

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ*

BETTINA ZENO GONZÁLEZ**

Introducción	606
I. Discusión.....	607
A. <i>Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.</i>	607
1. Hechos Relevantes	608
2. ¿Qué resolvió el Tribunal?.....	609
B. <i>SLG Serrano-Báez v. Foot Locker</i>	613
1. Hechos relevantes	613
2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?	614
a. Sobre la reclamación al amparo de la Ley 80	614
b. Sobre la reclamación al amparo de la Ley 100.....	615
c. Otras consideraciones.....	616
C. <i>Meléndez Villafañe v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado</i>	617
1. Hechos relevantes	617
2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?	618
D. <i>Andrés Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen</i>	620
1. Hechos Relevantes	620
2. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?	621
a. Sobre la relación contractual de Whittenburg con el Colegio	621
b. Sobre la protección de la Ley ACAA y si la misma aplicaba a Whittenburg.....	626
E. <i>Hernández Morales v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado</i>	628
1. Hechos relevantes	628
2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?	629
F. <i>Rivera v. Action Service Corp.</i>	632
1. Hechos Relevantes	632
2. ¿Qué resolvió el Tribunal?.....	633
Conclusión	634

* Profesor Adjunto en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Imparte los cursos de Legislación Social Protectora del Trabajo (Derecho de Empleo), Discrimen en el Empleo y, Derecho Internacional y Comparado del Trabajo.

** Estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

INTRODUCCIÓN

Durante el término bajo análisis, el Tribunal Supremo de Puerto Rico (Tribunal Supremo) publicó varias decisiones que analizan distintas normas y controversias sobre los temas de represalias, contratación de empleados temporeros, despido injustificado y seguridad social. Aunque el Tribunal Supremo resolvió correctamente algunas de estas controversias, en otras, interpretó y aplicó, a nuestro juicio, incorrectamente el derecho vigente.

Sobre el tema de represalias, el Tribunal Supremo analizó, en *Rentas v. Autogermana*¹ y *Rivera v. Action Service Corp.*,² el esquema probatorio estatuido en la Ley por Acción de Represalias del Patrono (Ley 115).³ Al hacerlo, se desvió del texto claro de la Ley 115 y añadió un elemento con el que los patronos deberán cumplir para poder evadir responsabilidad. En ambas decisiones, además, el máximo foro judicial no aclaró si, en reclamaciones de represalias, el trabajador siempre tendrá el peso de la prueba o si, en algún momento, el mismo se desplaza al patrono. Finalmente, en ambas decisiones, el Tribunal Supremo trató indistintamente dos conceptos jurídicos – *razón legítima* y *justa causa* – lo que tiene el efecto de confundir los litigios y consultas laborales de nuestra Isla.

Sobre los temas de contratación de empleados y despido injustificado, en *Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen*, el Tribunal Supremo evaluó un contrato de servicios profesionales de un maestro de educación física y las circunstancias alrededor de la ejecución del mismo.⁴ Ello, con el propósito de determinar si dicho maestro era un contratista independiente o un empleado a término fijo o indefinido, y las protecciones laborales, si alguna, a las que este tenía derecho. En el proceso de disponer del caso, y a pesar de haber resuelto esta parte de la controversia correctamente, el máximo foro judicial realizó una serie de expresiones no vinculantes que potencialmente nublan el horizonte para futuras reclamaciones, de naturaleza similar, que se insten ante los foros inferiores.

Sobre el tema de la seguridad social, en *Whittenburg*, el Tribunal Supremo también analizó, por primera vez en nuestro ordenamiento, en qué consisten las protecciones que otorga a un empleado la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles (Ley de ACAA).⁵ Entre otras cosas, analizó el alcance de la reserva de empleo de dicho estatuto y los derechos y obligaciones de los patronos y empleados bajo el mismo. Aunque gran parte del derecho expuesto en la

1 *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011).

2 *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431 (2012).

3 Ley Contra el Despido Injusto por Ofrecer Testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194-194(b) (2009).

4 *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011).

5 Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles, Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, 9 LPRA §§ 2051-2065 (2010).

opinión está bien expresado, el Tribunal Supremo hizo un análisis jurídicamente incorrecto del deber de notificación del empleado y limitó las defensas que cualquier patrono tiene disponible para evitar responsabilidad bajo dicho estatuto.

Por otro lado, en *Meléndez v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*,⁶ el Tribunal Supremo interpretó cuál es el término prescriptivo que tiene un empleado para reclamar los beneficios de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo (Ley del Fondo)⁷ y, en *Vázquez v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*,⁸ tuvo que decidir si la muerte de un obrero ocasiona el cierre automático de un proceso de incapacidad total permanente.

Finalmente, en *SLG Serrano-Báez v. Footlocker*, el Tribunal Supremo analizó si la presentación en la Unidad Antidiscrimen de una querrela al amparo de la ley de discrimen local, interrumpe y paraliza el término prescriptivo para entablar una reclamación bajo la Ley de Despido Injustificado.⁹ Evaluó, además, cuándo comienza el término prescriptivo que tiene un consorte para reclamar bajo el Código Civil.

A continuación haremos un breve resumen de los hechos relevantes de cada opinión y realizaremos un análisis teórico y práctico de la discusión del derecho y del resultado alcanzado por el Tribunal Supremo en cada una de ellas.

I. DISCUSIÓN

A. *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*

Mediante sentencia,¹⁰ el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, para derrotar la presunción que se activa tras un empleado establecer un caso *prima facie* de represalias, bajo Ley 115, el patrono tiene que demostrar que tuvo justa causa para la acción de empleo adversa que motivó la reclamación. Además, el patrono debe probar que su decisión estuvo huérfana de ánimo represivo alguno. Al concluir de esta manera, el Tribunal Supremo se desvió de la letra clara de la Ley 115, de su historial legislativo y de las interpretaciones que ese mismo foro ha dado a dicha pieza legislativa. Confundió, además, el alcance de la enmienda que, en un momento histórico, experimentó el artículo 2 de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa (Ley 80).¹¹

⁶ *Meléndez Villafañe v. CFSE*, 182 DPR 918 (2011).

⁷ Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 1-42 (2010).

⁸ *Vázquez v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, 183 DPR 232 (2011).

⁹ *SLG Serrano-Báez v. Foot Locker*, 182 DPR 824 (2011).

¹⁰ A pesar de que es una sentencia y, por ende, no vinculante, nos vemos forzados a discutirla en este análisis debido a que sus fundamentos han sido repetidos, sin mayor análisis, en opiniones subsiguientes sobre el tema, publicadas durante este mismo término.

¹¹ La Ley de Despido Injusto, Ley Núm. 9 de 3 de octubre de 1986, 29 LPRÁ § 185(b) (2009) enmendó el artículo 2 de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185(a)-185(m) (2011), con el propósito de establecer que no será justa causa

Antes de esta sentencia, un patrono sólo debía alegar y fundamentar que tuvo razones legítimas, no represivas, para la acción de empleo adversa que tomó. Si la acción adversa se trataba de una terminación involuntaria de empleo y el patrono no tenía una explicación legítima, no represiva, entonces, el despido del empleado se consideraba en represalias. A *contrario sensu*, si existía una razón legítima, entonces, el despido se consideraba al margen de todo ánimo represivo.¹²

Ahora, según la decisión del Tribunal, para que un patrono pueda escapar de responsabilidad bajo la Ley por Acción de Represalias del Patrono (Ley de Represalias),¹³ ya no basta con que el despido responda a razones legítimas, no represivas, sino que también debe demostrar que es justificado, según este concepto es definido en la Ley 80.¹⁴ Conforme a esta nueva interpretación, en todo caso donde un empleado pruebe un caso *prima facie* de represalias y el patrono no pueda demostrar la presencia de una de las causales de la Ley 80, el despido se considerará en represalia.

Al así resolver, el Tribunal Supremo olvidó lo que, por más de veintiún años, la clase togada ha sabido, esto es, que todo despido en represalia es injustificado, pero no todo despido injustificado es en represalia. Esto es algo sumamente peligroso y si los tribunales inferiores siguen esta interpretación, constituiría una potencial violación al debido proceso de ley sustantivo de los patronos. Examinemos los hechos que motivaron esta sentencia incorrectamente fundamentada y resuelta.

1. Hechos Relevantes

La señora Verónica Rentas Santiago (Rentas o empleada), quien era Administradora de Garantías de Autogermana, fue impactada por un brazo mecánico ubicado en la salida de las facilidades de su trabajo. A raíz del referido accidente, la empleada solicitó a su patrono los formularios correspondientes para acogerse a los beneficios administrados por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (Fondo). El patrono entregó a la peticionaria los formularios solicitados. Inmediatamente, Rentas acudió al Fondo para iniciar su proceso de reclamación de beneficios. El mismo día en que fue, el Fondo determinó que debía recibir tratamiento en descanso. Al día siguiente, Rentas comunicó lo anterior a su patrono. Poco tiempo después, la gerente del Departamento de Recursos Humanos de Autogermana la llamó para presionarla y pedirle que se reincorporara a sus funciones, toda vez que había mucho trabajo en la empresa. Por causa de lo ante-

para el despido de un empleado la colaboración o expresiones que este haga en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico.

¹² Claro está, si el empleado no logra presentar prueba de que la razón legítima, no represiva, dada por el patrono no constituyó un pretexto para tomar represalias contra este.

¹³ Ley Contra el Despido Injusto por Ofrecer Testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194-194(b) (2009).

¹⁴ *Id.* §§ 185(a)-185(m).

rior, Rentas gestionó que el Fondo la diese de alta parcial y le permitiese trabajar mientras recibía tratamiento médico. El Fondo concedió su petición.

