

## DERECHO LABORAL Y DE EMPLEO

### ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ\* & FERNANDO FIGUEROA SANTIAGO\*\*

Introducción .....	420
I. <i>Mildred Vélez Cortés et al. v. Baxter Healthcare of Puerto Rico</i> .....	421
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	422
B. Hechos relevantes .....	425
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	426
D. Otras consideraciones .....	431
II. <i>VDE Corporation v. F&amp;R Contractors</i> .....	431
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	432
B. Hechos relevantes .....	434
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	435
D. Otras consideraciones .....	438
III. <i>Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R., Inc.</i> .....	438
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	439
B. Hechos relevantes .....	441
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria? .....	442
D. Otras consideraciones .....	445
IV. <i>Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural</i> .....	447
A. Hechos relevantes .....	448
B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?.....	450
1. Sobre el contrato de empleo temporero .....	450
2. Sobre la reclamación de discrimen por embarazo y la de discrimen por razón de sexo .....	454
IV. <i>Confederación de Organizadores v. Servidores Públicos de Puerto Rico</i> .....	457
A. ¿Cuál era el derecho antes de publicarse esta opinión? .....	457
B. Hechos relevantes .....	461
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	462
D. Otras consideraciones .....	464
V. <i>Hernández Maldonado v. The Taco Maker</i> .....	467
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	467
B. Hechos relevantes .....	468
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	468
VI. <i>Cruz Roche v. De Jesús Colón</i> .....	469

---

\* Profesor adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. El autor agradece las sugerencias del licenciado Pedro Arturo Busó García durante el proceso de preparación de este análisis.

\*\* Estudiante de cuarto año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

A. Hechos relevantes.....	470
B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	471
C. Otras consideraciones .....	472
VII. <i>Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan</i> .....	473
A. Hechos relevantes.....	475
B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	475
1. Sobre la reclamación de Ley 80.....	475
2. Sobre la reclamación de violación a la reserva de empleo bajo SINOT.....	477
3. Sobre la reclamación de represalias bajo la Ley 115 .....	478
viii. <i>Hermanidad Independiente de Empleados Telefónicos v. PRTC</i> .....	481
A. Hechos relevantes.....	481
B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	482
IX. <i>Izagas Santos v. Family Drug Center and Convenience Store, Inc.</i> .....	482
A. Hechos relevantes.....	483
B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	484
C. Otras consideraciones .....	486
Conclusión.....	487

## INTRODUCCIÓN

**D**URANTE EL TÉRMINO BAJO ANÁLISIS, EL TRIBUNAL SUPREMO PUBLICÓ ONCE opiniones que examinan distintas normas y controversias sobre los temas de despido injustificado, discrimen, seguridad social y arbitraje obrero-patronal. Aunque el Tribunal Supremo resolvió correctamente algunas de estas controversias, en otras realizó interpretaciones inexactas del derecho aplicable y las acompañó de pronunciamientos no vinculantes y un tanto confusos que afectan tanto a los trabajadores como a los patronos y complican la práctica del derecho laboral y de empleo de nuestra Isla.

Sobre el tema de despido injustificado, el Tribunal Supremo resolvió asuntos tales como: ¿quién tiene el deber inicial de presentar prueba en una reclamación de despido constructivo bajo la Ley de Despido Injustificado?; ¿constituye justa causa para el despido de un empleado el que dicho trabajador se ausente por siete turnos consecutivos sin brindar justificación alguna?; ¿la Ley de Despido Injustificado contempla alguna protección para los empleados temporeros?; ¿puede un patrono acreditar, al pago de la mesada que le condene pagar un tribunal, aquellas compensaciones especiales que le haya dado a sus trabajadores cesanteados para ayudarlos en la búsqueda de un nuevo empleo?, y ¿cuánto es lo mínimo que el abogado de un trabajador podrá cobrar en una reclamación de esta naturaleza?

Respecto a los temas de discrimen y de represalias en el empleo, el Tribunal Supremo se expresó en torno a las siguientes controversias: si la no renovación del último contrato de empleo temporero de una obrera embarazada activa au-

tomáticamente la presunción de despido discriminatorio que contemplan las leyes que prohíben el discrimen por razón de sexo y embarazo; si el desconocimiento del embarazo por parte del patrono continúa siendo una defensa que éste podría levantar exitosamente en reclamaciones de esta naturaleza, y si el que un obrero anuncie que se acogerá a los beneficios del plan de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT) privado constituye una actividad protegida bajo nuestra Ley de Represalias.

En cuanto al tema de la seguridad social, el Tribunal Supremo tuvo que analizar si, bajo la Ley de SINOT, un obrero tiene derecho a que se le reserve su empleo aun cuando no haya solicitado por escrito los beneficios a los que tendría derecho bajo la mencionada ley. Además, durante este término el Tribunal analizó si un patrono puede requerir a un empleado que le solicita la reinstalación en el empleo bajo SINOT, alguna otra certificación médica no relacionada a la condición por la que el empleado estuvo en descanso.

Finalmente, sobre el tema del arbitraje obrero-patronal, el Tribunal Supremo tuvo que aclarar, entre otros asuntos, cuáles son las facultades remediales que tiene un árbitro cuando en un convenio colectivo se indica que el laudo tiene que emitirse *conforme a derecho* y si son revisables judicialmente los laudos parciales que emite un árbitro.

A continuación, haremos un breve resumen de los hechos relevantes de cada opinión, brindaremos un breve trasfondo de la normativa existente previo a publicarse la misma, 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. VÉLEZ CORTÉS V. BAXTER HEALTHCARE OF PUERTO RICO<sup>1</sup>

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Pabón Charneco y emitida *en reconsideración*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que aquellas indemnizaciones por años de servicio o cesantías dadas por patronos a sus empleados antes del 15 de agosto de 2008 son acreditables al pago de cualquier *mesada* que un tribunal ordene a pagar a dichos *patronos* bajo nuestra Ley de Despido Injustificado (Ley 80).<sup>2</sup>

De esta forma, un trabajador despedido antes de dicha fecha y al cual, como parte de su proceso de terminación, se le pagó una indemnización especial basada en sus años de servicio, solo tiene derecho a que se le pague la diferencia entre lo que recibió de su patrono y lo que sería su *mesada*. Ello, claro está, si el trabajador, en un momento posterior al que se le hace dicho pago, presenta una reclamación por despido injustificado y el tribunal sentenciador la resuelve a su favor.

---

<sup>1</sup> Vélez Cortés v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 179 DPR 455 (2010).

<sup>2</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2010).

La juez asociada Rodríguez Rodríguez emitió una opinión de conformidad en la que reiteró el resultado que propuso en la opinión disidente suscrita cuando este mismo caso estuvo, por segunda vez, ante la consideración del Tribunal.<sup>3</sup> Por su parte, la jueza asociada Fiol Matta, quien había publicado una opinión de conformidad sobre el mismo asunto un año antes,<sup>4</sup> disintió por escrito.

Aunque el resultado que el Tribunal Supremo alcanzó es correcto, la realidad es que el análisis de algunas de las disposiciones legales que utilizó en apoyo de su determinación es incorrecto y confuso. Veamos por qué.

A. *¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?*

Por más de treinta y tres años, la práctica en la comunidad legal consistía en acreditar cualquier pago o anticipo que le ofrecía un patrono a sus empleados por concepto de la terminación de sus servicios a cualquier cantidad dineraria que dicho empleado hubiese tenido derecho si este reclamaba a través de un pleito legal la *mesada* contemplada en la Ley de Despido Injustificado.<sup>5</sup> Lo anterior, no solo representaba un enfoque justo, sino completamente práctico. Era justo porque los patronos, sin obligación alguna en ese momento,<sup>6</sup> ofrecían dinero a sus trabajadores para ayudarlos en la transición y búsqueda de un nuevo empleo. Era práctico porque, de no haberse permitido acreditar dichos pagos, los patronos se hubiesen visto desincentivados a ofrecer estas compensaciones especiales a sus trabajadores al momento de cesantearlos, lo que, sin duda alguna, perjudicaba a estos últimos.

A pesar de lo anterior, esta práctica fue cuestionada por varios demandantes ante el tribunal de instancia y fue presentada como controversia ante el Tribunal Supremo, en el año 2008, a raíz de una determinación del Tribunal de Apelaciones. En aquella ocasión, el Tribunal de Apelaciones había confirmado al foro

---

<sup>3</sup> Véase *Vélez Cortés v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR 729 (2009) (Rodríguez Rodríguez, opinión disidente). Nótese que esta es la tercera vez que este litigio llega a la atención del Tribunal Supremo de Puerto Rico. La primera vez que estuvo el caso ante la consideración del Tribunal, dicho foro resolvió que los despidos de los empleados fueron injustificados. Véase *Vélez Cortés v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 166 DPR 475 (2005). Posteriormente, cuando el caso llegó, por segunda vez ante la consideración del Tribunal, nuestro máximo foro judicial resolvió que las compensaciones especiales que daban los patronos a sus empleados no podían acreditarse al pago de la *mesada*. Véase *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR 729 (2009). De dicha determinación, Baxter solicitó reconsideración y el Tribunal Supremo expidió y emitió la opinión que es objeto del presente análisis.

<sup>4</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR 729 (2009) (Fiol Matta, opinión de conformidad).

<sup>5</sup> 29 LPRA §§ 185a- 185m.

<sup>6</sup> Nótese que, por lo general, este tipo de indemnización se suele proveer en aquellos casos de cesantía de empleados que son el resultado de reducciones de personal por una de las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sección 185(b) de la Ley 80. Como se sabe, en estos casos, no existe alguna obligación por parte del patrono de satisfacer la penalidad de la *mesada*, pues el despido del empleado se considera justificado. De indicárseles que tienen que pagar nuevamente, se les estaría penalizando doblemente.

primario, el cual había concluido que Baxter tenía que pagar la *totalidad* de las mesadas de sus empleados, no a empece que ya les había pagado indemnizaciones especiales al momento de cesantearlos.

Cuando el máximo foro judicial tuvo, por primera vez, la controversia ante su consideración, no pudo ponerse de acuerdo y los votos de los jueces quedaron igualmente divididos. Como consecuencia, el Tribunal Supremo no tuvo otra opción que confirmar la sentencia emitida por el foro apelativo intermedio. Si bien se trataba de una sentencia, esta fue publicada debido a que la jueza asociada Fiol Matta y la juez asociada Rodríguez Rodríguez publicaron una opinión de conformidad y una opinión disidente, respectivamente.<sup>7</sup> Ambas opiniones recogían, a grandes rasgos, posturas similares a las que terminaron siendo la opinión mayoritaria y la opinión disidente de la decisión que hoy analizamos.<sup>8</sup>

El resultado propuesto en ese entonces, en la opinión disidente de la jueza asociada Rodríguez Rodríguez, se convirtió en el alcanzado por la opinión mayoritaria de este caso, mientras que lo propuesto por la jueza asociada Fiol Matta no tuvo el respaldo del Tribunal y se convirtió básicamente en el texto expresado en la opinión disidente actual.<sup>9</sup> Cabe destacar que, al momento de resolver la opinión que analizamos hoy día, el Tribunal Supremo ya no contaba con el juez asociado Rivera Pérez por razón de su retiro, y se habían integrado la jueza asociada Pabón Charneco y los jueces asociados Martínez Torres y Kolthoff Caraballo.

En la opinión de conformidad que acompañó a la sentencia de 2009, la jueza asociada Fiol Matta expresó:

[E]l 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

---

7 *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR 729.

8 Sobre este extremo, debemos señalar que, cuando el caso estuvo ante la consideración del Tribunal Supremo allá para el año 2009, la discusión del Tribunal se centró en si era acreditable o no el pago anticipado dado por Baxter, y no si las indemnizaciones concedidas por la empresa antes del 15 de agosto de 2008 eran acreditables a la mesada, *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR 729. En cambio, en la opinión que examinamos en este análisis, el Tribunal se esfuerza en hacer una distinción entre las compensaciones concedidas por patronos antes de la entrada en vigor de la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, que enmendó la Ley 80 con el único fin de proveer un alivio tributario a las indemnizaciones especiales que concedía los patronos a sus obreros, de las que se concedieron con posterioridad a la misma. *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 179 DPR 455 (2010). No entendemos el porqué de esta distinción, pero presumimos que fue a raíz de una expresión realizada por la jueza asociada Fiol Matta en su opinión de conformidad del caso del 2009, *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR en la pág. 730.

9 Es en la opinión de conformidad de la jueza asociada Fiol Matta, donde, por primera vez, se discute que las compensaciones especiales dadas por patronos a sus empleados no se consideraban mesada. *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR en la pág. 730. Dicha expresión se hizo luego de citar, fuera de contexto, un informe de la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes sobre el Proyecto del Senado 2455, que terminó convirtiéndose en la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008.

por la Ley de Indemnización por despido injustificado en Puerto Rico, *infra*. La intención del pago voluntario de Baxter respondió a una política interna de la compañía de reconocer los años de servicio prestados. Así se le hizo entender a los empleados en varios boletines informativos. Interpretar esta acción de otra forma cancelaría la obligación contractual del patrono de pagar la bonificación por años de servicio que surge de sus manuales internos. No puedo avalar esa consecuencia.<sup>10</sup>

Por tanto, para la jueza asociada Fiol Matta, lo determinante era que el patrono se había obligado contractualmente con sus empleados a indemnizarlos por haberlos cesanteado. Según ella, esto nada tiene que ver con la futura determinación que un tribunal fuera a hacer sobre la legalidad del despido de un empleado y, de proceder, con la correspondiente imposición del pago de la mesada. Si esto ocurría, a juicio de la jueza asociada Fiol Matta, el patrono tenía que pagar, además de la indemnización especial, la totalidad de la mesada.<sup>11</sup>

Por su parte, la opinión disidente de la juez Rodríguez Rodríguez expresó:

El hecho de que el pago haya sido voluntario o que se aseveraba que fue en agradecimiento a los años de servicio, no detracta la naturaleza reparadora del pago efectuado. Con lo cual, los paralelos con la mesada que ordena la Ley 80 son evidentes. Somos del criterio que imponer el pago de nueva partida por un mismo concepto y basado en unos mismos hechos . . . es claramente una acción punitiva en contra del patrono que se revela, a nuestro juicio, irrazonable.<sup>12</sup>

Para la juez asociada Rodríguez Rodríguez, el pago voluntario sí debía acreditarse pues lo contrario supondría penalizar a los patronos que extrajudicialmente tratan de resolver las disputas con sus obreros. Ésta entendió que

---

<sup>10</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR en la pág. 730 (Fiol Matta, opinión de conformidad).

<sup>11</sup> La lógica utilizada por la jueza asociada Fiol Matta, al resolver como lo hizo, partió de una premisa equivocada la cual dejó entrever un año más tarde, en el caso de *Orsini v. Secretario de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009), donde a manera de dictum expresó que cuando un patrono paga a un empleado una cantidad inferior a la mesada, como parte de un proceso de separación voluntaria donde el obrero firmó un acuerdo de transacción, dicho acuerdo es nulo porque, según ella, el Artículo 9 de la Ley de Despido Injustificado dispone que los obreros no pueden *renunciar* al pago de la totalidad de la *mesada*.

En *Orsini*, la jueza Fiol Matta, sin hacer un análisis del historial legislativo del Artículo 9 de la Ley de Despido Injustificado, expresó que cuando el legislador puertorriqueño dijo que era *irrenunciable* el derecho de un empleado despedido sin justa causa a recibir la mesada, ello quería decir que no se le podía pagar una cantidad menor de lo que le correspondería por concepto de mesada. Sin embargo, la realidad es que lo que dicho articulado protegía era que un patrono no condicionara el empleo de un obrero a que renunciara, a priori, a ser despedido sin justa causa y a recibir el pago de la mesada. Con su expresión, la jueza asociada Fiol Matta confundió el derecho que tenía un empleado a que no se condicionara su empleo a renunciar a la protección de la Ley 80 con el derecho que tiene toda persona a transigir una reclamación y, prácticamente, el mensaje que transmitió fue eliminar la posibilidad de que tanto un patrono como su empleado puedan transigir reclamaciones de *mesada*, antes de que tan siquiera un tribunal adjudique si el despido fue justificado o no.

<sup>12</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 175 DPR en la pág. 750-51 (Rodríguez Rodríguez, opinión disidente).

debía protegerse el gesto del patrono de ayudar a sus trabajadores en la búsqueda de un nuevo empleo, ya que dicho pago tenía el mismo propósito reparador que la mesada.

Ante las posturas distantes e irreconciliables de ambas Juezas, luego de publicarse la sentencia del 2009, se creó un estado de incertidumbre en la profesión toda vez que los patronos no tenían claro si las indemnizaciones especiales que daban a sus obreros podían eventualmente acreditarse o no al pago de la mesada. Una de las consecuencias que tuvo dicha sentencia, fue que los tribunales inferiores comenzaron a inundarse de reclamaciones de obreros solicitando que se les pagaran sus mesadas, no empuja a que se les habían dado indemnizaciones especiales al momento de ser cesanteados. Asimismo, muchos patronos en la Isla dejaron de proveer compensaciones especiales a los trabajadores que cesantearan por temor a tener que pagar dos veces dichas cantidades.

Esta era la confusión que existía al momento en que el Tribunal Supremo volvió a expedir y resolver el caso bajo análisis. Lo sorprendente es que, con la nueva opinión, dicha confusión permanece intacta.

#### *B. Hechos relevantes*

El 19 de octubre de 1995, Baxter Healthcare of Puerto Rico (Baxter) anunció a sus empleados el cierre de su planta en Carolina. Baxter les expresó que sus cesantías eran justificadas, pero para ayudarlos en el proceso de búsqueda de un nuevo empleo, les ofreció una indemnización que denominó como *mesada*. Para pagar la referida indemnización, Baxter utilizó la fórmula establecida en la Ley 80 para el cálculo de la mesada y añadió a la misma un diez por ciento.<sup>13</sup> Baxter pagó dichas indemnizaciones el último día de trabajo de cada empleado.

Posteriormente, entre 1999 y 2001, la señora Mildred Vélez Cortés y otros empleados presentaron demandas por despido injustificado, entre otras alegaciones. Como parte de los remedios solicitados, reclamaron sus mesadas. Por su parte, Baxter levantó como defensas afirmativas el pago otorgado, la compensación y el pago en finiquito. En el 2002, luego de varios años de litigio, el foro primario concluyó que los despidos fueron injustificados y ordenó a Baxter a pagar todas las mesadas. Dicha determinación se litigó a nivel apelativo por varios años y fue posteriormente confirmada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.<sup>14</sup>

Así las cosas, cuando el caso fue devuelto al foro de instancia, surgió la controversia de si las indemnizaciones pagadas por Baxter debían acreditarse a la

---

<sup>13</sup> La fórmula de mesada que Baxter utilizó para pagar las indemnizaciones de sus empleados fue aquella que contemplaba la Ley 80 antes de la enmienda que trabajó la Ley Núm. 128 del 7 de octubre de 2005, 29 LPRA §§ 185a, 185d, 185k (2009 & Supl. 2010).

<sup>14</sup> Véase Vélez Cortés v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 166 DPR 475 (2005).

mesada que se le pagaría a cada empleado.<sup>15</sup> El Tribunal de Primera Instancia concluyó que no procedía la acreditación y ordenó a Baxter a pagar la cantidad total de la mesada a cada demandante, más los intereses legales y honorarios de abogado correspondientes. El Tribunal de Apelaciones confirmó la decisión del foro primario. Inconforme, Baxter acudió ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, foro que revocó la determinación del tribunal intermedio y alcanzó el resultado expresado al inicio de este análisis.

C. *¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo concluyó que “las indemnizaciones por años de servicio o cesantías efectuadas con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 29 L.P.R.A. sec. 185g, [eran] acreditables a la mesada otorgada bajo la Ley Núm. 80”,<sup>16</sup> ya que, según el propio Tribunal “las indemnizaciones por años de servicio o cesantía adelantan los mismos propósitos de la mesada”.<sup>17</sup>

Aunque la opinión mayoritaria no lo dice claramente, parece ser que los efectos de esta decisión están limitados a aquellas indemnizaciones voluntarias que ofrecieron compañías en la Isla antes de la aprobación de la Ley Núm. 278 (Ley 278).<sup>18</sup> Con respecto a las indemnizaciones especiales que se otorgaron u

<sup>15</sup> *Id.* Desde ese entonces, hubo un debate entre el entonces juez asociado Rivera Pérez y la juez asociada Rodríguez Rodríguez en cuanto a la controversia que es objeto del presente análisis.

<sup>16</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 179 DPR en la pág. 457.

<sup>17</sup> *Id.*

<sup>18</sup> A nuestro juicio, era innecesario que el Tribunal Supremo entrara en esta distinción toda vez que la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 29 LPR §§ 185g, 185j (2009), tiene que ver exclusivamente con proveer un alivio contributivo – similar al que recibe el pago de una mesada – a aquellos trabajadores que son cesanteados por algunas de las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sección 185(b) de la Ley 80. La Exposición de Motivos de la Ley 278 claramente propugna que:

Esta medida está dirigida a incluir como mesada *exenta de deducciones por concepto de contribuciones sobre ingresos, toda cuantía recibida por obreros despedidos por las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*. Estamos conscientes que empresas en proceso de cierre total, parcial, de reorganización o por cambios tecnológicos, *hacen entrega de cuantías de dinero a los obreros, despedidos que, por no ser consideradas como mesada, conllevan deducciones por concepto de contribuciones sobre ingresos.*

. . . .

*Esta acción ayudará económicamente a los obreros, cuyos patronos están en proceso de cierre de operaciones y facilita que los empleados cesanteados tengan mayores recursos disponibles para enfrentar su difícil situación de desempleo.*

Exposición de Motivos, Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 2008 LPR 1661-63 (énfasis suplido).

Como puede observarse, el propósito de la referida Ley era que el trabajador, a la hora de recibir su compensación especial, tenga más ingresos disponibles. Es decir, evitar que se le dedujeran contribuciones sobre ingresos sobre el pago que le hacía el patrono. De ninguna manera, el legislador adoptó dicha enmienda para aclarar que las compensaciones especiales que daba no podían acreditarse al pago de cualquier mesada que condenara a pagar un tribunal.



otorgarán después del 15 de agosto de 2008, el Tribunal Supremo nada expresó o dispuso en el cuerpo de la opinión. Simplemente, se limitó a describir el contenido de la Ley 278,<sup>19</sup> el propósito legislativo que la inspiró y las razones por las cuales sus disposiciones no son de aplicación a los hechos del caso ante su consideración. Sobre el particular, el Tribunal Supremo manifestó que:

Mediante la Ley Núm. 278, supra, la Asamblea Legislativa optó por otorgarle a las indemnizaciones por años de servicio o cesantía *igual trato contributivo que a la mesada*. Al así hacerlo, aclaró que '[e]stas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en la sección 185a de este título'.

....

No obstante, recalamos que al momento de los hechos del caso de autos todavía la Asamblea Legislativa no se había pronunciado respecto a este tipo de indemnización, ni tampoco este Tribunal había tenido oportunidad de considerarlo. Por consiguiente, debemos limitarnos al ordenamiento existente al momento de los hechos.

Conforme reseñado, la indemnización por años de servicio o cesantía cumple con los mismos propósitos que la Asamblea Legislativa figuró para los empleados cesanteados mediante la mesada, particularmente, indemnizar el daño sufrido por el empleado al ser cesanteado y ofrecer una ayuda económica en lo que este consigue un nuevo empleo.

....

