley Núm. 100-1959, para demostrar que la razón real del despido no fue una discriminatoria, aun cuando el foro primario hubiera determinado que el despido había sido injustificado. Se devolvió el caso al TPI para que allí se dilucidara la reclamación de discrimen, dándole la oportunidad a Díaz Fontáñez de utilizar el beneficio de la referida presunción y a Wyndham de refutarla.

Antes de seguir con los pronunciamientos del caso de *Díaz Fontáñez*, es menester abordar el asunto del peso de la prueba en acciones de despido injustificado luego de la aprobación de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos abogados han planteado que, como con la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017 se eliminó el Artículo 11 de la Ley 80, el peso de la prueba lo tiene ahora el empleado. Eso no es así.

Para una mayor comprensión del asunto, los refiero a lo resuelto por el Tribunal de Apelaciones en el caso de *Medina v. Henkel*

*Corporation, Et. Als.*,<sup>16</sup> Allí se resolvió que, **las enmiendas que se introdujeron a la Ley Núm. 80-1976, por virtud de la Ley Transformación y Flexibilidad Laboral, supra, no tuvieron el efecto de revertir la presunción de despido injustificado impuesta a los patronos.** Aun cuando el Proyecto que se sometió originalmente por la Cámara de Representantes como P. de la C. 453 proponía en su artículo 4.12 eliminar el inciso (a) del artículo 11 de la Ley núm. 80, supra, y transferirle el peso de la prueba al empleado despedido, obsérvese que dicha disposición, la cual se transcribe en el caso, **no se aprobó.**

Las expresiones del Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, el Hon. Ángel Peña Ramírez, durante el debate legislativo de la medida, recogen de forma clara que “se mantiene la presunción a favor del empleado y le corresponde al patrono probar su caso tal y como lo establece el historial y la dinámica de adjudicar este tipo de caso”.<sup>17</sup>

Volviendo a *Díaz Fontáñez*, allí se resuelve que no todo despido injustificado es discriminatorio a su vez y, por el contrario, todo despido discriminatorio sí es injustificado.

En reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100-1959, para que la presunción se active, el empleado demandante tiene que

<sup>16</sup> KLCE-2018-01433, 2018 WL 7138381 (TCA).

<sup>17</sup> (Cita omitida).

desfilar prueba, en primera instancia, a los efectos de que, en términos generales, el juzgador de los hechos tenga una base racional y motivo para poder inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias.

En aras de uniformar el proceso evidenciario bajo ambos estatutos (Ley 80 y Ley 100) y, conformarlo con el derecho vigente y con las normas procesales que regulan nuestro derecho probatorio y son aplicables a casos de discrimen, se crea una variante o situación especial, mediante la cual el empleado demandante, que reclama la protección de ambos estatutos, tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley.

En acciones por despido discriminatorio, el demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio. “Lo que ocurre es que la presunción le alivia la carga si establece los hechos básicos que la activan, esto es, que fue despedido sin justa causa y que está ubicado dentro de la modalidad del discrimen bajo el cual reclama.”<sup>18</sup> Una vez activada la misma, es que la parte demandada tiene la obligación de persuadir

al juzgador de la no existencia del hecho presumido, no antes.

Si el patrono tiene éxito en derrotar la presunción, le corresponde entonces al empleado demandante presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen. *Belk Arce v. Martínez, supra*; esta vez sin el beneficio o ayuda de la referida presunción. *Hernández v. Trans Oceanic Life Insurance*.<sup>19</sup> Así las cosas, el proceso probatorio en casos por despido injustificado y discriminatorio que se ventilan al amparo conjunto de la Ley Núm. 80-1959 y la Ley Núm. 100-1959, está compuesto por tres (3) turnos de prueba y no de dos (2) como en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80-1976 exclusivamente.

Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para el mismo, esto es, no probó la justa causa, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado solo será acreedor a los remedios establecidos en la Ley Núm. 80-1976. Si, por el contrario, el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley

<sup>18</sup> 155 D.P.R. 364 (2001)

<sup>19</sup> 151 DPR 574 (2000).

Núm. 100, ante, exclusivamente.

Si ello le parece complicado, considere que los despidos que se están litigando en tiempos de pandemia son más complicados que el de *Díaz Fontáñez* en la medida que comprenden a varios empleados bajo el razonamiento de que se trata de una reorganización que envuelve cierres parciales o la eliminación o consolidación de varias clasificaciones de empleo que se hacen necesarias por pérdidas económicas de la empresa ocasionadas precisamente por la pandemia misma.

En todo caso, hay que tener muy presente lo resuelto en *Díaz Fontáñez* y en los casos subsiguientes de: *Dureux v. ConAgra*;<sup>20</sup> los casos de Baxter resueltos entre el 2005 y el 2009; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*,<sup>21</sup> *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*,<sup>22</sup> , y *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*.<sup>23</sup>

#### B. *Dureux v. ConAgra*,<sup>24</sup>

ConAgra reestructuró las operaciones de Molinos de Puerto Rico ante el descenso en las ventas. Se realizó un estudio sobre la situación de la empresa, de acuerdo con el cual, Molinos contaba con más empleados de los necesarios –situación que repercutía en un alto número de empleados gerenciales. Se llevó a cabo un proceso de

reorganización que comprendió la eliminación del tercer turno de producción de alimento, el segundo turno de despacho de almacén y tercer turno de mantenimiento, lo que llevó a un total de treinta y cinco (35) despidos en esos turnos y la eliminación de cuarenta (40) posiciones administrativas, entre las que se encontraban las de los demandantes, todos mayores de los 52 años y con mucha antigüedad en el empleo.

Los demandantes presentaron prueba con el propósito de demostrar que la razón aducida por la empresa para llevar a cabo los despidos constituyó un pretexto para ocultar el discrimen por edad. A tales efectos aportó prueba documental consistente de: listados de los empleados de Molinos antes y después de las cesantías, listado de los empleados cesanteados, un informe sobre el estado financiero de Molinos, memorandos internos de la empresa y los testimonios de los demandantes.

Molinos aportó prueba con el propósito de demostrar que los despidos estuvieron justificados ya que formaron parte de un plan de reorganización legítimo fundamentado en la necesidad de aumentar la competitividad de la empresa y que no medió discrimen por edad.

<sup>20</sup> 161 DPR 269 (2004).

<sup>21</sup> 178 DPR 701 (2010, Sentencia).

<sup>22</sup> 189 DPR 586 (2013).

<sup>23</sup> 189 DPR 414 (2013).

<sup>24</sup> 161 DPR 269 (2004).

El Tribunal Supremo, resolvió que la peticionaria no aportó prueba suficiente para **activar la presunción de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100-1959, ni estableció una reclamación *prima facie* de discrimen al amparo de la A.D.E.A.,<sup>25</sup>** por lo que, confirmó la sentencia emitida por el TCA a los efectos de desestimar la demanda instada por los peticionarios.

### **VII. Los casos de Baxter**

Contrario a lo sucedido en el caso de *ConAgra*, en los casos de *Vélez y Otros v. Baxter*;<sup>26</sup> y *Vélez Cortés y Otros v. Baxter Healthcare*,<sup>27</sup> el despido masivo de los empleados por virtud del cierre de la planta de Carolina constituyó un despido injustificado. Los empleados de Baxter de Carolina fueron cesanteados entre los meses de mayo a diciembre de 1998. La gran parte de ellos había trabajado en la fábrica de Carolina desde 1961; ésta era la fábrica de Baxter de más años en operación en Puerto Rico.

Aunque estos casos fueron resueltos por resolución y sentencia, y no conforman jurisprudencia bajo el tema, su estudio nos provee indicadores de cómo podrían resolverse los casos de cierre, reorganizaciones o reducciones de la plantilla laboral que lleguen a dicho tribunal, como son los casos de cierre y

reorganización masivos por razón del huracán María y la pandemia del COVID.

