

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

EFRAÍN RIVERA VEGA* & JOSÉ R. LÓPEZ ACEVES**

Introducción	107
I. Decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico	107
A. <i>Roldán Flores v. M. Cuebas</i>	107
i. Hechos	107
ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico	109
iii. Comentarios	111
B. <i>Caballer Rivera v. Adriel Toyota</i>	112
i. Hechos	112
ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico	113
iii. Comentarios	114
C. <i>Ruiz Camilo v. Trafon Group Inc.</i>	115
i. Hechos	115
ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico	116
iii. Comentarios	117
II. Decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos	118
A. <i>Epic Systems Corp. v. Lewis</i>	118
i. Hechos	118
ii. Opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos	118
iii. Comentarios	120
B. <i>Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31</i>	121
i. Hechos	121
ii. Opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos	122
iii. Comentarios	123
Conclusión	124

* Profesor Adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

** Estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y Editor Titular de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico.

INTRODUCCIÓN

EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO, ASÍ COMO EL TRIBUNAL SUPREMO DE Estados Unidos, emitieron varias decisiones de importancia en el área del Derecho Laboral y derecho de empleo durante el término 2017-2018. Nos proponemos resumir y comentar estas decisiones.

A manera de introducción, vemos que en *Roldán Flores v. M. Cuebas*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico discute las figuras de traspaso de negocio en marcha y la doctrina de patrono sucesor;¹ en *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, analiza la viabilidad de una moción solicitando conclusiones de hecho o de derecho adicionales en un procedimiento laboral sumario;² y en *Caballer Rivera v. Adriel Toyota*, interpreta las disposiciones sobre represalias en las leyes contra el discrimen por razón de sexo y el hostigamiento sexual, para decidir si un agente es personalmente responsable por actos de represalia contra una persona que reclama bajo dichas leyes.³

Por su parte, el Tribunal Supremo de Estados Unidos, en *Epic Systems Corp. v. Lewis*, se plantea si una cláusula en un contrato de empleo, que obliga a un empleado a acudir a arbitraje individualmente en relación a controversias que envuelvan su empleo, es un impedimento para que pueda radicar una acción de clase.⁴ Por otro lado, en *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31* se resuelve la constitucionalidad de aquellas leyes que le requieren a un empleado, en el sector público, pagarle cuotas a la unión que lo representa a los fines de la negociación colectiva, aun cuando este no es miembro de la misma.⁵ Veamos.

I. DECISIONES DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

A. *Roldán Flores v. M. Cuebas*

i. Hechos

La controversia atendida en *Roldán Flores v. M. Cuebas* es la secuela de la opinión emitida por el Tribunal Supremo en *Meléndez González v. M. Cuebas* y surge esencialmente de los mismos hechos.⁶ El 8 de abril de 2011, M. Cuebas, Inc. (en adelante, “Cuebas”) le anunció a sus empleados su decisión de vender unos activos y marcas registradas (*trademarks*) a Bohío International (en adelante, “Bohío”) y

1 *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2018).

2 *Ruiz Camilo v. Trafon Group Inc.*, 2018 TSPR 88.

3 *Caballer Rivera v. Adriel Toyota.*, 2018 TSPR 65.

4 *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 138 S. Ct. 1612 (2018).

5 *Janus v. American Federation of State, County, and Mun. Employees, Council 31*, 138 S. Ct. 2448 (2018).

6 *Roldán Flores*, 199 DPR en la pág. 664; *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015)

de cesar operaciones gradualmente.⁷ A partir de esa fecha, entre abril y octubre de 2011, Cuebas cesanteó a todos sus empleados.⁸ Bohío adquirió el derecho a elaborar y mercadear algunos de los productos que antes elaboraba Cuebas y comenzó a hacerlos desde su sitio de negocios y con sus propios empleados. Bohío no arrendó ni adquirió los edificios que Cuebas tenía arrendados para operar su negocio.⁹ Bohío tampoco adquirió las contingencias, deudas, acciones ni el nombre de Cuebas. Además, Bohío no retuvo a los empleados cesanteados por Cuebas.

Tras su despido por Cuebas, los empleados Ángel L. Soto Lambert y Víctor Roldán Flores (en adelante, “demandantes”) demandaron a Cuebas y Bohío. Alegaron que fueron despedidos injustificadamente como resultado del traspaso de un negocio en marcha, esto es, del traspaso de Cuebas a Bohío. Por su parte, Cuebas y Bohío, en sus respectivas mociones de sentencia sumaria, negaron que se tratase del traspaso de un negocio en marcha o de que aplicase la doctrina de patrono sucesor.

El Tribunal de Primera Instancia (en adelante, “TPI”) desestimó la demanda mediante sentencia sumaria. El TPI determinó que no se *configuró* un traspaso de negocio en marcha; que los despidos estuvieron justificados porque Cuebas discontinuó sus operaciones y que no aplicaba la doctrina de patrono sucesor.¹⁰

Los demandantes recurrieron de la sentencia del TPI ante el Tribunal de Apelaciones (en adelante, “TA”) y el foro apelativo revocó al foro de instancia, lo cual dio pie a *Meléndez González v. M. Cuebas*, el primer caso de esta serie.¹¹ En *Meléndez González* el Tribunal Supremo revocó al TA, por no expresar en su determinación cuales hechos materiales estaban en controversia.¹² Además, enfatizó que, por más complejo que sea un caso, si no hay hechos en controversia se debe resolver por sentencia sumaria.¹³ En su determinación el Tribunal Supremo devolvió el caso al TA, para que analizara, a la luz del estándar que estableció en su opinión, si procedía la desestimación sumaria de las querellas.¹⁴

El TA sostuvo su decisión previa de revocar la sentencia emitida por el TPI, por entender que existían hechos esenciales en controversia que no podían ser resueltos de manera sumaria;¹⁵ tales como, si Cuebas hizo un traspaso de negocio en marcha y si en realidad, Bohío se convirtió en patrono sucesor por medio de la

⁷ *Roldán Flores*, 199 DPR en la pág. 664.

⁸ *Id.* en la pág. 671.

⁹ *Id.* en la pág. 670.

¹⁰ *Id.* en las págs. 672–73.

¹¹ *Meléndez González*, 193 DPR en la pág. 100.

¹² *Id.* en la pág. 121.

¹³ *Id.* en las págs. 120–21 (*citando a Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 DPR 200, 219–20 (2010)).

¹⁴ *Id.* Para una discusión de la decisión del Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González*, véase Walter Alomar Jiménez & Leticia Feliberty Milland, *Procedimiento Civil y Práctica Apelativa*, 85 REV. JUR. UPR 443, 471–76 (2016).

