

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑONES*

Introducción	695
I. Ley de procedimiento sumario para reclamar salarios	696
II. Persona empleada en el servicio doméstico.....	701
III. Discrimen en el empleo	705
IV. Ley de despido injustificado.....	707
V. Discrimen por incapacidad.....	709

INTRODUCCIÓN

LAS OPINIONES EMITIDAS POR EL TRIBUNAL SUPREMO EN MATERIA DE DERECHO Laboral versan sobre cuestiones vinculadas con el procedimiento sumario para reclamar salarios;¹ la ley que prohíbe el discrimen por discapacidad;² la definición y el alcance del término *servicio doméstico*;³ lo que comprende el pago por despido injustificado; y las implicaciones que tiene la presunción de discriminación, según la ley que prohíbe el despido o trato de desigual en condiciones de trabajo contra una empleada o empleado por razón de sexo, entre otras razones.⁴

Reviste especial interés la actuación del Tribunal Supremo al determinar revisar al foro intermedio para revocarle en dos ocasiones, confirmar en dos de los casos y en otro confirmar al apelativo por estar igualmente dividido. Desconocidos son los motivos que informan la conducta del alto tribunal. Ahora bien, el

* Catedrático de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

¹ El procedimiento ha sido establecido por la Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3133 (2004 & Sup. 2008).

² Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA §§ 501- 511b (2008).

³ Véase Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250j (2002 & Sup. 2008). La aludida ley establece el beneficio de vacaciones pagas, entre otros, para algunos empleados y bajo determinadas condiciones. Excluye la legislación a las personas empleadas en el servicio doméstico.

⁴ Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2002 & Sup. 2008).

hecho cierto es que las opiniones revelaron que el tribunal ha diferido de lo expresado por el foro apelativo intermedio, y también se ha expresado para confirmar cuando es innecesario hacerlo porque lo resuelto por el apelativo se ajusta al derecho, según lo entiende la mayoría o la totalidad de sus componentes. Los casos en que se confirma por entero al apelativo no abonan nada sustancial a la normativa jurídica. El conflicto que pudiera haber existido entre los términos de los textos legales examinados quedó disipado con lo dicho y actuado por el apelativo. El consumo de tiempo y energía por parte del tribunal en este tipo de casos es detrimental al proceso judicial. Nada añade repetir lo que es básico y ha sido incorporado en el ordenamiento como precepto y norma que gobierna determinada situación o controversia. De igual manera, nada añade confirmar íntegramente lo dicho por el Tribunal de Apelaciones.

I. LEY DE PROCEDIMIENTO SUMARIO PARA RECLAMAR SALARIOS

El 17 de octubre de 1961, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó un procedimiento sumario para reclamar salarios.⁵ La aprobación de la ley respondió al pedido del Secretario del Trabajo reaccionando a una sentencia del Tribunal Supremo que estableció que el Departamento del Trabajo estaba sujeto al descubrimiento de prueba por ser una parte indispensable del procedimiento, habida cuenta de la legitimación que la legislación le reconocía para interponer acciones judiciales y querellas en representación de los obreros y empleados.⁶ La legislación se consideró constitucional toda vez que contenía los requisitos básicos del debido proceso de ley.⁷

El propósito cardinal de la ley es que se tramiten con celeridad los casos de reclamaciones de salarios de los empleados. La rapidez en la solución de dichos casos no se ha logrado, pese a la ley. Varias son las razones de por qué no se ha logrado la finalidad que se perseguía. *Primero*, el manejo de los casos por los jueces ante la carga de trabajo hace casi imposible e irreal que se logre. *Segundo*, la práctica que se sigue de que transcurrido determinado periodo de tiempo lo convierte en uno ordinario. Ese curso de acción me parece erróneo porque favorece al patrono y desvirtúa disposiciones estatutarias que requieren que se sigan unos determinados procedimientos que difieren de los ordinarios contemplados por las Reglas de Procedimiento Civil.⁸

*Vizcarrondo Morales v. MVN, Inc.*⁹ trata de una reclamación en que se adujo que el patrono querellado causó daños morales y lucro cesante por motivo de

5 32 LPRÁ §§ 3118-3133.