Lo primero que se resolvió en estos casos es que, Baxter, a pesar de decretar el cierre total de las operaciones en la planta de Carolina, verdaderamente no cesó sus operaciones sino más bien las transfirió a otras plantas en Puerto Rico y Estados Unidos. No hubo el cierre de operaciones que contempla la Ley Núm. 80-1976 como justa causa para un despido.

De particular interés es el estudio de las opiniones disidentes de los Jueces Asociados Rodríguez Rodríguez y Hernández Denton, fundamentadas en gran medida en que la determinación de la mayoría tiene **repercusiones negativas sobre el desarrollo industrial de Puerto Rico y coarta el radio de acción disponible a las compañías multinacionales que operan en Puerto Rico que se ven obligadas a consolidar sus operaciones para poder competir en el mercado internacional.** Sostienen que el efecto real de la resolución del TS es obviar como causa justificada para la cesantía de empleados, aquella determinación de negocios dirigida a mantener a una compañía competitiva en un mercado globalizado que conlleve la consolidación de operaciones. Plantean que: **La Ley Núm. 80-1976 le reconoce a un patrono el derecho a despedir a sus empleados si la razón no es**

<sup>25</sup> 29 U.S.C.A. secs. 621 et seq.

<sup>26</sup> 166 DPR 475 (2005).

<sup>27</sup> 175 DPR 729 (2009).

**arbitraria; ello, “se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial.”<sup>28</sup>**

Es importante aclarar que, si bien es cierto que en *Díaz Fontáñez* se hace ese pronunciamiento, no es menos cierto que allí se resuelve que en el ejercicio de tales prerrogativas gerenciales los patronos no pueden discriminar contra sus empleados. Los juristas laboralistas y los jueces en nuestro país no podemos ignorar que lo que constituye política pública en todo el andamiaje del derecho laboral en Puerto Rico es la protección de los derechos de los empleados y no la protección de los intereses económicos de las empresas. Aunque nadie dude que a los patronos les asiste el derecho de administrar sus empresas de modo que sean más eficientes y rentables, tal objetivo no puede estar cimentado en el incumplimiento o violación de las leyes protectoras del trabajo.

De la opinión de conformidad del Juez Rivera Pérez surgen los hechos materiales que no están en controversia: (1) la unidad de operaciones de las distintas plantas de Baxter en Puerto Rico, particularmente entre las plantas de Carolina, Aibonito y

Jayuya (“I.V. Systems”) y particularmente en cuanto al manejo de sus recursos humanos; (2) la planta de Carolina era la más antigua de Baxter en Puerto Rico y los demandantes eran, en su mayoría, los más antiguos de la empresa; (3) la producción en la cual laboraban los demandantes no se suspendió, sino que se trasladó casi completamente a las plantas de Baxter en Aibonito y Jayuya; y (4) a los demandantes no se les ofreció traslado a sus puestos en las plantas de Baxter de Aibonito y Jayuya, sino que la empresa **reclutó nuevo personal para realizar las tareas que éstos antes realizaban.** (Énfasis suplido)

En *Vélez Cortés y Otros v. Baxter Healthcare, supra*, es de particular interés la opinión de conformidad emitida por la Jueza Asociada Fiol Matta a la cual se une el Juez Asociado Rivera Pérez al efecto de que el pago de la mesada al que obligan las leyes laborales de este país responde a un interés de proteger a los empleados de las prácticas abusivas e injustificadas de sus patronos y, a su vez, sirve de instrumento punitivo para disuadir del incumplimiento con la ley. Sin embargo, el pago “voluntario” de una compensación especial intitulada “mesada” por Baxter a los empleados de la planta de Carolina cesanteados injustificadamente de ninguna manera se puede tomar como el pago de la compensación debida por la Ley Núm. 80-1976. La intención del pago

<sup>28</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR en la pág. 377.

voluntario de Baxter respondió a una política interna de la compañía de reconocer los años de servicios prestados. Así se le hizo entender a los empleados en varios **boletines informativos**.<sup>29</sup> Interpretar esta acción de otra forma cancelaría la obligación contractual del patrono de pagar la bonificación por años de servicios que surge de sus manuales internos.