Una vez Rentas se reincorporó, Autogermana le modificó su horario de trabajo, sus horarios de alimentos y restringió su posibilidad de trabajar horas extras. Fue la única empleada que sufrió dichas modificaciones. Lo anterior, unido a rumores de sus compañeros sobre su posible despido, provocó que Rentas presentara su renuncia. No obstante, su dimisión no fue aceptada por Autogermana, sino que la empresa optó por despedirla el mismo día. Como resultado de lo anterior, Rentas presentó una querrela en contra de Autogermana ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI) por despido injustificado y represalias. Autogermana presentó su contestación y alegó que el despido de Rentas se debió a su pobre desempeño, sus malas actitudes, su alteración de una tarjeta de ponchar y sus ausencias sin notificación. Según el patrono, Rentas fue objeto de múltiples acciones disciplinarias verbales y escritas.

Luego de varios trámites procesales, el foro inferior celebró el juicio en su fondo. Tras recibir prueba documental y testifical de ambas partes, el foro primario dictó una sentencia en la que resolvió que Rentas había sido despedida injustificadamente ya que jamás fue sujeta a disciplina progresiva ni recibió amonestación o reprimenda alguna por parte de su patrono. A su vez, determinó que la recurrida la despidió en represalia por esta haber acudido al Fondo en un momento crítico para la empresa, toda vez que Autogermana estaba atrasada en sus procesos de facturación.

Inconforme, Autogermana apeló ante el Tribunal de Apelaciones. El foro apelativo intermedio resolvió que Rentas había sufrido un despido injustificado. Pero con respecto a la causa de acción de represalias, concluyó que a pesar de que Rentas había establecido un caso *prima facie*, el patrono logró rebatirlo adecuadamente al ofrecer cierta evidencia de ánimo no represivo. Sobre el particular, el Tribunal de Apelaciones concluyó que el patrono probó: (1) que existían otros empleados acogidos a los beneficios de la Ley del Fondo que no sufrieron despidos represivos y (2) que el cambio de la hora de entrada al trabajo de la peticionaria - de 8:00 a.m. a 7:00 a.m. - representó un acomodo razonable, el cual no la afectó porque esta siempre llegaba al trabajo a las 7:00 a.m. Conforme a lo anterior, el Tribunal de Apelaciones desestimó la causa de acción de represalias.

En desacuerdo con la sentencia del foro apelativo intermedio, Rentas presentó un recurso de apelación ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico y solicitó que se revocara aquella parte que tenía que ver con la causa de acción de represalias.

2. ¿Qué resolvió el Tribunal?

El Tribunal Supremo concluyó que Autogermana tomó represalias contra Rentas. Al hacerlo, analizó cómo ocurre el desplazamiento de la carga probatoria en una reclamación bajo la Ley 115 e impuso, por *fiat* judicial, una carga más onerosa a los patronos.

Antes de entrar en el contenido de la sentencia, haremos un breve trasfondo de nuestra ley general de represalias. A esos fines, debemos señalar que la Ley 115, en lo pertinente, dispone que:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.¹⁵

El historial legislativo de esta medida revela que el propósito del legislador fue proteger a los trabajadores “cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros”.¹⁶ La protección de dicha ley es “extensiva a la información suministrada ante el requerimiento de un foro, aún cuando la misma no trate directamente sobre los negocios del patrono”.¹⁷

A tales efectos, el inciso (c) del artículo 2 de la Ley 115 dispone que:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que *participó en una actividad protegida* por las secs. 194 et seq. de este título y que *fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo*. Una vez establecido lo anterior, *el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido*.¹⁸

Como vemos, mediante esta Ley, el legislador busca brindar protección al empleado que, primero, participa en una de las actividades protegidas por la Ley y, segundo, que luego de haber incurrido en dicha actividad protegida es despedido, amenazado o discriminado en su empleo.¹⁹ Nótese que se requiere un elemento de contemporaneidad entre la actividad protegida y la acción adversa sufrida por el empleado.²⁰

¹⁵ *Id.* § 194(a)(a).

¹⁶ *Id.* Exposición de Motivos.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Id.* § 194(a)(c) (énfasis suplido).

¹⁹ *Marín v. Fastening System, Inc.*, 142 DPR 499 (1997).

²⁰ *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248 (1998). Cabe señalar que en *Feliciano Martes v. Sheraton* el Tribunal Supremo manifestó que este segundo requisito exige que el empleado provea suficiente evidencia indirecta que constate que existe un nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa efectuada por el patrono. Al interpretar el artículo 2 de la Ley 115, el Tribunal Supremo concluyó que “al establecer su caso prima facie . . . bastará [que el empleado compruebe] que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 399-400 (2011). No obstante, reconoció que:

Aunque la redacción de la Ley 115 es confusa,²¹ de la misma se desprende que si el empleado no cuenta con evidencia directa de represalias, pero demuestra indirectamente la existencia de los dos elementos discutidos en el párrafo anterior, este activará una presunción *juris tantum* de represalias y desplazará el peso de la prueba al patrono, quien deberá alegar y fundamentar una razón legítima, no discriminatoria, para la acción adversa de empleo. Si el patrono no cumple con lo anterior, entonces, el caso acaba y el empleado prevalece en su reclamación. Por el contrario, si el patrono articula y fundamenta una razón legítima, no represiva, entonces, se desplaza el peso de la prueba nuevamente al trabajador y este último tendrá una oportunidad final para demostrar que la razón dada por el patrono no es más que un pretexto para tomar represalias en su contra.²² Si lo demuestra, el obrero prevalece en su reclamación; si no lo hace, prevalece el patrono.

Este era el estado de derecho antes de la sentencia. Veamos lo que sucedió en este caso.

En *Autogermana*, en cuanto al primer turno de prueba, el Tribunal Supremo expresó que, una vez el empleado establezca un caso *prima facie* de represalias, “se activa una presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115”.²³ Entendemos que hasta aquí el caso está bien resuelto. Sin embargo, en cuanto al segundo turno de prueba, el de rebatir dicha presunción, el Tribunal Supremo indicó incorrectamente que “el patrono . . . vendrá obligado a comprobar que la acción adversa que tomó en contra del empleado *estuvo justificada y libre de todo*

[N]o todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la acción protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.*

Id. en la pág. 400 (énfasis suplido).

²¹ Nótese que de la manera en que están redactadas las dos primeras oraciones, cualquier persona podría entender que existen tres formas de probar una reclamación de represalias, a saber, mediante evidencia directa, o circunstancial, o mediante el establecimiento de un caso *prima facie*. La realidad es que, para establecer un caso *prima facie* de represalias, lo que se requiere es evidencia circunstancial. Por ello, debe quedar claro que sólo existen dos formas de probar una reclamación de represalias, a saber, mediante evidencia directa y circunstancial.

²² No está claro si, en esta etapa de pretexto, bastaría con que el empleado demuestre que la razón dada por el patrono es falsa o si, aparte de demostrar que es falsa, el empleado tiene que traer evidencia adicional que demuestre ánimo represivo por parte del patrono. Aunque no ha sido resuelto por nuestro Tribunal Supremo, la solución correcta debe ser que se le requiera al empleado, al igual que se le exige en los casos de discrimen en el empleo, que provea evidencia adicional a la que utilizó para establecer su caso *prima facie* de discrimen.

²³ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 767 (2011).

ánimo represivo”,²⁴ cuando lo correcto era decir que bastaba con simplemente establecer una razón legítima, no represiva. Peor aún, el Tribunal Supremo fue un poco más allá y expresó que “[s]i la acción adversa tomada por el patrono constituye un despido represivo, este *sólo* podrá rebatir la presunción reseñada al comprobar que la destitución del empleado estuvo justificada”.²⁵ Esto, a pesar de que no existe el requisito de justa causa en el texto de la ley ni en su historial legislativo ni en la jurisprudencia que había interpretado, por veintiún años, la Ley 115. Como mencionamos, lo único que exige la Ley 115 es que el patrono provea una razón legítima, no represiva, y no una razón justificada.

Por supuesto, como se sabe, *legítima* no es sinónimo de *justificada*. Por ejemplo, un patrono puede despedir a un empleado indefinido porque opina que dicho empleado no se acopla bien al grupo, es decir, no existe una buena química entre dicho empleado y el resto del equipo de trabajo. Si al momento de ser demandado por represalias, el patrono alega que lo despidió exclusivamente porque no se llevaba bien con el grupo, ello bien puede constituir una razón legítima no represiva.

Ahora, según las expresiones del Tribunal, no será suficiente dar una razón como la anterior en el segundo turno de prueba. El patrono tendrá que demostrar, además, que el despido del empleado obedece a una de las causales establecidas en la Ley 80. Por ello, dicho foro expresó tajantemente que como “[Auto-germana] no logró establecer que el despido de la [obrero] se debiese a una de las causales establecidas en el Artículo 2 de la Ley 80 . . . no rebatió exitosamente la presunción de despido represivo que pesaba en su contra”.²⁶ Ciertamente, el Tribunal Supremo le está imponiendo una carga más onerosa a los patronos, no contemplada en la ley.

Finalmente, en cuanto al tercer turno de prueba, el Tribunal Supremo pasó a expresar que si el patrono lograra probar una razón justificada en el segundo turno de prueba, el obrero todavía podría prevalecer si “prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para una acción adversa represiva”.²⁷ Cabe preguntarse: ¿cómo un empleado puede demostrar pretexto cuando el patrono establece la justa causa para la acción adversa? Nos preocupan los efectos prácticos de una expresión de esta naturaleza. Con la misma, el Tribunal Supremo da a entender que el despido de un empleado puede ser justificado bajo la Ley 80, pero en represalias bajo la Ley 115. Y, sin duda alguna, esto constituiría una aseveración jurídicamente incorrecta. Máxime, cuando el artículo 2 de la Ley 80 fue enmendado en 1986 para establecer que todo despido en represalias se considera injustificado.²⁸

24 *Id.* en la pág. 768 (énfasis suplido).