6 Véase *Sierra v. Tribunal*, 81 DPR 554 (1959).

7 Véase *Dorado Beach Corp. v. Tribunal Superior*, 92 DPR 610 (1965).

8 Véanse las disposiciones de la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114-3117 (2004 & Sup. 2008).

9 2008 TSPR 164, 175 DPR __ (2008) (Hernández Denton).

haber discriminado en contra del querellado en violación a la Ley Contra el Discrimin en el Empleo¹⁰ y la Ley de Despido Injustificado.¹¹

Los hechos del presente caso no están en controversia. Se presentó una querella y la misma se dedujo al amparo del procedimiento sumario para reclamar salarios dispuesto en la Ley Núm. 2 de 1961. La querellada fue notificada de la querella presentada el 4 de septiembre de 2007. Fue apercebida de que tenía un plazo de quince días para contestar porque la corporación querellada era foránea y se encontraba fuera del distrito judicial.

Trascurridos veintisiete días desde que se diligenció el emplazamiento, la querellante presentó una moción para solicitar anotación de rebeldía y el señalamiento de una vista. El tribunal de instancia emitió una orden para que la querellante evidenciara haber notificado a la querellada.

La querellada presentó moción en oposición a lo solicitado por la querellante y pidió que la reclamación se ventilara mediante el procedimiento ordinario. Fundamentó su pedido en que era una corporación foránea, con oficinas centrales fuera de Puerto Rico, y que lo alegado y reclamado no está relacionado con información que obre en los expedientes de la empresa. Se declaró con lugar la moción del querellado. La querellante no estuvo conforme con lo resuelto por la sala sentenciadora y recurrió al Tribunal de Apelaciones para que revisara la orden emitida por el tribunal *a quo*. Se señalaron dos errores en el recurso instado: primero, la negativa de anotar la rebeldía y autorizar que la reclamación se ventilara por el procedimiento ordinario y, segundo, que instancia incidió por aceptar la contestación presentada por la querellada fuera del término dispuesto para ello por la ley.

El foro intermedio se negó a expedir el auto solicitado. Resolvió que aun cuando el patrono debe contestar dentro del término dispuesto por la ley, la solicitud para que la querella se tramite a través del procedimiento ordinario puede hacerse al tribunal en cualquier momento, antes o después de transcurrido el término mencionado. Cabe resaltar que el tribunal descansó en una sentencia¹² que no creaba un precedente. La querellante recurrió al Tribunal Supremo y señaló los mismos errores que había planteado ante el foro apelativo intermedio.

Es de rigor resaltar que el Tribunal Supremo explica, una vez más, los propósitos que persigue la Ley Núm. 2.¹³ Queda claramente consignado que la ley es

¹⁰ 29 LPRA §§ 146-151.

¹¹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2002 & Sup. 2008).

¹² Padilla v. Anabas, 162 DPR 637 (2004).

¹³ Expresó el Tribunal:

La Ley Núm. 2 provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. Dichas reclamaciones, por su naturaleza y finalidad, ameritan ser resueltas a la brevedad posible "para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al

categorica al disponer que la contestación a la querella se presentará por escrito dentro de los diez días siguientes, si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de los quince en los demás casos.¹⁴ La sección 3 de la ley regula el modo en que tanto las partes como el tribunal deben proceder si no se contesta la querella dentro del término correspondiente. Dicha sección 3 establece que:

[S]e dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. *Solamente a moción de la parte querellada*, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si compareciere por derecho propio, en que se expongan bajo juramento los motivos que para ello tuviere la parte querellada, podrá el juez, si de la faz de la moción encontrara causa justificada, prorrogar el término para contestar. *En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga.*¹⁵

Precisa subrayar que el Tribunal Supremo sentenció que de lo antes transcrito surge “el deber inequívoco del tribunal de darle cabalmente cumplimiento al procedimiento dispuesto en la Ley Núm. 2”.¹⁶ Ello, desde luego, que se presente una solicitud para la concesión de una prórroga, la cual tiene que conformarse a los criterios y requisitos estatutarios. La moción de prórroga tiene que presentarse dentro del término provisto para presentar la contestación. Además tiene que ser: (1) juramentada, (2) expresar los motivos que justifican su concesión y (3) notificarse a la parte querellante.