Para la Jueza Fiol Matta, las expresiones de Baxter en estos boletines niegan que dicho pago responda a la necesidad o intención de cumplir con la Ley Núm. 80-1976, y ni siquiera sugieren que este pago podría sustituir o complementar el pago de la mesada que obliga la ley, puesto que ésta es una indemnización por un acto ilegal. Por el contrario, Baxter negó firmemente que estuviera cometiendo una ilegalidad y siempre afirmó que dicho pago era un pago voluntario en agradecimiento a los servicios prestados por los empleados cesanteados. La compensación que pagó Baxter a estos empleados tampoco se sujetó a condición alguna. Así pues, necesariamente debemos respetar el carácter contractual del pago por cesantía que surge de una política interna de la compañía, pues no hay una razón meritoria que justifique que favorezcamos con otra interpretación al patrono

<sup>29</sup> Los Boletines Informativos de los patronos son analizados en esta opinión con sumo detalle. Particularmente se examinan sus implicaciones para

demandado.

Además, la fórmula para determinar el pago de lo que Baxter denominó “mesada” no concuerda con lo que estrictamente dispone la ley.<sup>30</sup>

Para la Jueza Fiol Matta: *“Las actuaciones de Baxter, al denominar “mesada” lo que no lo es, constituyen un intento de confundir al empleado en cuanto a los remedios a su alcance, más aún cuando el pago por la cesantía se computa similarmente sobre la base del salario, pero con una fórmula que no contempla los años de servicio prestados. Además, pretende obligar al empleado a renunciar a sus derechos cuando es despedido sin justa causa. Esto es contrario a las disposiciones específicas de la Ley Núm. 80 y la doctrina reiterada de este Tribunal según la cual la mesada es irrenunciable y nulo cualquier contrato que disponga lo contrario”*.<sup>31</sup>

La decisión del patrono de pagar un dinero a sus empleados cesanteados no tiene ningún efecto en cuanto a su obligación de pagar una indemnización si se determina que dichos empleados fueron despedidos ilegalmente.

Aquí debemos hacer un paréntesis para analizar una de las enmiendas realizadas a la

el patrono y sus empleados como evidencia de la verdadera intención del patrono.

<sup>30</sup> Véase 29 L.P.R.A. § 185a.

<sup>31</sup> (Cita omitida).

Ley Núm. 80-1976 por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral dirigida a este asunto en particular, y con la finalidad de que se le acredite al patrono todo pago voluntario dado al empleado por razón de su terminación de empleo.

Mediante su artículo 4.10, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral enmendó el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, para que lea como sigue:

Artículo 9.-Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece el artículo 1 de esta Ley.

Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta Ley. Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

**Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la**

**terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en esta Ley.<sup>32</sup>**

El problema con esa enmienda es que el legislador no enmendó ni derogó la Ley Núm. 278 de 2008.

#### A. La Ley Núm. 278-2008

Mediante la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, la Asamblea Legislativa enmendó la Ley Núm. 80-1976 tomando en consideración una situación similar al cierre de Baxter. La exposición de motivos de la Ley reconoce que algunas empresas en proceso de cierre o reorganización entregan un dinero a sus empleados cesanteados y distingue esta práctica del pago de la mesada. Según la exposición de motivos, mediante esta práctica las empresas en proceso de cierre comparten la liquidación de sus bienes con los obreros, lo cual debe fomentarse; ello no cumple, sin embargo, con el pago de la mesada cuando el despido es injustificado. La Ley Núm. 278-2008 enmienda el artículo 7 de la Ley Núm. 80-1976 para establecer que cuando el despido de un empleado se fundamente en el cierre total o parcial de las operaciones del establecimiento, se considerará como compensación especial **toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre del negocio o programas empresariales para compartir**