Por lo tanto, concluimos que el reconocimiento de la acreditación de la indemnización por años de servicio o cesantía cumple con los propósitos reparadores de la mesada y promueve, a su vez, la continuación de este tipo de conducta por parte de los patronos que de otra manera, simplemente esperarían a que recaiga la correspondiente determinación judicial.<sup>20</sup>

Del anterior fragmento se desprende diáfananamente que el Tribunal Supremo entendió que la Ley 278 no era aplicable al caso de autos y, por ende, concluyó

---

<sup>19</sup> La Ley Núm. 278, 29 LPRÁ §§ 185g, 185j, añadió el siguiente lenguaje a la sección 185(g) de la Ley 80:

En los casos de despidos fundamentados en los incisos (d), (e) y (f) de la sección 185b de este título, se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación o indemnización progresiva, dispuesta en las sec. 185a de este título.

<sup>20</sup> LPRÁ § 185g

<sup>20</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 179 DPR en las págs. 467-470 (énfasis suplido) (citas omitidas).

que la indemnización especial concedida por Baxter tenía las mismas características de la mesada. Esto es, indemnizar el daño sufrido por el empleado a ser cesanteado y ofrecer una ayuda económica en lo que éste consigue un nuevo empleo. Sin ambages, el resultado alcanzado por el máximo foro judicial fue correcto y encuentra apoyo en la Ley 80.<sup>21</sup>

Lo preocupante de esta opinión es lo que el Tribunal Supremo dice y a su vez se reserva. Nos explicamos. El Tribunal parece entender que allí donde la Ley 278 expresa que la concesión de las cuantías especiales “en nada afecta el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en la sección 185a de este título”,<sup>22</sup> el legislador puertorriqueño quiso decir que un empleado siempre podrá recobrar la totalidad de la mesada, sin que el patrono tenga derecho a que se le acredite cualquier indemnización especial que pague a dicho empleado previo al momento de su cesantía. Lamentablemente, el Tribunal Supremo no abundó sobre el particular y, por el momento, tenemos que especular sobre el alcance de sus palabras.

Entonces, ¿de dónde se desprende nuestra tesis de que el Tribunal Supremo quiso decir lo anterior? Se puede colegir que surge, no solo de la manera en que el Tribunal formuló la controversia del caso, sino además, de otras expresiones hechas en la opinión y que, de hecho, constituyeron aseveraciones jurídicamente incorrectas. Por ejemplo, el Tribunal Supremo manifestó categóricamente que “[e]l derecho del empleado despedido sin justa causa a recibir la indemnización así computada es irrenunciable”.<sup>23</sup> Esto lo hizo con el propósito de explicar por qué procede la acreditación del pago especial y por qué, no obstante, aún subsiste la obligación del patrono de satisfacer el remanente. Sobre el particular, el Tribunal Supremo añadió:

[C]oncluimos que la acreditación de una indemnización por años de servicio o cesantía dada por el patrono con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 278, *supra*, cuyo objetivo era el mismo de la mesada, sirve de beneficio al empleado. Sin embargo, por ésta ser insuficiente para cubrir la totalidad de la mesada correspondiente al momento del despido y ésta ser irrenunciable por el empleado, solamente provee un crédito a Baxter. Por consiguiente, los empleados tienen derecho a toda otra suma adeudada en concepto de mesada.<sup>24</sup>

Somos de la opinión que, al hacer los anteriores pronunciamientos, el Tribunal Supremo interpretó incorrectamente el alcance del término *irrenunciable* incluido en la sección 185i de la Ley 80, y sacó de contexto la enmienda traída por la Ley 278 al aclarar que la concesión de las cuantías especiales “en nada

---

<sup>21</sup> Somos del criterio que este resultado debe ser el mismo aún con la existencia de la citada Ley 278.

<sup>22</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185g (2009 & Supl. 2010).

<sup>23</sup> *Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 179 DPR en la pág. 466.

<sup>24</sup> *Id.* en la pág. 471 (énfasis suplido).

afecta el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en la sección 185a de este título”.<sup>25</sup>

Por una parte, cuando la Ley 80 expresa que el derecho a la mesada es *irrenunciable* se refiere únicamente a que un patrono no puede condicionar el empleo de un trabajador a que renuncie—antes de trabajar—a la protección que provee dicho estatuto.<sup>26</sup> Por otro lado, la enmienda de la Ley 278 se refiere a que,

---

25 29 LPRA § 185i.

26 La sección 185i de la Ley 80 dispone que:

Se declarará *irrenunciable* el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece la sec. 185a de este título.

Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncia a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a las secs. 185a a 185m de este título.

*Id.*

Lo que históricamente ha intentado proteger la sección 185i de la Ley 80 es que ningún patrono condicione una oferta de empleo o la permanencia en el empleo de un obrero a cambio de que este último renuncie a la protección que le confiere la Ley 80. Es decir, ningún patrono en Puerto Rico puede imponer, *como condición en el contrato de trabajo*, una cláusula en la que el empleado acuerde que su despido se puede realizar sin justa causa. Este derecho del empleado es el que es de carácter *irrenunciable*. Ambos párrafos deben leerse como un todo, y no cada uno por separado.

Evidencia de lo anterior es que *otra ley laboral que contiene una cláusula idéntica a la anterior se ha interpretado y aplicado como sostenemos que debe de interpretarse la sección 185i de la Ley 80*. Nos referimos a la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA §§ 271-299 (2009 & 2010). La sección 281 de la mencionada ley dispone:

Por la presente se declara *irrenunciable* la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fijan las secs. 271 a 288 de este título para las horas extra de trabajo.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que fijan las secs. 271 a 288 de este título.

29 LPRA § 281.

Nótese que los primeros párrafos de ambas secciones —la 185i de la Ley 80 y la 281 de la Ley 379—expresan que las indemnizaciones bajo su palio son irrenunciabiles. Nótese, además, que los segundos párrafos de cada sección limitan dicha irrenunciabilidad en el contexto de un *contrato de trabajo* en donde se pacte algo en sentido opuesto.

*Esta cláusula sobre irrenunciabilidad de la Ley 379 nunca se ha interpretado a los efectos de que un patrono y un obrero estén impedidos de transigir reclamaciones en las que un trabajador solicite el pago de horas extras*. Todo lo contrario, la Ley 379 establece una firme política pública a favor de que este tipo de reclamaciones se transijan. A esos fines, autoriza la transacción de una reclamación judicial con la intervención del Secretario del Trabajo. Véase 29 LPRA § 282; Exposición de Motivos, Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 1948 LPR 1255-73.

Más importante aún, el propio Secretario del Trabajo ha adoptado e implementado reglamentos para regular todo lo relacionado a transacciones judiciales y extra-judiciales de horas extras. Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento para establecer las Normas a seguir en la Aprobación de Transacciones de las Reclamaciones instadas al amparo de la Ley 96 de 16 de junio de 1956, y la Ley 379 de 15 de mayo de 1948; y designar abogados que pueden intervenir en éstas, Reglamento 3060 de 7 de diciembre de 1983. Hoy día, no existe duda en nuestro ordenamiento

no empece a que el patrono provea una indemnización especial al momento de cesantear un obrero, este último podrá, como quiera, presentar una reclamación por despido injustificado contra su patrono para recobrar cualquier diferencia resultante entre la totalidad de la mesada y el pago que el patrono le adelantó. El propósito de la Ley 278 era liberar de descuento tributario la indemnización especial que los patronos ofrecen a sus trabajadores.<sup>27</sup> En ninguno de sus extremos dicha enmienda prohíbe que se continúe acreditando a la totalidad de la mesada cualquier anticipo que haya brindado un patrono.

---

de que un obrero puede transigir una reclamación de horas extra por una cantidad menor a la que alega que se le deben. Precisamente, por esto se le llama transacción. De hecho, estas transacciones han sido avaladas, en múltiples ocasiones, por el Tribunal Supremo.

Si la sección 281 de la Ley 379 es similar a la sección 185i de la Ley 80, ¿por qué interpretarlas de manera diferente? Máxime cuando *ambas secciones tienen un origen común*, a saber, la Ley Núm. 17 de 5 de abril de 1937. Las secciones 1, 2 y 3 de dicha Ley disponían básicamente lo mismo sobre la irrenunciabilidad de ambos derechos (el de ser despedido con justa causa y el de recibir horas extras), y sobre la nulidad de un contrato que expresara que se *renunciaba* a ser despedido con justa causa o a que se le pagaran horas extra por su trabajo. Posteriormente, cuando se legisló independientemente para cada derecho (el de ser despedido con justa causa y el de recibir horas extras), el legislador puertorriqueño incluyó secciones similares en las leyes que adoptó. Así, el legislador incluyó en la Ley 379 una disposición similar a la de la Ley 17 de 1937 en la sección 281 anteriormente citada. De igual forma, el legislador incluyó una sección similar en la Ley 80.

De hecho, cuando originalmente se adoptó la Ley 80, el legislador no incluyó la protección que contenía la Ley 17 de 1937. Fue seis años más tarde, en 1982, cuando el legislador enmendó dicha Ley para incluir la referida cláusula sobre *irrenunciabilidad*. Véase Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, 29 LPRA §§ 185a, 185h- 185l (2009 & Supl. 2010). *Al hacerlo, el legislador especificó en la exposición de motivos de la misma que el propósito de la enmienda era evitar que patronos se amparan en el Código Civil de Puerto Rico para explicar por qué el contrato de trabajo de un empleado tenía una cláusula a los efectos de que el empleado renunciaba a ser despedido con justa causa*. Lo que sucedía era que, en la práctica, cuando los trabajadores firmaban sus contratos probatorios, el patrono los ponía a firmar cláusulas que daban luz verde al empleador para despedirlos, en cualquier momento, aún después de pasado el periodo probatorio, sin *justa causa*. *Este fue el mal que se intentó remediar con la enmienda de 1982*.

La realidad es que no se justifica otra interpretación. Las transacciones bajo la Ley 80, por una cantidad menor a lo que correspondería al obrero por concepto de mesada, también son permitidas bajo el palio de dicha ley.

Apoya lo anterior que, tan reciente como en el año 2004, nuestra Asamblea Legislativa adoptó la Ley Núm. 384 de 17 de septiembre de 2004, 3 LPRA § 320 (2004 & Supl. 2008), mediante la cual creó la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, también conocida como la OMA. Dicha Oficina tiene un grupo de mediadores que orientan y hacen recomendaciones a las partes (tanto el empleado como el patrono) sobre posibles alternativas de arreglo en casos bajo la Ley 80. Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación de la OMA, R. 4.1 (2005). Si se interpretara que la sección 185i de la Ley 80 prohíbe transacciones bajo su palio que no sean por la totalidad de la mesada- previo a que la potencial reclamación entre en una etapa adjudicativa - la referida oficina no tendría razón de existir. Se eliminaría una sección completa de dicha oficina. ¿Qué sentido tiene que los mediadores de la OMA busquen que las partes de un caso bajo la Ley 80 lleguen a un posible arreglo, si el acuerdo que recomiende puede ser declarado nulo por un tribunal? Indudablemente, no tiene sentido.

27 Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 2008 LPR 1661-63.

Esto es un asunto que el Tribunal Supremo deberá aclarar eventualmente. No obstante, como hemos reiterado, nuestra lectura de la opinión mayoritaria es que, aún para aquellas indemnizaciones especiales que se concedan luego de la entrada en vigor de la Ley 278, el patrono tendrá derecho a que se acredite la compensación especial adelantada previa a la cesantía. Lo contrario no encontraría apoyo en el historial legislativo de la Ley 80 y laceraría los derechos sustantivos de los patronos. Peor aún, tendría un efecto disuasivo en la política de algunas compañías que dejarían de ofrecer beneficios de terminación a sus empleados para evitar el riesgo de tener que pagar dos veces lo mismo

#### *D. Otras consideraciones*

Antes de finalizar, en una nota aparte, debemos llamar la atención a que, en este caso, el Tribunal Supremo también tuvo ante su consideración una controversia de naturaleza procesal que a nuestro juicio resolvió incorrectamente. Esta controversia versa en la interrogante de ¿desde cuándo debían pagarse los intereses post-sentencia? El Tribunal Supremo concluyó que dicha obligación comenzaba desde el momento en que se enmendó la sentencia, en el año 2003, a pesar de que la misma no especificaba la cuantía a pagarse y de que, en un momento del trámite procesal apelativo, el Tribunal de Apelaciones revocó la sentencia original. A nuestro juicio, los intereses debían pagarse desde la fecha de notificación de la sentencia emitida por el Tribunal Supremo. Sentencia en la que el máximo foro judicial concluyó que los despidos habían sido injustificados y re-instaló la sentencia emitida originalmente por el foro de instancia.<sup>28</sup>

## **II. VDE CORPORATION V. F&R CONTRACTORS<sup>29</sup>**

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo resuelve que tanto la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, como el carácter contractual del proceso de arbitraje, sí brindan espacio para que los laudos parciales puedan ser revisados por los tribunales, sujeto a que se cumplan dos con-

---

<sup>28</sup> En *Zequeira v. CRUV*, 95 DPR 738 (1968), el Tribunal Supremo fue enfático al expresar que: Recurrida [una] sentencia ante un tribunal superior, si se modifica, la que resulte, devenga intereses desde la fecha en que la dictó el tribunal sentenciador. Si la sentencia es revocada, y se devuelve el caso para ulteriores procedimientos los intereses proceden desde la fecha en que se dicta por el tribunal de instancia la nueva sentencia.

*Id.* en la pág. 741.

Nótese que, como la sentencia del tribunal sentenciador fue revocada, cesó la obligación de la parte perjudicada por el fallo de consignar el pago de cualquier sentencia. Por tanto, si no existe obligación de satisfacer el pago de una sentencia, ¿cómo va a existir la obligación de pagar intereses sobre la misma? Por ello, entendemos que el pago de intereses debe darse desde el momento en que la sentencia en que se condena el pago de una cuantía es final y firme. En este caso, en lugar de condenarse a pagar intereses desde el año 2003, la condena se debió dar desde el 2003.

<sup>29</sup> *VDE Corporation v. F&R Contractors*, 180 DPR 21 (2010).

diciones básicas: (1) que el ejercicio del árbitro de bifurcar sus determinaciones surja de un acuerdo entre las partes, y (2) que ese laudo parcial sea *final y determinante* en cuanto a la controversia que resuelve e *independiente* de todas las otras controversias que al árbitro le resten por resolver.

En este caso no se presentaron opiniones disidentes. Tanto el juez presidente Hernández Denton como la juez asociada Rodríguez Rodríguez no intervinieron.

A. *¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?*

La revisión de los laudos ha sido un área del derecho de arbitraje bastante regulada, sujeta a una serie de principios básicos reiterados en la mayoría de las decisiones emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. No obstante, la Ley de Arbitraje de Puerto Rico<sup>30</sup> establece las razones específicas por las cuales un laudo puede ser revocado,<sup>31</sup> o modificado,<sup>32</sup> de manera que la intervención de los tribunales a esos fines se limite a los motivos o situaciones estatuidas en la Ley. Respecto a la posibilidad de que un tribunal revoque la determinación alcanzada por un árbitro, previa solicitud de parte y celebración de vista, el Artículo 22 de la Ley de Arbitraje de Puerto Rico reconoce, como uno de los posibles escenarios “[c]uando los árbitros se extendieren en sus funciones o cuando el laudo emitido no resolviera en forma final y definitiva la controversia sometida”.<sup>33</sup> De esta manera, se ha reiterado en nuestra jurisprudencia que la intervención de los tribunales con un laudo debe darse cuando éste sea final y definitivo en cuanto a la controversia o controversias que se le hayan sometido al árbitro.

Contrario a la jurisdicción local, en los Estados Unidos de América sí ha habido alguna discusión sobre la revisión judicial de los laudos parciales o interlocutorios.<sup>34</sup> Se ha planteado que las partes, dentro de su libertad de autonomía de la voluntad, pueden pactar que la vista sea dividida en partes, a fines de que el árbitro decida algunos de los aspectos sustanciales del caso antes de llegar a una determinación final. De esta manera, las partes pueden optar porque el árbitro emita un laudo parcial (*interim award*), disponiendo de una primera fase del caso y un laudo suplementario o final (*supplemental award* o *final award*), disponiendo de la otra parte.<sup>35</sup> Al respecto, se ha establecido:

---

<sup>30</sup> Ley de Arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRA §§ 3201-3229 (2004).

<sup>31</sup> *Id.* § 3222.

<sup>32</sup> *Id.* § 3223.

<sup>33</sup> *Id.* § 3222 (énfasis suplido).

<sup>34</sup> Véase, e.g., Stuart M. Widman, *When It's Over Before It's Completed: The Finality of Interim Awards*, 24 ALTERNATIVES HIGH COST LITIG. 97 (2006).

<sup>35</sup> Véase EDNA ELKOURI & FRANK ELKOURI, *HOW ARBITRATION WORKS*, 255 (Alan Miles Ruben ed., 4ta ed. 1985).

From the legal standpoint, use of interim or partial awards may be subject to challenge under state law unless authorized by the parties. It would seem, however, that any requirement of authorization might be waived by the parties if the proceed to the issuance of a final award without objection.<sup>36</sup>

Otro aspecto de los laudos de arbitraje que ha sido objeto de amplio debate es la jurisdicción que pueda retener un árbitro, una vez haya emitido un laudo. Por un lado, los autores Elkouri & Elkouri plantean que hay dos maneras en las que el árbitro puede retener jurisdicción una vez emite una determinación, ya sea por acuerdo expreso entre las partes o por el consentimiento prestado por las partes mediante sus acciones. Sobre el particular, los autores exponen que:

[I]t should be noted that from the strictly legal standpoint there may be some question of the effectiveness of an arbitrator's effort to reserve jurisdiction in light of the possible application of the doctrine that the arbitrator's power is ended in a given case when the award is issued. More often this question is not reached, since under the more frequent practice the award is issued without any mention or reserving jurisdiction. Moreover, it has been observed that where the arbitrator does reserve jurisdiction it usually meets with the approval of the parties and no question is raised.<sup>37</sup>

Por otro lado, existe una corriente de pensamiento que, por virtud de la doctrina *functus officio*, plantea que un árbitro está impedido de retener jurisdicción una vez emite una determinación, independientemente de que sea un laudo parcial, o *interim award*, ya que una vez se expresa concluye su poder adjudicativo. Los autores Elkouri & Elkouri plantean al respecto lo siguiente:

An arbitrator, especially one in an ad hoc situation, is not empowered to monitor the parties' future activities or to exercise continuing jurisdiction over the matter after it has been submitted to him for decision. Call it *functus officio* or what you will, but the parties have the right to expect an arbitrator to decide the question as they presented it and then to go his own way unless and until they ask him to resolve another dispute between them.<sup>38</sup>

Tanto el Tribunal Supremo de Estados Unidos, como el Tribunal Supremo de Puerto Rico, anterior a *VDE Corporation*, no habían tenido ante su consideración una controversia que les permitiera expresarse en cuanto a la revisión judicial de laudos parciales. No obstante, los tribunales federales apelativos sí han considerado y avalado la revisión de laudos parciales o interlocutorios. A modo de ejemplo, en *Bull HN Information System, Inc. v. Hutson*,<sup>39</sup> el Tribunal Federal

---

<sup>36</sup> *Id.*; Véase además, UPDEGRAFF & MCCOY, ARBITRATION AND LABOR RELATIONS, 122 (1946).

<sup>37</sup> ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 356.

<sup>38</sup> *Id.* en la pág. 354.

<sup>39</sup> *Bull HN Information System Inc. v. Hutson*, 229 F. 3d 321 (1er Cir. 2000).

de Apelaciones para el Primer Circuito dio paso a la apelación de la revisión judicial de un laudo parcial. Dicho tribunal expuso, en aquella ocasión, que:

Hutson's appeal also gives rise to a question of first impression in this circuit of whether the FAA's provisions allowing appeal from certain orders concerning arbitration cover an order vacating and remanding a partial award. *Permitting appeal in this case would not offend the strong federal policies favoring arbitration and disfavoring piecemeal litigation, and we conclude that appellate jurisdiction exists.*<sup>40</sup>

Este era el trasfondo jurídico que el Tribunal Supremo tenía al enfrentarse a las controversias del caso de marras.

### *B. Hechos relevantes*

VDE Corporation (VDE) y F&R Contractors (F&R) suscribieron un contrato de construcción que establecía que toda controversia que surgiera entre ambos, respecto a la ejecución de trabajos, o con cualquier otro asunto contractual, se resolvería mediante el proceso de arbitraje. Conforme a esa cláusula, el 14 de junio de 2007, VDE comenzó un proceso de arbitraje con F&R ante un ingeniero, que ambas partes voluntariamente acordaron nombrar como árbitro y el cual debía dilucidar un total de cinco controversias.

El 7 de agosto de 2008, las partes suscribieron una estipulación que únicamente incluía los siguientes dos asuntos: (1) la vista en el caso de epígrafe terminó en el día de hoy, 7 de agosto de 2008, y (2) las partes acuerdan prorrogar el término del cual dispone el árbitro para rendir el laudo hasta el día 22 de septiembre de 2008. El 18 de septiembre de 2008, el árbitro emitió un laudo parcial final en el que resolvió únicamente la controversia sobre la declaración de incumplimiento y terminación del contrato de construcción, dejando así pendiente las otras cuatro controversias. Posteriormente, en una vista celebrada el 5 de diciembre de 2008, VDE levantó el argumento de falta de jurisdicción del árbitro y planteó que cualquier laudo emitido con posterioridad a la fecha estipulada carecía de efecto legal alguno. El argumento de VDE no fue acogido.

VDE optó por presentar una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia. Por un lado, solicitó un interdicto preliminar, al amparo de la Regla 57 de Procedimiento Civil,<sup>41</sup> con el propósito de impedir que el árbitro continuara con los procesos. Por otro lado, VDE alegó que bajo la Ley de Arbitraje de Puerto Rico,<sup>42</sup> el árbitro no tenía facultad para continuar con las disputas pendientes toda vez que, con la emisión del laudo parcial, había perdido su jurisdicción, la cual se

---

<sup>40</sup> *Id.* en la pág. 327 (énfasis suplido).

<sup>41</sup> R. P. Civ. 57, 32 LPRA Ap. III, R. 57 (2008). Nótese que la petición de interdicto fue presentada antes de la entrada en vigor de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil de 2009.

<sup>42</sup> Ley de Arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRA §§ 3201-3229 (2004).



extendía hasta el 22 de septiembre de 2008, conforme se establecía en la estipulación. Además, solicitó que se declarara nulo el laudo parcial emitido, ya que que éste no resolvió, de forma final, todas las controversias antes de la fecha estipulada.

F&R solicitó la desestimación de la demanda argumentando que aún quedaban controversias por resolver, por lo que el proceso de arbitraje debía continuar. Asimismo, F&R planteó que la fecha incluida en la estipulación suscrita solo se refería a la resolución de la controversia sobre la declaración de incumplimiento y terminación del contrato de construcción. Finalmente, el Tribunal de Primera Instancia emitió el interdicto y ordenó la respectiva presentación de fianza. Denegada la reconsideración sometida por F&R, ésta acude al Tribunal de Apelaciones, el cual denegó la expedición del recurso por entender—al igual que el foro primario—que la estipulación era clara en cuanto a la intención de las partes de prorrogar la decisión del árbitro hasta el 22 de septiembre de 2008. Al respecto, el foro apelativo intermedio mencionó que:

[E]n la referida estipulación no se hizo referencia a las controversias específicas a ser resueltas mediante el laudo. Tampoco se trasluce de la Estipulación que el laudo a emitirse sea uno parcial. Mucho menos revela una intención de las partes de que luego de la fecha límite allí pactada, se reanuden las vistas de arbitraje para la solución de las disputas restantes.

....