Dijo el tribunal lo siguiente:

A tono con lo anterior, la Sección 4 de la Ley Núm. 2, expresamente dispone que *el incumplimiento con el término dispuesto para presentar la contestación o, en la alternativa, con los criterios para solicitar la prórroga, conlleva que el juez dicte sentencia en contra del querellado, a instancias del querellante, concediendo el remedio solicitado*. En ese caso, dicha sentencia será final y la misma no podrá apelarse. En vista del lenguaje categórico del estatuto en cuestión, reiteramos que de ordinario no tenemos otra alternativa que no sea la rigurosa aplicación de los términos taxativos de la Ley Núm. 2.¹⁷

El colofón es que los tribunales carecen de facultad legal para extender el término para contestar una querella, a menos que se presente una moción de prórroga debidamente juramentada. Se deriva de lo apuntado que de no contes-

obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consiga un nuevo empleo”.

Vizcarrondo Morales, 2008 TSPR 164, en las págs. 5-6 (citas omitidas).

¹⁴ Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 § 3, 32 LPRA § 3120 (2004 & Sup. 2008).

¹⁵ *Id.* (énfasis suplido).

¹⁶ Vizcarrondo Morales, 2008 TSPR 164, en la pág. 8.

¹⁷ Vizcarrondo Morales, 2008 TSPR 164, en las págs.9-10 (citas omitidas).

tarse dentro del término prescrito sin acogerse a la prórroga o cuando no se desprenden del expediente las causas que justifiquen la dilación, se impone la anotación de la rebeldía y la concesión del remedio solicitado sin más citarle ni oírle.

Empero, es ineludible que se examine el caso *Cabrera v. Zen Spa*,¹⁸ que suscita la cuestión específica que examinamos, esto es, si transcurrido el término para contestar la querella tiene que dictarse sentencia de conformidad con las alegaciones. Los hechos pertinentes son que la querellante reclamó el pago de la mesada por despido injustificado, vacaciones acumuladas y no liquidadas, bono de navidad, vacaciones y licencias por enfermedad y compensación por horas extraordinarias. También solicitó una indemnización por daños y angustias mentales por el despido y por la cancelación de la póliza grupal de servicios médicos. Se emplazó al patrono, y catorce días después de emplazado, solicitó la querellante que se dictara sentencia contra su ex patrono, ya que no contestó dentro del término de diez días. En la misma fecha el patrono solicitó una prórroga de veinte días para contestar.

Luego de varios trámites procesales el tribunal de instancia concedió a la querellante término para que presentara proyecto de sentencia en que se declarara no ha lugar la solicitud de prórroga del patrono querellado. El tribunal concedió un nuevo término a la querellante para presentar el proyecto; sin embargo, emitió otra resolución dejando sin efecto la rebeldía y decretando la continuación de los procedimientos en forma ordinaria.

La querellante recurrió ante el apelativo. Allí cuestionó la conversión del procedimiento y de que se hubiera dejado sin efecto la anotación de rebeldía. El apelativo revocó a instancia y resolvió que procedía la rebeldía porque el emplazamiento se hizo correctamente. Resolvió, además, que varias de las reclamaciones de la querellante se podrían adjudicar por la vía ordinaria, por lo cual ordenó al tribunal *a quo* a celebrar una vista para fragmentar la causa de acción. El Tribunal Supremo, ante el reclamo del patrono querellado, de que no fue debidamente emplazado y de que el procedimiento debía seguir el curso de la vía ordinaria, se expresó como sigue:

*Luego de examinar detenidamente el asunto, este Tribunal ha acordado confirmar la sentencia recurrida y modificarla sólo a los efectos de ordenar la celebración de una vista en rebeldía en la que se presente la prueba que sea necesaria para realizar los cálculos pertinentes a los remedios solicitados. Por lo tanto, devolveremos el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos.*¹⁹

Evidencia la acción tomada por el Tribunal Supremo que existen acciones o reclamaciones que no pueden ser tramitadas por la vía sumaria porque lo reclamado por el querellante, en la mayor parte de los casos, no guarda relación con la realidad. Además, nos parece muy atinado lo señalado por la Jueza Asociada se-

¹⁸ *Cabrera v. Zen Spa*, 169 DPR 177 (2006).

¹⁹ *Id.* en la pág. 181.