25 *Id.* (énfasis suplido).

26 *Id.* en la pág. 772.

27 *Id.* en la pág. 769.

28 Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185(b) (2010).

B. SLG Serrano-Báez v. Foot Locker

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Kolthoff Caraballo, el Tribunal Supremo tuvo ante sí dos controversias: (1) si la presentación de una querrela al amparo de la Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100),²⁹ ante la Unidad Antidiscrimen, interrumpe y paraliza el término prescriptivo de tres años provisto en la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa (Ley 80)³⁰ y (2) cuándo comienza el término prescriptivo que tiene un consorte de la víctima para reclamar al amparo del artículo 1802 del Código Civil (artículo 1802),³¹ de manera contingente a la reclamación que haga su consorte por discrimen en el empleo al amparo de la Ley 100.³²

Con respecto a la primera controversia, el Tribunal Supremo decidió no expresarse al determinar que la acción al amparo de la Ley 80, de todas maneras, estaba prescrita. En cuanto a la segunda controversia, el Tribunal Supremo resolvió que el inicio del término prescriptivo, para una reclamación contingente instada al amparo del artículo 1802, comienza desde el instante en que el titular de la acción conoce que su consorte fue discriminado. La jueza asociada Fiol Matta emitió una opinión disidente.

1. Hechos relevantes

El señor Serrano Rivera (Serrano) trabajó para Foot Locker Retail, Inc. (Foot Locker) desde agosto de 1978 hasta el 15 de octubre de 2002, fecha en que fue despedido de su empleo. Por razón de su despido, Serrano presentó una reclamación contra Foot Locker por despido injustificado ante el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Negociado de Normas). Serrano desistió de la querrela por la alegada tardanza en la tramitación de la querrela por parte del Negociado de Normas. Ese mismo día, Serrano y su esposa, la señora Báez Lugo (Báez), remitieron una carta a Foot Locker, por medio de su representación legal, con el propósito expreso de interrumpir “cualquier término prescriptivo a favor de los reclamantes o sus familiares”.³³

Posteriormente, el 28 de agosto de 2003, Serrano presentó otra querrela contra Foot Locker, pero esta vez ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Unidad Antidiscrimen), por alegado discrimen por edad. Así, el 9 de marzo de 2004, los peticionarios remitieron una segunda carta a Foot Locker, por medio de su representación legal,

²⁹ Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2010).

³⁰ *Id.* §§ 185-185(m).

³¹ Cód. Civ. PR art. 1802, 31 LPRA § 5141 (2010).

³² SLG Serrano-Báez v. Foot Locker, 182 DPR 824 (2011).

³³ *Id.* en la pág. 828.

con la intención de interrumpir nuevamente el término prescriptivo de cualquier reclamación que resultara del despido de Serrano.

El 14 de septiembre de 2006, la Unidad Antidiscrimen notificó a Serrano el cierre del caso ante ellos al amparo de la Ley 100 y le informó sobre la concesión del permiso que solicitó para litigar su caso. El 15 de agosto de 2007, Serrano y Báez presentaron una demanda contra Foot Locker. Serrano reclamó indemnización al amparo de la Ley 80 y la Ley 100, y Báez codemandó al amparo del artículo 1802 por daños y perjuicios como consecuencia del alegado discrimen contra Serrano. Luego de evaluar los hechos materiales, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que tanto la causa de acción al amparo de la Ley 80, y la causa de acción al amparo del artículo 1802, estaban prescritas.

El 18 de diciembre de 2008, Serrano y Báez presentaron un recurso de certiorari ante el Tribunal de Apelaciones y este confirmó la determinación del Tribunal de Primera Instancia. Inconformes, los peticionarios acudieron al Tribunal Supremo, foro que atendió las siguientes controversias: (1) si la presentación de una querrela al amparo de la Ley 100 ante la Unidad Antidiscrimen interrumpe y paraliza el término prescriptivo de tres años provisto en la Ley 80; y (2) cuándo comienza el término prescriptivo que tiene una persona para reclamar al amparo del artículo 1802, de manera contingente a la reclamación que haga su consorte por discrimen en el empleo al amparo de la Ley 100.

2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

a. Sobre la reclamación al amparo de la Ley 80

El Tribunal Supremo comenzó expresando el propósito de la Ley 80 y que la misma dispone un término prescriptivo de tres años a partir de la fecha del despido.³⁴ Por otro lado, expresó que la Ley 100 tiene un término prescriptivo de un año y dicho término será interrumpido una vez se notifique al querrellado sobre la presentación de la querrela ante la Unidad Antidiscrimen. Dicho término quedará suspendido mientras la querrela continúe su trámite y no se haya notificado al querrellado la determinación del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Serrano alegaba que la presentación de la querrela al amparo de la Ley 100 ante la Unidad Antidiscrimen interrumpe y paraliza el término prescriptivo de tres años que provee la Ley 80. Insólitamente, nuestro máximo foro judicial decidió no expresarse con respecto a si la presentación al amparo de la Ley 100 interrumpe y paraliza el término prescriptivo de la Ley 80, por entender que de todas formas la causa de acción al amparo de la Ley 80 estaba prescrita al momento de presentarse la demanda. Lo anterior, resulta incomprensible pues al decir que la causa de acción está prescrita significa que están resolviendo implícitamente la controversia en sus méritos. Es nuestra opinión que el Tribunal

34 29 LPRA § 185(l).

Supremo debió seguir el curso decisorio propuesto por la jueza asociada Fiol Matta en su opinión disidente.

Sobre el particular, debemos destacar que la jueza asociada Fiol Matta expresó que:

Entiendo que la congelación o suspensión del término prescriptivo de una causa de acción bajo el artículo 3 de la Ley 100, que ocurre al presentarse la querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos congela, o como menos, interrumpe, el transcurso de la prescripción de la acción bajo la Ley 80. Mi posición se basa en mi convencimiento de que una causa de acción bajo la Ley 80 es un elemento sustantivo y constitutivo de la causa de acción bajo el artículo 3 de la Ley 100.³⁵

Expuso que, para prevalecer en una causa de acción bajo la Ley 80, el empleado tiene que demostrar que sufrió un despido y que este fue injustificado. Por otro lado, el artículo 3 de la Ley 100 establece los elementos sustantivos que se deben probar para tener una causa de acción por discrimen en el empleo: un despido, que este sea injustificado y que se dé una modalidad del discrimen alegado.³⁶ Por tanto, según el criterio de la jueza asociada Fiol Matta, para probar un caso bajo el artículo 3 de la Ley 100, hay que probar necesariamente un caso bajo la Ley 80.³⁷ Fundamenta su conclusión en lo expresado en el caso *Díaz v. Wyndham*,³⁸ entre otros. En el caso anterior, el Tribunal concluyó que un despido discriminatorio siempre será injustificado y expresó que “[n]o todo despido injustificado es discriminatorio a su vez; y, por el contrario, todo despido discriminatorio sí es injustificado”.³⁹ También catalogaron los despidos en violación al artículo 3 de la Ley 100 como “despido[s] injustificado[s] y discriminatorio[s]”.⁴⁰

Según la jueza asociada Fiol Matta, el Tribunal Supremo debió concluir que dicha presentación congelaba, o a lo mínimo, interrumpía la causa de acción bajo el palio de la Ley 80. Como consecuencia de ello, la demanda de Serrano al amparo de la Ley 80 no estaba prescrita. Nos parece correcta esta conclusión.

b. Sobre la reclamación al amparo de la Ley 100

El Tribunal comenzó expresando que lo determinado en los casos *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*⁴¹ y *Maldonado v. Banco Central Corp.*⁴² no se puede interpre-

³⁵ *SLG Serrano-Báez*, 182 DPR en la pág. 841 (Fiol Matta, opinión disidente).

³⁶ 29 LPRA § 148.

³⁷ *SLG Serrano-Báez*, 182 DPR en la pág. 843.

³⁸ *Díaz v. Wyndham*, 115 DPR 364 (2001).

³⁹ *Id.* en la pág. 387.

⁴⁰ *Id.* en la pág. 391.

⁴¹ *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR 1 (1994). En este caso se determinó que los parientes de un empleado que haya sido víctima de trato discriminatorio al amparo de la Ley 100, tienen una causa de acción al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico por los daños que ellos mismo hayan sufrido a consecuencia del referido discrimen.

tar como que el término prescriptivo de un año que tiene el consorte de la víctima para reclamar al amparo del artículo 1802 comenzaba a partir de que un Tribunal determinara que el esposo fue despedido por razones discriminatorias. Expresó que, en esos casos, no se dispuso nada acerca de cuándo debía presentarse la reclamación porque la causa de acción que se reconoció es una reclamación por daños y prejuicios como cualquier otra. Por lo tanto, se concluyó que el punto de partida para computar el término prescriptivo de un año, para que una persona presente una causa de acción al amparo del artículo 1802, de manera contingente a la causa de acción al amparo de la Ley 100, comienza desde el instante en que el titular de la acción conoce que su consorte fue discriminado en su empleo.⁴³

Para efectos de este caso, surgía del expediente que el 8 de julio de 2008, durante una deposición que se le tomo a Báez, esta indicó que:

[S]e enteró del despido del señor Serrano Rivera el mismo día que lo despidieron y entendió que el mismo fue por discrimen porque “[su] esposo siempre trabajó bien” y “todo lo dejaba por su trabajo”. Dijo, además, que desde ese mismo día, es decir, desde el día del despido, comenzó a sufrir daños emocionales y económicos a consecuencia del despido de su esposo.⁴⁴

Por lo anterior, el Tribunal concluyó que el término prescriptivo de Báez comenzó el 15 de octubre de 2002, el día que despidieron a su esposo, Serrano. Esta acción prescribió un año después de la última reclamación extrajudicial que hicieron los peticionarios el 9 de marzo de 2004; por lo tanto, para la fecha de la presentación de la demanda, esa causa de acción estaba prescrita.

c. Otras consideraciones

En cuanto a los efectos prácticos que puede tener la determinación del Tribunal, con respecto a la causa de acción contingente al amparo del artículo 1802, surge la pregunta de cómo se lidiaría con esta causa de acción cuando un menor tenga derecho a la misma. Si la persona es mayor de edad, tendría que presentar la demanda al amparo del artículo 1802 y se paralizaría el proceso o tendría que seguir interrumpiendo el término prescriptivo hasta que se determine si el consorte sufrió o no discrimen en el empleo. Pero, si es menor, el término prescriptivo no comienza a correr hasta que este no alcance la mayoría de edad. Este escenario podría crear una posible violación de debido proceso de ley al querellado por la cantidad de tiempo que puede pasar hasta que el menor cumpla la mayoría de edad y establezca una acción que era contingente a una resuelta años antes.