Como consecuencia de esta Estipulación, a partir del 22 de septiembre de 2008, el árbitro estaba privado de entrar a dilucidar las controversias pendientes entre las partes.<sup>43</sup>

Inconforme, F&R acude al Tribunal Supremo, foro que atendió las siguientes dos controversias: (1) si la estipulación arbitral, pactada prorrogando el término del árbitro para emitir un laudo, se refería a un laudo en el que primero se dilucidaría una controversia específica o, si para esa fecha el árbitro debía resolver todas las controversias, y (2) si un laudo parcial puede ser revisado por los tribunales o si debe concluir todo el proceso de arbitraje antes de que la parte interesada pueda acudir al tribunal a solicitar revisión, revocación, modificación, corrección o confirmación del laudo emitido.

### *C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo revocó la sentencia del Tribunal de Apelaciones – que había confirmado al foro primario – y ordenó la continuación del proceso de arbitraje. En primer lugar, el Tribunal resolvió la controversia sobre si la estipulación pactada, prorrogando el término del árbitro para emitir el laudo, lo autorizaba a bifurcar los laudos y resolver las controversias de manera separada o si

---

43 *VDE Corporation*, 18o DPR en la pág. 29.

estaba limitado a emitir un solo laudo con la resolución de todas las controversias ante su consideración. Sobre ese particular, el Tribunal Supremo concluyó que una lectura *ad verbatim* de la estipulación no ayudaba a especificar cuál era la verdadera intención de las partes, por lo que procedió a realizar un minucioso examen del expediente del caso. Luego de realizar dicho ejercicio, el máximo foro judicial concluyó que:

[E]l principio de la buena fe exige que las partes honren sus acuerdos y la palabra dada con el propósito de no defraudar la confianza de la otra parte con quien pactó, de forma que con su comportamiento puedan realizar las expectativas comunes que mutuamente se trazaron. Por lo tanto, nos parece cuestionable que la recurrida haya esperado a que el árbitro emitiera un laudo parcial - que no le favoreció - para alegar, por primera vez, que la Estipulación acordada con la peticionaria, se refería a una prórroga para que el árbitro emitiera un laudo final sobre todas las controversias. Tal contención, además de ser contraria a la prueba documental que aflora del expediente del caso, es una acomodaticia que atenta contra la buena fe, la libertad de la voluntad en la contratación y el principio de *pacta sunt servanda*.

*Por lo tanto, colegimos que la verdadera intención de las partes al acordar la Estipulación para prorrogar el término del árbitro, era que la controversia sobre la declaración de terminación del contrato se resolviera antes que el resto de las controversias entre las partes.*<sup>44</sup>

El Tribunal Supremo añadió:

[L]as razones que esboza la recurrida en su Demanda para solicitar la revocación del Laudo parcial bajo el Art. 22 de la Ley Núm. 376, *supra*, son que: el árbitro se excedió en sus funciones; que el Laudo emitido por éste no fue uno final y definitivo; que el árbitro cometió errores que perjudicaron sus derechos. Acota que el árbitro perdió jurisdicción para continuar con el procedimiento de arbitraje, por lo que no puede emitir un laudo sobre las disputas no resueltas. Por esto, solicita que se declare nulo el Laudo parcial y que se le prive al árbitro de continuar con el proceso.

Todas estas contenciones parten de la premisa de que el árbitro violó la Estipulación pactada entre las partes, porque no emitió un laudo final y definitivo que adjudicara todas las controversias en la fecha allí consignada. No obstante, como ya hemos discutido, la intención de las partes al pactar dicha Estipulación era prorrogar el término del árbitro en torno a la controversia sobre la declaración de terminación del Contrato solamente y no con relación a la totalidad de las controversias. Por ende, es bastante improbable preconizar que el Laudo parcial debe revocarse bajo el Art. 22 de la Ley Núm. 376, *supra*, cuando el cimiento de esa postura es la Estipulación.<sup>45</sup>

---

44 *Id.* en las págs. 39-40 (énfasis suplido).

45 *Id.* en la pág. 43 (citas omitidas).

En cuanto a la controversia de si un laudo parcial podía ser objeto de revisión por los tribunales, el Tribunal Supremo contestó en la afirmativa. El Tribunal explicó que el principio de finalidad contenido en la Ley de Arbitraje de Puerto Rico no es impedimento para que un árbitro disponga, de manera final y definitiva, de las controversias ante su consideración mediante la emisión de varios laudos. Al respecto, el máximo foro judicial añadió que “el hecho de que un árbitro decida emitir distintos laudos para resolver controversias que tenga ante sí, no soslaya la finalidad del laudo si éste adjudica una o más controversias sometidas a arbitraje de forma final y definitiva”.<sup>46</sup> De esta manera, concluyó que:

*[L]a norma más justa y equitativa para las partes inmersas en un procedimiento de arbitraje es permitir que puedan solicitar revisión de laudos parciales, que a su vez, sean finales y definitivos y que resuelvan controversias independientes y separadas. Ello, en vista que, por un lado, se le garantiza a las partes una protección en casos en que sea necesario la intervención judicial para vindicarle sus derechos, y por otro, se asegura que la intervención judicial, al estar guiada por los parámetros de finalidad, definición e independencia, sea una justificada y razonable. Por eso, los tribunales de Primera Instancia deberán ser sumamente cautelosos a la hora de evaluar una solicitud de revisión judicial de un laudo parcial, puesto que si dicho laudo no es final y definitivo, y no resuelve controversias separadas e independientes a las demás, el laudo carece de finalidad y, por lo tanto, los tribunales no tendrán jurisdicción para revisarlo.*<sup>47</sup>

Finalmente, a los fines de establecer parámetros en la tarea encomendada a los tribunales de primera instancia al momento de evaluar si debe o no proceder la revisión de un laudo parcial, el Tribunal Supremo expresó que:

La revisión judicial debe circunscribirse a aquellas situaciones que nuestro ordenamiento contempla. Como es sabido luego de culminar el trámite ante el árbitro, las determinaciones que éste haga en el laudo son, como regla general, finales e inapelables. Es decir, las cuestiones atendidas en el laudo no pueden litigarse en los tribunales.

Empero, existen ciertas instancias en las que no está vedada la intervención judicial. Así, la revisión judicial está permitida en aquellos casos en los que las partes convengan expresamente a que el árbitro resuelva la controversia conforme a derecho. Además, se permite la intervención judicial bajo la Ley Núm. 376, *supra*, cuando alguna de las partes solicite la confirmación del laudo o la revocación, modificación o corrección de éste.<sup>48</sup>

En resumen, el Tribunal Supremo concluyó que los laudos parciales sí pueden estar sujetos a revisión judicial, condicionado a que éstos sean finales en cuanto a la controversia que resuelven, e independientes y separados de las de-

---

<sup>46</sup> *Id.* en las págs. 47-48.

<sup>47</sup> *Id.* en las págs. 52-53 (énfasis suplido).

<sup>48</sup> *Id.* en la pág. 53 n. 15 (citas omitidas).

más controversias pendientes. Asimismo, tal división en la adjudicación de las controversias debe surgir de un acuerdo entre las partes o al menos no debe estar expresamente prohibida, prevaleciendo así el aspecto contractual y el principio de libertad de la autonomía de la voluntad que rige el proceso de arbitraje.

#### *D. Otras consideraciones*

Esta decisión amerita varios comentarios en cuanto a la labor que el Tribunal Supremo asigna a los Tribunales de Primera Instancia. Como bien expone la decisión del Tribunal Supremo, no todos los laudos parciales podrán ser revisados, sino solo aquellos que sean finales y definitivos respecto a controversias particulares, independientes y separadas de las demás. Lo anterior supondrá que los Tribunales de Primera Instancia, antes de decidir si ejercen jurisdicción en el caso o no, deben realizar un análisis completo y ponderado de todas las controversias que tiene pendiente el árbitro para entonces determinar que esa controversia específica, de la cual le están solicitando revisión, se ha resuelto de manera final y definitiva, y trata un asunto totalmente independiente y separado del resto de las demás controversias sin resolver. Habrá que ver si el hecho de que las partes acuerden que el árbitro podrá emitir varios laudos será suficiente para cumplir con ese carácter independiente para una posterior revisión por parte de los tribunales de primera instancia o, si el tribunal deberá entrar a un análisis sustantivo para corroborar que, más allá de esa división de laudos acordada por las partes, la controversia resuelta es realmente independiente y separada de las controversias que aún quedarían pendientes.

### **III. RIVERA FIGUEROA V. THE FULLER BRUSH CO. OF P.R., INC.**<sup>49</sup>

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Fiol Matta, el Tribunal Supremo resolvió que en una reclamación de despido constructivo bajo la Ley 80 el obrero tiene el deber de establecer, en el turno inicial de prueba de la vista evidenciaria del caso, unos hechos base relacionados a la modalidad de despido que alega. Es decir, antes de que se active la presunción de despido injustificado que contempla la Ley 80 y de que, por tanto, se traslade el peso de la prueba al patrono, el obrero tiene que demostrar al tribunal que cumple con los elementos básicos de dicha causa de acción, a saber: (1) que fue un empleado de comercio, industria u otro negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía remuneración por su trabajo, y (4) que fue forzado a renunciar de su puesto por actuaciones voluntarias e injustificadas de su patrono y que esa renuncia era la única alternativa que tenía disponible en ese momento.

Al resolver de esta manera, el Tribunal Supremo aclaró que *no* basta con una mera alegación de despido injustificado en el texto de una demanda para que el peso de la prueba se traslade automáticamente al patrono demandado. El em-

---

49 Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R., Inc., 180 DPR 894 (2011).

pleado tiene que demostrar, en la vista evidenciaria del caso y en el primer turno de prueba, que su renuncia fue la única alternativa razonable que tenía ante las condiciones de trabajo onerosas e injustificadas impuestas por su patrono con el propósito de inducir o forzar su renuncia.

Los jueces asociados Martínez Torres y Pabón Charneco concurrieron con el resultado, sin opinión escrita, por lo expuesto en la parte VI de la opinión mayoritaria en donde simplemente se aplica el derecho discutido en la totalidad de la opinión. El juez asociado Rivera García concurrió con el resultado sin opinión escrita.

El resultado alcanzado por el Tribunal es correcto. También lo son algunos de los fundamentos utilizados en apoyo al mismo. Sin embargo, nos preocupan varias expresiones realizadas, a manera de dictum, que no cuentan con ningún tipo de base o apoyo jurídico en el historial de la Ley 80 y que, peor aún, no guardan coherencia con otra legislación protectora del trabajo de la que discutiremos más adelante. Veamos.

A. *¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?*

Desde hace más de cuarenta y cuatro años, el Tribunal Supremo incorporó a nuestro ordenamiento la causa de acción de despido constructivo, por voz del ex juez asociado Pérez Pimentel, en el caso *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros., Inc.*<sup>50</sup> En dicha ocasión, al enfrentarse a una reclamación por despido injustificado, dilucidada bajo la predecesora de la Ley 80, la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, el Tribunal Supremo manifestó que “[l]os actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo”.<sup>51</sup>

Posteriormente, en 1976, esta modalidad fue incluida expresamente en el texto de la Ley 80 a través de su artículo 5 que, en lo pertinente, dispone:

[S]e entenderá por despido . . . la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, re-

---

50 *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175 (1967).

51 *Id.* Cabe destacar que la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949 sancionaba el despido sin justa causa de los empleados de la empresa privada, pero no establecía un listado de causales como posteriormente estableció la Ley 80. Por tal razón, en la jurisprudencia de esa época notaremos que el Tribunal Supremo acudía a otras fuentes como el derogado Código de Comercio o fuentes del *common law*, para definir los contornos de lo que constituía justa causa para el despido de un empleado. Véase *Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690 (1949); *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948).

bajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.<sup>52</sup>

Nótese, no obstante, que el legislador decidió no incluir como condición que la renuncia debía ser la *única alternativa razonable* para corregir la situación laboral existente, tal y como había expresado el Tribunal Supremo en *Vélez de Reilova*. Sin embargo, por años, los tribunales inferiores y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (Departamento de Trabajo) han interpretado conjuntamente el lenguaje de la Ley 80 con las expresiones del Tribunal Supremo en *Vélez de Reilova*.<sup>53</sup> Esta interpretación conjunta ha sido avalada por el Tribunal Supremo en múltiples opiniones y sentencias.<sup>54</sup>

Así las cosas, en *Segarra Hernández v. Royal Bank de Puerto Rico*,<sup>55</sup> el Tribunal Supremo continuó delineando los contornos de esta modalidad de despido al aclarar que no bastaba con probar que el empleado había estado sujeto a actuaciones voluntarias del patrono que le hubiesen impuesto condiciones de trabajo más onerosas o incómodas sino que, el obrero, tenía que demostrar que las mismas eran arbitrarias, irrazonables, caprichosas y motivadas por razones ajenas al legítimo interés de salvaguardar las operaciones del patrono. En esta misma tesitura, el Tribunal Supremo añadió que gestiones administrativas legítimas del patrono no pueden dar base a una causa de acción por despido constructivo si la intención del patrono era proteger la buena marcha y operación de su empresa.

En sus Guías Interpretativas, el Departamento del Trabajo incorporó las anteriores interpretaciones del Tribunal Supremo en *Segarra* y, además, enumeró una serie de requisitos que, a su juicio, sirven para evaluar si las actuaciones de un patrono son legítimas y razonables.<sup>56</sup> Según el Departamento del Trabajo, los tribunales deben considerar los siguientes factores: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa; (3) el desempeño y la eficiencia del empleado en su puesto; (4) el nivel de compensación del empleado, especialmente si se le com-

---

<sup>52</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185e (2009 & Supl. 2010).

<sup>53</sup> Véase además, DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, GUÍA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY NÚM. 80, 24, (1976).

<sup>54</sup> Véase, e.g., *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010) (sentencia); *Segarra Hernández v. Royal Bank de Puerto Rico*, 145 DPR 178 (1998). Nótese que las Guías Interpretativas mencionan también de que un empleado no tendrá que demostrar que la renuncia era la única alternativa razonable que tenía disponible cuando “la acción del empleado crea una condición de riesgo para la vida o para la salud, tanto mental como física del empleado”. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO, *supra* nota 53.

<sup>55</sup> *Segarra Hernández*, 145 DPR 178.

<sup>56</sup> Véase DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO, *supra* nota 53, en la pág. 25. Estos criterios fueron discutidos, con aprobación, en la opinión de conformidad del juez asociado Martínez Torres de la sentencia del Tribunal Supremo en *Figueroa Rivera*, 178 DPR 701.

para con empleados que ocupan una posición similar en la empresa o empresas similares; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa y especialmente de los empleados que ocupan una posición similar; (6) la antigüedad en el empleo, y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.<sup>57</sup>

A pesar de haberse desarrollado toda esta doctrina, el Tribunal Supremo no había analizado mediante opinión, en el contexto de una reclamación de despido constructivo bajo la Ley 80, a quién correspondía el primer turno de prueba, si al obrero o al patrono. Lo más cercano que estuvo de ello fue en la sentencia de *Figueroa v. El Telar, Inc.*, donde el juez asociado Martínez Torres expresó, mediante opinión de conformidad, que en su primer turno de prueba el empleado debía demostrar que: (1) era un empleado; (2) trabajaba mediante remuneración de clase alguna; (3) laboraba a tiempo indeterminado, y (4) fue despedido sin que mediara justa causa.<sup>58</sup> El juez asociado Martínez Torres atemperó la modalidad a la de despido constructivo y añadió que el empleado debía establecer que sufrió: (a) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (b) que éstos fueron motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable, y (c) que se cree una condición onerosa para el empleado que fuere inevitablemente la renuncia de su puesto.<sup>59</sup>

Este era el marco legal que el Tribunal Supremo tenía como trasfondo al momento de enfrentarse a la controversia de derecho planteada por las partes en este caso.

### *B. Hechos relevantes*

El Sr. Félix A. Rivera Figueroa (Rivera Figueroa) demandó a su antiguo patrono por despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo, bajo la Ley 80. Rivera Figueroa, quien era vendedor, alegó que fue forzado a renunciar porque sufrió cambios drásticos y repentinos en su remuneración, porque se le ofreció la posibilidad de renunciar para convertirse en contratista independiente y porque recibió un trato hostil luego de que rechazó dicha oferta.

Por otra parte, su antiguo patrono alegó que Rivera Figueroa renunció voluntariamente y que los cambios que la empresa efectuó, como parte de un proceso generalizado de cambios al interior de la compañía, afectaron por igual a todos los empleados de la empresa.

El Tribunal de Primera Instancia celebró juicio en su fondo y ordenó a Rivera Figueroa a que fuera el primero en presentar la prueba. Rivera Figueroa objetó y

---

57 DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO, *supra* nota 53.

58 *Figueroa Rivera*, 178 DPR en la pág. 710. En dicha página, el juez asociado Martínez Torres citó con aprobación lo expresado por el profesor Charles Zeno Santiago, en un artículo de su autoría, sobre la Ley 80.

59 *Id.*

sostuvo que, en reclamaciones bajo la Ley 8o, correspondía el primer turno al patrono, pues es este quien tiene el peso de la prueba. El patrono, por su lado, planteó lo contrario y adujo que, para que se activara la presunción de despido injustificado, Rivera Figueroa tenía que establecer, primero, que su renuncia, en efecto, equivalía a un despido constructivo. El foro primario le dio la razón al patrono.

Así las cosas, durante el juicio, Rivera Figueroa testificó que recibió presiones para firmar un contrato que lo convertiría en contratista independiente y que, luego de negarse a firmarlo, el trato hacia él *no era el mismo, se convirtió en un trato hostil*, le daban *de codo* y que ni los *buenos días* le ofrecían. Declaró, además, que le eliminaron ciertos beneficios, como una cena para los vendedores pagada por el patrono y privilegios de estacionamiento. La prueba de Rivera Figueroa se limitó a su testimonio.

Luego de sentarse a declarar, el patrono solicitó la desestimación de la reclamación por insuficiencia de prueba. El Tribunal de Primera Instancia declaró ha lugar la solicitud y desestimó la reclamación pues entendió que la prueba no demostró que la renuncia de Rivera Figueroa constituyera un despido constructivo, por lo que nunca se activó la presunción de despido injustificado de la Ley 8o.

Inconforme, Rivera Figueroa acudió al Tribunal de Apelaciones, foro que confirmó la decisión del foro primario. Insatisfecho, Rivera Figueroa acudió ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico donde planteó que ambos tribunales inferiores habían errado al sostener que le correspondía “el desfile inicial de la prueba, toda vez que en una reclamación presentada al amparo de la Ley 8o, el patrono querrellado viene obligado a presentar la prueba inicial que establezca que el despido fue justificado”.<sup>60</sup> Ésta es la única controversia que llega ante la consideración del Tribunal Supremo.

### C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

Como mencionamos previamente, en este caso el Tribunal Supremo aclaró que, en una reclamación por despido constructivo bajo la Ley 8o, no basta con una mera alegación a esos efectos en el texto de la demanda, sino que el empleado tiene el deber de establecer, en el primer turno de prueba, el hecho base del despido constructivo. Es decir, debe demostrar cuáles fueron las circunstancias onerosas e *injustificadas* que lo obligaron a renunciar. Junto a ello, el empleado también deberá establecer que su renuncia constituyó la única alternativa razonable que tenía disponible.<sup>61</sup> Si no logra establecer lo anterior en dicho primer turno de prueba, no se activa la presunción de despido injustificado que contempla la Ley 8o y, por consiguiente, no se desplaza el peso de la prueba al patrono para demostrar que el despido sí estuvo justificado.

---

<sup>60</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 18o DPR 894, 901 (2011).

<sup>61</sup> *Id.*



Al expresar que el obrero de este caso no activó la presunción de despido injustificado, el Tribunal Supremo claramente mencionó que “[s]imples malos entendidos o situaciones antipáticas”<sup>62</sup> no son suficientes para probar la existencia de un caso prima facie en una reclamación de esta naturaleza.<sup>63</sup> Sobre el particular, el Tribunal Supremo expresó que “no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial”.<sup>64</sup> Además, el Tribunal Supremo añadió, incorporando con aprobación lo resuelto en *Segarra*, que debe tratarse:

[D]e actuaciones patronales ‘arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. Gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan un lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición del empleado del trabajador.

....

Sin duda, un trato frío en el lugar de trabajo y la cancelación de beneficios que ofrecía el patrono sin obligación a ello, como cenas a vendedores y privilegios de estacionamiento, resultan insuficientes para concluir que la única alternativa razonable para el señor Rivera Figueroa era renunciar.<sup>65</sup>

Es importante destacar que al Tribunal Supremo no le pareció suficiente para activar la presunción de despido injustificado, que el trabajador pasara prueba testifical de que la compañía intentó persuadirlo para firmar un contrato que modificaría su relación de empleo a una de contratista independiente.<sup>66</sup> Según el máximo foro judicial, tenía que traer prueba, además, de que los intentos del patrono fueron “intimidantes”, “atropellados” o demostraban “presión indebida”.<sup>67</sup>

Asimismo, el Tribunal encontró insuficiente la prueba testifical ofrecida por el trabajador a los efectos de que el trato que recibió, luego de rechazar la oferta para ser contratista independiente, no era igual, era hostil, “le trataban de codo” y “no le daban los buenos días”.<sup>68</sup> También le pareció insuficiente que el empleado pasara prueba de que le eliminaron una cena de navidad para todos los vendedores y los privilegios de estacionamiento.<sup>69</sup>

---

62 *Id.* en la pág. 909.

63 *Id.*

64 *Id.* en la pág. 908.

65 *Id.* en las págs. 909, 919 (énfasis suplido).

66 *Id.* en la pág. 918.

67 *Id.*

68 *Id.*

69 *Id.*

De acuerdo al Tribunal Supremo, la evidencia presentada por el obrero no estableció que las condiciones impuestas por el patrono eran de tal magnitud para equiparar la renuncia a un despido.<sup>70</sup> Es decir, ninguno de los actos mencionados creó un ambiente intolerable de trabajo ni circunstancias sumamente serias que respaldaran cualquier acto de renuncia por parte de Rivera Figueroa. A juicio del Tribunal, una persona razonable no se hubiese visto forzada a renunciar en circunstancias similares a las experimentadas por el obrero de *The Fuller Brush*, lo que es fundamental demostrar en estos casos de despido constructivo. En ese sentido, el Tribunal Supremo reiteró que “[no] se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono”.<sup>71</sup>

El Tribunal Supremo concluyó su análisis con la siguiente expresión categórica:

Sin duda, un trato frío en el lugar del trabajo y la cancelación de beneficios que ofrecía el patrono sin obligación a ello, como cenas a vendedores y privilegios de estacionamientos, resultan insuficientes para concluir que la única alternativa razonable para el señor Rivera era la de renunciar.

*Al no demostrarse a satisfacción del juzgador el hecho básico de que la renuncia era un despido constructivo, nunca se activó la presunción de despido injustificado que provee la Ley 80. Evidentemente, tampoco se invirtió el peso de la prueba y el demandante tenía la carga de probar su caso sin recurso a presunción alguna.*

Como consecuencia, actuó correctamente el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la causa al amparo de la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, como también actuó correctamente el foro apelativo al confirmar esa decisión.<sup>72</sup>

De esta manera, el Tribunal Supremo confirmó correctamente la sentencia del Tribunal de Apelaciones que tuvo ante su consideración. Ciertamente, las alegaciones y prueba presentada por el obrero no presentaban un nivel de severidad u hostilidad considerable que justificaran la renuncia a su empleo. Este tuvo otras alternativas antes de presentar su renuncia. Sin embargo, no las exploró.