<sup>32</sup> (Énfasis suplido).

ganancias con sus empleados. Estas cuantías **en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976**

En el informe de la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes sobre el Proyecto del Senado 2455 que dio paso a la Ley 278, se recogen los señalamientos de la Procuradora del Trabajo al efecto de que en las jurisdicciones estadounidenses, el pago por cesantía o “severance payment” ...corresponde a una suma de dinero entregado a un empleado despedido en medio de un proceso de cierre total o permanente o una reorganización de la empresa para la cual labora dicho empleado. **Dicha suma de dinero no se considera mesada.**

B. Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.

El Telar, Inc., al igual que Baxter, operaba varios establecimientos (tiendas) de forma sustancialmente integradas conforme al Art. 3 de la Ley Núm. 80, id., sec. 185c(b). Figueroa Rivera era residente de Guayama. El 19 de mayo de 1988, comenzó a trabajar como cajera en la sucursal “Guayama Pueblo” de El Telar ubicada en el

pueblo de su residencia. Nueve años después, en 1997, Figueroa Rivera fue ascendida al puesto de gerente y asignada a la tienda El Telar que se encontraba en el centro comercial Plaza Guayama del mismo pueblo. En este puesto permaneció hasta el 24 de agosto de 2006, fecha en que renunció, luego de laborar en El Telar durante 18 años.

Durante el 2006, El Telar confrontó problemas económicos que le llevaron a cerrar varias de sus tiendas, entre ellas la de Guayama Mall. En consecuencia, se procedió a despedir personal gerencial de acuerdo con un plan de antigüedad diseñado exclusivamente para esta clasificación de puesto. Este se estructuró tomando en consideración los años de servicio del personal gerencial. **Como la gerente de la tienda de Mayagüez era la empleada con menos antigüedad en la clasificación de Gerente de Tienda**, El Telar la despidió y le asignó esta tienda a la señora Figueroa Rivera. Con ello, El Telar entendió que cumplía con la Ley Núm. 80-1976 al retener a la gerente de la tienda cerrada (señora Figueroa Rivera) sobre la gerente de menos antigüedad en la empresa.<sup>33</sup>

El TPI concluyó que la implementación del estudio de antigüedad establecido por El Telar tuvo el efecto de que “empleados en la

gerente tenía menos antigüedad que la querellante **permaneció en operaciones.**

<sup>33</sup> En mi opinión, resulta curioso el que no se destaca entre los hechos, que otra tienda de Guayama, cuya

misma categoría con mucho menos tiempo en la empresa queden ubicados en una mejor plaza que los de mayor antigüedad”. Con este razonamiento, el TPI concluyó que la actuación del patrono tornó oneroso el ambiente de trabajo de la señora Figueroa Rivera y declaró con lugar la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80-1976.

El Tribunal de Apelaciones confirmó la sentencia dictada al concluir que El Telar “no permitió que Figueroa Rivera ocupara la posición de gerente en la tienda de Guayama Pueblo, cuando la gerente en dicha tienda tiene menor antigüedad que ella...”.<sup>34</sup> El tribunal entendió que el traslado ordenado era una condición onerosa de trabajo para la señora Figueroa Rivera lo que constituyó un despido constructivo. Al igual que el TPI, el TA razonó que “el despido constructivo... fue provocado por el plan de antigüedad de El Telar, por lo cual procede la demanda instada por despido injustificado”. El Telar recurrió al TS en certiorari y el TS expidió.

Aunque este caso se estudie mayormente por el amplio debate que contiene sobre lo que constituye un despido tácito o constructivo, contiene importantes pronunciamientos sobre los despidos por razón de cierres parciales y reorganizaciones que obedecen a la situación económica de la empresa.