⁴² Maldonado v. Banco Central Corp., 138 DPR 268 (1995). En este caso se determinó que la causa de acción al amparo del artículo 1802 que puede instar un pariente de un empleado discriminado es contingente a la acción que el empleado tiene al amparo de la Ley 100.

⁴³ SLG Serrano-Báez v. Foot Locker, 182 DPR 824, 838-39 (2011).

⁴⁴ *Id.* en la pág. 839.

C. Meléndez Villafañe v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Kolthoff Caraballo, el Tribunal Supremo resolvió que el término para reclamar una enfermedad ocupacional ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (Fondo), es tres años, contado a partir de que el obrero conoce la naturaleza y severidad de su enfermedad. No hubo opiniones disidentes.⁴⁵

1. Hechos relevantes

La señora Carmen Meléndez Villafañe (Villafañe) trabajó en la compañía Tomas & Bett, entre el 1995 y el 30 de noviembre de 2004, en el área de máquinas de soldadura de *breakers*. Durante ese periodo, Villafañe comenzó a sufrir dolores corporales que la llevaron a recibir tratamiento médico privado desde el 1998. Como resultado de la recomendación de su médico, Villafañe acudió el 31 de julio de 2006, un año y ocho meses después de haber cesado en su trabajo, ante el Fondo por medio de una petición de informe voluntario por accidente del trabajo. Los médicos del Fondo concluyeron que esta sufría de una enfermedad ocupacional desde 1998, la cual había surgido como consecuencia de la relación obrero-patronal con Tomas & Bett. A pesar de lo anterior, el administrador del Fondo ordenó el cierre y archivo del caso, por razón de que Villafañe no presentó la petición de informe voluntario dentro de los doce meses desde la última exposición al riesgo, según lo requiere la Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo (Ley 45).⁴⁶

Villafañe apeló oportunamente la decisión del administrador del Fondo ante la Comisión Industrial (Comisión). La Comisión confirmó la decisión del Fondo. Concluyó que la reclamación de Villafañe había caducado. Posteriormente, Villafañe acudió al Tribunal de Apelaciones y este confirmó la decisión recurrida. El Tribunal de Apelaciones concluyó que:

[Conforme al] esquema estatuario, y la interpretación del Fondo y la Comisión Industrial, el término de caducidad para reclamar sobre una enfermedad ocupacional, es de doce meses a partir de la última exposición al riesgo . . . por lo que correctamente el Fondo y la Comisión [habían resuelto] que el término de caducidad había expirado para la recurrente.⁴⁷

También señaló que el término de tres años para presentar una reclamación de enfermedad ocupacional comenzó a transcurrir en el 1998, cuando Villafañe comenzó a visitar a su médico privado.⁴⁸

⁴⁵ Meléndez Villafañe v. CFSE, 182 DPR 918 (2011).

⁴⁶ Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRA §§ 1-42 (2010).

⁴⁷ Meléndez Villafañe, 182 DPR en la pág. 922.

⁴⁸ *Id.*

Inconforme, Villafañe acudió al Tribunal Supremo, foro que atendió la siguiente controversia: si, según el artículo 3 de la Ley 45,⁴⁹ un empleado tiene un término de doce meses para reclamar una enfermedad ocupacional.

2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

El Tribunal Supremo revocó la sentencia del Tribunal de Apelaciones, que había confirmado a la Comisión, y devolvió el caso al Fondo. El más alto foro comenzó su análisis señalando que la Ley 45 “se creó con la intención de establecer un sistema de seguro compulsorio y exclusivo con el fin de compensar al obrero o empleado que sufra lesiones, se inutilice o muera, al ejercer cualquier acto o función inherente en el desempeño de su trabajo”.⁵⁰ Luego, el Tribunal examinó el inciso (i) del artículo 3 de la Ley 45, el cual señala, en lo pertinente, que:

[S]e considerarán enfermedades ocupacionales compensables todas aquellas enfermedades que se contraigan en el curso del trabajo, como consecuencia de un riesgo peculiar a la industria, proceso, ocupación o empleo, y como resultado de la directa exposición del obrero o empleado a dicho riesgo en el normal desempeño de su trabajo siempre que la última exposición al riesgo de adquirir la enfermedad ocurra dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se observaron las primeras manifestaciones de la incapacidad causada por la misma, sin perjuicio de lo que más adelante se dispone.⁵¹

Al examinar la disposición anterior, el máximo foro judicial también concluyó que:

[E]s evidente que nos enfrentamos a un término de doce meses que comienza a transcurrir desde la última exposición al riesgo que tuvo el empleado. Esa última exposición al riesgo muy bien puede ser el último día de empleo o el último día en que el empleado se desempeñó en el área que lo exponía al riesgo propio del empleo.⁵²

Añadió que el término de doce meses es un asunto que versa sobre el carácter compensatorio de la enfermedad y no sobre el término prescriptivo de la acción a reclamar.⁵³ El Tribunal Supremo apoyó su conclusión, no sólo en el hecho de que no existe ninguna expresión que disponga que dicho término de doce meses se refiere a un periodo de reclamación de beneficios, sino en que el propio inciso (i) del artículo 3 de la Ley 45 señala que:

[L]as reclamaciones en casos de enfermedades ocupacionales deberán establecerse dentro de un periodo de tiempo que no exceda de tres (3) años a partir

49 11 LPRA § 3.

50 *Meléndez Villafañe*, 182 DPR en las págs. 923-24.

51 11 LPRA § 3(i).

52 *Meléndez Villafañe*, 182 DPR en la pág. 926.

53 *Id.*

de la fecha en que el obrero adquiriera conocimiento de la naturaleza de la incapacidad, y de su relación con el trabajo, o pudiera haberla adquirido mediante el ejercicio de razonable diligencia.⁵⁴

A base de la disposición anterior y conforme lo resuelto en *Maisonet*,⁵⁵ el máximo foro judicial determinó que el único término para reclamar ante el Fondo por una enfermedad ocupacional es de tres años contado a partir de que el obrero o empleado conoce la naturaleza y severidad de su enfermedad y que esta puede guardar relación con su empleo. Con respecto a los hechos de este caso en particular, Tribunal Supremo determinó que no cabe hablar de los doce meses de caducidad, por razón de que las primeras manifestaciones de Villafañe se produjeron mientras esta estuvo expuesta al riesgo propio del empleo y no luego de su última exposición al riesgo.⁵⁶

En cuanto al término prescriptivo de tres años y lo expresado anteriormente sobre este, se determinó que el mismo comenzó a transcurrir cuando los médicos del Fondo la examinaron y le diagnosticaron el trauma cervical⁵⁷ de manos y de hombro, porque por ese diagnóstico, según el Tribunal, fue que Villafañe advino en conocimiento de que su enfermedad ocupacional era incapacitante.⁵⁸

Debemos señalar que, en su análisis, el Tribunal ignoró la letra del artículo 3 de la Ley 45 que indica que el término comienza a transcurrir desde que la persona, mediante diligencia razonable, adquiere conocimiento de la naturaleza de la incapacidad. Parece ser que para el Tribunal una persona adquiere conocimiento de la incapacidad ocupacional cuando el Fondo la diagnostica. Esto es un error, pues ¿qué sentido tendría tener un término prescriptivo para ir al Fondo si es la propia agencia quien te tiene que notificar que tu incapacidad es ocupacio-

⁵⁴ 11 LPRR § 3(i).

⁵⁵ *Maisonet v. FSE*, 142 DPR 194 (1996). El Tribunal Supremo apoya su análisis y determinación del término de tres años que establece la Ley 45 en lo decidido en *Maisonet*. En dicho caso, el Tribunal Supremo concluyó que el término para entablar la reclamación ante el Fondo no comienza a transcurrir hasta que el reclamante, actuando como una persona prudente y razonable, pueda percibirse no sólo de que su condición puede guardar relación con su empleo, sino que también pueda reconocer la naturaleza y severidad de su enfermedad. También se reconoció el enfoque liberal que permea lo concerniente a reclamaciones en casos de enfermedades ocupacionales.

⁵⁶ *Melendez Villafañe*, 182 DPR en la pág. 929.

⁵⁷ Nótese que el Tribunal de Apelaciones había concluido, con respecto al término de tres años que indica la Ley 45, que este había comenzado en el 1998, cuando Villafañe comenzó a ver a su médico privado. Fundamentó su conclusión aludiendo a la diligencia razonable mencionada en el artículo 3 de la Ley 45 y sostuvo que ésta debió conocer la naturaleza de su condición o incapacidad con anterioridad. Advirtió que:

[L]a señora Meléndez Villafañe visitaba a su médico privado desde que comenzó a sufrir los síntomas de dolor y molestias en 1998 y que la acción de acudir con regularidad a las visitas médicas “debieron razonablemente haberle informado de la naturaleza de la condición médica y su relación con el trabajo”.