¹⁵ *Roldán Flores*, 199 DPR en la pág. 674. Véase también R.P. CIV. 36.2, 32 LPRA Ap. V (2010).

compraventa. Así también, el Tribunal concluyó que el análisis, en cuanto a la aplicación de la figura de patrono sucesor, de por sí impedía que se adjudicara sumariamente el caso a base solamente de un examen de documentos.¹⁶ Cuebas y Bohío entonces apelaron nuevamente la decisión del TA ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico

En primer lugar, en la opinión mayoritaria, emitida por la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo de Puerto Rico examina los requisitos formales de la Moción de sentencia sumaria, así como los de las declaraciones juradas que se sometieron a favor y en contra de las mociones de sentencia sumaria. El Tribunal concluye que Cuebas y Bohío cumplieron con las formalidades que las Reglas de Procedimiento Civil requieren.¹⁷ Es decir, que desglosaron los hechos que no estaban en controversia y presentaron prueba admisible para establecer esos hechos.¹⁸

Por el contrario, el Tribunal Supremo determinó que los demandantes, a pesar de negar la mayoría de los hechos en su oposición a la moción de sentencia sumaria, no lograron refutar los hechos con evidencia sustancial y en consecuencia los hechos se debían dar por admitidos.¹⁹ Además, el Tribunal añadió que el TA erró al encontrar que un hecho en controversia era si Cuebas hizo un traspaso de negocio en marcha, ya que esa controversia era una de derecho y no de hecho.²⁰ Al encontrar que no habían hechos en controversia, el Máximo Foro concluyó que al TA solo le correspondía aplicar el derecho.²¹

En segundo lugar, en lo referente al Derecho Laboral, el Tribunal Supremo procedió a analizar las doctrinas de traspaso de negocio en marcha y del patrono sucesor a los hechos del caso. El Tribunal definió al negocio en marcha como “aquel que *se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente*”.²² Esta figura jurídica de negocio en marcha es distinta a la de patrono sucesor y se encuentra regulada en la *Ley de Indemnización por despido sin justa causa* (en adelante, “*Ley de despido injustificado*”). Dicha ley dispone que el nuevo patrono puede tener responsabilidad en cuanto al pago de una indemnización o mesada para con los empleados del patrono predecesor, en

¹⁶ Roldán Flores, 199 DPR en la pág 673-74.

¹⁷ 32 LPRA Ap. V., R. 36.3.

¹⁸ Roldán Flores, 199 DPR en la pág. 686.

¹⁹ *Id.* en las págs. 685-86.

²⁰ *Id.* en la pág. 687.

²¹ *Id.* en las págs. 687-88.

²² *Id.* en la pág. 681 (*citando a Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 266 (2007)).

el caso de que no emplee a algunos o a todos los empleados del predecesor.²³ Además, la Ley dispone que, de seguir operando con los mismos empleados, a estos se les acreditará el tiempo trabajado con el predecesor a los fines de determinar la antigüedad del empleado.²⁴

En este caso, el Tribunal Supremo determinó que esta figura jurídica no es de aplicación porque Cuebas cesó operaciones por completo y todos sus empleados fueron cesanteados. O sea, no ocurrió el traspaso de un negocio en marcha, pues Cuebas dejó de operar y no existía la expectativa de que el negocio continuase operando tras la adquisición de sus activos. Es decir, el Tribunal expresó que, por no haberse constituido un traspaso de negocio en marcha, Bohío no era responsable de las obligaciones laborales que pudiese tener Cuebas con sus empleados bajo la *Ley de despido injustificado*.²⁵

Por otro lado, el Tribunal nos dijo que la doctrina del patrono sucesor se ha desarrollado en el Derecho estadounidense y fue adoptada jurisprudencialmente en el Derecho puertorriqueño.²⁶ Para poder determinar que del resultado de una compraventa o traspaso de un negocio el nuevo adquirente se convierte en patrono sucesor, se tendrá que analizar que haya una “similitud sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio”.²⁷ Es decir, la figura jurídica del patrono sucesor no se activa automáticamente con la venta y transferencia de activos de una empresa a otra. Para determinar si existe una similitud y continuidad sustancial, el Tribunal Supremo ha considerado los siguientes factores:

- (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; (2) la utilización de la misma planta para las operaciones; (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; (4) la conservación del mismo personal de supervisión; (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción; (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; (7) la retención del mismo nombre, y (8) la operación del negocio durante el período de transición.²⁸

Esta doctrina tiene como función responsabilizar al nuevo patrono por las obligaciones que el anterior patrono hubiese contraído con sus empleados. Así también, el nuevo patrono o patrono sucesor podría tener que responder por actos ilegales en que haya incurrido el patrono anterior con relación a sus empleados. Después de exponer los factores a considerar para la aplicación de esta doctrina, el Tribunal determinó que los tribunales primero deben identificar la existencia

²³ *Id.* en las págs. 680–81; Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185f (2017).

²⁴ *Roldán Flores*, 199 DPR en las págs. 680–81.

²⁵ *Id.* en las págs. 689–90.

²⁶ *JRT v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970).

²⁷ *Roldán Flores*, 199 DPR en la pág. 682 (citas omitidas).

²⁸ *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 267 (2007).

de estas obligaciones y de haberlas, podrán entonces examinar si aplica la doctrina al caso.²⁹ De no haber tales obligaciones ante los empleados por parte del patrono anterior, o si el patrono anterior no cometió algún acto ilícito, no será necesario analizar los factores antes expuestos a ver si aplica esta doctrina.

Ante este marco jurídico, el Tribunal Supremo determinó que no era necesario examinar si Bohío era un patrono sucesor de Cuebas. Esto es así, porque ya había determinado que de los hechos materiales no controvertidos en las mociones de sentencia sumaria surgía que el despido de los empleados fue por justa causa. En específico, el Tribunal fundamentó su argumento en el artículo 2 de la *Ley de despido injustificado*. Dicho artículo expone los casos en los cuales un despido es justificado, entre los cual incluye cuando un negocio cierra total, temporera o parcialmente. Por tanto, —debido al cierre total de sus operaciones y al no considerarse la transacción con Bohío un traspaso de negocio en marcha— Cuebas no estaba legalmente obligado a cumplir con las disposiciones de la *Ley de despido injustificado*. Como consecuencia, por no haber obligaciones laborales con los empleados, no era necesario resolver si aplicaba la doctrina de patrono sucesor.³⁰

Es de notar que la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, la juez asociada Rodríguez Rodríguez, el juez asociado Estrella Martínez y el juez asociado Colón Pérez disintieron.³¹ Los primeros tres se remitieron fundamentalmente a lo expresado en las opiniones disidentes de *Meléndez González*. Estos hubieran confirmado a los foros apelativos recurridos que concluyeron que existía una controversia con relación a la aplicación de la *doctrina de patrono sucesor* y *en cuanto a varios hechos esenciales*, especialmente en elementos de *intención relacionados a la compra-venta de los activos de Cuebas* y por ende, denegaron las mociones de sentencia sumaria. Además, éstos no están de acuerdo con la mayoría del Tribunal de requerirle al TA que cumpliera con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, esto es, que especificara los hechos probados y los no probados al revisar la sentencia del TPI. Según los disidentes, esta Regla solo es de aplicación al TPI.

iii. Comentarios

El Tribunal concluye que, al haber un cierre del negocio y el despido de todos los empleados, se exime de responsabilidad a un patrono de tener que pagar una mesada. Entendemos que, al hablar del cierre del negocio, el Tribunal se refiere no solo a que el patrono predecesor cesó operaciones, sino también a que el patrono que adquiere los activos de un negocio que cierra, no adquiere la planta física del predecesor o no continúa operando desde la misma.