Por otro lado, debemos señalar que si bien la opinión del Tribunal se dio en el contexto de una reclamación de despido constructivo, el Tribunal Supremo también manifestó que, en las otras modalidades de despido reconocidas en la Ley 80, el empleado igualmente deberá establecer los hechos base de su causa de acción para poder activar la presunción de despido injustificado.<sup>73</sup> Estos pronun-

---

70 *Id.*

71 *Id.* en la pág. 908 (énfasis suplido).

72 *Id.* en la pág. 919 (énfasis suplido).

73 *Id.*

ciamientos son sumamente importantes debido a que, por lo general, los tribunales ordenaban a los patronos a comenzar su desfile de prueba en toda reclamación de despido injustificado que no fuese por despido constructivo. Ahora, independientemente del tipo de modalidad de despido que se alegue bajo la Ley 80, corresponde siempre al obrero-demandante establecer los hechos básicos de su reclamación, antes de que se active la presunción de despido injustificado.<sup>74</sup>

#### *D. Otras consideraciones*

No empece a que el resultado alcanzado por el Tribunal Supremo fue correcto, en la opinión hay una discusión innecesaria y jurídicamente desacertada de un supuesto “derecho [constitucional] al empleo” y lo identifica como “el principal derecho laboral” en Puerto Rico.<sup>75</sup> Aunque el Tribunal no define el contenido de este derecho, expresa que hay que protegerlo ante una actuación arbitraria y caprichosa del patrono.<sup>76</sup> El Tribunal hizo estos planteamientos después de realizar una discusión confusa y contradictoria de las intenciones de la Asamblea Constituyente al, alegadamente, adoptar este derecho y de cómo éste permea toda nuestra legislación de entronque laboral.<sup>77</sup>

Sobre el particular, debemos comenzar por mencionar que, como es evidente hoy día, no existe un derecho constitucional al empleo reconocido en nuestra jurisdicción.<sup>78</sup> Si fuese cierto que existe, entonces, el Tribunal Supremo debió haber declarado inconstitucional la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009 que dio base al despido de miles de empleados públicos.<sup>79</sup> Sin embargo, no lo hizo.<sup>80</sup>

---

<sup>74</sup> No surge claramente de la opinión del Tribunal cuál es el tipo de evidencia que un obrero deberá presentar para establecer un caso prima facie de despido en aquellos casos que no sean de despido constructivo. El Tribunal menciona, a manera de dictum, que el obrero podrá establecer un caso prima facie si demuestra: (1) que fue un empleado de comercio, industria u otro negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía remuneración por su trabajo, y (4) que fue despedido. Entendemos que a la opinión mayoritaria le faltó añadir la palabra *injustificadamente* al cuarto elemento del caso prima facie. Esto sería consistente con el lenguaje de la opinión disidente de la jueza asociada Fiol Matta, en el caso de *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701. Así, durante el turno que el obrero pretenda presentar un caso prima facie, aparte de establecer que fue despedido, este deberá presentar evidencia independiente que demuestre al tribunal que se trata de un despido injustificado.

<sup>75</sup> *Rivera Figueroa*, 180 DPR en la pág. 904.

<sup>76</sup> *Id.*

<sup>77</sup> *Id.* No empece a lo anterior, en la nota al calce número 10, el propio Tribunal reconoce que el mismo no está reconocido en nuestra Constitución.

<sup>78</sup> *Id.* Nótese que anteriormente el Tribunal había aclarado que el derecho al trabajo era una simple aspiración de nosotros como puertorriqueños. Véase *García Benavente v. Aljoma Lumber*, 162 DPR 572, 596 (2004).

<sup>79</sup> Véase, e.g., *Domínguez Castro v. ELA*, 178 DPR 1 (2010).

<sup>80</sup> *Id.*

En esta misma tesitura, si fuese jurídicamente correcto que existe un alegado derecho constitucional al empleo en nuestra jurisdicción, sería forzoso concluir que algunas piezas legislativas de índole laboral de nuestro ordenamiento son inconstitucionales. Por mencionar un ejemplo hacemos referencia a la Ley de Seguridad de Empleo, la cual reconoce como uno de sus supuestos principales el que un trabajador pueda estar desempleado.<sup>81</sup> Por tanto, si hubiese un derecho constitucional al empleo, entonces, no podría haber una ley que creara un fondo de desempleo para el desempleado. En la medida que exista dicha legislación, la misma sería contraria a la Constitución a juzgar por las expresiones del Tribunal Supremo en este caso.

En igual medida, si fuese cierto que existe un derecho constitucional al empleo, tampoco hubiese sido necesaria la adopción de la Ley 80, que autoriza a un patrono a despedir un empleado siempre y cuando tenga justa causa para ello y a pagar una penalidad en los casos que no la tenga. Por ello, estas expresiones del Tribunal son extremadamente preocupantes, pues no tienen soporte jurídico alguno con el que puedan mantenerse.<sup>82</sup>

Por otro lado, en otra parte de la opinión mayoritaria, el Tribunal Supremo expresa, incorrectamente, que “como regla general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones previstas por la Ley 80”.<sup>83</sup> Sobre el particular el Tribunal añadió, luego de discutir las seis causales que enumera la Ley 80, que “[u]n despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada”.<sup>84</sup> Con estas expresiones a manera de dictum, el Tribunal Supremo, insólita y peligrosamente, contradice lo que ha sido su postura por los pasados cuarenta y cuatro años al interpretar la Ley 80. Esto es, que la Ley 80 no contiene una lista taxativa de causales y que el patrono puede tener *justa causa* para despedir a un empleado por otras razones que no necesariamente se encuentran enumeradas en dicha ley.<sup>85</sup>

Finalmente, y para añadir a la complejidad del asunto, el Tribunal Supremo vuelve a reafirmar categóricamente, a manera de dictum, que “las protecciones de la Ley 80 son irrenunciables”.<sup>86</sup> Esto, en obvia referencia al Artículo 9 de la

---

<sup>81</sup> Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRÁ §§ 701-717 (2009).

<sup>82</sup> El juez asociado Kolthoff Caraballo debió expresar y aclarar que el caso de *Domínguez Castro*, 178 DPR 1 (2010)—el cual es de su autoría—no reconoce derecho alguno al empleo y, mucho menos indica que dicho derecho da sentido a toda nuestra legislación laboral. Contrario a lo que sugiere la opinión mayoritaria en el caso de *Rivera Figueroa*, quizás, hubiese sido suficiente que el juez presidente Hernández Denton les recordara que, en *García Benavente v. Aljoma Lumber*, 162 DPR 572, 596 (2004), expresó que el derecho al empleo era una aspiración y no un derecho reconocido constitucionalmente. Sin embargo, ningún miembro del Tribunal llamó la atención a lo anterior.

<sup>83</sup> *The Fuller Brush*, 180 DPR en la pág. 905.

<sup>84</sup> *Id.* en la pág. 906.

<sup>85</sup> Véase, e.g., *Almodóvar v. G.P. Industries*, 153 DPR 223 (2001).

<sup>86</sup> *The Fuller Brush*, 180 DPR en la pág. 906.

referida ley donde se expresa que “[s]e declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece la sección 185a de este título”. Con esto, el Tribunal Supremo saca nuevamente de contexto el alcance del Artículo 9 de la Ley 80 y, en el camino, contradice la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que favorece las transacciones extrajudiciales.<sup>87</sup>

Nótese que, al igual que ocurrió en los casos de *Orsini v. Secretario de Hacienda*<sup>88</sup> y *Baxter*, el Tribunal Supremo no analizó el historial legislativo del Artículo 9 de la Ley 80. De haberlo hecho, su conclusión hubiese sido que allí donde dice *irrenunciable* en la Ley 80 significa que no se puede condicionar el darle empleo a una persona a que ésta renuncie a las garantías de la Ley 80. Pero ello no significa, bajo ninguna circunstancia, que un obrero no pueda transigir una reclamación de despido injustificado antes de que llegue al tribunal o antes de pasar por un proceso de litigio largo y tendido. Con estas expresiones, el Tribunal Supremo, bajo la creencia de que está protegiendo al trabajador, lo perjudica y continúa fomentando un estado de incertidumbre, tanto para los obreros como para los patronos, ante los tribunales inferiores.

#### IV. JOHANNA LÓPEZ FANTAUZZI V. 100% NATURAL<sup>89</sup>

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Rivera García, el Tribunal Supremo evaluó las siguientes controversias: (1) si el contrato de empleo de una obrera era uno temporero bona fide y (2) si el patrono discriminó, por embarazo y sexo, al no renovar el contrato. El Tribunal Supremo resolvió correctamente que:

1. La validez de los contratos de empleo temporero, de una empleada que no realiza labores manuales, se evalúan conforme a los requisitos establecidos en el Artículo 8 de la Ley 80 y los principios generales de contratos establecidos en el Código Civil de Puerto Rico. Conforme a lo anterior, serán contratos temporeros bona fide: (a) aquellos que fueron acordados por escrito; (b) en el primer turno de trabajo y que (c) tienen una corta duración, ya sea porque se expresa un periodo corto de tiempo en el mismo, porque el objetivo es que se realice una tarea específica o para que se sustituya a otro empleado.
2. La renovación de contratos temporeros de 30 días por un período de cinco meses no necesariamente crea una expectativa de continuidad en el empleo que tenga el efecto de convertir la relación obrero-patronal en

---

87 Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 2008 LPR 1661-63.

88 *Orsini v. Secretario de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009).

89 *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 2011 TSPR 40, 181 DPR \_\_ (2011).

una indefinida, máxime cuando la renovación de los mismos depende del desempeño económico del negocio del patrono.

3. La no renovación de un contrato de empleo temporero a una empleada embarazada no constituye un acto discriminatorio, por razón de sexo o embarazo, si la razón para la no renovación está relacionada a que finalizó el periodo establecido en el contrato o la obra para la cual se contrató o cualquier otra razón justificada.
4. El desconocimiento por el patrono del estado de embarazo de la obrera continúa siendo una defensa afirmativa que el patrono podrá utilizar con éxito en casos de discrimen por embarazo bajo la Ley de Protección a Madres Obreras.<sup>90</sup>

Conforme a lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que en este caso había un contrato de empleo temporero bona fide; que el mismo se terminó justificadamente y que no se discriminó por razón de sexo ni embarazo.

En la opinión se interpreta, por primera vez, la carga probatoria en reclamaciones que instan empleados temporeros. Además, se aclara que al empleado temporero le cobija la presunción de despido injustificado de la Ley 8o si demuestra, presumimos que en su primer turno de prueba, que su contrato de empleo temporero no era bona fide y que tenía una expectativa de continuidad en el empleo.

El Tribunal estuvo dividido cuatro a tres. El juez presidente Hernández Denton disintió por entender que hubo discrimen por embarazo. La jueza asociada Fiol Matta disintió sin opinión o expresión escrita. La juez asociada Rodríguez Rodríguez disintió porque entendió que el contrato de empleo de la obrera no era uno temporero bona fide y porque el patrono no logró evidenciar que tenía justa causa para despedirla. No obstante, no quiso expresarse en cuanto a si la defensa del desconocimiento del embarazo puede utilizarse en casos atendidos bajo la Ley de Madres Obreras.

#### *A. Hechos relevantes*

El 7 de noviembre de 2005, la empresa 100% Natural contrató a tiempo parcial y temporeramente a la Sra. Johanna López Fantauzzi (López Fantauzzi). El contrato de empleo temporero vencía cada treinta días (tenía la misma duración de los contratos que 100% Natural firmaba con el centro comercial donde operaba) y especificaba que López Fantauzzi llevaría a cabo “tareas extraordinarias o de duración corta o por aumento en la producción del negocio”.<sup>91</sup> Como empleada, López Fantauzzi era responsable de mantener el área de servicio limpia, pre-

---

<sup>90</sup> Ley de Protección de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 LPRA §§ 467-474 (2009 & Supl. 2010).

<sup>91</sup> López Fantauzzi, 2011 TSPR 40, en la pág. 4.

parar los productos vendidos en el negocio y cumplir con aquellas tareas adicionales delegadas por su supervisora.<sup>92</sup>

En diciembre de 2005, López Fantauzzi fue nombrada líder de grupo y, como consecuencia, recibió un aumento de salario. En dicha posición tenía que, como funciones adicionales, cuadrar la caja registradora del negocio y depositar en el banco el dinero generado por las ventas del establecimiento.

Su contrato de empleo temporero se renovó en los meses de diciembre de 2005 y enero y febrero de 2006. Llegado el 19 de marzo de 2006, fecha en que vencía el último contrato renovado, López Fantauzzi se ausentó de su trabajo por enfermedad. Para ese momento se había hecho una prueba de embarazo y había confirmado su estado de gestación. No obstante, el Tribunal de Primera Instancia estimó probado que López Fantauzzi no comunicó esta información a su patrono cuando notificó su ausencia dicho día.

Al día siguiente, López Fantauzzi se comunicó con 100% Natural para conocer su horario de trabajo. La empresa le comunicó que debían hablar personalmente. Así lo hicieron. Cuando hablaron, 100% Natural le comunicó que le renovarían el contrato por treinta días adicionales pero que cambiarían los términos del mismo por razón de mermas en los ingresos derivados por concepto de ventas. Según el nuevo contrato de empleo temporero, López Fantauzzi dejaría de ocupar el puesto de líder de grupo; trabajaría por diez horas semanales en lugar de veinte y su salario sería reducido.

López Fantauzzi no aceptó los nuevos términos del contrato y, posteriormente, el 23 de marzo de 2006, se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (Fondo) alegando que sufría problemas emocionales por la pérdida de empleo. El Fondo la colocó en descanso.

El 22 de mayo de 2006, López presentó un cargo de discrimen en la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo. Dicha agencia notificó el cargo al patrono el 2 de junio de 2006, fecha en que 100% Natural advino en conocimiento, por primera vez, de la condición de embarazo de la obrera.

El 9 de julio de 2006, López Fantauzzi acudió al Negociado de Desempleo (Desempleo). Dicha oficina se comunicó con 100% Natural para ver qué había sucedido y en el trascurso de la conversación, la empresa le dejó saber al Desempleo que podía ofrecerle el mismo contrato que ella había rechazado. En el ínterin, el 13 de julio de 2006, el Fondo la dio de alta. López Fantauzzi acudió a 100% Natural y firmó un contrato temporero del 15 de julio de 2006 hasta el 15 de agosto de 2006. Dos días antes de que venciera su contrato temporero, López Fantauzzi regresó al Desempleo y solicitó los beneficios bajo el fundamento de que había escasez de trabajo.

El 15 de agosto de 2006, 100% Natural no le renovó el contrato por merma en ventas. El 31 de octubre de 2006, López demandó por despido injustificado y

---

92 *Id.* en la pág. 4 n. 2.

discrimen por embarazo.<sup>93</sup> Luego de celebrar un juicio en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia encontró justificado el despido y concluyó que no hubo discriminación por embarazo. Sobre la causa de acción de despido injustificado, el foro primario concluyó que 100% Natural no creó en la obrera una expectativa de continuidad en el empleo y que, de todas formas, existía justa causa para que la empresa se negara a renovar los contratos por la misma cantidad de horas, salario y responsabilidades. En cuanto al discrimen, concluyó que, como 100% Natural desconocía de la condición de embarazo de la obrera, no hubo discrimen bajo la Ley 3.

Insatisfecha, López Fantauzzi acudió al Tribunal de Apelaciones. El foro apelativo confirmó, en todos sus extremos, la decisión del foro primario. Inconforme, López acudió al Tribunal Supremo de Puerto Rico donde, esencialmente, alegó que su despido fue discriminatorio e injustificado.

### B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?

#### 1. Sobre el contrato de empleo temporero

Primeramente, el Tribunal Supremo se concentró en analizar y dilucidar qué tipo de contrato de empleo tenía ante su consideración. El Tribunal entendió necesario entrar en esta distinción pues de ello dependía si aplicaba la Ley 80 o el Código Civil de Puerto Rico.<sup>94</sup> A esos fines, el Tribunal reiteró la norma, que ya había establecido en decisiones previas, a los efectos de que “cuando el obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80 no es de aplicación” pues dicha ley aplica a las relaciones de empleo de naturaleza indefinida.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> La opinión del Tribunal no aclara a cuál alegado despido es el que se refiere, si al ocurrido en el mes de marzo o si a la no renovación del contrato ocurrida en el mes de agosto. Esto provocó que, a la hora de dilucidar si la defensa del desconocimiento del embarazo podía levantarse con éxito en este tipo de casos, el Tribunal perdiera de perspectiva que, para el momento en que 100% Natural extendió la renovación del contrato en el mes de julio, ya la empresa conocía del estado de gestación de la obrera.

<sup>94</sup> La importancia de hacer la distinción radica en que los tipos de remedio a los que tendrá derecho el empleado, bajo una ley o la otra, serían diferentes.

<sup>95</sup> *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en la pág. 15. Sobre este extremo, debemos señalar que el Tribunal Supremo, por equivocación, hizo la siguiente expresión:

[S]i el obrero ejerce funciones compatibles con las labores esbozadas en el Art. 1476 del Código Civil, *supra*, el patrono solo quedará sujeto por la Ley Núm. 80, *supra*, si opta por despedir a su empleado, sin justa causa, *antes de vencer el término de empleo fijado en el contrato laboral*. Si el empleado fue despedido *luego de vencer el término de empleo pactado en el contrato laboral*, entonces la Ley Núm. 80, *supra*, no será de aplicación.

*Id.*, en la pág. 37 (énfasis suplido).

Lo anterior está expresado incorrectamente; es al revés. Si las labores del empleado son compatibles con las del Artículo 1476 del Código Civil, y se trata de un contrato temporero bona fide, dicho artículo será de aplicación si el obrero es despedido de su trabajo antes de que venza el término de



No obstante lo anterior, el Tribunal Supremo aclaró que, aunque un empleado temporero no tendría derecho a recuperar remedio alguno bajo la Ley 80, dicha ley provee dos protecciones esenciales a estos empleados, a saber: (1) la presunción rebatible de que la no renovación de su contrato se hizo sin justa causa y (2) la definición *pormenorizada* de lo que constituye un contrato temporero bona fide.<sup>96</sup>

Sin embargo, nótese que, en este caso, el Tribunal Supremo concluyó que la obrera no activó la primera protección que provee la Ley 80, es decir, la presunción de despido injustificado creada por la no renovación del contrato. Aunque dicha conclusión resulta ser un poco confusa, si integramos la misma con lo resuelto un mes antes en *The Fuller Brush*,<sup>97</sup> presumimos que el Tribunal Supremo quiso decir que la obrera no pudo establecer unos hechos base para activar la referida presunción. Es decir, la obrera temporera debía establecer, en su turno inicial de prueba, que: (1) era una empleada de comercio o industria; (2) no era empleada temporera bona fide, y (3) no se le renovó el contrato. Sin embargo, a juicio del Tribunal, ésta no pudo presentar evidencia del segundo elemento. Solo así tendría sentido lo que el máximo foro judicial expresó y que reproducimos a continuación:

[A]unque los contratos de empleo en el pleito que nos ocupa deben ser interpretados a la luz de los principios generales del derecho de obligaciones y contratos, debemos integrar a nuestro análisis aquello dispuesto por los Arts. 1 y 11 de la Ley Núm. 80, *supra*. Al proceder de tal manera, encontramos que la presunción de despido injustificado que el Art. 1 de dicha Ley establece jamás fue activada. Lo anterior se debe a dos razones fundamentales, a saber: (1) que del expediente surge que los contratos laborales constituían pactos bona fides – según tal término es definido por el Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra* – los cuales representan una excepción a dicha presunción; y (2) que tales contratos por tiempo fijo bona fides no crearon en la peticionaria una expectativa de continuidad de empleo.<sup>98</sup>

A nuestro juicio, con dichas expresiones, el Tribunal Supremo parece opinar que, en el caso de los empleados temporeros, la presunción de despido injustificado no se activa automáticamente y que para que se pueda activar la misma la obrera, en su turno inicial de prueba, tiene el deber de establecer los hechos base de su reclamación. La obrera debe demostrar que no era una empleada temporera bona fide y que tenía una expectativa de continuidad en el empleo. Recalca-

---

duración del contrato. Por el contrario, si el empleado es despedido luego de vencido el término en el contrato, este se convierte en un empleado indefinido y la Ley 80 es de entera aplicación.

96 *Id.* en la pág. 18.

97 *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 901 (2011).

98 *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en las págs. 41-42 (énfasis suplido).

mos que, aunque no resulta claro del texto de la opinión, este análisis es lo único que explicaría y daría consistencia al fragmento antes citado.<sup>99</sup>

Por otro lado, sobre la segunda protección que, a juicio del Tribunal, provee la Ley 80—los requisitos de lo que debe ser un contrato temporero bona fide—el máximo foro judicial expresó, citando el texto de la Ley 80, que los contratos de este caso cumplieron con los requisitos de forma y contenido para dicho tipo de contrato.<sup>100</sup> Al así concluir, el Tribunal Supremo reiteró que los contratos temporeros bona fide son aquéllos que: (1) se pactan por escrito; (2) durante el primer turno o jornada de trabajo del empleado, y (3) que se hacen con el propósito—y así se haga constar—de (a) sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia establecida por ley o por el patrono, (b) llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta o (c) para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o de duración cierta fija.<sup>101</sup>

Al determinar la naturaleza bona fide del contrato, para el Tribunal fue fundamental, el hecho de que las ventas del negocio eran inestables y que la duración de los contratos del negocio con el centro comercial en el cual estaba ubicado también era de treinta días (hechos pertinentes al tercer requisito esbozado previamente).<sup>102</sup> Según el Tribunal, esto se desprendía expresamente del lenguaje del contrato y de la práctica y circunstancias involucradas en el proceso de contratación.<sup>103</sup> Debido a lo anterior, “la [obrero] solo albergaba una expectativa de continuidad de trabajo durante el término de 30 días consignado en su pacto

99 En este punto, debemos responsablemente destacar que la opinión del Tribunal es confusa y contradictoria, pues en la página 19 de la misma—antes de llegar a la conclusión alcanzada en las págs. 41 y 42—el máximo foro judicial había afirmado categóricamente que correspondía al patrono:

[R]ebatir una presunción instaurada por el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, la cual establece que todo despido, separación, terminación, cesantía de un empleado contratado por tiempo determinado, o la no renovación de su contrato, se considerará como una actuación sin justa causa. Si el patrono no rebate tal presunción, el obrero será merecedor de las protecciones provistas por la Ley Núm. 80, *supra*, incluyendo la mesada.

López Fantauzzi, 2011 TSPR 40, en la pág. 19 (énfasis suplido).

Según lo anterior, bien hubiese podido interpretarse que, una vez no se renueve un contrato de empleo temporero, se activa *automáticamente* una presunción de despido injustificado y corresponde al patrono demostrar que se trataba de un contrato temporero bona fide para que no aplique la Ley 80. No obstante, según la conclusión alcanzada por el Tribunal en las páginas 41 y 42 de su opinión, parece ser que el empleado, aparte de demostrar que no se le renovó el contrato, debe también establecer como hecho base que su contrato no era uno de empleo temporero bona fide. Nos sospechamos que ésta no fue la conclusión a la que quiso llegar el Tribunal y que, en un futuro inmediato, tratarán de modificar la misma para decir que es al patrono a quien corresponde el peso de demostrar que se trata de un contrato de empleo temporero bona fide, una vez el empleado logra demostrar el hecho base de que no se le renovó el contrato.

100 López Fantauzzi, 2011 TSPR 40, en la pág. 42.

101 *Id.* en las págs. 38-39.

102 *Id.* en la pág. 42.