Id.

⁵⁸ *Id.* en las págs. 930-31.

nal? No tiene sentido. Una consecuencia de haber concluido lo anterior es que el Tribunal Supremo ha eliminado de facto el término prescriptivo de tres años.

D. Andrés Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen

1. Hechos Relevantes

En el 2001, el señor Andrés Whittenburg (Whittenburg) comenzó a trabajar como maestro de educación física en una institución privada de enseñanza. El contrato que firmó con la institución, denominado como *Contrato de servicios profesionales*, establecía una compensación anual de \$12,760, y hacía referencia a la misma como salario. El contrato, además, contemplaba deducciones de seguro social, contribuciones y otras dispuestas por ley.⁵⁹

Según el referido contrato, Whittenburg también tenía un horario fijo de trabajo, le era requerido que firmara diariamente una hoja de asistencia y tenía que estar disponible para participar en actividades curriculares y extracurriculares. Además, no podía ausentarse de su trabajo durante horas laborables, excepto si mediaba justa causa y se notificaba previamente a la gerencia de la institución para que autorizara la ausencia. Aparte del salario, la institución le concedía anualmente un mes de vacaciones y el maestro acumulaba mensualmente un día y medio de enfermedad.

El contrato tenía una duración de un año y otorgaba a la institución la libertad de decidir si sería renovado. Por lo general, los contratos se firmaban en el mes de noviembre, a pesar de que las clases comenzaban en el mes de agosto.

En el verano de 2003, Whittenburg sufrió un accidente de tránsito por el cual procuró y recibió tratamiento de la Administración de Compensación por Accidentes Automovilísticos (ACAA). En específico, Whittenburg se dislocó la muñeca y tuvo una fractura en el radio de su brazo izquierdo, razón por la cual tuvo que ser hospitalizado y operado. En ese momento, Whittenburg estaba disfrutando del periodo mensual de vacaciones que proveía su contrato, a pesar de que, para esa fecha, el contrato había vencido.⁶⁰

Para esa época, la gerencia del Colegio discutió si prescindiría de los servicios de Whittenburg, a pesar de que este no había tenido problemas en su desempeño como maestro. Posteriormente, sin haberse recuperado completamente de sus lesiones, Whittenburg acudió a la institución para participar en una serie de reuniones preparativas para el reinicio del semestre académico. Allí se encontró con la principal de la institución, quien al verlo con la mano vendada le preguntó cómo iba a trabajar de esa manera. Acto seguido, Whittenburg le informó que había sufrido un accidente de tránsito. Al otro día, la gerencia del

⁵⁹ Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 DPR 937 (2011).

⁶⁰ La institución le pagaba a Whittenburg el sueldo mensual de junio y julio como parte de la práctica de la escuela de mantener trabajando a los empleados bajo contrato incluso durante periodos en que no había contrato firmado, pues este era renovado rutinariamente bastante entrado el próximo semestre académico.

Colegio le informó a Whittenburg que prescindirían de sus servicios y que no renovarían su contrato.

Debido a lo antes mencionado, Whittenburg presentó una demanda por despido injustificado al amparo de la Ley 80 y otra por violación a la reserva de empleo establecida por la Ley de ACAA.⁶¹ También reclamó daños y perjuicios. La institución contestó la demanda y alegó, entre otras cosas, que Whittenburg no era un empleado, sino un contratista independiente y, por tanto, no era acreedor de los remedios contemplados en las leyes laborales.

Así pues, luego de los trámites procesales de rigor, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que Whittenburg era un empleado regular que ocupaba la plaza de maestro de educación física y no un contratista independiente. Sobre el particular, el TPI expresó que la forma en que el Colegio se relacionaba con sus trabajadores era un subterfugio para evadir las protecciones y obligaciones de la Ley 80. También determinó que el Colegio sabía que Whittenburg recibía tratamiento en la ACAA al momento en que le informaron que había sido despedido, por lo que la institución debía responder también bajo dicha ley.

Inconforme, el Colegio acudió oportunamente al Tribunal de Apelaciones, foro que revocó la sentencia del foro inferior. Amparándose en la cláusula del contrato que facultaba unilateralmente al Colegio a decidir si renovaba o no el mismo, el foro apelativo intermedio concluyó que se trataba de una contratación por tiempo cierto bona fide y que no había señal de que se hubiese creado una expectativa de continuidad en el empleo. Por tanto, según el foro apelativo, no era de aplicación la Ley 80. En cuanto a la reserva de la Ley de ACAA, el Tribunal de Apelaciones determinó que, dado que el accidente ocurrió después de la fecha de vencimiento del último contrato entre las partes, esta tampoco era de aplicación.

Inconforme, Whittenburg acudió al Tribunal Supremo y solicitó que se revocara la sentencia del foro apelativo. El Tribunal Supremo así lo hizo.

2. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?

a. Sobre la relación contractual de Whittenburg con el Colegio

El Tribunal Supremo resolvió correctamente que Whittenburg era un empleado a término indefinido y, por ende, le aplicaban las protecciones de las leyes laborales, entre las que se encuentra la Ley 80. Por tanto, como el Colegio no tuvo justa causa para despedirlo, concluyó que violó la Ley 80.

En la referida opinión, el Tribunal Supremo empezó por reconocer que la legislación protectora del derecho del trabajo aplica únicamente al *empleado*, término que se ha definido como aquella “persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de este un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, ade-

⁶¹ Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles, Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, 9 LPRA §§ 2051-2065 (2010).

hala o cualquier otra forma de compensación”.⁶² Luego de aclarar lo anterior, contrastó el término *empleado* con el de *contratista independiente*, definiendo este último como aquél que “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono”.⁶³ No obstante, reconoció que “[a] veces se hace difícil distinguir entre ambos conceptos, y [que los tribunales no deben enfocarse] únicamente en el título que las partes en el contrato de trabajo le han dado a la relación entre ellos. Más bien se requiere ponderar las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo”.⁶⁴ En efecto, añadió que “no es el nombre con que se denomina un acto el que determina su contenido, sino su contenido, según este surge de un análisis del mismo y de todas las circunstancias que lo rodean”.⁶⁵

Luego, el Tribunal Supremo distinguió entre los distintos contratos de empleo que pueden existir en nuestro ordenamiento.⁶⁶ Sobre el particular, expresó que “[e]n nuestro sistema jurídico, hay dos maneras fundamentales mediante las cuales puede manifestarse la otorgación de un contrato laboral:”⁶⁷ (1) cuando se hace por un periodo de tiempo indeterminado, o (2) cuando es por un tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. Al respecto, expresó que “la propia Ley 80, además de diferenciar entre la figura del contratista y el empleado, también nos alerta a la posibilidad de que se utilicen contratos de empleo por tiempo fijo que no sean bona fide como un subterfugio para evadir las obligaciones de la Ley”.⁶⁸ Sobre el particular, expresó que:

[E]l mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de la Ley 80, si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueran de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad en el empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos, los empleados así afectados se considerarán como si hubiesen sido contratados sin tiempo determinado.⁶⁹

Como próximo paso, el Tribunal Supremo reiteró la norma que estableció en *López Fantauzzi v. 100% Natural*,⁷⁰ al concluir que, “en el caso de los contratos de empleo por tiempo cierto la Ley 80 invierte el peso de la prueba, imponiéndole al patrono la obligación de demostrar que el contrato es bona fide”.⁷¹ A esos fines, mencionó que:

62 *Whittenburg*, 182 DPR en la pág. 952.

63 *Id.*

64 *Id.*

65 *Id.*

66 *Id.* en las págs. 954-55.

67 *Id.* en la pág. 955.

68 *Id.*

69 *Id.*

70 *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

71 *Whittenburg*, 182 DPR en la pág. 963.

Para demostrar la naturaleza bona fide del contrato, el patrono no puede limitarse a presentar, como su única evidencia, el propio contrato de servicios profesionales cuestionado, precisamente porque lo que está en controversia es si este es bona fide. Más bien, el patrono debe presentar prueba para demostrar por qué una labor en particular debe ser realizada mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta.⁷²

En este contexto, la Ley 80 establece:

[C]uando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto u obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en la contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.⁷³

Luego de reseñar el derecho aplicable, el Tribunal concluyó que Whittenburg no era un contratista independiente ni un empleado temporero *bona fide*, sino un empleado a término indefinido. Así, pues, como el Colegio recurrido no tenía prueba más allá del propio contrato, que demostrara la naturaleza *bona fide* del contrato de empleo, el Tribunal concluyó que no estaba en posición de rebatir la presunción creada estatutariamente a los efectos de que la relación de empleo era una indefinida, y que Whittenburg tenía derecho a reclamar las protecciones de la Ley 80. Al así concluir, expresó que:

De la faz del “Contrato de Servicios Profesionales” que suscribió el señor Whittenburg y de un análisis de sus condiciones de trabajo, no hay duda de que este era un empleado del Colegio Nuestra Señora del Carmen y no un “contratista”. El señor Whittenburg tenía un horario fijo de trabajo de 7:45 am a 2:45 pm y no podía ausentarse de la escuela a no ser con debida notificación, justa causa y autorización del Colegio. Evidentemente, la “naturaleza, extensión y grado de control que ejercía el patrono” sobre el trabajador era total. Las actividades curriculares y extracurriculares del Colegio eran determinadas y diseñadas por la gerencia, por lo cual, el “grado de juicio o iniciativa que desplegaba” el trabajador era mínimo. La remuneración del señor Whittenburg se denominaba salario y se le pagaba en períodos fijos. Además, recibía un mes de vacaciones con pago y acumulaba días de enfermedad. Es decir, la “forma de compensación” era la típica de un empleado. El señor Whittenburg no tenía facultad alguna de emplear o despedir a otros trabajadores, ni tampoco tenía oportunidad de “incurrir en ganancias” ni tenía “riesgo de pérdidas”. La “titularidad del equipo” era del Colegio y la “dependencia de las facilidades suministradas por el principal” era total. De igual forma, el Colegio retenía el pago de contribuciones. Como “cuestión de realidad económica”, el Señor Whittenburg dependía “de la empresa para la cual trabajaba”. Aunque lo discutiremos próximamente en más detalle, de la propia faz del contrato suscrito, surge un grado de “permanencia de la relación del tra-

⁷² *Id.* en la pág. 964.