²⁹ Roldán Flores, 199 DPR en la pág en la pág. 693.

³⁰ *Id.* en las págs. 679–80, 689–90; Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185b(d) (2017).

³¹ *Id.* en la pág. 690 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente); *Id.* en las págs. 690–91 (Rodríguez Rodríguez, opinión disidente); *Id.* en la pág. 691 (Estrella Martínez, opinión disidente); *Id.* en la pág. 691 (Colón Pérez, opinión disidente).

Concordamos con el Tribunal en que si no hay responsabilidad del predecesor, no es necesario resolver si el patrono que adquiere es un patrono sucesor. Ahora bien, hay que tomar en consideración que, en ocasiones, la responsabilidad del patrono predecesor va a depender de lo que haga el patrono adquirente. Así pues, nos parece que de haber Bohío continuado operando la planta de Cuebas, entonces tanto Cuebas como Bohío podrían ser responsables, ya sea bajo la doctrina de traspaso de negocio en marcha o bajo la de patrono sucesor. Además, entendemos que lo anterior sería cierto, aunque Cuebas cesara operaciones y despidiese a todos sus empleados.

B. *Caballer Rivera v. Adriel Toyota*

i. Hechos

La Sra. Gretchen Caballer Rivera (en adelante, “demandante”) empezó a trabajar para Adriel Toyota (en adelante, “Toyota”) en junio de 2012. Tras su despido en enero de 2014, la Sra. Caballer demandó a Toyota y a tres de sus agentes por discrimen por razón de sexo, hostigamiento sexual, represalias y despido injustificado.³² La demandante alegó que durante el año 2013 fue hostigada sexualmente por el gerente de financiamiento de Toyota. En particular, alegó que este le exigió como condición para mantener su empleo, el que se sometiera a sus acercamientos sexuales. Al ella solicitarle que desistiera de esa conducta, este comenzó a acosarla en el trabajo y a tomar represalias contra ella. Tras quejarse de ese gerente, los otros dos agentes demandados también tomaron represalias en su contra.

En respuesta a la demanda, los dos agentes que no incurrieron en actos de hostigamiento, aunque sí —alegadamente— de represalias, radicaron una moción de desestimación, argumentando que los supervisores o agentes de un patrono no responden en su carácter personal por actos de represalia. El Tribunal de Primera Instancia acogió dicho planteamiento y desestimó las acciones en cuanto a estos dos agentes.³³ La demandante presentó una petición de *certiorari* en el Tribunal de Apelaciones, el cual reiteró la decisión del foro primario a los efectos de que la demandante no tenía un remedio contra estos dos agentes bajo la Ley Núm. 115-1991, ni bajo las Leyes Núm. 69-1985 y Núm. 17-1988.³⁴ La demandante acudió entonces ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

³² *Caballer Rivera v. Adriel Toyota*, 2018 TSPR 65, en las págs. 1–2.

³³ *Id.*; R.P. CIV. 6.1, 32 LPRÁ Ap. V (2010).

³⁴ Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRÁ §§ 194–194b (2017); Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRÁ §§ 155–155m (2017); Ley de discrimen en el empleo por razón de sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRÁ §§ 1321–1341 (2017).

ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico

El asunto por resolver es si los agentes de un patrono son responsables, en su carácter personal, por actos de represalia en que incurran, o si, por el contrario, los daños causados por estos solamente son reclamables al patrono. Primeramente, la opinión mayoritaria del Tribunal Supremo por el juez asociado Martínez Torres, comienza por recordarnos que la Ley Núm. 69-1985, conocida como la *Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo*, prohíbe a los patronos tomar decisiones laborales adversas contra cualquier persona por razón de su sexo.³⁵ Así también, la Asamblea Legislativa, por medio de la Ley Núm. 17-1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, por entender que “es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable”.³⁶ Así pues, por medio de esta ley se busca prohibir y desalentar todo tipo de acercamientos sexuales no deseados en el empleo, los cuales pueden generar un ambiente laboral hostil para el empleado.³⁷

Además, se nos recuerda en la opinión de mayoría que ambas leyes prohíben las represalias y establecen responsabilidad de daños civiles por violación de dichas disposiciones. El Tribunal Supremo nos dice al respecto que “[l]as prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen u hostigamiento sexual para impedir la acción en su contra”.³⁸ No obstante, a pesar de la anterior afirmación en este caso el Tribunal interpretó el término *patrono* en estas leyes, en lo que respecta a represalias; limitadamente, esto es, que las disposiciones sobre represalias en las mismas no incluyen a los agentes del empleador. Esta interpretación encuentra apoyo en el historial legislativo de la Ley Núm. 17-1988, que dispone que “el agente es aquella persona con una autoridad tan absoluta para tomar decisiones en nombre del patrono que se constituye en un *alter ego* de este y para todo efecto práctico equivale a una actuación del propio patrono”.³⁹ Según el Tribunal, el término patrono tiene varias acepciones dependiendo del contexto en que aparezca en la Ley por lo que según la naturaleza de la responsabilidad o la prohibición impuesta es que se determina a quién le aplica la responsabilidad o la prohibición o cómo se interpreta el término.

Es decir, mientras que, en el caso del hostigamiento sexual, los agentes son personalmente responsables por su conducta, en lo que se refiere a las represalias

35 29 LPRA § 1323.

36 29 LPRA § 155.

37 *Caballer Rivera*, 2018 TSPR 65, en la pág. 5.