ñora Fiol Matta en su opinión concurrente de que se debe aprovechar la oportunidad para aclarar la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones para revisar resoluciones interlocutorias en el procedimiento sumario.²⁰

Hemos insertado la discusión de *Cabrera* para relacionarla con el último extremo del caso que nos ocupa. Atiende el Tribunal Supremo la cuestión de si se posee por los tribunales la facultad de convertir el procedimiento sumario en uno ordinario. Ello es totalmente improcedente en este caso por cuanto se carece de jurisdicción para aceptar la contestación tardía.

Sin embargo, de ninguna manera debe interpretarse que el curso que debe seguir una reclamación originalmente presentada bajo el procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2 es una defensa afirmativa que debe alegarse en la contestación a la querella. Ciertamente, tanto el tribunal como las partes pueden plantear en cualquier momento durante el curso de los procedimientos que la naturaleza de la reclamación amerita que el proceso se convierta en uno ordinario. No obstante, ese planteamiento tiene que surgir cuando el tribunal posee autoridad para así actuar. Si en vista de la estructura dispuesta en el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2, las circunstancias no le proveen facultad al tribunal para aceptar una contestación tardía a la querella, ni para disponer otra cosa que no sea la anotación de la rebeldía, no puede concluirse que, a pesar de ello, el tribunal podría incluso *motu proprio* convertir la reclamación en una ordinaria y permitirle al patrono contestar la querella.

Aun cuando reconocemos la discreción del tribunal para determinar la forma en que se debe encauzar la querella a fin de hacerle justicia a las partes, esa discreción está limitada por el mandato expreso de la ley, que dispone que, en general, pasado el término para que el patrono conteste la querella sin que ello ocurra, y sin que se haya solicitado prórroga, el tribunal sólo tiene jurisdicción para anotar la rebeldía y dictar sentencia. En estos casos, el tribunal no puede ignorar la letra clara de la Ley Núm. 2, y negarse a anotar la rebeldía. En vista de ello, erraron tanto el tribunal de instancia como el foro apelativo al negarse a anotar la rebeldía a MVM, aun cuando este último había presentado su contestación a la querella fuera de los términos establecidos por ley, sin presentar justa causa para ello.²¹

Luego de anotarse la rebeldía no existe garantía de que se dicte sentencia a favor del querellante. Primero, las alegaciones concluyentes, los hechos alegados de forma generalizada y las conclusiones de derecho no lo permiten. Segundo, los daños generales tienen que probarse, específicamente la cuantía de los daños. De ahí, tal y como *Cabrera* determinó, se debe celebrar las vistas necesarias y

²⁰ Véase la jurisprudencia del tribunal, discutida en su Opinión, conducente a concluir que tanto el Tribunal Supremo como el foro apelativo tienen jurisdicción para revisar una resolución interlocutoria en que se confirma si instancia tenía facultad para emitirla o si actuó *ultra vires*; *Dávila v. Antillas Shopping, Inc.*, 147 DPR 483 (1999); *Ruiz Rivas v. Colegio San Agustín*, 152 DPR 226 (2000).

²¹ *Vizcarrondo Morales*, 2008 TSPR 164, en las págs. 16-18 (citas omitidas).

adecuadas para que el querellante sustente sus alegaciones. Los mecanismos aplicables serán los contemplados en las Reglas de Procedimiento Civil.²²

La decisión está muy bien concebida. Ilustra con precisión lo que implica el procedimiento sumario. Más importante aún, dicta con claridad cuáles son las normas que tienen que ser aplicadas en casos que se derivan al amparo del procedimiento sumario. Aclara que la ley no está redactada en términos que permitan el ejercicio de discreción a los tribunales cuando se incumple con el término para contestar y no se ha acogido a la prórroga, según los criterios esbozados por la propia ley e interpretados por la jurisprudencia. Importante son los señalamientos que se hacen de cuándo se puede efectuar la conversión a un procedimiento ordinario. Hay jueces de instancia, no podemos señalar el número o el por ciento, que no pueden manejar ni la idea ni la realidad del alcance del procedimiento sumario y optan por promover que se conviertan en ordinarios mediante el consentimiento de las partes o ejercen su poder para convertirlos. Esa postura es contraria a la política pública enunciada en la ley que aspira a que se le imprima celeridad a estos procesos, para evitar que se perpetúe la miseria económica que sufre la clase trabajadora a consecuencia de las violaciones a las leyes laborales.