⁷³ Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185(a) (2010).

bajo” que se aleja de la relación principal-contratista. Finalmente, el señor Whittenburg era un maestro de educación física, es decir, sus servicios eran “una parte integral del negocio del principal” y no “se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos”.

En lo anterior, no hay ningún indicio de que la relación entre el Colegio y el señor Whittenburg fuese de principal-contratista. Es forzoso concluir que estamos ante una relación patrono-empleado. No obstante, para efectos de la Ley 80, esto es insuficiente. Nos corresponde ahora determinar si estamos ante un empleado bajo contrato por término cierto bona fide o si, por el contrario, estamos ante un empleado regular por tiempo indefinido. Como hemos visto, primero corresponde analizar si el patrono presentó prueba suficiente para, mediante preponderancia, derrotar la presunción de que el contrato por tiempo cierto no es bona fide. De no presentarse tal prueba o de ésta ser insuficiente, ahí terminará nuestro análisis. En caso de derrotarse la presunción, se analizará si se generó una expectativa de continuidad en empleo. En ambos casos, estaremos ante un empleado contratado por tiempo indeterminado.

....

El patrono se limitó a presentar el Contrato de Servicios Profesionales suscrito por el señor Whittenburg y no aportó prueba adicional para demostrar la naturaleza bona fide del mismo. Del expediente no surge que el patrono haya presentado evidencia alguna que ofrezca una explicación de por qué el puesto de maestro de educación física del señor Whittenburg debe ser ocupado de manera temporera. Por tanto, el patrono no cumplió con su carga probatoria.

....

Lo que es más, la práctica y la conducta de las partes indican que, en efecto, la relación de trabajo entre ellas trasciende la vigencia individual de cada contrato. Hemos visto que el señor Whittenburg estuvo un período de 98 días trabajando sin contrato, pues el contrato de 2001-2002 ya había “vencido” en verano de 2002 y no se firmó otro contrato sino hasta noviembre de ese año. ¿En virtud de qué contrato estaba laborando el señor Whittenburg entre esas fechas? La respuesta es ninguno, porque los contratos firmados eran pro forma dado que las labores realizadas por el señor Whittenburg eran las de un empleado regular contratado por tiempo indefinido. No hay otra manera de justificar el trabajo realizado durante ese tiempo. Si éste no fuese el caso, todos los empleados que acudieron a trabajar el 4 de agosto de 2003 lo hicieron con contratos vencidos, y nominalmente despedidos, y no sería hasta noviembre de ese año que serían “recontratados”. Igual pregunta tendríamos que hacer en cuanto a los pagos de salarios que hiciera el Colegio al peticionario durante el período en que formalmente no había contrato vigente. La contestación sería la misma.

En cuanto a la expectativa de continuidad . . . [n]o cabe duda que la expectativa generada, en primer lugar, era que un maestro que empezaba a trabajar en agosto tendría su contrato firmado para noviembre. En segundo lugar, todo indica que la gran mayoría de los empleados del Colegio tenían la expectativa de que al inicio de cada año escolar volverían a sus respectivos trabajos. Eso explica la participación masiva de maestros en las reuniones preparatorias de principios

de agosto de 2003, a pesar de que todos tenían vencidos sus respectivos contratos y a nadie se le había renovado aún.

La expectativa de continuidad aparentemente generada opaca el escenario propuesto por el patrono de que, a esa fecha, técnicamente todos estaban cesanteados al no haberse renovado los contratos.⁷⁴

Como mencionamos, esta parte de la opinión del Tribunal está resuelta correctamente y constituye un buen resumen de la normativa aplicable a la contratación de empleados en la esfera privada. Sin embargo, debemos llamar la atención al hecho de que al discutir la normativa aplicable, el Tribunal Supremo se apartó de la letra de la Ley 80 al requerir al patrono que ya no sólo demuestre que el contrato es por un término cierto o que se hace para una obra específica, sino que “[presente] prueba para demostrar por qué una labor en particular debe ser realizada mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta”.⁷⁵ Con dicha aseveración, el Tribunal le impone una carga adicional al patrono, pues ahora tendrán que explicar por qué determinada labor requiere hacerse mediante un contrato temporero – cosa que ni la Ley 80 ni su reglamento exigen – y constituye potencialmente una intromisión indebida en la facultad de una empresa para decidir qué plazas puede crear temporeramente.

Lo único que requiere nuestro ordenamiento, para evaluar si un contrato de empleo temporero es bona fide, es: (1) que dicho contrato escrito tenga una fecha de comienzo y terminación o que indique una obra específica a realizarse, y (2) que no cree una expectativa de continuidad en el empleo.⁷⁶ Una vez el patrono demuestre estos elementos, el contrato de empleo deberá reputarse bona fide.

Asimismo, también debemos llamar la atención a una expresión que continúa reiterando el Tribunal Supremo y que confunde la práctica laboral ante los tribunales inferiores. El máximo foro judicial continúa expresando, sin ningún tipo de soporte jurídico, que “[l]a piedra angular en el ordenamiento laboral . . . es, sin duda, el derecho al empleo”,⁷⁷ cuando la realidad es que este derecho no existe en nuestro ordenamiento jurídico.

Pasemos ahora a discutir y analizar la segunda controversia resuelta por el Tribunal Supremo.

⁷⁴ *Whittenburg*, 182 DPR en las págs. 980-85.

⁷⁵ *Id.* en la pág. 964.

⁷⁶ Claro está, y que se firmó durante la primera jornada de trabajo o dentro de los diez primeros días del contrato, dependiendo de si se trata de un empleado temporero contratado directamente por la empresa o uno suplido por una compañía de servicios temporeros. 29 LPRA § 185(k).

⁷⁷ *Whittenburg*, 182 DPR en la pág. 949.

b. Sobre la protección de la Ley ACAA y si la misma aplicaba a Whittenburg

El Tribunal Supremo concluyó que Whittenburg estaba cobijado por las protecciones de la Ley de ACAA y que el Colegio violó la cláusula de reserva de empleo establecida en dicha ley.

El Tribunal Supremo empezó por reconocer que la Ley de ACAA no se trata de una legislación de naturaleza laboral, pero “atiende un sinnúmero de escenarios que son consecuencia de un accidente automovilístico, entre ellos, el de un trabajador que quede inhabilitado temporariamente para desempeñar sus labores como consecuencia de un accidente de tránsito”.⁷⁸ A esos fines, el Tribunal continuó esbozando que la Ley de ACAA estableció una reserva de empleo para todo trabajador que quede inhabilitado temporariamente como consecuencia de un accidente de tránsito.⁷⁹ El patrono vendrá obligado a reservar el empleo y a reinstalar a todo trabajador que se acoja a los beneficios de dicha ley.⁸⁰ Sobre la reinstalación de dicho trabajador, esta procederá si, y sólo si, se cumple con los siguientes requisitos:

- i. Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos seis (6) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad;
- ii. que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y
- iii. que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.⁸¹

Para el Tribunal Supremo, bastará una notificación verbal al patrono de que se sufrió el accidente y que se está recibiendo tratamiento en la ACAA para escudar al empleado de un despido.⁸² Lo ideal sería que el empleado notifique de ello al patrono tan pronto pueda.

Debemos señalar aquí que posteriormente en la opinión el Tribunal hizo una expresión contradictoria al manifestar que, como regla general, no hará falta que el empleado informe al patrono que recibe los beneficios de la ACAA para que se

⁷⁸ *Id.* en la pág. 967.

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ *Id.* en la pág. 975. Según el Tribunal Supremo, la reserva comenzará desde el momento en que se produce el accidente que incapacita al trabajador para realizar sus funciones.

⁸¹ *Id.* en las págs. 967-68.

⁸² *Id.* en la pág. 975.

active la reserva de empleo.⁸³ Al hacerla, sacó fuera de contexto el alcance del reglamento interpretativo de la ACCA. Sin ambages, el patrono tiene que ser notificado del accidente y de que el empleado está recibiendo beneficios bajo la ACAA para el empleado ser acreedor a la reserva de empleo. Esta interpretación sería consistente con la que se hace de otras reservas de empleo contenidas en estatutos similares. Anticipamos que esta expresión, si no se corrige, creará más litigios y será objeto de revisión en un futuro por el Tribunal.

Por otra parte, el Tribunal Supremo reconoció que todo patrono podrá despedir al empleado, durante el periodo de reserva, únicamente si hay causa justa para ello.⁸⁴ Sobre este punto, el Tribunal hizo otra expresión incorrecta al decir que “[s]i el patrono despide al empleado antes de advenir en conocimiento de que, en efecto, se había activado la reserva, éste tendrá que dejar sin efecto el despido una vez se entere de la existencia de la misma”.⁸⁵ Esta aseveración - que también tiene el potencial de crear más litigios - es poco práctica y lacera injustificadamente la facultad de los patronos para hacer valer sus políticas y reglamentos de asistencia. Además, es incompatible con las interpretaciones que se han hecho de las reservas de empleo, en otros estatutos laborales análogos, en donde se requiere a los empleados notificar a sus patronos de la necesidad de ausentarse con anticipación o tan pronto les sea posible.