38 *Id.*

39 *Id.* (citas omitidas).

laborales, las mismas solo son reclamables contra el patrono y no contra los agentes.⁴⁰ Según el Tribunal Supremo, hay que distinguir entre actos de hostigamiento y actos de represalia. En el hostigamiento sexual, la acción va dirigida contra el hostigador en su carácter personal, sin importar si es un agente o patrono. Además, la acción contra el patrono procederá ya que este “debió haber conocido de la situación y no tomó medidas para [remediarla]”.⁴¹ Por el contrario, los actos de represalia realizados por uno de sus agentes siempre constituirán acciones del patrono como empleador. En este último caso, aunque el agente ejerce el poder que el patrono le delegó, los actos de represalia son del patrono, ya que “en última instancia, es el patrono quién tiene el poder de decidir la condición laboral de un empleado”.⁴²

En resumen, el Tribunal Supremo confirma al TA al concluir que las leyes analizadas en este caso no proveen una causa de acción contra los agentes o supervisores del patrono que tomen represalias contra un empleado por quejarse, oponerse a, o participar de la investigación de prácticas discriminatorias. Lo anterior se distingue de los casos de responsabilidad por hostigamiento sexual, donde la responsabilidad recae tanto sobre el patrono como sobre el agente o supervisor que incurre en actos de hostigamiento.

iii. Comentarios

La decisión en este caso es consistente con la emitida en *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*.⁴³ En *Santiago Nieves*, el Tribunal Supremo resolvió que, si bien la *Ley de represalias* le impone responsabilidad a un patrono por actos de sus agentes que infrinjan la misma, esta no crea una causa de acción contra esos agentes en su carácter personal. En este caso, aunque la Ley Núm. 17-1988, en su artículo 21 y la Ley Núm. 69-1985, en su artículo 20, hablan de toda *persona* al imponer responsabilidad civil, el Tribunal nos dice que, en cuanto a las disposiciones contra represalias en dichas leyes, solo el patrono, como empleador, tiene la capacidad para cometer el acto proscrito, por lo que solo este es responsable civilmente.

Aunque nos parece una anomalía que la interpretación de la mayoría tenga el efecto de que la definición del término *patrono* dentro de estas leyes tenga acepciones distintas, según el contexto en que aparezca en la misma ley, lo cierto es que la decisión en este caso promueve la uniformidad en esta área del derecho en lo relativo a represalias.

⁴⁰ *Id.* en las págs. 10-11.

⁴¹ *Id.* en la pág. 10.

⁴² *Id.* en la pág. 11 (citas omitidas).

⁴³ *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369 (2017).

C. *Ruiz Camilo v. Trafon Group Inc.*

i. Hechos

Tras ser despedida de su empleo, la Sra. Ruiz Camilo (en adelante, “demandante”) demandó a su patrono por despido injustificado utilizando la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*, que provee un procedimiento sumario para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos relacionadas con salarios, beneficios y derechos laborales. En dicho proceso, la demandante alegó que su patrono incumplió con la *Ley de despido injustificado*, al despedirla a ella y retener a otra empleada con menos antigüedad.⁴⁴ Específicamente, sustentó su alegación bajo el artículo 3 de dicha ley que requiere al patrono, si se dan unos criterios particulares, retener a los empleados con mayor antigüedad.

El 10 de octubre de 2014, el TPI dictó sentencia a favor de la demandante.⁴⁵ El patrono entonces radicó una moción solicitando determinaciones de hechos adicionales y de reconsideración. En respuesta a la moción, el TPI dictó sentencia enmendada con determinaciones de hechos adicionales, con fecha de 20 de abril de 2015, la cual fue notificada el 27 de abril del mismo año. No obstante, aunque se enmendó la sentencia, el Tribunal no reconsideró la decisión.⁴⁶

El patrono apeló ante el TA el 26 de mayo de 2015. En oposición, la demandante solicitó la desestimación del recurso por falta de jurisdicción. El patrono se opuso a la moción de desestimación y adujo que la Ley Núm. 133-2014 —que enmienda la Ley Núm. 2-1961— no aplicaba de manera retroactiva al caso, pues la querella había sido presentada antes de que entrara en vigor el estatuto que enmendó la Ley Núm. 2-1961. Además, alegó que el TPI convirtió el caso en un procedimiento ordinario.⁴⁷ El foro apelativo acogió el recurso y posteriormente, emitió una sentencia revocando al TPI. La demandante entonces acudió ante el Tribunal Supremo alegando, entre otras cosas, que la apelación ante el TA fue radicada tardíamente y, por lo tanto, el TA no tenía jurisdicción para atender el recurso.⁴⁸

⁴⁴ *Ruiz Camilo v. Trafon Group Inc.*, 2018 TSPR 88, en la pág. 4 (*citando a Ley de despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185c (2017)).

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA § 3118 (2017); Ley para enmendar la Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales Ley Núm. 133 de 6 de agosto de 2014, 32 LPRA § 3127 (2017).

⁴⁸ *Ruiz Camilo*, 2018 TSPR 88, en la pág. 4.

ii. Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico

En este caso, el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo que determinar si la moción postsentencia —de enmiendas o determinaciones iniciales o adicionales— permitida por la Regla 43 de Procedimiento Civil de 2009 es compatible con,⁴⁹ o aplica en, un pleito tramitado al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido en la Ley Núm. 2-1961.⁵⁰ El Tribunal Supremo, mediante la opinión del juez asociado Kolthoff Caraballo, señala que no hay disposición alguna en la Ley Núm. 2-1961 o la Ley Núm. 133-2014 sobre la aplicabilidad de la Regla 43 a este procedimiento sumario laboral.⁵¹

Anteriormente, el Tribunal había resuelto, en un caso muy similar, que la revisión de una sentencia dictada dentro del procedimiento sumario laboral, se haría siguiendo el procedimiento ordinario dispuesto en las Reglas de Procedimiento Civil.⁵² En este sentido, la sección 3 de la Ley Núm. 2-1961 dispone que las Reglas de Procedimiento Civil se “aplicarán . . . en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido por [ley]”.⁵³ Sin embargo, el Máximo Foro señala que la Ley Núm. 2-1961 fue enmendada en 2014 para extender el carácter sumario de la ley a la etapa apelativa y en particular, se acortó el término para pedir revisión ante los foros apelativos en casos presentados al amparo de dicha ley.⁵⁴ Así pues, la enmienda del 2014 dispone que el recurso de revisión ante el TA deberá radicarse en el término jurisdiccional de diez días y el de *certiorari*, solicitado en el Tribunal Supremo, en el término jurisdiccional de veinte días.⁵⁵

En consecuencia, dada la intención legislativa de acelerar el trámite apelativo en estos casos, el Tribunal Supremo aplica el mismo razonamiento de *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC* y de *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*.⁵⁶ Por tal razón, concluye que la moción bajo la Regla 43.1 era incompatible con el procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2-1961, toda vez que dicha ley, según enmendada, solo concede un término de diez días para acudir en revisión ante el TA. En contraste, el término provisto por las Reglas de Procedimiento Civil para presentar una moción para enmendar determinaciones de hecho o conclusiones

49 *Id.* en la pág. 6; R.P. CIV. 43, 32 LPR Ap. V (2010).