En la opinión de conformidad del Juez Asociado Martínez Torres a la que se unen los Jueces Asociados Rivera Pérez y Kolthoff Caraballo, se le dio gran importancia al estudio de antigüedad realizado por El Telar, y se examinaron los factores que configuran un despido injustificado y los criterios que establece la Ley Núm. 80-1976 como justa causa para despedir empleados por razón de un cierre parcial de operaciones.

Al analizar si el proceso seguido por El Telar para delimitar los derechos de sus empleados a base de su antigüedad, que concluyó con el traslado de la señora Figueroa Rivera, configuró un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, los jueces asociados Martínez Torres, Rivera Pérez y Kolthoff Caraballo, pasaron juicio sobre la intención legislativa y la jurisprudencia en torno a la Ley 80, analizando con mayor detenimiento los artículos 2 y 3 de la Ley 80-1976, concluyendo que las causales d, e, y f, del artículo 2 de la ley son causales relacionadas con el funcionamiento de la empresa y con decisiones que comúnmente se adoptan en el curso ordinario de su administración. El propósito de establecer y condicionar estas causales en la Ley es proteger al empleado de despidos arbitrarios y caprichosos, y dejar establecido que los mismos tienen que estar relacionados con el normal y buen funcionamiento de la empresa.

<sup>34</sup> KLAN-2008-01137, 2008 WL 4541538 (TCA).

Pienso que todavía permea en el análisis jurídico una innecesaria distinción entre lo que son las prerrogativas gerenciales y los derechos de los empleados. Esa innecesaria distinción se repite en los casos de *Díaz Fontáñez*, *ConAgra* y los casos de *Baxter*. Por supuesto que los patronos tienen perfecto derecho a realizar los estudios sobre la situación de la empresa (*ConAgra*) y estudios de antigüedad (El Telar), y también tienen derecho a realizar las reorganizaciones y cierres parciales que conduzcan a una operación más exitosa de sus empresas, pero a lo que no tienen derecho es a despedir discriminatoriamente a un empleado como parte de dicho cierre o reorganización.

En este sentido, lo verdaderamente vinculante es si el despido de Figueroa fue o no discriminatorio. Para las juezas asociadas Fiol Matta y Rodríguez Rodríguez la controversia del caso nada tiene que ver con el derecho del patrono a dirigir su establecimiento de la manera más adecuada y fructífera a sus intereses económicos, puesto que no se cuestiona en este caso la facultad del patrono de tomar decisiones legítimas, incluso el cierre por motivos económicos. Por ello plantearon en su opinión disidente que:

Este caso está relacionado con el procedimiento adoptado por un patrono para discernir qué empleados gerenciales serán

mantenidos en sus puestos, ante un cierre parcial o reducción en empleo. El procedimiento utilizado en este caso resulta oneroso e irrazonable en su aplicación al interés de la Sra. Figueroa Rivera y, peor aún, resulta contrario al espíritu y finalidad de la Ley 80, que es proteger la tenencia del empleo, a la luz del criterio de antigüedad. La renuncia de la señora Figueroa Rivera obedeció a un despido tácito, como consecuencia de la arbitrariedad, el capricho y la unilateralidad del patrono al implantar su plan de antigüedad. Ese plan posibilitó que una empleada de apenas 6 meses en el empleo resultara más afortunada que la señora Figueroa Rivera, quien laboró gran parte de su vida para El Telar. Tal realidad es fácilmente constatable con sólo examinar el escueto estudio de antigüedad sometido por el Telar. Los hechos pertinentes

de este caso validan esta conclusión.<sup>35</sup>

C. Reyes Sánchez v. Eaton Electrical

La importancia del caso consiste en sus pronunciamientos en torno al orden de retención de empleados por antigüedad que establece el artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976, particularmente para determinar si la antigüedad de un empleado debe computarse a base del tiempo que éste ha trabajado en la clasificación ocupacional en que se desempeña o si este cómputo debe comprender la totalidad del tiempo que el empleado ha trabajado en la empresa. Asimismo, el TS se expresa sobre el orden de retención de empleados por antigüedad que deben realizar aquellas empresas que tienen más de un establecimiento.