Entendemos que el Tribunal tuvo en mente la confusión que generaba con sus expresiones y que por eso manifestó lo siguiente:

Ahora bien, esta regla general debe aplicarse caso a caso para evitar una implementación mecánica que produzca un resultado absurdo o injusto. Entre los factores a considerar estarán la buena fe patronal, la diligencia del obrero en tomar medidas para poner al patrono en una posición que pueda hacer más efectiva la reserva y las consecuencias colaterales que puedan generarse.⁸⁶

No obstante, dicha expresión no resuelve el problema práctico que crea permitirle a un trabajador no llamar a su patrono y/o notificarle que está recibiendo los beneficios de ACAA. Mucho menos, atiende el estado jurídico en el que se ubicaría un empleado que sea contratado indefinidamente para reemplazar al obrero accidentado que nunca notificó que recibía beneficios bajo ACAA. El resultado de esta práctica siempre podría ser injusto para alguien. Por ejemplo, ¿qué sucedería si dicho nuevo empleado renunció a un trabajo previo basándose en la representación que le hizo el nuevo patrono de que le ofrecería un trabajo? ¿Respondería el patrono por incumplir con la promesa de emplear? ¿O podrá despedirlo por estar dicho empleado sujeto a un periodo probatorio? O si no está sujeto a un periodo probatorio, ¿tendrá que pagar su mesada o estará justificado el despido porque la Ley de ACCA le requiere que reinstale al otro

83 *Id.*

84 *Id.*

85 *Id.* en las págs. 975-76.

86 *Id.* en la pág. 976.

empleado? Son lagunas jurídicas que dichas expresiones desacertadas crean y que, algún día, el Tribunal tendrá que enfrentar nuevamente.

Finalmente, el Tribunal reconoció correctamente que pasado los seis meses, si el empleado aún está incapacitado para trabajar o si no se cumple con las exigencias de ley para solicitar la reinstalación, el patrono podrá despedir al empleado.

E. Hernández Morales v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Kolthoff Caraballo, el Tribunal Supremo resuelve que la muerte de un obrero que estaba en un proceso de evaluación de incapacidad total permanente no conlleva el cierre automático del caso ante el Fondo. Examina, además, si los familiares del obrero fallecido heredan la causa de acción y a qué beneficios tienen derecho. No hubo opiniones disidentes.⁸⁷

1. Hechos relevantes

El señor Daniel Vázquez Pagán (Vázquez) sufrió varios accidentes ocupacionales mientras se desempeñaba como agente de la Policía de Puerto Rico, por los cuales se le otorgaron porcentos de incapacidad. En relación con uno de los accidentes, Vázquez solicitó una determinación de mayor incapacidad y apeló ante la Comisión Industrial (Comisión). Posteriormente, la Comisión refirió al agente al Comité de Factores Socio-Económicos del Fondo (Comité) para que este último determinara si Vázquez estaba incapacitado totalmente para desempeñar una tarea remunerativa.⁸⁸ Dicha evaluación incluiría todos los casos activos de Vázquez.

⁸⁷ Hernández Morales v. CFSE, 183 DPR 232 (2011).

⁸⁸ *Id.* en las págs. 240-41. Este Comité tiene su génesis al amparo del Reglamento sobre Factores Socio-Económicos y a base de varias decisiones del Tribunal Supremo. El propósito por el cual se creó el Comité es para que este determine si al considerar la incapacidad desde el punto de vista médico, junto a los factores socioeconómicos, el obrero resulta o no acreedor de una incapacidad total y permanente. Los factores socioeconómicos son definidos en el reglamento como:

Aquellos factores que gravitan para facilitar u obstaculizar el que un obrero pueda ganarse el sustento propio y el de su familia en forma ordinaria y de manera estable. Se considerarán los siguientes factores: el impedimento físico y/o mental del trabajador y su extensión, medido y expresado desde el punto de vista médico en términos de pérdida de las funciones fisiológicas generales y el efecto de ese impedimento físico y/o mental sobre la habilidad del obrero o trabajador para realizar un empleo remunerativo en forma ordinaria y de manera estable, la edad, escolaridad, sexo y las destrezas del obrero.

Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Reglamento Sobre Factores Socio-Económicos, Reglamento Núm. 3470 (1987), disponible en <http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnline/Reglamentos/3470.pdf>.

Cuando sólo se había rendido el informe del especialista en rehabilitación⁸⁹ y sin haber culminado el proceso de evaluación del Comité, Vázquez falleció por causas ajenas a los accidentes ocupacionales. El 8 de mayo de 2008, el Fondo ordenó el cierre y archivo del caso, ya que resultaba imposible cumplir con la orden de la Comisión porque no procedía una *incapacidad total post mortem*.⁹⁰ La viuda de Vázquez Pagán, Nora Hernández Morales, y sus tres hijos menores, apelaron la decisión ante la Comisión, y esta confirmó la decisión del Fondo. Debido a esto, solicitaron reconsideración y la Comisión la declaró no ha lugar.

Posteriormente, recurrieron al Tribunal de Apelaciones alegando que erró la Comisión al determinar que como beneficiarios de Vázquez, no tenían derecho a la continuación del proceso evaluativo. El foro apelativo intermedio confirmó el dictamen de la Comisión por el fundamento de que ante el fallecimiento del lesionado, “la agencia no podía tomar una determinación razonable sobre si procedía concederle la incapacidad aducida”.⁹¹ También concluyó que como la muerte del lesionado fue por una causa ajena al accidente ocupacional, no existía el derecho a la reclamación, puesto que los beneficios reclamados son un derecho personalísimo que se extinguen con la muerte del lesionado.⁹²

Inconformes, los peticionarios acudieron al Tribunal Supremo, foro que atendió la siguiente controversia: si en un proceso de evaluación de incapacidad total permanente, procede el cierre y archivo automático del mismo por causa de la muerte del obrero.

2. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

El Tribunal Supremo revocó la sentencia del Tribunal de Apelaciones y devolvió el caso al Fondo. Al resolver la presente controversia, el Tribunal Supremo tuvo presente los propósitos amplios y humanitarios que inspiraron la redacción de la Ley 45⁹³ de brindar, en lo posible, la protección que el obrero fallecido representaba para los que de él dependían.⁹⁴

Actualmente, el Comité ya no está limitado por el por ciento de incapacidad parcial que se haya reconocido para evaluar los casos de los obreros o empleados lesionados. Agosto Serrano v. FSE, 132 DPR 866 (1993).

⁸⁹ *Hernández Morales*, 183 DPR en la pág. 237. La conclusión del informe del especialista indicaba que las expectativas de rehabilitación vocacional eran pobres en esos momentos debido a la condición médica actual de Vázquez.

⁹⁰ *Id.* La Comisión también indicó que no procedía la evaluación del Comité porque Vázquez no tenía futuro laboral. Señaló, que la Comisión no le adeudaba dinero alguno a este al momento de su muerte y que las únicas personas que cualifican como beneficiarios de Vázquez eran su viuda y sus tres hijos menores de edad.

⁹¹ *Id.* en la pág. 238.

⁹² *Id.*

⁹³ Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRA §§ 1-42 (2007 & Supl. 2010).

⁹⁴ *Hernández Morales*, 183 DPR en la pág. 242.

Primero, el Tribunal determinó que el Fondo puede otorgar una incapacidad a un obrero con posterioridad a su muerte.⁹⁵ A esos efectos, expresó que “la muerte de un obrero o empleado lesionado no es causa para detener automáticamente el proceso de evaluación dirigido por el Comité”.⁹⁶ Subsiguientemente, reiteró que los derechos y las compensaciones concedidas a los empleados, en virtud de la Ley 45, son de carácter personalísimos.⁹⁷ Con ello, el Tribunal Supremo quiso decir que la Ley 45 es una de dependencia, y no de herencia. Es decir, los familiares no tienen derecho a subrogarse en la posición del empleado fallecido por el mero hecho de ser herederos, sino que ellos sólo pueden reclamar los derechos que la Ley 45 les reconoce como dependientes del empleado fallecido.

Para efectos de esta controversia, el Tribunal examinó la Ley 45, específicamente los artículos que disponen los efectos de la muerte de un obrero lesionado. Según la ley, esos efectos varían dependiendo de la causa de muerte del obrero. Si la muerte del obrero se debe al accidente sufrido o por razón de enfermedad ocupacional compensable, la Ley establece ciertos pagos, tales como “los gastos de los funerales hasta un máximo de mil quinientos (\$1,500) dólares, en adición a aquellos otros gastos de asistencia médica, hospitalización y medicinas en que se hubiere incurrido”.⁹⁸

En caso de que al obrero le sobrevivan dependientes, la Ley 45 establece, entre otras especificaciones, que:

Si el obrero o empleado fallecido dejare viuda; padres; hijos, incluyendo póstumos, adoptivos o de crianza; abuelos; padre o madre de crianza; nietos; hermanos, incluyendo hermanos de crianza; concubina; y familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, éstos recibirán, de cualificar bajo las reglas que aquí se establecen, una compensación equivalente al sesenta y seis y dos tercios ($66\frac{2}{3}$) por ciento del jornal que percibía el obrero o empleado el día del accidente, o que hubiere de percibir a no ser por la ocurrencia del accidente, pagadera por meses vencidos con un pago mínimo mensual de ciento treinta (\$130) dólares y máximo de cuatrocientos treinta (\$430) dólares por un período de quinientas cuarenta (540) semanas, salvo lo que se dispone más adelante para el caso en que los beneficiarios fueren la viuda, los padres o hijos del obrero fallecido.⁹⁹

A diferencia de lo anterior, cuando la muerte del obrero se deba a una causa independiente a la lesión recibida en el accidente, la Ley 45 dispone, en lo pertinente, que:

⁹⁵ *Id.* El Tribunal reconoce que, en varias ocasiones, ha avalado la otorgación de una incapacidad *post mortem*. Para más sobre la otorgación de la incapacidad *post mortem* véase *Rivera Avilés v. Fondo del Seguro del Estado*, 113 DPR 334 (1982); *Bruno Colón v. Comisión Industrial*, 109 DPR 785 (1980); *Montaner v. Comisión Industrial*, 53 DPR 183 (1938).