103 *Id.*

laboral”, pero no más allá de eso.<sup>104</sup> Por ello, el Tribunal concluyó que, al tratarse de contratos temporeros bona fide y al no haberse creado una expectativa de continuidad, la obrera nunca activó la presunción de que la no renovación de su contrato constituía un despido injustificado.<sup>105</sup>

De la opinión del Tribunal se colige que si el contrato de empleo no cumple con alguno de los requisitos de forma y contenido mencionados en la Ley 80, la relación de empleo se reputará indefinida y, por consiguiente, aplicará la Ley 80. Por el contrario, si el contrato temporero cumple con los requisitos de forma y contenido el mismo será bona fide y aplicará el Código Civil.

En el caso de los contratos temporeros bona fide de aquellos empleados que se dedican a las tareas manuales descritas en el artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico es regido por las disposiciones del referido articulado.<sup>106</sup> Mientras tanto, los de aquellos empleados cuyas funciones no son compatibles con las descritas en dicho articulado se rigen por los principios generales de nuestro derecho de obligaciones y contratos.<sup>107</sup>

Es importante destacar que, independientemente del tipo de contrato de empleo temporero bona fide que se evalúe, el mismo no se podrá dar por terminado a no ser que medie *justa causa*.<sup>108</sup> Si se trata de un contrato regulado por el Artículo 1476 del Código Civil, el remedio al que el obrero tendrá derecho será al establecido en dicho articulado. Cuando se trate de un contrato que se regule por los principios generales de las obligaciones y los contratos, el remedio al que tendrá derecho el obrero será aquél que las partes acuerden.<sup>109</sup> De igual forma, cuando se trata de un contrato temporero regulado por el Código Civil, las partes tendrán libertad para definir los contornos de lo que constituye *justa causa*.

Luego de exponer el derecho aplicable, el Tribunal Supremo procedió a analizar las destrezas de la obrera y concluyó que las mismas no eran compatibles con los oficios dispuestos en el Artículo 1476 del Código Civil, por razón de que, alegadamente, la obrera no tenía que realizar actividades manuales.<sup>110</sup> El Tribunal Supremo no distinguió, en su análisis, entre las tareas de López Fantauzzi antes de ser líder de grupo y las tareas de ésta después de ser líder de grupo, simple-

---

104 *Id.*

105 *Id.* en la pág. 43. A nuestro juicio, también influenció dicha decisión el hecho de que los contratos temporeros que evaluó no se renovaron—en conjunto—por un período de tiempo que excediera el año.

106 *Id.* en la pág. 37.

107 *Id.* en las págs. 37-38.

108 La Ley Núm. 3 de 24 de febrero de 1988 declara nulo cualquier contrato de trabajo por tiempo determinado o para llevar a cabo cierta obra, mediante el cual el obrero autorice al patrono a despedirle en cualquier momento antes del cumplimiento del contrato, sin causa justificada o que dicho obrero o empleado convengan en renunciar a cualquier derecho, beneficio o compensación adicional que pueda corresponderle de acuerdo con las leyes de Puerto Rico.

109 *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en las págs. 17-18.

110 *Id.* en la pág. 39.

mente se limitó a señalar que tareas como mantener el área de servicio limpia, preparar los productos vendidos en el negocio, cuadrar el dinero de la caja y depositar dicho dinero en el banco no son las tareas manuales a las que se refiere el Artículo 1476 del Código Civil. No obstante, el Tribunal Supremo, no dio explicación alguna de cómo llegaron a esta conclusión. A nuestro juicio, el Tribunal se equivocó en su apreciación.

Así las cosas, el Tribunal concluyó que el contrato de trabajo de la obrera debía interpretarse a la luz de los principios generales de las obligaciones y los contratos como, por ejemplo, analizando si el contrato se hizo conforme a la ley, la moral y el orden público y cuáles eran las intenciones de las partes.<sup>111</sup> También añadió que la interpretación debía ser una integrada con la Ley 80, o sea, velando que se cumpliera con los requisitos establecidos para que se constituyera un contrato temporero bona fide.<sup>112</sup> Luego de analizar lo anterior, el Tribunal concluyó que el contrato temporero de la obrera era válido, bona fide y que este no se renovó conforme a los términos establecidos.<sup>113</sup>

En resumen, el resultado alcanzado por el Tribunal Supremo en cuanto a esta primera controversia nos parece correcto. Se trataba de un contrato temporero bona fide que debía interpretarse al amparo del Código Civil de Puerto Rico. Sin embargo, la discusión del derecho aplicable, así como su aplicación, nos parece confusa y no deja claro, por ejemplo, qué es lo que el empleado temporero tendrá que hacer para activar la presunción de despido injustificado de la Ley 80, o si es el patrono quien tiene el peso de demostrar que el obrero estaba sujeto a un contrato de empleo temporero bona fide una vez el empleado establezca los hechos base de su reclamación. Tampoco deja claro por qué las tareas que realizaba la obrera, durante la mayor parte de su empleo, no eran tareas manuales compatibles con el Artículo 1476 del Código Civil. Vaticinamos que estos cabos sueltos estarán nuevamente ante la consideración del Tribunal en un futuro inmediato.

## 2. Acerca de la reclamación de discrimen por embarazo y la de discrimen por razón de sexo

Por otro lado, el Tribunal Supremo hizo una discusión un poco accidentada del derecho aplicable en relación a la reclamación de discrimen. El Tribunal expuso una confusa discusión del caso *prima facie* de discrimen por razón de sexo bajo la Ley 100<sup>114</sup> y la Ley 69<sup>115</sup> y la mezcló con la del caso *prima facie* de discrimen por embarazo bajo la Ley 3.

---

111 *Id.* en las págs. 39-41.

112 *Id.* en la pág. 41.

113 *Id.* en la pág. 43.

114 Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009 & Supl. 2010).

Como se sabe, bajo la Ley 100 y la Ley 69, un empleado establece un caso *prima facie* de discrimen por razón de sexo si prueba que: (1) hubo un despido o acto perjudicial; (2) se realizó sin justa causa y (3) se cometió algún hecho base cónsono con la modalidad de discrimen alegada.<sup>116</sup> Una vez se activa la presunción, el patrono puede rebatirla probando que: (1) hubo justa causa para el despido; (2) que el despido fue por causa de motivos no-discriminatorios o (3) articulando ambas defensas a la vez.<sup>117</sup> De rebatir la presunción, el empleado podrá presentar prueba demostrativa de la existencia del discrimen alegado (es decir, prueba de pretexto) pero sin el beneficio de la presunción indicada.<sup>118</sup> Bajo estos estatutos, lo que se busca penalizar es la intención discriminatoria del patrono.

Por su parte, y conforme a la norma reiterada en *Santiago v. Oriental Bank & Trust*,<sup>119</sup> una empleada embarazada puede establecer un caso *prima facie* de discrimen por embarazo si establece, como hecho base, que fue despedida estando embarazada.<sup>120</sup> Una vez establece lo anterior, corresponde al patrono establecer que el despido de esa empleada se hizo con *justa causa*.<sup>121</sup> Ello es así pues, bajo la Ley 3, lo determinante no es si la mujer estaba embarazada “sino si estando embarazada el patrono la despidió por causa injustificada”.<sup>122</sup> Es decir, una obrera podría prevalecer en una reclamación bajo la Ley 3 si se le despide injustificadamente, pero no bajo la Ley 100 o la Ley 69 porque el Tribunal bien puede encontrar que no hubo intención discriminatoria.<sup>123</sup>

No obstante lo anterior, al aplicar el derecho correspondiente a los hechos de este caso, el Tribunal Supremo concluyó que la obrera “no estableció un caso *prima facie* por discrimen por razón de embarazo” porque, “aunque alegó que hubo un despido o acto perjudicial en su contra a no renovársele su contrato laboral—primer requisito de un caso *prima facie* de discrimen—ésta falló en probar que tal acción se realizó sin justa causa” segundo requisito del caso *prima facie* de discrimen.<sup>124</sup> Como vemos, el Tribunal aplicó el *test* del caso *prima facie* de discrimen de la Ley 100 y de la Ley 69 para explicar que no activó el caso *prima facie* de discrimen por embarazo.

---

115 Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA §§ 1321-1341 (2009 & Supl. 2010).

116 *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en las págs. 43-44.

117 *Id.* en la pág. 44.

118 *Id.*

119 *Santiago González v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250 (2002).

120 *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en las págs. 25, 44.

121 *Id.*

122 *Id.* en la pág. 25.

123 Véase, e.g., *Santiago González*, 157 DPR 250.

124 *López Fantauzzi*, 2011 TSPR 40, en las págs. 44-45.

Sin embargo, el Tribunal Supremo se contradice, al afirmar que la obrera sí activó la presunción del caso *prima facie* de discrimen por razón de embarazo. Al así hacerlo, el Tribunal expresó que:

[A]unque el mero despido de la peticionaria mientras estaba embarazada representó el hecho base que activó la presunción de discrimen por la modalidad de embarazo, según establecida por la Ley Núm. 3, *supra* – tercer requisito de un caso *prima facie* . . . el patrono rebatió la misma al demostrar que existió justa causa para el despido y que desconocía de la condición de embarazo de la señora López Fantauzzi.<sup>125</sup>

A pesar de que la discusión es confusa y da la apariencia de ser contradictoria, el resultado al que llegó el Tribunal fue correcto. En esencia, lo que quiso decir el Tribunal fue que la empleada no tenía evidencia para establecer sus reclamaciones de discrimen por razón de embarazo y por discrimen por razón de sexo bajo ninguna de las leyes invocadas porque el patrono tuvo *justa causa* para la acción de empleo impugnada y porque este desconocía del embarazo de la obrera al momento de efectuar la misma. Es decir, lo que resolvió es que no hubo discrimen por razón de embarazo ni de sexo.

Es importante destacar que, en la parte de aplicación del derecho a los hechos, la opinión mayoritaria no discutió que cuando la obrera firmó su último contrato de empleo temporero ya el patrono conocía de su condición de embarazo y, aun así, decidió extenderle una nueva oferta contractual. Esto convertía la discusión de la defensa del *desconocimiento del embarazo* en una inaplicable e impertinente. También, la conclusión del Tribunal de que la no renovación del contrato había sido justificada, convertía en irrelevante cualquier discusión a esos efectos. Quizás por esto es que la juez asociada Rodríguez Rodríguez, en la sentencia que se acompañó a la opinión mayoritaria, expresó que:

[N]o expresa criterio en esta ocasión sobre si bajo la Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 L.P.R.A. sec. 467 *et seq.*, el desconocimiento del embarazo de una empleada por parte del patrono al momento de despedirla lo libera de la responsabilidad a la que podría estar sujeto bajo dicha ley.<sup>126</sup>

Antes de finalizar, debemos señalar que el Tribunal perdió la oportunidad de adoptar, por primera vez en nuestro ordenamiento, dos defensas útiles y relevantes en casos de discrimen en el empleo: (1) la defensa del *mismo actor* y (2) la defensa del *mismo grupo*.<sup>127</sup> Nótese que en este caso la persona que le extendió el último contrato de trabajo a la empleada no solo era del mismo sexo, sino que fue la misma que no le renovó el contrato. Además, el tiempo que pasó entre la oferta y la no renovación fue de un mes. Ambos hechos abonan a la defensa pa-

---

125 *Id.* en la pág. 46.

126 Véase *Id.* en la pág. 2 (Rodríguez Rodríguez, opinión disidente).

127 Véase, *e.g.*, *LeBlanc v. Great Am. Ins. Co.*, 6 F.3d 836, 847 (1er Cir. 1993).

tronal de que no hubo intención discriminatoria y que es difícil crear dicha intención discriminatoria en un período tan corto de tiempo como lo es un mes y por alguien que es del mismo sexo de la persona que alega discrimen. Entendemos también que en un futuro inmediato el Tribunal Supremo tendrá la oportunidad de adoptar estas defensas en nuestra jurisdicción.

#### IV. CONFEDERACIÓN DE ORGANIZADORES PÚBLICOS V. SERVIDORES PÚBLICOS DE PUERTO RICO<sup>128</sup>

En una opinión bien fundamentada y sólidamente respaldada del juez asociado Rivera García, el Tribunal Supremo concluyó que en un caso de despido injustificado, cuando el convenio colectivo establece que el árbitro debe resolver conforme a derecho y nada dispone sobre poderes remediales adicionales, solo procede conceder el remedio que dispone la Ley de Despido Injustificado, a saber, la mesada.

La jueza asociada Fiol Matta disintió por entender que, dado a que el despido fue injustificado, hubo una violación al convenio colectivo, lo que, a su juicio, le confería el derecho de reinstalación.

##### A. ¿Cuál era el derecho vigente antes de publicarse esta opinión?

El desarrollo de las doctrinas a nivel de arbitraje obrero-patronal ha recaído, principalmente, en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.<sup>129</sup> Más allá de la legislación existente a nivel local, es el estudio de casos lo que nos brinda un panorama más certero sobre cuál era la doctrina vigente al momento de resolverse esta controversia sobre despido injustificado en el contexto del arbitraje obrero-patronal. Dado el carácter contractual inherente en la figura del arbitraje, toda controversia relacionada a las funciones o prerrogativas de un árbitro debe discutirse a la luz de lo que establezca el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión entre las partes involucradas.

Sobre este particular, en nuestra jurisprudencia se han discutido tres escenarios que condicionan de manera distinta las facultades remediales que determinado árbitro pudiera tener a la hora de conceder remedios. En *JRT v. Securitas*,<sup>130</sup> el Tribunal Supremo enfrentó una controversia de despido injustificado dilucidado mediante arbitraje obrero-patronal y determinó que el árbitro tenía la facultad de otorgar como remedio la reposición al empleo del empleado destituido y la paga de salarios dejados de percibir, toda vez que el convenio colectivo no establecía que el laudo debía emitirse conforme a derecho y mucho menos limi-

---

<sup>128</sup> Confederación de Organizadores Públicos v. Servidores Públicos de Puerto Rico, 2011 TSPR 47, 181 DPR \_\_ (2011).

<sup>129</sup> Véase David M. Helfeld, *La jurisprudencia creadora: factor determinante en el desarrollo del derecho de arbitraje en Puerto Rico*, 70 REV. JUR. UPR 1 (2001).

<sup>130</sup> *JRT v. Securitas Inc.*, 111 DPR 580 (1981).

taba las facultades remediales del árbitro. Bajo estas dos circunstancias el Tribunal Supremo reconoció la amplia facultad de los árbitros al momento de conceder los remedios que entienda adecuados conforme a los principios reflejados en el convenio colectivo. En contraste con lo anterior, en *JRT v. Caribbean Towers, Inc.*,<sup>131</sup> el Tribunal analizó una controversia en la cual el convenio colectivo sí requería que el laudo fuera conforme a derecho y, además, expresamente establecía que el árbitro podía conceder el remedio de reposición en el empleo y la paga atrasada. En esa ocasión, los miembros del Tribunal concluyeron que el árbitro podía conceder el remedio de reposición en el empleo y la paga atrasada porque éstos expresamente se incluían en el convenio colectivo que regía las relaciones laborales entre las partes.

El tercer posible escenario es el que presenta el caso bajo evaluación: un convenio colectivo o un acuerdo de sumisión que expresamente exija que el laudo sea conforme a derecho y nada establezca sobre los poderes del árbitro para diseñar remedios adecuados. No es la primera vez que el Tribunal Supremo dilucida una controversia bajo ese tercer escenario. En *Hermandad de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica, Inc.*,<sup>132</sup> también se cuestionó la autoridad del árbitro para conceder el remedio de reposición en el empleo y los salarios dejados de percibir, ya que el convenio colectivo establecía que el laudo debía ser conforme a derecho y no contenía disposición alguna sobre la facultad del árbitro para otorgar tales remedios. Mediante sentencia el Tribunal Supremo revocó al foro apelativo que había concluido que, por las circunstancias que presentaba el caso, el único remedio que procedía era la mesada que concedía la Ley de Despido Injustificado.<sup>133</sup>

El entonces juez asociado Rebollo López emitió una opinión de conformidad a la cual se unió la jueza asociada Fiol Matta. El desarrollo de esta opinión de conformidad se dio bajo el contexto de la controversia, según delimitada por ambos jueces, a saber:

[S]i en un caso de despido injustificado, en el cual las partes someten una sumisión en la que se le solicita al árbitro que provea el 'remedio adecuado' en caso en que se determine si, en efecto, el despido del empleado fue injustificado, ¿puede el árbitro conceder como remedio la reposición con paga atrasada o está limitado a otorgar la mesada que reconoce la Ley Núm. 80?<sup>134</sup>

En aquella ocasión ambos jueces concluyeron que el árbitro sí podía conceder tales remedios porque "en ausencia de lenguaje claramente restrictivo, ya sea dentro del convenio o dentro de la sumisión, se debe conceder al árbitro gran

---

131 *JRT v. Caribbean Towers, Inc.*, 99 DPR 595 (1971).

132 *Hermandad de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica, Inc.*, 169 DPR 1 (2006).

133 Véase *Hermandad de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica, Inc.*, KLCE0301521, 2004 PR App. LEXIS 896 (TA PR 28 de mayo de 2004).

134 *Hermandad de Empleados Telefónicos*, 169 DPR en las págs. 5-6.



latitud en la confección de un remedio apropiado”.<sup>135</sup> Al respecto, ambos jueces entendieron que “*la frase ‘conforme a derecho’ nunca ha sido interpretada por este Tribunal como una limitación a las facultades remediales del árbitro*”.<sup>136</sup> Así pues, concluyeron que:

[C]uando un laudo tenga que ser emitido conforme a derecho, *ello implica dos cosas*: la primera, que los foros judiciales apelativos pueden intervenir con dicha decisión y revisar cuestiones de derecho sustantivo. La segunda, que el árbitro, al emitir el laudo, además de interpretar el Convenio Colectivo a la luz del derecho laboral vigente, tiene que ceñirse a interpretar el Acuerdo de Sumisión y el Convenio Colectivo, de modo que el remedio que diseñe sea consustancial con ambos.

En consecuencia, *la conclusión en este caso debe ser clara. La limitación en cuanto a las facultades remediales del árbitro no surge del hecho de que un laudo tenga que ser emitido conforme a derecho. La referida limitación tiene que provenir específicamente del Acuerdo de Sumisión o del Convenio Colectivo. Ni el Convenio Colectivo ni el Acuerdo de Sumisión de este caso contienen un lenguaje restrictivo de similar naturaleza. Como resultado de lo anterior, cuando en una sumisión se le da la facultad al árbitro de conceder el ‘remedio adecuado’, éste tiene plena facultad de conceder la reposición y la paga retroactiva como dicho ‘remedio adecuado’*.<sup>137</sup>

Por su parte, otros tres jueces del Tribunal Supremo coincidieron en que, en este caso particular, procedía la reposición en el empleo y los salarios dejados de percibir, pero difirieron respecto a los fundamentos que utilizó el Tribunal para alcanzar la conclusión. En opinión de conformidad emitida por la juez asociada Rodríguez Rodríguez, a quien se unió el juez presidente Hernández Denton y el entonces juez asociado Fuster Berlinger, se concluyó que:

[C]uando los poderes del árbitro han sido limitados por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo mediante la exigencia que el laudo se atenga a derecho, el remedio diseñado debe ser cónsono con el ordenamiento legal vigente sobre despido injustificado. Conforme a ello, el tercero imparcial debe guiarse por los parámetros establecidos en la Ley Núm. 80 al momento de confeccionarlo. *Por lo tanto, somos del criterio que cuando el convenio colectivo claramente ordena que el laudo sea conforme a derecho, sin más, el remedio exclusivo tiene que ser lo que la ley provee; es decir, la mesada.*

....

Si por el contrario, el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión no requieren que el laudo sea conforme a derecho y guardan silencio respecto la facultad remedial del árbitro, éste podrá conceder el remedio que estime proce-

---

135 *Id.* en la pág. 7.

136 *Id.* en la pág. 14.

137 *Id.* en las págs. 17-18.

dente, incluyendo la reposición y la paga atrasada. Ello necesariamente debe ser así, ya que los árbitros tienen amplia latitud para la confección de remedios que adelanten los objetivos plasmados en el convenio colectivo. Esta facultad subsumida dentro de su capacidad de formular el remedio apropiado.<sup>138</sup>

Los tres jueces enfatizaron que la autoridad del árbitro para conceder remedios no solo procede del acuerdo de sumisión sino, además, del convenio colectivo. Así, rechazaron el argumento de la Hermandad, apoyado por el entonces juez asociado Rebollo López y la jueza asociada Fiol Matta, respecto a que en caso de despido injustificado la frase *conforme a derecho* solo se refiere al uso de la legislación laboral existente para el fin de determinar qué constituye justa causa. Al respecto, la jueza asociada Rodríguez Rodríguez planteó que:

La peticionaria, sin embargo, nos conmina a que interpretemos la frase 'conforme a derecho' en casos de despido injustificado, de manera tal, que se utilice la legislación laboral pertinente exclusivamente para determinar lo que constituye 'justa causa' y no respecto al remedio. En cuanto a éste, las partes tendrían que convenir expresamente que el árbitro se limitará a la mesada disponible en la Ley Núm. 80. La interpretación propuesta no nos convence. La HIETEL nos invita a adoptar lo dispuesto en la Ley Núm. 80 para aquello que le es de beneficio y descartar la misma cuando no le satisface. Este proceder no parece razonable. *La referencia que se ha de resolver conforme a derecho incorpora de la ley lo que es justa causa, así como también la mesada como remedio exclusivo al despido sin causa justificada, pues ello fue lo que proveyó el legislador. No podemos eviscerar la Ley Núm. 80 para acoger lo que nos gusta y descartar lo que nos disgusta.*<sup>139</sup>

De esta manera, para resolver la controversia principal de derecho en *Confederación de Organizadores Públicos* - si procede la concesión de restitución en el empleo y paga atrasada en un laudo que se debe dictar conforme a derecho, el Tribunal Supremo contaba con una determinación previa del propio Tribunal, emitida mediante sentencia, que mostraba una clara división entre los miembros del Tribunal respecto a las conclusiones de derecho, así como determinaciones encontradas del Tribunal de Apelaciones.<sup>140</sup>

---

138 *Id.* en la pág. 31 (énfasis suplido).

139 *Id.* en las págs. 35-36 (énfasis suplido).

140 A modo de ejemplo de la división en el Tribunal de Apelaciones en cuanto si un árbitro excede sus facultades al conceder la reposición en el empleo y paga atrasada mediante un laudo que el convenio colectivo establece que debe ser conforme a derecho y nada establece sobre facultades remediales adicionales, véase las siguientes sentencias: *Unión Independiente de Empleados de Estacionamiento v. Central Parking System of PR, Inc.*, KLCE201001504, 2011 PR App. LEXIS 347 (TA PR 26 de enero de 2011); *Autoridad de Transporte Marítimo v. Hermandad de Empleados de Oficina Comercio y Ramas Anexas*; KLCE200801097, 2008 PR App. LEXIS 3806 (TA PR 10 de noviembre de 2008); *Unión de Trabajadores de Estacionamiento Independiente v. Central Parking System of Puerto Rico*, KLCE200500927, 2006 PR App. LEXIS 256 (TA PR 10 de febrero de 2006); *Puerto Rico Telephone Company v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos*, KLCE0400285, 2004 PR App. LEXIS

*B. Hechos relevantes*

Un organizador sindical de Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU), organización obrera dedicada a la sindicalización de empleados públicos, fue despedido por alegadas violaciones al Reglamento de Personal de la organización. Al momento de los hechos, los organizadores sindicales de SPU estaban constituidos colectivamente bajo la Confederación de Organizadores de Puerto Rico (COPR). Las relaciones obrero-patronales entre COPR y SPU se regían por un convenio colectivo que incluía una cláusula que disponía que en aquellos casos que un empleado considerara injusto su despido, este debía presentar una querrela por escrito ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (NCA) para que un árbitro emitiera un laudo por escrito y *conforme a derecho*. Cónsono con la mencionada cláusula, la COPR presentó una querrela ante el NCA donde alegó que el despido del organizador sindical había sido en violación del convenio colectivo vigente al momento de los hechos.