En el caso se confiere particular importancia a los lineamientos contenidos en la *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* particularmente en cuanto al artículo 3 se refiere.

El TS resuelve que, la antigüedad de un empleado se debe computar desde que éste comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales en la empresa. A tales fines,

<sup>35</sup> Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., 178 DPR 701, 718 (2010) (Fiol Matta, disidente).

la empresa deberá identificar el grupo de empleados en la clasificación ocupacional en donde operará una reducción de personal y dentro de ese grupo, calculará la antigüedad acumulada de cada empleado desde que comenzó a trabajar para la empresa.

El TS coincide con la interpretación de la Guía que reconoce **la intención legislativa de proteger el acrecentamiento en el valor del empleado que progresa y permanece en su lugar de trabajo.**<sup>36</sup>

La importancia de *Reyes v. Eaton* consiste en que por primera vez en nuestra jurisprudencia se discute el verdadero alcance del artículo 3 de la Ley 80-1976.

D. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo

Aunque este caso es más conocido por sus lineamientos sobre: 1) los requisitos procesales de forma al presentar y oponerse a una solicitud de sentencia sumaria y, 2) su rechazo el uso de una declaración jurada diseñada por una parte, específicamente, para contradecir el testimonio provisto por ésta bajo juramento en una deposición anterior, con el propósito de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra; resulta también de medular importancia por su **interpretación del concepto de la justa causa para el despido consignado en el**

<sup>36</sup> Obsérvese que eso mismo era lo que planteaban las Juezas Asociadas Fiol Matta y Rodríguez Rodríguez en su disidente en *El Telar*.

**artículo 2(e) y (f) de la Ley Núm. 80 - 1976 mediante el cual se le permite a un patrono cesantear empleados a través de un proceso de reorganización cuando enfrenta una reducción en el volumen de ventas o ganancias de su empresa, sin infringir dicho estatuto.**

Zapata demandó a J.F. Montalvo por despido injustificado. J.F. Montalvo contestó la demanda y sometió una Solicitud de Sentencia Sumaria de desestimación exponiendo que: 1) despidió a Zapata del puesto de Coordinador y Ayudante del Presidente como parte de un proceso de reorganización por la reducción en el volumen de ventas y disminución del ingreso neto de la compañía, 2) en diciembre de 2010 fueron cesanteados otros empleados entre los cuales se encontraban el Dr. José Montalvo (hermano del fenecido Presidente de la compañía), la Contralora, la Secretaria del Gerente General, la Secretaria del señor Zapata, así como la Asistente de Compra, y 3) que no se contrató a otra persona para realizar las funciones del cargo que ocupaba Zapata. J.F. Montalvo respaldó su solicitud con la deposición tomada a Zapata donde éste negó tener conocimiento de si se había contratado un remplazo para su antiguo puesto de trabajo, y una declaración jurada de su Oficial de Recursos Humanos certificando que no se había sustituido al señor Zapata, ni se habían empleado a otras personas para realizar sus funciones en dicho puesto.

El TPI desestimó la demanda al resolver que el despido estuvo justificado por responder a una reorganización provocada por la merma considerable en los ingresos de la empresa. El TPI hizo referencia a que: 1) se despidieron otros empleados juntamente con el señor Zapata, 2) no se contrató a un sustituto para realizar las funciones inherentes al puesto de Zapata, y 3) Zapata no logró rebatir los hechos medulares consignados por J.F. Montalvo en su moción, conforme lo dispuesto en la Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil de 2009.

Zapata apeló y el TA revocó la determinación del TPI resolviendo que Zapata estableció que la compañía continuó reclutando empleados, entre ellos Arroyo, persona que **lo sustituyó en sus funciones**, y que, además, se entregaron bonos de productividad a otros empleados luego de su despido.