50 32 LPR § 3118.

51 *Ruiz Camilo*, 2018 TSPR 88, en la pág. 17.

52 *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36 (2006).

53 32 LPR § 3120.

54 *Ruiz Camilo*, 2018 TSPR 88, en la pág. 11.

55 32 LPR § 3121.

56 *Ruiz Camilo*, 2018 TSPR 88, en las págs. 12-13 (*discutiendo a Medina Nazario v. McNeill Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016)) y a *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439 (2016)). En *Medina Nazario* se resolvió que la reconsideración de una resolución interlocutoria es incompatible con el procedimiento sumario laboral y en *Luis Patiño Chirino*, que la reconsideración de una sentencia final es igualmente incompatible con dicho procedimiento.

de derecho es de quince días.⁵⁷ Por lo tanto, una moción bajo la Regla 43.1 dilataría la adjudicación del pleito, pues interrumpiría el término para acudir al foro apelativo.

En opinión del Tribunal, sería una anomalía que se concediera un término mayor para solicitar las determinaciones de hechos adicionales, que el término jurisdiccional concedido por la Ley Núm. 133-2014 para apelar ante el TA.⁵⁸ Por lo tanto, resuelve que el foro apelativo no tenía jurisdicción para atender la moción radicada por el patrono, ya que los diez días debieron contarse a partir de la notificación de la sentencia original en octubre de 2014.⁵⁹ Al revocar la sentencia del TA y por ende, confirmar la del TPI, el Máximo Foro reitera la norma general de que, a menos que la Legislatura disponga lo contrario, las disposiciones procesales y en particular, las que versan sobre la jurisdicción, aplican de forma retroactiva a los casos que estén pendientes.⁶⁰ Así pues, en ausencia de una expresión legislativa, el Tribunal aplica su interpretación de la Ley Núm. 133-2014 de manera retroactiva a este caso, a pesar de que la querella se radicó antes de que se aprobara dicha ley.

Es de notar que el TA había concluido, en su sentencia, que el TPI había convertido el caso *de facto* en un procedimiento ordinario. El Tribunal Supremo señala que una vez que se presenta una querella bajo el procedimiento sumario, el TPI tiene discreción para decidir si debe continuarse por el trámite sumario o por la vía ordinaria.⁶¹ No obstante, el Tribunal dispone que si el TPI no se expresa al respecto, como no lo hizo en el caso de *Ruiz Camilo*; se entiende que se debe seguir el trámite sumario.⁶² Por lo tanto, no tenía jurisdicción el TA para atender la moción de Trafon Group, al amparo de la Regla 43 de Procedimiento Civil y no procedía la teoría de que se trataba de un procedimiento ordinario.⁶³

iii. Comentarios

Nos parece acertada la determinación del Tribunal Supremo en *Ruiz Camilo* de que una moción bajo la Regla 43 es incompatible con el procedimiento sumario. Sin embargo, la aplicación retroactiva de dicha norma en este caso resulta problemática, pues privó al patrono demandado de su derecho a una revisión judicial de la sentencia del TPI. Nos parece que esta nueva norma debió aplicarse prospectivamente, ya que la enmienda de la Ley Núm.133-2014 para extender el carácter sumario de la Ley Núm. 2-1961 a la etapa apelativa guarda silencio sobre la viabilidad de este tipo de mociones post sentencia y como señalamos anteriormente, ya

57 R.P. Civ. 43.1, 32 LPRA Ap. V (2010 & Supl. 2018).

58 *Ruiz Camilo*, 2018 TSPR 88, en la pág. 20.

59 *Id.* en la pág. 12.

60 *Id.* en la pág. 13.

61 *Id.* en la pág. 17.

62 *Id.* en las págs. 17-18.

63 *Id.* en la pág. 21.

existía jurisprudencia permitiendo una moción solicitando determinaciones de hecho y conclusiones de derecho iniciales o adicionales.

II. DECISIONES DEL TRIBUNAL SUPREMO DE LOS ESTADOS UNIDOS

A. *Epic Systems Corp. v. Lewis*

i. Hechos

Este caso versa sobre tres apelaciones que fueron consolidadas por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos y resueltas en una misma opinión.⁶⁴ En dos de estos casos, *Epic Systems Corp. v. Lewis* y *Ernst & Young LLP v. Morris*, los empleados radicarón acciones de clase en las que alegaron que sus patronos habían violado la ley federal conocida como el *Fair Labor Standards Act* (en adelante, “FLSA”),⁶⁵ así como la ley del estado de California, en lo referente al pago de horas extras trabajadas. Los patronos, por su parte, alegaban que los empleados debían radicar sus casos en arbitraje y que cada caso tenía que atenderse de manera separada e individual, por empleado y no de manera colectiva. En cuanto al tercer caso, *National Labor Relations Board v. Murphy Oil USA, Inc.*, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (en adelante, “la Junta”) ya había resuelto en *D.R. Horton, Inc.*, que era ilegal el requerirle a un empleado el renunciar al derecho a participar en pleitos o procedimientos colectivos o de clase en controversias laborales. Por consiguiente, afirmaron que bajo el *National Labor Relations Act* (en adelante, “NLRA”) las acciones colectivas estaban protegidas.

ii. Opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos tiene que armonizar en este caso las disposiciones de dos leyes federales en conflicto. Por un lado, examinar los derechos de los empleados bajo el NLRA⁶⁶ en contraposición con lo establecido en el *Federal Arbitration Act* (en adelante, “FAA”).⁶⁷ Específicamente, tiene que examinar la obligatoriedad de un acuerdo entre un empleado y su patrono para resolver disputas laborales entre ambos a través de un procedimiento de arbitraje *individual*, en cuyo acuerdo el empleado renuncia a participar en procedimientos co-

⁶⁴ *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 138 S. Ct. 1612 (2018) (Los casos consolidados fueron *Epic Systems Corp. v. Lewis*; *Ernst & Young LLP v. Morris*; *National Labor Relations Board v. Murphy Oil USA, Inc.*).

⁶⁵ *Fair Labor Standards Act of 1938*, 29 U.S.C. § 202 (2012).

⁶⁶ *National Labor Relation Act of 1935*, 29 U.S.C. § 157 (2012).