⁹⁶ *Hernández Morales*, 183 DPR en la pág. 243.

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ 11 LPRA § 3(e)(1).

⁹⁹ *Id.* § 3(e)(2).

En todos los casos en que ocurriere la muerte de un obrero o empleado por cualquier causa independiente a la lesión recibida en el accidente, por la cual se hubiere reconocido o esté pendiente de reconocerse una incapacidad total permanente, se procederá en la siguiente forma:

- (1) Si el lesionado hubiere optado por una inversión, el remanente de su compensación se pagará a los beneficiarios en pagos mensuales de cuatrocientos treinta dólares (\$430) sujeto a las limitaciones impuestas por el primer párrafo del inciso (e)(3)(C) de esta sección, si subsistieren otros beneficiarios además de la viuda, hijos o concubina, la distribución se hará con sujeción a las disposiciones del inciso (e)(3) de esta sección.
- (2) Si el lesionado no hubiere optado por una inversión, la compensación total se computará multiplicando quinientas cuarenta (540) semanas por su compensación semanal equivalente al sesenta y seis y dos tercios ($66\frac{2}{3}$) del jornal semanal que el lesionado percibía el día del accidente o que hubiere de percibir a no ser por la ocurrencia del accidente, pero en ningún caso se calcularán semanas de más de cien dólares (\$100), ni menos de treinta dólares (\$30). La compensación total no excederá en ningún caso de treinta y dos mil cuatrocientos dólares (\$32,400). De la compensación total así computada se deducirá el montante pagado al trabajador lesionado con anterioridad a su muerte y el remanente se pagará a sus beneficiarios, en la forma y con las limitaciones dispuestas en la cláusula (1) de este inciso.¹⁰⁰

Al examinar la disposición anterior, el Tribunal reconoce que no se ha establecido la definición o el alcance de la frase *pendiente a reconocerse*, pero expresa que:

[A] base de las disposiciones de la Ley podemos presumir que dicha expresión se refiere a que el proceso de determinación de una incapacidad permanente no termina con la muerte del lesionado. Es decir, ante tales circunstancias los beneficiarios tendrían derecho a reclamar la compensación por incapacidad total permanente del empleado fallecido, que aunque esté por reconocerse, finalmente le sea reconocida.¹⁰¹

En síntesis, el Tribunal Supremo concluye que:

[A] examinar la Ley Núm. 45 en lo pertinente a la controversia que nos ocupa, encontramos que esta concede beneficios a las personas que dependían del empleado u obrero fallecido al momento de su muerte, si la muerte está relacionada con algún incidente laboral. Sin embargo, cuando la muerte no está relacionada con el incidente laboral, la Ley reconoce ciertas instancias en las que los beneficiarios podrían recibir la compensación por incapacidad total permanente asignada al empleado fallecido. A tales efectos la Ley Núm. 45 reconoce que si un empleado u obrero muere por una causa ajena a su accidente laboral, sus beneficiarios pueden reclamar la compensación correspondiente a la incapacidad total permanente del empleado u obrero fallecido. Ello, si la incapacidad total permanente hubiese sido reconocida o estuviese pendiente de reconocerse. A base de

¹⁰⁰ *Id.* § 3 (d)(3).

¹⁰¹ *Hernández Morales*, 183 DPR en las págs. 246-47.

las circunstancias descritas en la Ley Núm. 45, los beneficiarios tendrían derecho a reclamar la compensación ofrecida o por ofrecerse al empleado fallecido por su incapacidad total permanente. Así, los beneficiarios tendrían un interés económico sobre tal compensación.¹⁰²

Con respecto a los hechos de este caso en particular, no existía controversia de que Vázquez murió por una causa ajena a su accidente laboral. Tampoco era un hecho controvertido que el Comité comenzó el proceso de evaluación para determinar si Vázquez estaba totalmente incapacitado y que la muerte de este no acarrea el archivo automático del caso. Por lo expresado anteriormente y los artículos de la Ley 45 pertinentes, el Comité debió continuar con la evaluación de los factores socioeconómicos del fallecido y de sus beneficiarios. Ello, ante el hecho de que la Ley 45 contempla la posibilidad de ofrecer dicha compensación aun si el empleado muere por una causa ajena a la lesión y antes de ser reconocida la incapacidad.¹⁰³ Somos del criterio que esta opinión está correctamente resuelta y respaldada por lo establecido en la Ley 45 y el propósito de la misma.

F. Rivera v. Action Service Corp.

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Kolthoff Caraballo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que un patrono no pudo rebatir una presunción *juris tantum* de represalias si no “articul[a] una razón justificada que legitim[e] el despido” del empleado. No hubo votos disidentes.¹⁰⁴

1. Hechos Relevantes

El señor Wilfredo Rivera Menéndez (Rivera) era un empleado de mantenimiento de Action Service Corp. (Action), quien, como parte de sus funciones, realizaba labores de limpieza en dos edificios. Rivera sufrió un accidente laboral cuando un compañero de trabajo lo roció inadvertidamente con un detergente en varias ocasiones. Dicho acto provocó que su salud se afectara y, consecuentemente, se reportara al Fondo. Tras evaluar su situación, dicha agencia le ordenó recibir tratamiento médico en descanso. Posteriormente, el Fondo lo examinó nuevamente y determinó que este podía continuar con el tratamiento mientras trabajaba. Oportunamente, Rivera solicitó a su patrono que lo reinstalara, pero, a pesar de sus múltiples requerimientos, Action no lo reinstaló.

Debido a lo anterior, Rivera presentó una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia por despido injustificado al amparo de la Ley 80, violación a la reserva de empleo establecida en la Ley del Fondo, y represalias bajo la Ley 115. Con respecto a la reclamación de la Ley 115, alegó que fue despedido en repres-

¹⁰² *Id.* en las págs. 248-49.

¹⁰³ *Id.* en la pág. 250.

¹⁰⁴ *Rivera v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431 (2012).

lias por haber acudido al Fondo. Action contestó la demanda y alegó que cuando Rivera solicitó la reinstalación en su empleo, se le ofreció ser reinstalado como empleado de mantenimiento, pero en otro edificio cercano a donde trabajaba. Además, Action negó que el peticionario fuese despedido en represalia por haberse reportado al Fondo y sostuvo que Rivera abandonó su empleo.

Luego del juicio en su fondo, el foro de instancia dictó una sentencia en la que concluyó que Action era responsable bajo la Ley 80 y la Ley 115. Es decir, concluyó que el despido fue injustificado y en represalias. Action acudió al Tribunal de Apelaciones. Mediante sentencia, el Tribunal de Apelaciones concluyó que el despido de Rivera, aunque injustificado y en contravención al artículo 5-A de la Ley del Fondo, no fue en represalia por acudir a dicha agencia.

Inconforme, Rivera acudió, por vía de certiorari, al Tribunal Supremo y solicitó que se revocara al foro apelativo intermedio y se concluyera que su despido sí fue en represalia.

2. ¿Qué resolvió el Tribunal?

El Tribunal Supremo resolvió que Action tomó represalias contra Rivera. Al así disponer, el máximo foro judicial expresó que Rivera logró probar que participó de una actividad protegida y que subsiguientemente fue despedido por su patrono, ya que nunca lo reinstaló. De esa forma, según el Tribunal Supremo, Rivera configuró un caso prima facie de represalias y activó una presunción *juris tantum* de violación a la Ley 115.

Ante tal presunción, expresó el Tribunal Supremo que “le correspondía a Action articular una razón justificada que legitimara el despido del señor Rivera Menéndez”.¹⁰⁵ Pero, según el Tribunal Supremo, Rivera no lo logró, toda vez que el foro inferior no creyó lo declarado por los testigos de Action, a los efectos de que el obrero había abandonado el empleo.

En este caso, podemos observar los efectos directos de la sentencia de *Autogermana*.¹⁰⁶ En el mismo, el Tribunal Supremo confunde el concepto *razón justificada* con el de *razón legítima* y los trata como si fueran una misma cosa. La realidad es que una razón legítima puede ser justificada bajo la Ley 80, pero no todas las razones legítimas que tenga un patrono suelen cumplir con el estándar de justa causa contemplado en dicha ley.

Según mencionamos, la Ley 115 no requiere a los patronos demostrar justa causa en su turno de prueba, sino que simplemente articulen una *razón legítima, no represiva*. Aunque en este caso el Tribunal Supremo decidió no revocar la decisión de los foros inferiores por razones de deferencia en la ponderación de la prueba, los fundamentos utilizados para confirmar el dictamen son confusos y parten de premisas jurídicamente incorrectas.

105 *Id.* en la pág. 448 (énfasis suplido).

106 *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011).

CONCLUSIÓN

Al igual que comentamos en el análisis del término pasado, un repaso de las anteriores opiniones despierta en nosotros una preocupación genuina sobre la manera y el cuidado con el que las controversias sobre el Derecho de Empleo y Laboral están siendo atendidas. Continuamos viendo cómo el Tribunal Supremo, aunque alcanza resultados correctos en algunos de los casos ante su consideración, analiza e interpreta normas fuera de contexto y repite mecánicamente expresiones hechas en casos anteriores que no tienen soporte jurídico alguno. Sin ambages, esto crea un estado de incertidumbre jurídica y nubla el horizonte para miles de trabajadores y patronos que tienen que litigar los resultados y expresiones colaterales de sus dictámenes ante los foros inferiores de nuestro País. Confiamos en que esta situación mejorará.