Al margen de lo que se planteó y probó en la sentencia sumaria y en su oposición, y de si este era el caso más apropiado para aplicar la doctrina del *Sham Affidavit*, el TS hizo importantes pronunciamientos sobre **los elementos de prueba requeridos al patrono** en casos de reducción de personal por la situación económica de la empresa. Son pronunciamientos sobre la interpretación de los Art. 2(e) y 2 (f) de la Ley Núm. 80-1976, apoyados en la Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley

Núm. 80 del Departamento del Trabajo. Por ejemplo, se resuelve que:

- Un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

- Mediante el Artículo 2(f) de la Ley 80, la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. **Esta disposición aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales tales reducciones en ventas, ganancias o producción real o prevista sean significativas a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio.** Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 21 de septiembre

de 2000, pág. 44 (**Guía Revisada**).

- Para poder justificar el despido bajo cualquiera de estas modalidades el patrono **debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantada, así como su utilidad, y/o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias**, según corresponda.

- Se rechazan bajo el Artículo 2 de la Ley 80, actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa. Así lo reconoce el propio estatuto al disponer que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento...” Íd.

- Los cambios en la empresa, implantados como parte de una reorganización, según provistos en el Artículo 2(e) de la Ley 80, *supra*, pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal. Ello obedece a que las reformas en ocasiones exigen prescindir de labores hasta entonces útiles para el funcionamiento del

negocio y la incorporación de posiciones nuevas con destrezas diferentes necesarias para lograr unas metas empresariales actualizadas.

El Artículo 3 de la Ley 80 otorga prioridad a los empleados cesanteados para ocupar aquellos puestos que surjan en la empresa durante los próximos seis (6) meses luego de su despido. Ello, siempre y cuando los nuevos puestos **requieran el desempeño de labores iguales o similares a las ejercitadas por el empleado cesanteado al momento de su despido y se encuentren dentro de la misma clasificación ocupacional.** El orden por seguir para reclutar nuevos empleados debe adherirse a los mismos criterios de antigüedad consignados en el Artículo 3 de la Ley 80, *supra*.

- Es menester que el patrono establezca un **nexo causal** entre la razón o razones aducidas según provistas en el Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, y el despido en cuestión. **[L]a mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas**

**circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados.** En otras palabras, el patrono en todo momento deberá probar la justa causa del despido. R. N. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 122 (cita omitida).

#### **VIII. Conclusión**

Desde el Huracán María y particularmente desde marzo de 2020, a raíz de la pandemia del COVID-19, han llegado a los tribunales numerosos casos de despidos injustificados y discriminatorios predicados en cierres parciales y reorganizaciones. Mientras los patronos los atribuyen correcta o incorrectamente a la situación económica de sus empresas provocadas por la pandemia, los trabajadores despedidos reclaman que la alegada situación económica es un pretexto para despedirlos injustificadamente y de forma discriminatoria, particularmente por tener estos mayor edad y antigüedad en comparación a los empleados no despedidos.

He discutido en esta conferencia las disposiciones jurídicas aplicables a estos casos, y los debates que al amparo de ellas se han suscitado en los tribunales, particularmente en el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Es inescapable el hecho de que ese debate apenas se viene desarrollando en los últimos veinte años, y que el propio Tribunal Supremo unas veces ha resuelto a favor del empleado despedido y otras a favor del patrono utilizando razonamientos que se

contradican entre sí. La doctrina en la mayoría de los casos aquí discutidos es una clara. Su aplicación sin embargo es preocupante en algunas instancias. Ello también ha sido parte del debate dentro del propio tribunal.

En espera estamos de que se adjudiquen los casos de cierres parciales y reorganizaciones que llegaron al TPI luego de María y del COVID, y que de seguro accederán al Tribunal de Apelaciones y al Tribunal Supremo.