⁶⁷ *Arbitration Act of 1947*, 9 U.S.C. § 1 (2012); Véase *Epic Systems Corp.*, 138 S.Ct. en las págs. 1612-18.

lectivos o de clase (*class actions*) y por otro lado, el NLRA, que protege en su sección 7 el derecho de los empleados a participar en actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.⁶⁸

El Tribunal Supremo Federal comienza por señalar que los acuerdos de arbitraje son voluntarios y que el FAA requiere que las cortes pongan en vigor dichos acuerdos a tenor con sus propios términos. La mayoría del Tribunal rechaza el argumento de los empleados de que estos acuerdos son nulos a la luz de la Cláusula de Salvedad (*savings clause*) del FAA.⁶⁹ Dicha cláusula o disposición del FAA permite, por excepción, que no se honre o ponga en vigor un acuerdo de arbitraje por las mismas razones que existen en derecho o equidad para la anulación de un contrato, tales como fraude, coacción o injusticia (*unconscionable*). En este caso, el Máximo Foro federal nos dice que no es de aplicación dicha disposición porque los empleados no alegan que el acuerdo sea inválido por tales razones. Lo que se alega es que la cláusula sobre arbitraje en el contrato de empleo está en conflicto con una ley federal, el NLRA y no que el acuerdo en sí, o el consentimiento de las partes, estuviese viciado por algunas de las razones antes mencionadas. Esto es, se alega que el hecho de que tal cláusula sobre arbitraje no les permita interponer una acción de clase, ya sea en un procedimiento de arbitraje o en los tribunales, violenta el derecho a la acción concertada otorgado por el NLRA.

En cuanto al NLRA, el Tribunal comenta que el FAA (1925) y el NLRA (1935) han coexistido por setenta y siete años sin problemas. Señala que la posición de la Junta, según esbozada por su Asesor General, era que el FAA no conflagraba con la política pública enmarcada en el NLRA y que no fue hasta el 2012 que la Junta resolvió, en *D.R. Horton, Inc.*, que tales acuerdos de arbitraje eran ilegales. Según la Junta, estos acuerdos coartan el derecho de los empleados a participar en actividades concertadas con el fin de ayudarse y protegerse mutuamente en relación con sus términos y condiciones de trabajo.

Señala además el Tribunal que el NLRA no hace referencia a procedimientos colectivos o de clase y que no hay nada en estas leyes que sugiera que el NLRA debe prevalecer sobre el FAA y por ende, sobre las disposiciones sobre arbitraje individual en un acuerdo.⁷⁰ En cuanto al FLSA, el Supremo federal reconoce que dicha ley dispone que un empleado puede radicar una acción legal de clase para hacer valer sus derechos bajo la misma. Sin embargo, observa que las cortes de apelaciones federales que se han enfrentado a esta cuestión han resuelto que tal disposición en el FLSA no invalida los acuerdos de arbitraje individuales. En conclusión, el Tribunal expone que el FAA establece expresamente que los acuerdos de arbitraje deben ponerse en vigor y que, por otro lado, el NLRA guarda silencio en cuanto a los procedimientos de arbitraje y a las acciones legales colectivas o de clase. En vista de ello, la forma de armonizar ambas leyes es resolviendo que el

68 29 U.S.C. § 157.

69 Validity, irrevocability, and enforcement of agreements to arbitrate, 9 U.S.C. § 2 (2012).

70 *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 138 S. Ct. 1612, 1630-32 (2018).

NLRA no conflagra o desplaza al FAA en cuanto a los acuerdos de arbitraje individuales.

Por otra parte, la opinión disidente de la jueza asociada Ginsburg, a la que se unieron los jueces asociados Breyer, Sotomayor y Kagan, expresa la preocupación de que las reclamaciones individuales de los empleados no sean de una magnitud económica tal, que estimule a un empleado a incurrir en el costo que conlleva un litigio;⁷¹ o de que los empleados no se atrevan a radicar individualmente una acción por temor a represalias.⁷² Por tal razón, como las agencias de gobierno no dan abasto para proteger los derechos laborales de los empleados, entienden que es necesario que estos puedan consolidar sus casos para protegerse y entre todos, costear un litigio.

Así también, la disidente plantea que ha habido un aumento en los últimos años en el uso de cláusulas de arbitraje en los contratos de empleo y que estos acuerdos de arbitraje son contratos de adhesión y que, por ende, no son voluntarios.⁷³ Es decir, el solicitante de empleo que se niegue a aceptar el arbitraje individual correrá el riesgo de no ser empleado.

A su juicio, la disposición o *Cláusula de Salvedad* en el FAA permite que se armonicen estas leyes dándole paso a las acciones colectivas o de clase como una excepción de política pública al FAA.⁷⁴ En todo caso, según la disidente, debe entenderse que el NLRA implícitamente enmienda el FAA, debido a que es una ley posterior que atiende directamente el asunto de acciones grupales de empleados que traten sobre términos y condiciones de empleo.

iii. Comentarios

La referencia en la opinión mayoritaria sobre lo que constituyen acciones concertadas a tenor con el NLRA es problemática, en el sentido de que parece limitarlas a acciones dirigidas a organizar o a ayudar uniones obreras, a negociar y administrar convenios colectivos, o a actos que los empleados realizan en el curso de ejercer su derecho a la libre asociación en el sitio de trabajo.⁷⁵ A juicio de la mayoría del Tribunal Supremo de Estados Unidos, el derecho a involucrarse en actividades concertadas puede conllevar que los empleados traten de mejorar sus

⁷¹ *Id.* en las págs. 1647-48 (Ginsburg, J., opinión disidente).

⁷² *Id.*

⁷³ *Id.* en las págs. 1644-45 (Ginsburg, J., opinión disidente) (Por medio de un análisis estadístico, la jueza Ginsburg indica cómo en los últimos años los contratos con imposición mandataria de arbitraje laboral se han ido incrementando. Es así que para el año 1992 solo el 2.1% de las empresas que no contaban con una unión laboral utilizaba este tipo de cláusulas contractuales. En contraste con el 53.9% de las empresas sin unión en la actualidad. Por otro lado, estima que el 23.1% de los empleados no unionados, en la actualidad, están sujetos a cláusulas expresas que les prohíben iniciar un pleito de clase en un contrato arbitral laboral).

⁷⁴ *Id.* en la pág. 1645 (Ginsburg, J., opinión disidente).

⁷⁵ *Id.* en la pág. 1637.

condiciones de trabajo a través de acciones administrativas o judiciales. Sin embargo, eso no significa que el NLRA les garantiza a los empleados un derecho a iniciar o participar en tales acciones o que el NLRA invalide una cláusula en un contrato de empleo al amparo del FAA en el cuál un empleado renuncia a recurrir a acciones judiciales o querellas en arbitraje colectivas o de clase para mejorar sus condiciones de trabajo.