Tanto la COPR como la SPU presentaron sus respectivos proyectos de sumisión, mas no alcanzaron un consenso sobre el acuerdo de sumisión que finalmente someterían ante la consideración de la árbitra con la respectiva controversia a resolverse.<sup>141</sup> Por tanto, la árbitra dispuso que la controversia a resolver sería si el despido del organizador sindical estuvo justificado. De no estarlo aplicaría el remedio adecuado. Finalmente, ésta concluyó que el despido fue injustificado, modificó la sanción impuesta a una suspensión de empleo y sueldo de 30 días y ordenó la restitución del empleado a su antiguo puesto, así como el pago de todos los haberes dejados de percibir por el periodo de tiempo durante el cual estuvo destituido. Tanto el Tribunal de Primera Instancia como el Tribunal de

---

1655 (TA PR 29 de octubre de 2004); Puerto Rico Telephone Company v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos, KLCEo400285, 2004 PR App. LEXIS 1251 (TA PR 8 de junio de 2004).

141 Según menciona la opinión de la mayoría del Tribunal Supremo:

SPU propuso como proyecto de sumisión lo siguiente: '[d]eterminar por la Honorable Árbitro si el despido del querellante, estuvo o no justificado, a base de la conducta retirada de éste, en denigrar y afectar la imagen de SPU y sus miembros, así como a base de la prueba presentada. La Honorable Árbitro proveerá el remedio adecuado'. Por su parte, la COPR propuso como proyecto de sumisión lo siguiente:

[q]ue la Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Anselmo Lugo Reyes [el organizador sindical], tuvo o no justa causa. De resolver que el despido fue injustificado, que la Honorable Árbitro declare con lugar la querrela y consecuentemente, ordene a la parte querellada que le satisfaga al Sr. Lugo Reyes, los siguientes remedios apropiados: reposición en el empleo, salarios dejados de percibir, estipendio de automóvil, 'per diems' de avanzada de la campaña de Administración de Rehabilitación Vocacional, reembolso de los gastos de plan médico que el Patrono le pagaba, cualquier otro beneficio que aparezca en el Convenio Colectivo, y sobre la cuantía total, que se adjudique como remedios económicos, un 25% de honorarios de abogado y pagar al querellante una suma igual a la que se adjudique por salarios y demás haberes dejados de desvenar, como penalidad automática por Ley.

*Confederación de Organizadores Públicos*, 2011 TSPR 47, en la pág. 5 n. 6 (citas omitidas).

Apelaciones coincidieron con la árbitra en cuanto a la falta de justa causa para el despido pero entendieron que, en un laudo emitido *conforme a derecho*, solo aplicaba el remedio exclusivo de la mesada provisto por la Ley Núm. 80 y no los remedios adicionales que había concedido la árbitra.

Dado al fallo en contra, el empleado acudió ante el Tribunal Supremo y planteó que ambos tribunales inferiores erraron ya que la árbitra tenía total discreción para conceder los otros remedios. Al considerar que el convenio colectivo disponía que la árbitra debía resolver conforme a derecho y que permanecía silente en cuanto a las facultades remediales conferidas a ésta, el Tribunal Supremo tuvo que resolver la siguiente controversia: ¿podía la árbitra otorgar a un empleado despedido injustificadamente el remedio de reposición en su antiguo puesto y el cobro de los ingresos dejados de percibir para el periodo durante el cual estuvo destituido?

C. *¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo concluyó que, toda vez que el convenio colectivo claramente exigía que el laudo fuera emitido conforme a derecho y nada establecía sobre los poderes del árbitro para diseñar remedios adicionales, lo procedente era limitar el remedio arbitral a la indemnización mínima de la mesada que, como norma general, es la única compensación disponible para un empleado que haya sido despedido de manera injustificada bajo la Ley 80. Sobre este particular, el Tribunal expresó que:

[S]i un laudo *debe emitirse conforme a derecho*, la *esencia* del convenio exige que el remedio otorgado y la decisión final del árbitro estén condicionados por las disposiciones legales vigentes en nuestro ordenamiento legal, ya que así lo han pactado las partes. Así ocurre con la interpretación del término *justa causa* cuando las partes pactan que el laudo sea emitido *conforme a derecho*. Según el profesor Demetrio Fernández Quiñonez,

[s]i las partes le requieren al árbitro que resuelva conforme a derecho, él vendrá obligado a aplicar las normas y doctrinas legales prevaletes en esta jurisdicción. Ello implica que el árbitro tendrá que recurrir a la Ley de Despido Injustificado para obtener la definición sobre justa causa que ha establecido el Tribunal Supremo.

Como resultado, si el término *justa causa* en un convenio que exige que el laudo sea emitido conforme a derecho debe interpretarse según los postulados de la Ley Núm. 80, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, igualmente los remedios que conceda el árbitro en este contexto deberán ceñirse a la indemnización mínima que provee esta ley. A la luz de estas consideraciones, *conceder remedios adicionales, como la reposición en el empleo y el pago de haberes dejados de percibir durante el periodo de destitución, representa un repudio manifiesto del*

*derecho aplicable el cual exige corrección judicial, y no un simple error de interpretación legal.*<sup>142</sup>

Respecto a la Ley de Relaciones del Trabajo,<sup>143</sup> la mayoría del Tribunal reitera la posibilidad que esta brinda para que, tanto el patrono como la unión, acuerden mayores protecciones para el empleado. En ese sentido, el Tribunal expone que:

Mediante la negociación colectiva, las partes pueden pactar en el convenio que el empleado reciba mayores beneficios y protecciones con relación a su seguridad en el empleo. No obstante, y como ya hemos dispuesto anteriormente, *cuando el laudo debe ser uno conforme a derecho, tales protecciones acrecentadas deben surgir de forma expresa del convenio colectivo o del acuerdo de sumisión*, disponiendo que proceden beneficios más allá de lo mínimo que provee la Ley Núm. 80, *supra*. De lo contrario, nuestro estado de derecho actual solo ofrece la mesada.<sup>144</sup>

Brindándole el peso adecuado al origen contractual de la figura del arbitraje, la opinión mayoritaria resalta la importancia de que el árbitro se circunscriba a los poderes y prerrogativas que *expresamente* se le hayan brindado ya sea a través del acuerdo de sumisión o del convenio colectivo. Respecto a este punto particular, el Tribunal considera que:

Confirmar las actuaciones de la árbitra traería incertidumbre e imprecisión al ámbito obrero-patronal. Indubitablemente, *la árbitra en este caso abusó de su discreción al distorsionar el significado jurisprudencial de lo que representa un laudo conforme a derecho cuando se aventuró más allá de lo consignado en nuestro ordenamiento legal y al adjudicarse prerrogativas remediales que no emanaban de una lectura serena del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión*. Cabe recordar que el convenio colectivo no solo es la ley entre las partes, sino el marco jurisdiccional del árbitro. Traspasar más allá de sus límites, cuando éste consigna que los laudos deben ser emitidos *conforme a derecho*, solo conduce a la distorsión de la voluntad de los contratantes y a la creación de inseguridad jurídica en los sindicatos y patronos, quienes ahora quedan a la merced de un árbitro que pueda conferirse poderes más allá del ámbito pactado y de la esencia del contrato. *Lejos de constituir un simple error de interpretación – el cual no justifica la intervención judicial – las actuaciones de la árbitra representan un repudio manifiesto del Derecho, el cual no merece nuestra deferencia.*<sup>145</sup>

Precisa subrayar varios puntos importantes sobre las circunstancias y particularidades bajo las cuales llega el caso al Tribunal Supremo. El planteamiento

---

142 *Id.* en las págs. 35-36 (énfasis suplido) ( citas omitidas).

143 Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 61- 76 (2009).

144 *Confederación de Organizadores Públicos*, 2011 TSPR 47 en la pág. 42-43 (énfasis suplido) ( citas omitidas).

145 *Id.* en las págs. 55-56 (énfasis suplido).

que originalmente llevó al organizador sindical a cuestionar la determinación de SPU fue que este consideraba que su despido fue injustificado, lo cual lleva a la árbitra a evaluar mencionada controversia desde la perspectiva legal de la Ley 80. De ahí que, no habiendo un acuerdo de sumisión que estableciera lo contrario, la árbitra debía regir su actuación decisoria y remedial acorde a lo establecido en el convenio colectivo, el cual claramente establecía que el laudo arbitral debía ser *conforme a derecho*. Por lo que, tratándose de una reclamación bajo la Ley de Despido Injustificado, la árbitra debía resolver cónsono a lo que nuestro ordenamiento jurídico reconoce como válido bajo la mencionada ley. En ese punto la pregunta esencial es: ¿qué remedio reconoce nuestro ordenamiento legal una vez se determina una violación a las disposiciones de la Ley de Despido Injustificado? No hay duda que la respuesta a esa pregunta es lo que bien resolvió el Tribunal Supremo: la mesada.

La decisión está muy bien concebida, pues no solo brinda una solución justa acorde a lo que las partes acordaron en el convenio colectivo, sino que además brinda una respuesta clara al escenario que, hasta entonces, no tenía una declaración específica por parte del máximo foro judicial respecto a cuáles remedios puede conceder el árbitro cuando el convenio colectivo establece que el laudo debe ser conforme a derecho y no establece facultades remediales adicionales. De la opinión pueden colegirse dos puntos importantes que serán determinantes en las relaciones obrero patronales y en el ejercicio del arbitraje obrero-patronal. En primer lugar, tanto el patrono como la representación sindical deben ser claros y expresamente disponer en el convenio colectivo qué remedios tendría derecho un empleado de contar con una determinación favorable bajo un proceso de arbitraje. El solo disponer que el laudo debe ser conforme a derecho dará espacio para que el árbitro correctamente conceda lo mínimo que nuestro ordenamiento reconoce y no más, dependiendo de la legislación laboral evaluada. En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la frase *conforme a derecho* no se circunscribirá al análisis sustantivo del derecho que el árbitro deba hacer, sino además a la capacidad de este para la concesión de remedios. Finalmente, es importante tener presente que en este caso las partes no lograron un acuerdo respecto al pacto de sumisión, lo cual podría ser un punto clave y determinante para que el Tribunal Supremo resuelva de manera distinta en un caso futuro.

#### *D. Otras consideraciones*

La decisión de la mayoría generó la opinión disidente de la jueza asociada Fiol Matta, quien entendió que la resolución del caso sobre la interpretación del término *conforme a derecho*, contenido en el convenio colectivo, no debió enmarcarse en la aplicación exclusiva de la Ley Núm. 80, sino que, además, debió considerarse lo establecido en la Ley de Relaciones del Trabajo, la cual sí contempla como remedio la restitución del empleado. Conforme al razonamiento de la opinión disidente, al existir un convenio colectivo se presume que todo despido debe ser por justa causa, aun cuando tal cláusula no forme parte del convenio. Por lo que, de determinarse que efectivamente el despido fue injustificado,

como ocurrió en este caso, automáticamente se configura una práctica ilícita de violación al convenio colectivo, lo cual trae consigo las protecciones de la Ley de Relaciones del Trabajo. De acuerdo a la opinión disidente, “los árbitros sí pueden conceder remedios mayores que la indemnización económica de la Ley Núm. 80 de 1976, si sus facultades remediales no están *expresamente limitadas*”.<sup>146</sup> Respecto a tales límites, la opinión señala que “la frase ‘conforme a derecho’ no implica una limitación a la facultad que tiene el árbitro para elaborar remedios, máxime cuando el pacto de sumisión solicita que se provea el remedio adecuado y el convenio no establece expresamente los remedios que se excluyen de su discreción”.<sup>147</sup>

Es preciso señalar que, a nuestro juicio, tanto los fundamentos como las conclusiones de la opinión disidente del caso descansan en interpretaciones y aplicaciones inexactas de nuestra legislación laboral.

En primer lugar, la jueza asociada Fiol Matta incorrectamente plantea que “la posibilidad de convenir colectivamente *conlleva* la extensión y ampliación de los derechos concedidos por ley”.<sup>148</sup> En ese sentido, su pretensión respecto al hecho que la simple existencia de un convenio colectivo, de por sí, brinda mayores garantías o derechos a los trabajadores, no tan solo es incorrecta en derecho sino que además, demuestra un deficiente manejo de la premisa básica contractual que rige las relaciones obrero-patronales. Indudablemente, el proceso de negociación colectiva brinda a los grupos de empleados diversos mecanismos que pueden dar paso al reconocimiento de derechos y condiciones de empleo cuyo alcance se extienda más allá de lo mínimo reconocido en nuestra legislación laboral. Las huelgas, los piquetes y el poder de organización sindical son mecanismos de vital importancia que *pueden* dar paso a que los patronos y la representación sindical acuerden mayores derechos de los que provee la ley. De hecho, en el ámbito de la Ley de Despido Injustificado, por ejemplo, las Guías de Interpretación y Aplicación de la Ley 80, así lo reconocen al disponer que:

La protección que brinda la Ley Núm. 80, supra, a los trabajadores no puede eliminarse mediante convenio colectivo. Esto significa que mediante el proceso de negociación colectiva puede disponerse como mínimo, ante un despido injustificado, el remedio que dispone dicha Ley. Las partes tienen la *potestad* de pactar cualquier remedio que supere el que dispone la Ley Núm. 80, supra, más no uno menor.<sup>149</sup>

De esta manera, queda establecido que el reconocimiento de mayores derechos es una potestad que las partes pueden ejercer. No obstante, el que las partes

---

<sup>146</sup> *Confederación de Organizadores Públicos*, 2011 TSPR 47, en la pág. 35 (Fiol Matta, opinión disidente) (énfasis suplido).

<sup>147</sup> *Id.* en la pág. 47.

<sup>148</sup> *Id.* en la pág. 15 (énfasis suplido).

<sup>149</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO, *supra* nota 53, en la pág. 58.

opten por ejercer esa potestad y se concedan mayores derechos al finalizar el proceso de negociación colectiva, es un asunto que no puede ser objeto de presunción alguna, como parece proponer la Jueza Asociada, sino que debe evaluarse dentro del contexto de cada convenio colectivo o acuerdo particular. En última instancia, si el patrono y la representación sindical optan por simplemente acordar en un convenio colectivo lo mínimo que la ley reconoce, pues eso es una prerrogativa que ambas partes tienen potestad de ejercer en nuestro ordenamiento jurídico. Claro está, tal situación plantearía la pregunta de qué utilidad tendría contar con representación sindical y pasar por todo un proceso de negociación colectiva si al final se pacta lo mínimo que la ley reconocería sin necesidad de convenio colectivo. Aunque importante, esa es una consideración práctica que le corresponde dilucidar a los empleados bajo el contexto de qué tipo de representación colectiva desean tener; entiéndase: una que les asegure la consecución de mayores derechos o una que simplemente funcione como *asociación cívica*.

En segundo lugar, contrario a lo planteado en la opinión disidente, la decisión emitida por la mayoría del Tribunal no limita las facultades que tienen los árbitros para conceder remedios en caso de despido injustificado cuando está vigente un convenio colectivo. La opinión mayoritaria solo pone en vigor las limitaciones que las propias partes acordaron y pactaron en el convenio colectivo que, en primera y última instancia, es la ley que rige a las relaciones y controversias obrero-patronales que surjan entre éstas. De hecho, las mismas partes en este caso reconocieron mediante sus acciones que la frase *conforme a derecho* equivalía a una limitación en cuanto a la facultad no tan solo de análisis del árbitro, sino, además, en cuanto a sus facultades para conceder remedios. Para corregir la situación, aproximadamente cuatro meses antes que el laudo fuera emitido y, por ende, surgiera toda la controversia respecto a la frase *conforme a derecho* y sus implicaciones para los remedios que el árbitro podía conceder, las partes acordaron y suscribieron un nuevo convenio colectivo en el cual *expresamente* establecieron que “un empleado que fuese despedido injustificadamente sería acreedor de los remedios de reposición en el empleo y el cobro de los haberes dejados de percibir durante el término de la destitución”.<sup>150</sup>

En tercer lugar, la opinión disidente parece brindar mayor importancia a lo planteado en el acuerdo de sumisión que lo planteado en el convenio colectivo. De esta manera se ignora que en el presente caso las partes no lograron un consenso en cuanto al acuerdo de sumisión, por lo que fue la árbitra quien redactó el mismo, estableciendo que otorgaría el *remedio adecuado*. Si bien es cierto que las facultades del árbitro surgen del convenio colectivo, o del acuerdo de sumisión, la realidad es que es improcedente argumentar que esa frase de *remedio adecuado* contenida en el acuerdo de sumisión brinda potestad al árbitro para conceder el remedio que entienda pertinente, máxime cuando las partes no lograron un consenso sobre qué acuerdo de sumisión presentar. En caso de que las partes no

---

150 Confederación de Organizadores Públicos, 2011 TSPR 47, en la pág. 4 n. 3.



logren un acuerdo de sumisión en consenso, lo predominante en la resolución del caso debe ser lo establecido en el convenio colectivo y no lo que el árbitro haya optado por plantear en el acuerdo de sumisión. Ésta práctica es más consona con el pleno reconocimiento de la voluntad de las partes recogida en el convenio colectivo y, a la vez, brinda menos espacio para la arbitrariedad y la incertidumbre en la resolución de casos de arbitraje obrero patronal.

#### V. HERNÁNDEZ MALDONADO V. THE TACO MAKER<sup>151</sup>

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo aclaró cuánto es la cantidad mínima que un abogado puede recobrar, por concepto de honorarios de abogado, luego de que su cliente prevalece en una reclamación de despido injustificado bajo la Ley 80. A esos fines, concluyó que la cantidad a recobrar nunca será menor del quince por ciento—ó \$100.00, lo que sea mayor—de la cantidad total que se pague por concepto de mesada.

Según el Tribunal Supremo, lo anterior no significa que el abogado no podrá recobrar una cantidad mayor pero, para hacerlo, este deberá solicitar al foro sentenciador cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas. Esta petición deberá ser presentada en un memorando juramentado que detalle tanto las horas trabajadas como la tarifa a cobrar.

Tanto la decisión como los fundamentos de derecho utilizados en apoyo a la misma son correctos. No hubo opiniones disidentes.

##### A. *¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?*

Por años, la práctica común de los abogados de partes querellantes en reclamaciones laborales ante los tribunales, fue solicitar que se les compensara un veinticinco por ciento del total de la mesada por concepto de honorarios de abogado. En algunos casos, los tribunales se los concedían. En otros, cuando el abogado del patrono así lo planteaba, les concedían un quince por ciento.

Esta incertidumbre, en cuanto a cuál debía ser la cuantía a pagarse, surgió a raíz de una inadvertencia ocurrida en el año 2005. En dicho año, al enmendar la Ley 80, el legislador puertorriqueño dejó fuera del texto del artículo 11(b), cuál a ser la cuantía a pagarse en casos de despido injustificado. Antes de dicha enmienda, el lenguaje de dicho artículo disponía que debía pagarse una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento del total de la compensación. Sin embargo, luego de la enmienda, el texto del Artículo omitió el *quince* de dicha oración.

---

151 Hernández Maldonado v. The Taco Maker, 2011 TSPR 42, 181 DPR \_\_\_\_ (2011).

### B. Hechos relevantes

La señora Carmen Lydia Hernández Maldonado presentó una reclamación por despido injustificado, bajo la Ley 80, en contra de Taco Maker. Luego de varios trámites procesales, el Tribunal de Primera Instancia celebró el juicio en su fondo y, posteriormente, declaró ha lugar la reclamación por despido injustificado. El foro primario condenó a Taco Maker a pagar \$17,893.77, por concepto de mesada, más el veinticinco por ciento de dicha cantidad por concepto de honorarios de abogado.<sup>152</sup>

Inconforme, Taco Maker acudió ante el Tribunal de Apelaciones y solicitó revisión, entre otras cosas, de la cuantía impuesta por concepto de honorarios de abogado. El foro apelativo confirmó al primario. Taco Maker solicitó reconsideración pero le fue denegada. Insatisfecho, Taco Maker acudió ante el Tribunal Supremo y planteó como señalamiento de error, entre otros, que “[e]rró el Honorable Tribunal sentenciador al adjudicar un 25% de honorarios de abogado cuando la Ley [Núm.] 80 de Despido Injustificado establece un 15% o \$100 lo que sea mayor de la cuantía adjudicada”.<sup>153</sup>

### C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

El Tribunal Supremo realizó un estudio del historial legislativo del Artículo 11(b) de la Ley 80 y encontró que, en la discusión del proyecto de ley, se había sugerido como enmienda aumentar la cantidad de honorarios de abogado del quince por ciento estatuido a un veinte por ciento y de \$100 a \$1,000, pero que, no obstante, al aprobarse el referido proyecto en la Cámara de Representantes, la enmienda propuesta había sido eliminada. Sobre la razón por la cual no aparecía un porcentaje fijado en el texto de la Ley, el Tribunal Supremo concluyó que “por un error en la impresión del *Texto de Aprobación en Votación Final por el Senado* se dejó fuera cualquier referencia a un porcentaje en el texto ante la consideración del cuerpo originador”.<sup>154</sup> Por ello, el Tribunal Supremo procedió a concluir que “el inciso (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, debe leerse con la adición del quince por ciento (15%). Esto hasta que la Asamblea Legislativa otra cosa disponga”.<sup>155</sup>

Así, pues, según el Tribunal Supremo, el lenguaje del artículo 11(b) debe leer de la siguiente manera:

En todo pleito fundado en las secs. 185a a 185m de este título, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su

---

152 *Id.* en la pág. 5.

153 *Id.* en la pág. 6.

154 *Id.* en las págs. 15 y 18.

155 *Id.* en la pág. 18.

criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, *una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor.*<sup>156</sup>

Sin embargo, como mencionamos previamente, el abogado que interese obtener una suma mayor de honorarios podrá solicitarla al Tribunal y dicho foro evaluará, si procede o no, conforme a lo establecido por el Tribunal Supremo en *López Vicil v. ITT Intermedia*.<sup>157</sup>

Después de expresar lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que, en este caso, no surgía del expediente justificación alguna para conceder un 25% de honorarios de abogado. Por ello, devolvió el caso al foro primario para que, en caso de que el abogado de la querellante estimara que se justificaba una cuantía mayor, así lo solicitara y el foro de primera instancia lo evaluara.

Somos del criterio que esta opinión está correctamente resuelta y respaldada por el historial legislativo de la Ley 8o.

#### VI. CRUZ ROCHE V. DE JESÚS COLÓN<sup>158</sup>

En esta opinión, suscrita por el juez presidente Hernández Denton, el Tribunal Supremo resolvió que un co-administrador de una comunidad post-ganancial sí puede alcanzar un acuerdo extrajudicial sin el consentimiento o aval de su ex-cónyuge y co-administrador de la comunidad de bienes post-ganancial, cuando se trata de compensaciones económicas que surgen de reclamaciones personalísimas. En este caso, se trataba de una reclamación al amparo de la Ley de Discrimen en el Empleo,<sup>159</sup> la cual reconoce una causa de acción personal que única y exclusivamente puede reclamar el empleado discriminado.

No hubo opiniones disidentes.

---

<sup>156</sup> *Id.* en las págs. 10-19.

<sup>157</sup> *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997). Esto es, el abogado podrá presentar un memorando juramentado en el que detalle tanto las horas trabajadas como la tarifa a cobrar y el Tribunal evaluará dicho memorando y tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios solicitada. No obstante, el foro sentenciador deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. Véase *Hernández Maldonado*, 2011 TSPR 42, en las págs. 20-21.

<sup>158</sup> *Cruz Roche v. De Jesús Colón*, 2011 TSPR 95, 182 DPR \_\_ (2011).