Por último, es de notar que en el caso de *Horton*, la Junta solo había resuelto que no se le podía requerir a un empleado que firmase un contrato de empleo, donde renunciase a actuar concertadamente con otros empleados para litigar colectivamente una queja relacionada a sus términos y condiciones de trabajo en cualquier foro. La Junta hace claro que el patrono podía incluir una cláusula en la que se le requiriese al empleado proseguir con su queja individualmente pero solamente en uno de los dos foros, en el arbitraje o en los tribunales. O sea, solo le podía prohibir una acción de clase en uno de los dos foros. A la luz de la decisión en *Epic Systems*, es válida la prohibición de actuar concertadamente en cualquiera de estos foros y debemos esperar por lo tanto un aumento en el uso de estas cláusulas en los contratos de empleo.

B. Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31

i. Hechos

Los empleados del Departamento de Salud y Servicios Familiares de Illinois eran representados por la *American Federation of State, and Municipal Employees, Council 31* (en adelante, “Unión”), la cual fue elegida por la mayoría de los empleados de la unidad contratante. Mark Janus, empleado de ese Departamento, decidió no ser miembro de la Unión.⁷⁶ Aunque la ley del estado permitía que los empleados no fuesen miembros de la Unión, sí les exigía a los no-miembros que le pagaran una cuota a la Unión.⁷⁷ En este caso, no tenían que pagar por la totalidad de la cuota que les correspondía a los empleados unionados. Es decir, solo tenían que pagar aquel por ciento de la cuota atribuible a gastos relacionados con la negociación colectiva. Esto es, de haber optado por no unionarse, se le descontaba de la cuota aquel por ciento relacionado con actividades políticas o ideológicas de la Unión.⁷⁸

Janus impugnó la Ley alegando que el obligarlo a pagarle cuotas a la Unión, aún no siendo miembro de la misma, violaba su derecho a la libre expresión y asociación, bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos,⁷⁹

⁷⁶ *Janus v. American Federation of State, County, and Mun. Employees Council 31*, 138 S. Ct. 2448, 2456 (2018).

⁷⁷ Illinois Public Labor Relations Act of 1984, 5 ILL. COM. STAT. 315 §§ 3(g), 6(e) (1984) (derogada 2018).

⁷⁸ *Janus*, 138 S. Ct. en la pág. 2460.

⁷⁹ U.S. CONST. amend. I.

aplicable a los estados por medio de la Enmienda Catorce.⁸⁰ Alegó que el tener que pagarle cuotas a la Unión le obligaba a contribuir y sufragar posturas de esta con las cuales él no estaba de acuerdo, incluyendo aquellas tomadas en las negociaciones.⁸¹

La unión demandada presentó una moción de desestimación y el Tribunal de Distrito Federal la declaró con lugar, por entender que la controversia ya había sido resuelta por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Abood v. Detroit Bd. of Education*.⁸² En *Abood*, un maestro de la ciudad de Detroit reclamó la inconstitucionalidad de una ley similar a la envuelta en este caso. Esta ley permitía a la Unión hacer cargos por gastos de la negociación colectiva a miembros y no-miembros de esta.⁸³ En esa ocasión, el Tribunal declaró la constitucionalidad del estatuto y estableció la validez del cargo unional a los no-miembros, siempre que los cargos fueran relacionados a las negociaciones colectivas o de representación de los trabajadores.⁸⁴ Janus entonces apela la decisión ante el Tribunal de Apelaciones del Séptimo Circuito y tras este confirmar al Tribunal de Distrito, apeló al Tribunal Supremo.

ii. Opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos

En este caso de *Janus*, el Tribunal Supremo, mediante opinión del juez asociado Alito, revocó a *Abood* y resolvió que las uniones en el sector público no pueden imponerles cuotas a los no-miembros de una unión, a menos que éstos consientan a ello.⁸⁵ De acuerdo al Máximo Foro federal, las negociaciones colectivas en el sector público tienen que ver necesariamente con asuntos cívicos y políticos.

Por tal razón, si se les requiere a los no miembros el sufragar o subsidiar los gastos de las uniones en el sector público, se les estaría obligando a apoyar posiciones políticas con las que no necesariamente estén de acuerdo y por ende, se estaría imponiendo una carga onerosa a su derecho a la libertad de expresión bajo la Primera Enmienda.⁸⁶ Para llegar a esta conclusión y anular el requisito de pagar cuotas en la Ley de Illinois, el Tribunal se vio en la necesidad de revocar el precedente de cuatro décadas establecido en *Abood* que permitía requerir a los empleados el pago de cuotas a las uniones en el sector público. De acuerdo a la opinión mayoritaria, la doctrina de *stare decisis* representada por *Abood* tiene menos fuerza cuando se trata de revocar decisiones erróneamente resueltas que restringen el derecho a la libre expresión.⁸⁷ Según el Tribunal Supremo, *Abood* constituye

⁸⁰ *Id.* amend. XIV, § 1.

⁸¹ *Janus*, 138 S. Ct. en la pág. 2461.

⁸² *Abood v. Detroit Bd. of Education*, 431 U.S. 209 (1977).

⁸³ *Id.* en las págs. 212-13 (1977).

⁸⁴ *Id.* en las págs. 217-23 (1977).

⁸⁵ *Janus*, 138 S. Ct en la pág. 2486.

⁸⁶ *Id.* en la pág. 2464.

⁸⁷ *Id.* en la pág. 2478.

una anomalía en la casuística referente a la libertad de expresión bajo la Primera Enmienda. Nos dice que este caso de *Janus* versa sobre medidas estatales que no solo restringen esa libertad, sino que, de acuerdo a la opinión mayoritaria, compelen al individuo a apoyar expresiones con las que no están de acuerdo y pueden estar en contra de sus posturas ideológicas.

En cuanto al argumento del sindicato de que los no miembros pueden beneficiarse de lo negociado por la Unión, aun sin haber aportado a los gastos de dicha negociación, el Tribunal opina que ello no es razón suficiente para obligarles al pago de cuotas. La mayoría del Tribunal entiende que permitir esto constituye un menoscabo a los derechos de los trabajadores bajo la Primera Enmienda.

Ahora bien, nos dice el Máximo Foro federal que las uniones todavía tienen la obligación de representar a todos los empleados en la unidad contratante, incluyendo a los que no le paguen cuota. Sin embargo, no tienen la obligación de representarlos gratuitamente en un procedimiento disciplinario o de quejas y agravios y arbitraje. A su vez, reconoce que a los no miembros se les podría requerir el pago por esa representación o que la Unión podría negarse a brindarles la misma.