<sup>159</sup> Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009).

*A. Hechos relevantes*

La señora De Jesús Colón fue despedida de su empleo cuando aún se encontraba casada con el señor Cruz Roche por lo que procedió a demandar al amparo de la Ley de Discrimen en el Empleo.<sup>160</sup> Posteriormente, se divorciaron. Disuelto el matrimonio, el Tribunal de Primera Instancia falló a favor de la señora De Jesús Colón y le otorgó una compensación que ascendía a \$736,000 por concepto de lucro cesante y angustias mentales. Dado a que el patrono optó por apelar, la señora De Jesús accedió a un acuerdo extrajudicial que la compensaría por \$137,000 y que fue acogido por el foro primario. Para este acuerdo, la señora De Jesús Colón no buscó el consentimiento del ex cónyuge, el señor Cruz Roche.

Luego de varios infructuosos trámites procesales por parte del señor Cruz Roche a los fines de evitar que el Tribunal acogiera el mencionado acuerdo transaccional, este presentó una demanda sobre división de bienes y cobro de dinero en la que reclamó la mitad de las partidas gananciales que la sentencia judicial original le había otorgado a la señora De Jesús. Este argumentó que el acuerdo extrajudicial representó un acto dispositivo de bienes en común, por parte de la señora De Jesús, sin su consentimiento, lo cual es contrario a derecho dado a la comunidad de bienes post ganancial que surgió entre ambos una vez el matrimonio fue disuelto. El Tribunal de Primera Instancia acogió tal planteamiento y determinó mediante sentencia sumaria, que, debido a que en las estipulaciones que acompañaron el divorcio por consentimiento mutuo no se había establecido nada al respecto, la porción de la compensación otorgada por salarios dejados de devengar durante la vigencia del matrimonio sí era de carácter ganancial y, como tal, debía concedérsele la mitad de esta partida al señor Cruz Roche.

Inconforme con tal determinación, la señora De Jesús acudió al Tribunal de Apelaciones y arguyó que la Ley 100 solo protege al empleado afectado y, como tal, su ex cónyuge no tenía derecho a partida alguna. El Tribunal de Apelaciones confirmó la determinación del Tribunal de Primera Instancia respecto al carácter ganancial de la compensación económica a favor de la señora De Jesús. Cónsono con ello, determinó que toda vez que durante la vista en su fondo se había probado que el lucro cesante generado ascendía a \$270,000, le correspondía al señor Cruz Roche la mitad de tal cantidad, independientemente del verdadero resarcimiento que la señora recibiera mediante el acuerdo extrajudicial, ya que el señor Cruz Roche no se podía ver afectado por un acuerdo en el que él no participó, ni consintió. La señora De Jesús acudió al Tribunal Supremo y planteó que el Tribunal de Apelaciones había errado al confirmar al foro de primera instancia. De esta manera, el Tribunal Supremo se enfrentó a la siguiente controversia: ¿debe una persona que recibe una compensación por concepto de transacción de una reclamación bajo la Ley 100, la cual incluye partidas gananciales del salario dejado de devengar durante la vigencia del matrimonio, buscar el consentimien-

---

160 *Id.*

to de su ex-cónyuge y co-administrador de la comunidad de bienes para que ese acuerdo de transacción sea válido?

*B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo resolvió que una persona que demanda por la Ley 100 y que recibe una compensación económica, que incluye partidas gananciales del salario dejado de percibir, no tiene que buscar el aval de su ex-cónyuge y co-administrador de la comunidad de bienes surgida entre ellos al momento del divorcio. En otras palabras, basta solo con la decisión del empleado afectado para alcanzar un acuerdo con su antiguo patrono. Sobre el particular, el Tribunal Supremo expresó:

Hoy resolvemos que, aunque haya una partida ganancial en la cifra global concedida al amparo de la Ley Núm. 100, la causa de acción continúa siendo personalísima mientras no haya una sentencia final y firme que sea dispositiva del pleito. Es decir, *incoar la demanda por discrimen en el empleo, litigar el caso, apelarlo o transarlo son todas acciones derivadas de una prerrogativa que pertenece única y exclusivamente al empleado afectado. Como tal, es el empleado demandante quien único tiene legitimación para hacer con su causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100 lo que él o ella entienda que le resultará más conveniente.* Esto porque la letra clara de la ley, la intención del legislador y la jurisprudencia interpretativa de la Ley Núm. 100 sostienen que el referido estatuto se diseñó con el propósito de cobijar a los empleados discriminados, no a sus familiares o parientes.

Ahora bien, es innegable que muchas causas de acción instadas bajo la Ley Núm. 100—como en este caso—contendrán partidas que, por ser producto del lucro cesante, se reputarán gananciales. Estas partidas, pues, tendrán que ser divididas correspondientemente, pero solo después de que el propietario de la causa de acción—el empleado afectado—haya decidido cómo litigar, transar o disponer de su caso que, después de todo, le pertenece exclusivamente. El empleado discriminado es dueño y señor (o señora) de su caso. *Hasta que el caso concluya, no hay porción alguna—ni tan siquiera la ganancial—sobre la cual el cónyuge o ex cónyuge pueda tener una participación líquida y exigible.*<sup>161</sup>

Basado en lo anterior, el Tribunal Supremo entendió que la sentencia original, emitida por el Tribunal de Primera Instancia y donde se otorgó una compensación por la cantidad de \$736,000 nunca fue firme ya que estaba sujeta a un periodo de apelación. No fue hasta que el foro primario aceptó el acuerdo transaccional acordado entre la señora De Jesús y su antiguo patrono que la sentencia advino final y firme, toda vez que culminaron las controversias entre las partes, el caso se archivó y no había espacio para recurso de apelación alguno. Precisar ese momento fue fundamental para la decisión del Tribunal Supremo y, luego de identificarlo, enfatizó que “[a] partir de ese momento, y solo a partir de

---

<sup>161</sup> Cruz Roche, 2011 TSPR 95, en las págs. 12-13 (énfasis suplido) (citas omitidas).

ahí, es que surgió la posibilidad de que el ex cónyuge, el señor Cruz Roche, reclamara su participación en la porción ganancial de la compensación otorgada a la señora De Jesús Colón".<sup>162</sup> Aclarado lo anterior, el Tribunal Supremo devolvió el caso al Tribunal de Primera Instancia para que este procediera con la división correspondiente. Para tal división, el Tribunal Supremo ordenó unos pasos particulares:

En primer lugar, debe determinar qué porción se le otorgó a la señora De Jesús Colón como compensación por lucro cesante. En segundo lugar, debe decidir qué cantidad de esa porción se había devengado durante la vigencia del matrimonio. Será esa la cantidad que se reputa ganancial. . . . [y] el Tribunal ordenará que dicha cantidad ganancial se divida en partes iguales entre ambos litigantes. Para la división, no se debe usar la figura duplicada de lucro cesante que provee la Ley Núm. 100 como penalidad contra el patrono discriminante, sino el monto simple que es el que en realidad hubiera devengado como salario durante la vigencia del matrimonio.<sup>163</sup>

En este caso, el Tribunal Supremo enfrentó una controversia que lo colocaba en la posición de dilucidar y, hasta cierto punto, escoger entre dos normas cimentadas en nuestro ordenamiento jurídico. Por un lado, analizó la norma civilista que establece que, luego de la disolución de una sociedad de bienes gananciales, surge una comunidad de bienes que debe ser administrada por ambos cónyuges.<sup>164</sup> Por el otro, el Tribunal analizó nuestra legislación protectora del trabajo que establece que las protecciones otorgadas por la Ley 100 son de carácter personalísimas y solo le corresponde ejercerlas al empleado afectado. Ante este panorama, el Tribunal Supremo expuso que, si bien es cierto que la señora De Jesús realizó un acto dispositivo sin el consentimiento de su ex-cónyuge y comunero en la comunidad de bienes existente, la realidad es que ese acto dispositivo correspondió a ejercer un derecho y beneficio que la ley solo le reconoce al empleado afectado, quien en este caso era la señora De Jesús. Por lo que, no es hasta que esa causa de acción laboral sea agotada de manera final y firme por quien único puede ejercerla que entonces entrarían en juego los derechos del ex cónyuge en la reclamación de su partida ganancial.

### C. Otras consideraciones

Es importante tener claro que este caso no debe interpretarse como que la sociedad de bienes gananciales debe tener participación en toda reclamación incoada durante la vigencia de un matrimonio. Este caso se resolvió en el contexto de la Ley de Discrimen en el Empleo, la cual como parte de sus remedios

---

<sup>162</sup> *Id.* en la pág. 14.

<sup>163</sup> *Id.* en la pág. 15.

<sup>164</sup> Véase CÓD. CIV. PR art. 1307, 1315, 31 LPRA §§ 3647, 3681 (2010). Véase también *Calvo Mangas v. Aragonés Jiménez*, 115 DPR 219 (1984).

brinda una partida por lucro cesante o salarios dejados de percibir. Fue precisamente sobre esa partida en particular que el Tribunal Supremo, siguiendo las disposiciones en el Código Civil, dio paso a la participación de la sociedad de bienes gananciales, toda vez que los salarios dejados de devengar durante la vigencia del matrimonio sí son de carácter ganancial. Ahora bien, muy distinto hubiera sido el resultado si la compensación hubiese sido de carácter remediador o indemnizatorio, como la que en nuestro ordenamiento jurídico laboral se concede bajo la Ley de Despido Injustificado.<sup>165</sup> En ese caso, ni la sociedad de bienes gananciales, y mucho menos el ex cónyuge, tendrían derecho a una parte de la compensación porque se trataría de una compensación pecuniaria que tiene el objetivo único de resarcir el daño producido a raíz de un despido irrazonable e injustificado. Por tanto, no basta establecer que se trata de una reclamación laboral y presumir la participación y posible intervención de la sociedad de bienes gananciales, sino que hay que evaluar bajo qué ley laboral específica se está reclamando y qué tipo de beneficios el ordenamiento reconoce se pueden conceder bajo esa determinada disposición legal.

#### VII. FELICIANO MARTES V. SHERATON OLD SAN JUAN<sup>166</sup>

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Rivera García, el Tribunal Supremo se enfrentó a tres controversias: (1) si las ausencias no excusadas de un empleado a siete turnos consecutivos de trabajo representaban un patrón reiterado de incumplimiento de las normas y reglamentos del patrono que justificaran su despido de la empresa; (2) si un patrono viola la Ley del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT)<sup>167</sup> al no reservarle el empleo a un obrero que anunció que solicitaría los beneficios que se conceden bajo dicha ley, pero no lo hizo por escrito, y (3) si el acto de solicitar a un patrono que llene los documentos necesarios para acogerse a una licencia, bajo SINOT, constituyó una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991<sup>168</sup> que prohíbe las represalias contra empleados.

Con respecto a la primera controversia, el Tribunal Supremo concluyó que la actuación del empleado de no cumplir con el reglamento de la empresa ni llamar para justificar sus ausencias por siete turnos de trabajo consecutivos constituyó un abandono de empleo que justificaba su despido bajo la Ley 80. El Tribunal Supremo aprovechó y aclaró que una norma que tenga una empresa, en la que prohíba las ausencias injustificadas y que considere que constituye abandono de empleo ausentarse por más de tres días consecutivos, constituye una norma ra-

---

<sup>165</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185a (2009 & Supl. 2010).

<sup>166</sup> Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 2011 TSPR 97, 182 DPR \_\_\_\_ (2011).

<sup>167</sup> Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRÁ §§ 201-212 (2007 & Supl. 2010).

<sup>168</sup> Ley de Represalias contra Empleado, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRÁ § 194a.

zponible y que ayuda a garantizar la buena marcha y operación de la empresa. Por ello, cuando un patrono utiliza dicha norma como fundamento para el despido de un empleado—partiendo de la premisa de que es aplicada uniformemente entre los empleados—el despido de este empleado debe considerarse justificado. Aunque el análisis que hizo el Tribunal es correcto y debió terminar aquí, el Tribunal Supremo aprovechó la ocasión para enfrentar las otras dos interrogantes.

Sobre la segunda controversia, el Tribunal Supremo concluyó que un obrero que no cumpla con el procedimiento establecido en el Reglamento que adoptó el Departamento del Trabajo, al amparo de SINOT, no tiene derecho a recibir la protección que contempla mencionada ley a los efectos de reservar el empleo. A esos fines, el Tribunal Supremo expresó que:

[E]l goce por un empleado de los beneficios provistos por [SINOT] está inexorablemente ceñido a que el empleado haya, en efecto, radicado una solicitud de beneficios por incapacidad no ocupacional al amparo de SINOT y que la misma haya sido aprobada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos - de ser un plan público - o el Administrador del plan correspondiente - de ser un plan privado.<sup>169</sup>

En este caso, como el empleado no había llenado los formularios y seguido el procedimiento establecido en el Reglamento, el Tribunal Supremo concluyó que “no era acreedor al beneficio de reserva de empleo provisto por SINOT”.<sup>170</sup> Como comentaremos más adelante, este resultado es poco práctico e inconsistente con la interpretación que históricamente los tribunales y las agencias administrativas han hecho sobre esta licencia.

Finalmente, en cuanto a la tercera controversia, el Tribunal Supremo de Puerto Rico concluyó, a nuestro juicio incorrectamente, que sí constituye una actividad protegida, bajo la Ley Núm. 115, el acto de solicitar los beneficios de SINOT a un Administrador de SINOT privado. No obstante, debe destacarse que, con respecto a los hechos del caso, el Tribunal entendió que no se habían tomado represalias contra el demandante.<sup>171</sup>

No hubo opiniones disidentes.

---

<sup>169</sup> Feliciano Martes, 2011 TSPR 97, en la pág. 44.

<sup>170</sup> *Id.*

<sup>171</sup> *Id.* en la pág. 36. A pesar de la interpretación incorrecta del derecho aplicable, cabe destacar aquí que, quizás en esta parte de la opinión, se da una de las aportaciones más importantes para nuestro ordenamiento jurídico, al Tribunal manifestar que, para establecer un nexo causal entre el acto protegido y la acción de empleo adversa, no bastará con que el obrero demuestre proximidad temporal, sino que será necesario que establezca uno de los siguientes cuatro elementos: (1) que fue tratado distinto 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.



### *A. Hechos relevantes*

El señor José A. Feliciano Martes trabajó como empleado del Hotel Sheraton (Hotel) entre los años 1998 y 2006. En mayo de 2006, Feliciano comenzó a experimentar problemas de salud y como consecuencia de estos, se ausentó, sin excusarse, a siete turnos de trabajo consecutivos. Así las cosas, al octavo día, el obrero acudió al Hotel con el fin de entregar un certificado médico a la directora de Recursos Humanos, así como su solicitud de beneficios por SINOT (es importante destacar que el Hotel tenía un administrador de SINOT privado). En ese momento, la directora de Recursos Humanos le preguntó por qué se había ausentado sin dar justificaciones y le informó que la empresa tenía la intención de despedirlo por abandono de empleo. No obstante, ante la entrega de los referidos documentos, la directora de Recursos Humanos le comunicó que reevaluarían su determinación preliminar.

Tres días más tarde, la directora de Recursos Humanos le confirmó que lo despedirían por no presentarse a trabajar por más de tres días consecutivos, lo que según el Manual de Asociados (Manual) constituía abandono de empleo. Debido a lo anterior, Feliciano presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una querrela por despido injustificado bajo la Ley 80 y por represalias y violación a la reserva de empleo bajo la Ley de SINOT.

Así las cosas, luego de celebrar el juicio en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que el despido del obrero estuvo injustificado; que el Hotel tomó represalias contra éste por haber ejercido sus derechos bajo SINOT, y que el Hotel violó el derecho a la reserva de empleo que tenía bajo el palio de esta última ley.

Inconforme, el Hotel acudió ante el Tribunal de Apelaciones, foro que revocó la decisión del Tribunal de Primera Instancia y desestimó todas las reclamaciones de Feliciano. En desacuerdo, el obrero acudió al Tribunal Supremo.

### *B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

#### 1. Sobre la reclamación de Ley 80

El Tribunal concluyó que el despido de Feliciano Martes estuvo justificado. Al hacerlo, reiteró que la violación al manual de empleados de una empresa puede constituir motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando:

1. La violación a las reglas y reglamentos sea reiterada
2. Las reglas y reglamentos sean razonables
3. Se suministre oportunamente copia escrita de los mismos al trabajador

4. El despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento<sup>172</sup>

Luego de enumerar dichos requisitos, el Tribunal concluyó que el Hotel suministró copia de su Manual al obrero y que dicho empleado violó la norma de asistencia contenida en el mismo de manera reiterada, cumpliéndose así con el primer y tercer requisito.

En cuanto al segundo y cuarto requisito, el Tribunal hizo un análisis de la razonabilidad de la política de asistencia del Hotel contenida en el Manual. Al hacerlo consideró que la política establecía que las “ausencias excesivas y no autorizadas est[aban] absolutamente prohibidas” y podían conllevar el despido.<sup>173</sup> En esta misma tesitura, el Manual también disponía que:

[E]l abandono de trabajo – el cual se define como la falta del empleado reportarse al trabajo o de llamar explicando su ausencia por tres días de trabajo consecutivos – es considerado por las normas de la empresa como una renuncia voluntaria . . . o, en otras palabras, como base para el despido inmediato.<sup>174</sup>

El Tribunal encontró que ambas normas eran razonables dentro del contexto específico de una empresa hotelera dedicada al servicio de huéspedes y turistas; que su violación afectaba el buen y normal funcionamiento de la empresa, y que la sanción del despido era proporcional a dicha violación.<sup>175</sup> A esos efectos, el Tribunal Supremo expresó:

Como bien dispone el Manual, *la habilidad del Hotel para atender satisfactoriamente las necesidades de sus comensales depende de la asistencia regular del personal adiestrado a sus turnos de trabajo. Cuando un trabajador falla en notificar que se ausentará del empleo por razón de enfermedad durante siete turnos de empleo consecutivos, se afecta adversamente el normal y buen funcionamiento de la empresa – cuarto factor a considerar cuando un empleado es despedido por violar las reglas y reglamentos de la empresa – ya que los servicios provistos por el Hotel no podrán ejecutarse efectivamente.*

Distinto a otras faltas y problemas de conducta en el Manual – los cuales son atendidos mediante un proceso de disciplina progresiva – *la ausencia excesiva y sin notificación constituye un serio problema que deja al Hotel desprovisto de los recursos humanos necesarios para cumplir su misión de proveer servicio a sus clientes. Por consiguiente, no es irrazonable penalizar la violación reiterada de di-*

---

<sup>172</sup> *Id.* en la pág. 38.

<sup>173</sup> *Id.* en la pág. 20.

<sup>174</sup> *Id.*

<sup>175</sup> *Id.* en la pág. 41. Sobre el particular, el Tribunal enfatizó que la evaluación de si una norma es o no razonable se deberá hacer caso a caso y considerando las circunstancias propias de cada establecimiento.

*cha norma con el despido, si el empleado insiste en incurrir en conducta cuyo efecto primordial es afectar la esencia de las funciones hoteleras, esto es, atender adecuadamente a los huéspedes y turistas.*<sup>176</sup>

Sin ambages, somos del criterio que esta parte de la opinión está bien resuelta. Ciertamente, un empleado que no cumple con las políticas de asistencia de una empresa y que se ausenta a las misma sin justificarlo por más de tres turnos consecutivos de trabajo, afecta la buena marcha y operación de cualquier empresa. Como parte del deber de buena fe con el que todo empleado debe cumplir, está implícita la obligación de que dicho empleado cumpla con las normas de su patrono. No hacerlo, da base al patrono para rescindir del contrato. La decisión lo que hace es proteger este consagrado principio contractual.

## 2. Sobre la reclamación de violación a la reserva de empleo bajo SINOT

El Tribunal concluyó que la protección de reserva de empleo de SINOT no es automática.<sup>177</sup> Según el Tribunal, para que un trabajador goce de la protección de SINOT, es imprescindible que éste haya presentado una reclamación de beneficios por incapacidad.<sup>178</sup> El Tribunal añadió, además, que dicha reclamación debe hacerse conforme al Reglamento Núm. 3052 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que es el que se encarga de regular todo lo relacionado a SINOT.<sup>179</sup>

Entre otras cosas, la solicitud deberá hacerse por escrito ante el director del Negociado de Beneficios a Choferes y a Personas con Incapacidad No Ocupacional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o ante el administrador del plan privado correspondiente, según sea el caso, acompañada de un informe del patrono y un certificado médico.<sup>180</sup> Asimismo, la reclamación deberá someterse a más tardar tres meses a partir del comienzo o recurrencia de la incapacidad, a no ser que el director o administrador, según sea el caso, extienda dicho término por entender que existía justa causa para la presentación tardía de la reclamación.<sup>181</sup> Sin embargo, ninguna reclamación presentada después del año de sobrevenida la incapacidad podrá ser considerada oportuna o acreedora de los beneficios provistos por SINOT.<sup>182</sup>

En el caso de *Feliciano Martes*, el Tribunal concluyó que como éste nunca sometió una reclamación de beneficios al amparo de SINOT antes de la fecha de

---

<sup>176</sup> *Id.* en la pág. 42 (énfasis suplido).

<sup>177</sup> *Id.* en la pág. 43.

<sup>178</sup> *Id.* en las págs. 22, 43-44.

<sup>179</sup> *Id.*

<sup>180</sup> *Id.*

<sup>181</sup> *Id.*

<sup>182</sup> *Id.*

su despido, no era acreedor a la protección de reserva de empleo bajo el palio de dicha ley. Entendemos que este resultado es poco práctico. Para ilustrar el por qué, daremos un ejemplo.

Hoy día, los trabajadores que alegan haber sufrido accidentes de trabajo, por lo general, solicitan acogerse a los beneficios del Fondo. A algunos de éstos el Fondo los coloca en descanso en lo que les da la cita de evaluación para determinar si la condición por la que se reportaron está relacionada a un accidente laboral. Puede ser que, después de varios meses de estar en descanso, el Fondo dé de alta al empleado y estime que la condición por la que se reportó no estaba relacionada con un accidente del trabajo. ¿Qué pasaría entonces? Sucedería que el empleado no tendría derecho a la protección de la reserva de empleo bajo la Ley del Fondo.

Si reconocemos lo anterior, lo que hace en la práctica el Fondo es notificar al patrono que, no empece a que el empleado no sufrió un accidente de trabajo, este, —como quiera—tiene derecho a que se le reserve su empleo y a que se le reinstale en el mismo pero bajo la Ley de SINOT. Sin embargo, con la determinación del Tribunal Supremo, ahora los empleados que se reportaron al Fondo y que no llenaron los documentos de SINOT al momento de ausentarse quedan desprovistos de la protección a ser reinstalados bajo SINOT, si el accidente por el cual se reportaron al Fondo no está relacionado a un accidente laboral.

Sin duda alguna, al resultado ser poco práctico y al desproteger a miles de trabajadores, vaticinamos que este asunto será revisado nuevamente por el Tribunal Supremo en un futuro inmediato. El máximo foro judicial pudo haber resuelto esta parte de la controversia con simplemente indicar que la controversia de si procedía reservarle o no el empleo a Feliciano Martes era irrelevante, en vista de que este incurrió en un patrón reiterado de incumplimiento al manual de empleados antes de que anunciara que solicitaría los beneficios, lo que constituía justa causa para su despido de la empresa. Como se sabe, un patrono puede despedir a sus empleados por actuaciones previas a la fecha en que se acoge a una licencia o en que solicita los beneficios, siempre y cuando posea justa causa para ello.<sup>183</sup> Precisamente, en este caso el Hotel tenía razones justificadas para despedir a Feliciano, por lo que entrar a hablar de si estaba o no protegido bajo SINOT no era del todo necesario.

### 3. Sobre la reclamación de represalias bajo la Ley 115

Sobre esta causa de acción, Feliciano alegaba que el Hotel lo despidió en represalia porque él había anunciado que sometería una reclamación de beneficios al SINOT privado de su patrono. La controversia que enfrentaba el Tribunal era si un empleado incurre en una actividad protegida bajo la Ley 115 cuando anuncia a su patrono -quien tenía un SINOT privado, y no uno gubernamental- que va a solicitar los beneficios de SINOT ante dicho administrador privado del plan.

---

183 Véase *García Díaz v. Darex*, 148 DPR 364 (1999).

El Tribunal Supremo incorrectamente planteó que cuando un empleado anuncia que va a someter o somete una reclamación de beneficios al administrador de un plan privado constituye una actividad protegida bajo la Ley 115. Sobre este extremo, el Tribunal expresó que su decisión se fundamentaba en que “aunque un patrono puede acogerse a un plan privado de SINOT administrado por una compañía aseguradora o por sí mismo, dicho plan siempre deberá pasar el escrutinio y recibir la aprobación del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”.<sup>184</sup> Para apoyar esta conclusión, el Tribunal Supremo prestó singular importancia al hecho de que cuando el empleado recibe una determinación adversa del administrador privado, dicha decisión puede revisarla en el Departamento del Trabajo.<sup>185</sup> No obstante, somos del criterio de que ninguna de estas dos circunstancias convierte al SINOT privado del Hotel en un foro protegido bajo la Ley 115.

Antes de la decisión de *Feliciano Martes*, ya el Tribunal Supremo había resuelto categóricamente que la Ley 115 limita su alcance a represalias por el empleado haber acudido ante foros gubernamentales y *no ante foros privados*.<sup>186</sup> Al hacerlo, había tomado en consideración el lenguaje claro de la ley y su historial legislativo.<sup>187</sup> A esos efectos, el Artículo 2(a) de la Ley 115 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.<sup>188</sup>

---

**184** *Feliciano Martes*, 2011 TSPR 97, en las págs. 47-48. Merece destacar que muchas cosas en el día a día laboral de las empresas privadas reciben el escrutinio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pero no por ello significa que si un empleado se queja internamente a su patrono, por ello tendrá la protección de la Ley 115.

**185** Nos parece jurídicamente incorrecto que se sostenga que porque una actuación del patrono puede ser revisada por una agencia gubernamental, por ello, el empleado está protegido bajo la Ley 115. Esto constituye una ampliación impermisible del alcance de la Ley 115. Por ejemplo, cuando un patrono investiga una queja interna de hostigamiento sexual de un empleado y encuentra que no hay causa, el empleado puede posteriormente presentar un cargo de discrimen por razón de sexo ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) o la Unidad Antidiscrimen (UAD). Con toda probabilidad, el EEOC o la UAD revisarán la actuación del patrono, pero no por ello significa que la actuación del empleado, de quejarse internamente en la empresa, era una actividad protegida bajo la Ley 115.

**186** *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32, 39 (2004).

**187** *Id.*

**188** Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción, Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194- 194b (2009 & Supl. 2010) (énfasis suplido). Ciertamente, una simple lectura de esta disposición antes transcrita demuestra inequívocamente la claridad y falta de ambigüedad en su contenido.

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*”.<sup>189</sup> El legislador estimó necesario ampliar la protección hasta entonces existente “a los efectos de que sea extensiva a la información suministrada ante el requerimiento de un foro, aún cuando la misma no trate directamente sobre los negocios del patrono”.<sup>190</sup>

Es decir, mediante esta ley se pretende 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.<sup>191</sup> Nótese que se requiere un elemento de contemporaneidad entre la actividad protegida y la acción adversa sufrida por el empleado.<sup>192</sup>

El obrero debe, además, establecer el nexo causal entre la conducta o actividad protegida y la acción disciplinaria impugnada.<sup>193</sup> Sobre el particular, hay que destacar que “la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constate elementos adicionales”.<sup>194</sup> Entre otras cosas, el empleado puede demostrar que: (1) fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia.<sup>195</sup>

En el caso del señor Feliciano Martes, resulta claro que el Tribunal debió concluir que el obrero no fue a los foros descritos en la ley. De ninguna manera la comparecencia del obrero a SINOT privado debió entenderse como una actividad protegida para propósitos de la Ley 115. A nuestro entender, el Tribunal Supremo confundió lo que es ejercitar un derecho bajo las leyes laborales—en este caso, los beneficios de SINOT—con lo que es acudir a uno de los foros descritos en la Ley. Por ello, también somos de la opinión que el tribunal no debió pasar en su análisis la discusión del caso *prima facie* de represalias bajo la Ley 115 y concluir que el obrero no acudió a ninguno de los foros protegidos descritos en ley.

---

189 Véase Exposición de Motivos, Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción, Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 1991 LPR 956-59 (énfasis suplido).

190 *Id.*

191 Ocasio Méndez v. Kelly Services, Inc., 163DPR 653 (2005); Marín Kuilan v. Teddy Díaz Fastening Systems, 142 DPR 499, 511 (1997).

192 Véase Hernández v. Espinosa, 145 DPR 248, 274 (1998).

193 Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 2011 TSPR 97, en la pág. 36, 182 DPR \_\_\_\_ (2011).

194 *Id.* en las págs. 35-36.

195 *Id.* en la pág. 36. Esta es, precisamente, la aportación más significativa que hizo la opinión del Tribunal Supremo sobre este tema.

**VIII. HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS V. PRTC**<sup>196</sup>

En esta opinión del juez asociado Martínez Torres, el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de evaluar la acción de un árbitro que, ante las continuas suspensiones de vista solicitadas por la Unión, procedió a declarar el archivo con perjuicio del caso.

No hubo opiniones disidentes.

*A. Hechos relevantes*

Una empleada de la Puerto Rico Telephone Company (PRTC) fue despedida por alegadas violaciones al Reglamento de Disciplina y al Reglamento de Ética de la PRTC. Inconforme con el despido, la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), unión obrera representante de la empleada, presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA). Señalada la primera vista, el árbitro asignado incluyó en la notificación una advertencia que de no comparecer, o comparecer sin estar preparados, éste podría proceder al cierre del caso con perjuicio, conforme a lo establecido en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Transcurrieron alrededor de tres años sin que se celebrara una vista debido a nueve suspensiones, de las cuales ocho fueron procuradas por la parte querellante. En la décima notificación de vista, el árbitro apercibió a las partes que no concedería ninguna petición adicional de suspensión. Llegada la fecha de la vista, tanto los representantes de la HIETEL como la empleada no comparecieron, por lo que el árbitro procedió a archivar la querrela con perjuicio, tal y como había advertido en todas y cada una de sus notificaciones.

La HIETEL acudió al Tribunal de Primera Instancia mediante solicitud de revisión. Este confirmó la determinación del árbitro por entender que el árbitro no tan solo tenía discreción para tomar la medida de archivo con perjuicio tal y como establecía el Reglamento del NCA, sino que además había brindado un apercibimiento expreso de que no se concederían más suspensiones. La HIETEL acudió al Tribunal de Apelaciones el cual revocó la determinación del foro de primera instancia no sin antes imponer una multa de \$500.00 al representante legal de la HIETEL por su incomparecencia. Aun cuando entendió que el representante legal de la HIETEL incurrió en conducta no adecuada de falta de diligencia, el foro apelativo concluyó que la determinación del árbitro fue una extrema, por lo que inicialmente debió primero imponer alguna sanción.

---

<sup>196</sup> Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Puerto Rico Telephone Company, 2011 TSPR 100, 182 DPR \_\_\_ (2011).

PRTC presentó un recurso ante el Tribunal Supremo. Este tuvo que resolver si la actuación del árbitro de archivar el caso con perjuicio fue de carácter *ultra vires*.

*B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo revocó al Tribunal Apelativo y avaló así la acción de archivo con perjuicio impuesta por el árbitro del NCA. Aun cuando el Tribunal Supremo reconoció que la medida de archivo con perjuicio fue extrema, determinó que el árbitro sí contaba con discreción para decretar el archivo con perjuicio del caso, toda vez que el convenio colectivo claramente establecía que las controversias sometidas a arbitraje se regirían por las normas del NCA. Entre las mencionadas normas se encuentra la posibilidad de archivo con perjuicio si la incomparecencia era de la parte querellante que no solicitó, ni obtuvo la suspensión de la vista señalada. Respecto a lo extremo de la medida, el Tribunal expresó:

Coincidimos con el Tribunal de Apelaciones en que la medida de la desestimación es extrema. No obstante, el árbitro no abusó de su discreción al desestimar la querrela. El caso llevaba alrededor de tres años sin que se celebrara vista alguna debido a nueve suspensiones, ocho de ellas procuradas por la parte promotora, a saber, la señora Vargas Gelabert y la HIETEL. Éstas no mostraron la diligencia necesaria para ejercer su derecho y efectuar el proceso de arbitraje. Por el contrario, su patrón de solicitar suspensiones reiteradamente demuestra, como mínimo, dejadez y desinterés de su parte.<sup>197</sup>

Por último, el Tribunal reiteró que, como norma general, las Reglas de Procedimiento Civil no son de aplicación a los procesos de arbitraje, por lo que no avaló la acción del Tribunal de Apelaciones de imponer una sanción de \$500.00 a la representación legal de la HIETEL. Entendió el Tribunal que imponer tal sanción iba en contra del cuerpo de normas que regía este caso, el cual claramente le reconocía al árbitro la facultad de archivar el caso con perjuicio sin necesidad de imposición de sanción monetaria alguna.

**IX. IZAGAS SANTOS V. FAMILY DRUG CENTER AND CONVENIENCE STORE, INC.**<sup>198</sup>

En esta opinión suscrita por la jueza asociada Fiol Matta, el Tribunal Supremo aborda la controversia sobre qué evidencia puede pedir un patrono a un empleado, que se encuentra acogido a una licencia bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT), de manera que pueda evaluar

---

<sup>197</sup> *HIETEL*, 2011 TSPR 100, en la pág. 12.

<sup>198</sup> *Izagas Santos v. Family Drug Center and Convenience Store, Inc.*, 2011 TSPR 101, 182 DPR \_\_\_\_ (2011).



si puede reinstalarlo en el empleo. El Tribunal Supremo resolvió que el patrono únicamente puede solicitar aquella información médica que esté relacionada a la condición médica por la cual la empleada se acogió a los beneficios de SINOT. El patrono no puede condicionar la reinstalación de dicha empleada a que ésta provea información adicional. Si lo hace, se expone a violar las disposiciones sobre reserva de empleo y reinstalación contempladas en dicha ley y, por consiguiente, también se expone a que se le condene a pagar daños y perjuicios.

El resultado alcanzado por el Tribunal es jurídicamente incorrecto, poco práctico y tiene el potencial de afectar a miles de trabajadores y patronos si se intenta cumplir al pie de la letra con el mismo. No obstante lo anterior, la decisión fue unánime; no hubo opiniones disidentes, y aparentemente todos los miembros del Tribunal participaron en la misma.

#### *A. Hechos relevantes*

Por muchos años, la señora Mercedes Izagas Santos se desempeñó como la farmacéutica principal de la Farmacia Sarimar Drug (Farmacia). A finales del año 2005, Izagas Santos anunció que se estaría sometiendo a la operación bariátrica por padecer de obesidad mórbida. Su petición fue aprobada por los dueños de la Farmacia quienes, además, apoyaron la misma.

El último día de trabajo de la empleada fue el 27 de enero de 2006 y la operación se llevó a cabo el 31 de enero del mismo año. Al irse de su trabajo, Izagas Santos llenó los formularios de SINOT y se acogió sus beneficios.

Aunque el período de recuperación estimado era corto, la empleada sufrió unas complicaciones que tuvieron el efecto de alargar su ausencia del trabajo. A pesar de que la opinión del Tribunal Supremo no detalla con particularidad cuáles fueron estas complicaciones, una de ellas fue que Izagas sufrió de un periodo de depresión por lo que se tuvo que tratar con otros especialistas.

Así las cosas, el 20 de noviembre de 2006, el médico que la operó la dio de alta y la autorizó a regresar a su trabajo. En el certificado médico expedido, el médico no hizo determinación alguna de incapacidad.

El 28 de noviembre de 2006, la empleada entregó su certificado médico a uno de los dueños de la Farmacia. El dueño de la Farmacia no aceptó la certificación y le pidió que le trajera las certificaciones de los demás especialistas con los que se trató que evidenciaran su capacidad para regresar a trabajar. Además, le informó que interesaba reservarse el derecho de que un médico de su elección la evaluara. Desde ese momento, Izagas Santos y los dueños de la Farmacia no volvieron a dialogar. Posteriormente, el 8 de enero de 2007, la empleada comenzó a trabajar para otra farmacia.

El 10 de enero de 2007, Izagas Santos presentó una demanda contra la Farmacia por despido injustificado y violación a la reserva de empleo de SINOT. En su contestación a la demanda, la Farmacia alegó que Izagas Santos nunca fue despedida; que ésta nunca se reportó a trabajar tras haber sido dada de alta, y que incumplió con los requisitos para reclamar la protección de reinstalación que dispone dicha ley. Parece ser que en la contestación a la demanda, el patro-

no no levantó como defensa afirmativa que la empleada no estaba mentalmente apta para trabajar.

Así las cosas, tras la celebración de un juicio en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda. El foro primario condenó a la Farmacia a pagar la mesada, pero no concedió remedios bajo SINOT.

Inconforme, la Farmacia acudió ante el Tribunal de Apelaciones y, entre otras cosas, planteó que la querellante incumplió con los requisitos de reinstalación que establece SINOT. El foro apelativo intermedio revocó totalmente la determinación del Tribunal de Primera Instancia. A esos fines, concluyó que la empleada no había cumplido con proveer las certificaciones médicas que acreditaran su recuperación y, por eso, no había cumplido con SINOT. Es decir, a juicio del Tribunal de Apelaciones, Izagas Santos no había establecido que “est[aba] mental y físicamente capacitad[a] para ocupar el empleo”.<sup>199</sup> Ésta tenía que proveer certificaciones médicas de todos los especialistas que la atendieron y no únicamente del médico que la atendió en relación con la condición por la que se incapacitó bajo SINOT.<sup>200</sup> Por tanto, como la empleada no cumplió con SINOT y como al momento de demandar ya la reserva de empleo había expirado, entendió el foro apelativo intermedio entendió que el despido de la empleada había sido justificado.

Inconforme, Izagas Santos solicitó revisión ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Entre otras cosas, planteó que la indagación de un patrono, al decidir si reinstala o no a un empleado bajo SINOT, se debe limitar a la incapacidad sobrevenida como consecuencia de la operación bariátrica y no extenderse a otros padecimientos que nunca provocaron que se le declarara incapacitada para trabajar.

Así, la controversia principal ante el Tribunal Supremo era la siguiente: ¿con qué evidencia debe conformarse un patrono para reinstalar a un empleado que estaba acogido a SINOT? ¿se tiene que conformar únicamente con aquella evidencia que demuestre que el empleado está recuperado de la condición por la que se reportó a SINOT? ¿puede un patrono solicitarle cualquier otra evidencia que demuestre no solo que el empleado está recuperado de la condición por la cual se reportó a SINOT, sino que demuestre que está física y mentalmente apto para regresar a trabajar? Aunque el Tribunal Supremo debió optar por la última de estas interrogantes, se decantó por la segunda.

#### *B. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió incorrectamente que la “certificación de recuperación y recaptación [que un patrono podrá solicitar al empleado] se referirá solamente a la incapacidad que originalmente permitió al

---

<sup>199</sup> *Izagas Santos*, 2011 TSPR 101, en la pág. 6.

<sup>200</sup> *Id.* en la pág. 10.

empleado disfrutar de los beneficios de SINOT".<sup>201</sup> El Tribunal basó su determinación en el siguiente fundamento que es incorrecto y contrario a la Ley de SINOT: "Nada hay en la ley que le requiera al empleado presentar una certificación relacionada con padecimientos que nunca le inhabilitaron para trabajar en primer lugar. Mucho menos faculta al patrono para exigir pruebas o certificaciones adicionales".<sup>202</sup>

Por tanto, según el Tribunal Supremo, como la Farmacia no reinstaló a Izagas Santos, a pesar de que ella proveyó la certificación del alta de la operación, violó la Ley de SINOT. El patrono no tenía discreción; tenía que reinstalarla.

Al concluir de esta manera, el Tribunal Supremo obvió por completo el lenguaje claro de la sección 203(q) de la Ley de SINOT,<sup>203</sup> que dispone, sobre la reserva de empleo y la obligación de reinstalación, lo siguiente:

En los casos de incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) 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 fue dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos un (1) año desde la fecha de comienzo de la incapacidad;

(2) Que el trabajador *esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicita del patrono dicha reposición*; y

(3) Que dicho empleo subsista.<sup>204</sup>

Como puede observarse, lo que requiere la sección 203(q) de la Ley no es solamente que el empleado se recupere de la condición por la que se reportó a SINOT, sino que es necesario que al momento de reincorporarse a trabajar el empleado esté "mental y físicamente capacitado" para regresar. El legislador puertorriqueño había reconocido que podía darse la situación – como ocurrió en el caso que el Tribunal Supremo tuvo ante su consideración – en donde el empleado podía sufrir otras complicaciones relacionadas a la condición por la que se reportó a SINOT y que lo inhabilitaban para trabajar. Tal podía ser el caso de la depresión que experimentó la empleada de la Farmacia.

Resulta claro que el patrono había advenido en conocimiento de que Izagas Santos había tenido otras complicaciones. *Por el bien de ella y del resto de los empleados que trabajaban en la farmacia*,<sup>205</sup> el patrono le requirió que le demos-

---

201 *Id.* en la pág. 16.

202 *Id.*

203 Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRÁ §203(q) (2009 & Supl. 2010).

204 *Id.* (énfasis suplido).

205 Recuérdese que, bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, 29 LPRÁ §§ 361-362 (2009), un patrono viene obligado a proteger a su empleomanía de aquellos

trara que se había sanado de sus otras complicaciones. Su actuación fue conforme a las exigencias de la Ley de SINOT. Sin embargo, equivocadamente, el Tribunal Supremo le ató las manos y le envió el mensaje de que no estaba facultado en ley para tomar las medidas que hubiesen sido necesarias para proteger a sus obreros y al resto de su empleomanía.<sup>206</sup>

Somos del criterio que la actuación del patrono fue correcta y conforme al ordenamiento jurídico vigente del momento. El hecho de que la empleada no le suministró las certificaciones adicionales que solicitó constituyó una actitud negligente, poco cooperadora e insubordinada de dicha empleada. No obstante, el Tribunal Supremo omitió cualquier discusión a esos efectos revocó al Tribunal de Apelaciones y devolvió el caso al foro primario para que concediera a la empleada los remedios bajo SINOT.

### C. Otras consideraciones

¿Cuál es el efecto inmediato y nefasto que tiene la decisión que el Tribunal Supremo alcanzó? El efecto es que ahora podrá darse la situación en la que un obrero tenga que solicitar su reinstalación al empleo sin estar física y mentalmente apto para regresar a trabajar. Esto, a su vez, puede provocar, con toda probabilidad, que el empleado reinstalado no pueda realizar sus labores conforme a las expectativas de su patrono y comience a ser disciplinado progresivamente, exponiéndose a perder su trabajo. Precisamente, el propio Tribunal reconoce esta consecuencia en la nota al calce número 36 de la opinión al expresar que “[e]sto no priva al patrono de poder despedir al empleado, después de reinstalarlo, si tiene justa causa para ello, por ejemplo, que no rinda su trabajo eficientemente como dispone el artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976”.<sup>207</sup>

Precisamente, una de las consideraciones que inspiró la sección 203(q) de la Ley de SINOT fue que el empleado tuviese la oportunidad de, en un período de 360 días, recuperarse por completo de cualquier condición que estuviese padeciendo, incluyendo las complicaciones que emanen de la misma. Ésta era la mejor forma de proteger su empleo.

Para el Tribunal Supremo pareció ser fundamental un hecho que, a nuestro juicio, era irrelevante para resolver la controversia a su consideración: el hecho de que Izagas Santos “nunca fue declarada como incapacitada para trabajar por los demás padecimientos que tenía”.<sup>208</sup> Sobre el particular, debemos señalar que la Ley de SINOT no exige que un empleado, que se va por SINOT por una condi-

---

riesgos que puedan representar una amenaza a su salud y seguridad. Si el patrono no protege podría estar expuesto a multas y, lo que es peor, podría perder sus recursos humanos. Por ello, al resolver como lo hizo, el Tribunal Supremo perdió de perspectiva lo anterior.

**206** El Tribunal Supremo devolvió el caso al foro primario para que concediera a la empleada los remedios bajo SINOT.

**207** *Izagas Santos*, 2011 TSPR 101, en la pág. 16 n. 36 (citas omitidas).

**208** *Id.* en las págs. 16-17.

ción, también llene los formularios de SINOT por las otras condiciones que se deriven o le vayan surgiendo mientras está en descanso. Si bien este requisito que el Tribunal Supremo crea protegió al trabajador de este caso, bien puede perjudicar a miles más que hoy día no han solicitado su reinstalación.

Por otro lado, otra consecuencia poco práctica que puede tener la decisión del Tribunal es que, de ahora en adelante, tan pronto a un trabajador le den de alta de la condición por la que se reportó a SINOT, no importa que haya estado en descanso por 359 días, inmediatamente regrese puede volver a acogerse a los beneficios de SINOT por la otra condición que se derivó de la condición por la que se reportó inicialmente. Esto amplía, de facto, el período de reserva de empleo de un trabajador bajo SINOT y perjudica tajantemente los derechos de los patronos, al tener que reservar el puesto de un empleado por periodos de tiempo que exceden los 360 días dispuestos en la Ley.

Antes de finalizar, debemos llamar la atención al hecho de que el Tribunal no discutió en detalle el hecho de que la Farmacia había anticipado a la empleada que quería que un médico de su predilección la evaluara. Los hechos del caso no abundan mucho sobre lo anterior. Quizás el error de la Farmacia—aparte del de no alegar en sus defensas afirmativas de la contestación a la demanda que la empleada no estaba apta para trabajar—fue no ordenar a dicha empleada a hacerse el examen médico, conforme se lo permite hacer el ordenamiento jurídico vigente. Si la empleada optaba por no cooperar con dicho proceso, su actuación también hubiese constituido insubordinación y, por tanto, su despido hubiese estado justificado de todas formas. Desconocemos las razones por las que el Tribunal no consideró lo anterior.

## CONCLUSIÓN

Un repaso de las anteriores opiniones despierta en nosotros una preocupación genuina sobre la manera y cuidado con el que las controversias sobre el Derecho de Empleo y Laboral están siendo atendidas. Vemos 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. También, vemos cómo en otros casos el máximo foro judicial, aparte de proponer soluciones poco prácticas, contradice abierta y expresamente lo que resuelve en opiniones sobre el mismo tema que publica a meses de diferencia. 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.

Como se sabe, en estos tiempos de estrechez económica, obreros y patronos luchan por doquier para sobrevivir alrededor del mundo. Para ambos, la decisión de litigar un caso hasta sus últimas consecuencias envuelve un riesgo y sacrificio sustancial. Si el Tribunal Supremo no muestra consistencia en sus decisiones ni transmite guías claras para que los foros inferiores puedan seguirlas, los costos de litigación continuarán aumentando y el acceso a la justicia, de tanto los obre-

ros como los patronos, se verá dificultado. Por el sumo respeto y fe inquebrantable que profesamos por esta venerable Institución, confiamos que esta situación mejorará.