En resumen, el Tribunal Supremo decide revocar lo decidido anteriormente en *Abood* y concluye que son inconstitucionales las leyes que permiten acuerdos entre las agencias de gobierno y las uniones que obliguen a los empleados a pagar cuotas, pues violan el derecho a la libre expresión y a la libre asociación de los empleados.

iii. Comentarios

En este caso la jueza asociada Kagan emitió una opinión disidente a la que se le unieron los jueces asociados Breyer, Ginsburg y Sotomayor.⁸⁸ En esta acusa a la mayoría de haber revocado a *Abood* por el simple hecho de que no les gustaba la decisión y al revocarlo, de subvertir todos los principios conocidos del *stare decisis*. Además, señala como alarmante el que, al revocar a *Abood* y anular esta ley del estado de Illinois, la mayoría del Tribunal utilice a la Primera Enmienda como un arma para intervenir con políticas económicas y regulatorias que han sido objeto de mucha discusión pública y son el resultado de un proceso democrático.

A juicio de la jueza asociada Kagan, *Abood* establecía un balance entre los derechos de los empleados bajo la Primera Enmienda y el interés del gobierno en manejar a su empleomanía como entendiese apropiado. Al amparo de *Abood*, se le podía requerir a los empleados pagar un por ciento justo de los gastos en que incurre la Unión en proveerles representación, excluyendo los gastos en que incurriese la Unión para propósitos políticos o ideológicos. En apoyo de su posición, plantean que a tenor con *Pickering v. Board of Ed. of Township High School Dist. 205, Will City.*, cuando el gobierno actúa como patrono tiene mayor libertad de

⁸⁸ La jueza asociada Sotomayor, además, emitió una opinión disidente por separado. *Id.* en la pág. 2487 (Sotomayor, J., opinión disidente).

acción que cuando actúa como soberano.⁸⁹ Así pues, le puede imponer algunas limitaciones a los empleados públicos en cuanto al ejercicio de sus libertades, que no podría imponerle al ciudadano común, incluyendo el requerirle el pago de cuotas a la unión que los representa.

En cuanto al sector privado, el derecho de las uniones a requerir el pago de un por ciento de las cuotas para cubrir al menos los gastos relacionados con la negociación colectiva fue avalado por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Railway Employees v. Hanson*.⁹⁰ No obstante, es de notar que al distinguir la situación en *Janus* (sector público) de la de *Hanson* (sector privado), hay un comentario en la opinión de mayoría a los efectos de que las cuestiones resueltas en *Hanson* eran de por sí cláusulas que requerían el pago de cuotas que infringían la cláusula de comercio y la del debido proceso de ley. Además, fue despachada sumariamente la cuestión de que si se infringía la primera enmienda. Lo anterior nos parece que es una invitación a que en un futuro se haga un nuevo ataque a la constitucionalidad de estas cláusulas de seguridad de la unión en el sector privado.

Es de esperar que esta decisión tenga un gran impacto en nuestra jurisdicción, en vista de que las uniones que representan empleados en el sector público dependen de las cuotas para mantener sus operaciones. Esta decisión de *Janus* faculta al gobierno de Puerto Rico a discontinuar la deducción de cuotas de los salarios de los empleados hasta tanto estos firmen nuevas autorizaciones para el descuento de cuotas. Asimismo, le facilita a un empleado el negarse a hacerse miembro de una unión. Por tal razón, es de esperar que las uniones se hayan dado a la tarea de solicitar dichas firmas y de buscar la manera de incentivar a los empleados, mediante los servicios que les ofrece, a hacerse miembros de la unión para mantenerse viables como representantes de los empleados.

CONCLUSIÓN

Nos parece que las tres decisiones emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico atienden controversias importantes en el área del Derecho Laboral y de empleo que era necesario que fuesen resueltas. A la luz de *Roldán Flores*, nos parece que, como regla general, un Tribunal no tendría que recibir prueba sobre si una entidad es un patrono sucesor, o si ha habido un traspaso de negocio en marcha, si el patrono predecesor no ha incurrido en responsabilidad alguna hacia sus empleados. Así mismo, parece estar claro que, si un patrono vende sus activos, despide a todos sus empleados y cesa operaciones, no incurre en responsabilidad por el solo hecho de que haya vendido sus activos a otra entidad. Ahora bien, si el patrono que adquiere los activos de ese patrono reanuda operaciones similares desde la planta de ese patrono dentro de un periodo de seis meses, entonces podría surgir para el patrono anterior, así como para el patrono sucesor, la obligación de pagar una mesada, por tratarse de un negocio en marcha, a la luz del artículo 6

⁸⁹ *Id.* en la pág. 2493 (Kagan, J., opinión disidente) (*discutiendo a Pickering v. Board of Ed. of Township High School Dist. 205, Will Cty.*, 391 U.S. 563 (1968)).

⁹⁰ *Railway Employees' Dept. v. Hanson*, 351 U.S. 225 (1956).

de la *Ley de despido injustificado*, según enmendada.⁹¹ Por tal razón, un tribunal puede verse en la necesidad de recibir prueba sobre la existencia de un patrono sucesor, pues de los actos del adquirente dependerá la responsabilidad del patrono predecesor. Nos preocupa la determinación del Tribunal en *Caballer Rivera v. Adriel Toyota* de que los empleados no tienen una causa de acción contra el supervisor o agente del patrono que toma represalias en su contra. Esa interpretación restrictiva de los términos *patrono* y *persona* en esas leyes puede limitar o privar de un remedio real a la víctima de dicha conducta. Esto sería así en la eventualidad de que el patrono, en el caso de una corporación, a diferencia del agente, no cuente con recursos suficientes para satisfacer una sentencia por represalias. De darse esa situación, en la que el agente tuviese bienes suficientes para remediar los daños mientras que el patrono no los tuviese, este caso le impide demandar al agente y de prevalecer, ser resarcido por éste.

Nos parece loable, en *Ruiz Camilo*, el interés demostrado por el Tribunal de acelerar el procesamiento de reclamaciones laborales al amparo de la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*. En este sentido, encontramos persuasiva la interpretación del Tribunal de que permitir una moción bajo la Regla 43 de Procedimiento Civil solicitando enmendar determinaciones de hecho o conclusiones de hecho o para formular determinaciones de hechos o conclusiones de derecho adicionales es incompatible con dicha ley. A nuestro juicio, sería conveniente acción legislativa enmendando esta Ley para que surja de la propia Ley cuál es la interacción entre la misma y la Regla 43.

En cuanto a las dos decisiones del Tribunal Supremo de Estados Unidos discutidas aquí, nos parece que las mismas pueden tener el efecto de debilitar la capacidad de las uniones para representar a los miembros de la unidad apropiada. Además, podrían socavar los esfuerzos de los empleados para iniciar o involucrarse en actividades concertadas para aunar recursos para sufragar acciones legales con el fin de mejorar sus términos y condiciones de trabajo.

91 Ley sobre despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185f (2017).