II. PERSONA EMPLEADA EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Hace más de cuatro décadas que el Tribunal Supremo se enfrentó a la cuestión de determinar qué es una persona empleada en el servicio doméstico.²³ La respuesta a esta pregunta es decisiva para resolver si se disfruta o no de beneficios de salarios, horas extras y vacaciones al amparo de la legislación social aplicable.

Se encuentra en controversia en *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*²⁴ el alcance y aplicación de lo dispuesto en la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad,²⁵ en lo referente a la exclusión que se hace de la persona empleada en el servicio doméstico, del disfrute del beneficio de vacaciones.

El trámite procesal de este caso es altamente significativo, toda vez que la solución inicial es producto de una Resolución y Orden emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA), adscrita al Departamento del Trabajo. Las partes estipularon los hechos, que, según fueron resumidos por el Tribunal Supremo, son los siguientes:

El trabajo de la señora Olmo Nolasco consistió en ser acompañante de la señora del Valle Torruella, estar pendiente de cualquier ayuda que ésta pudiera necesitar, asistirle alcanzándole o consiguiéndole algún objeto, atender el teléfono, la puerta de entrada de la residencia, preparar alimentos, asistirle cuando fuera ne-

²² 32 LPRA Ap. III, R. 45 (2001).

²³ Véanse *Colocho v. Hebard*, 95 DPR 796 (1968); *López Figueroa v. Valdés*, 94 DPR 238 (1967).

²⁴ *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 2009 TSPR 22, 175 DPR __ (2009) (Rivera Pérez).

²⁵ Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250-250g (2002 & Sup. 2008).

cesario en el aseo personal, y cualquier otra tarea en el hogar de la señora del Valle Torruella semejante a la función tradicional de una dama acompañante para el cuidado de una persona de edad avanzada. En todo momento la señora Olmo Nolasco llevaba a cabo sus tareas en el ambiente familiar de la residencia de la señora del Valle Torruella. Valga aclarar que el trabajo de la señora Olmo Nolasco nunca fue de chofer.

La querellada peticionaria, señora del Valle Torruella, goza de relativa buena salud, tiene su mente perfectamente hábil, bastante movilidad por sí misma, usando en ocasiones un bastón. Ella atiende por cuenta propia muchas necesidades hogareñas y personales. Durante los primeros dos (2) meses, la jornada laboral de la señora Olmo Nolasco era de ocho (8) de la noche a ocho (8) de la mañana, luego fue desde las seis (6) de la tarde hasta las ocho (8) de la mañana.

La señora del Valle Torruella normalmente se duerme entre las ocho (8) o nueve (9) de la noche. Mientras ésta dormía, la señora Olmo Nolasco estaba libre para dormir en un cuarto separado preparado para ella, ver televisión, leer o atender sus asuntos personales. La única condición era que permaneciera en la residencia de la señora del Valle Torruella para asistirle en cualquier necesidad que esta pudiera tener. A pesar de ello, en ocasiones la señora del Valle Torruella requería la asistencia de la señora Olmo Nolasco y no la recibía hasta el otro día cuando la querellante recurrida se levantaba. Hasta aquí los hechos estipulados y con los cuales tanto la OMA como el Tribunal de Apelaciones atendieron la presente controversia.²⁶

Descansando en esos hechos, la Oficina de Mediación y Adjudicación determinó que procedía en liquidación el pago de vacaciones, ya que una dama de compañía o dama acompañante no es lo mismo que una empleada doméstica. Se solicitó reconsideración que fue declarada no ha lugar y posteriormente se presentó un recurso de revisión por la señora Belén del Valle Torruella ante el Tribunal de Apelaciones. Se confirmó por el foro apelativo intermedio la resolución, por entender que era de aplicación la norma de deferencia a favor de los dictámenes de las agencias administrativas.

Con gran nitidez y precisión la opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor Rivera Pérez abordó la cuestión de si era de aplicación la norma invocada por el Tribunal de Apelaciones. Quedó bien depurado que dicha norma no tiene cabida en el presente caso debido a que los hechos fueron estipulados por las partes, y, más importante aún, el presunto conocimiento especializado de la agencia no se encuentra en juego. Como bien señala el tribunal, la deferencia cobra sentido cuando la conducta del organismo administrativo está centrada en el grado de su especialidad. Lo que resalta, a todas luces, es que de lo que se trata es de una cuestión de derecho que aflora como resultado de los hechos estipulados. Por tal razón, y con sumo acierto, se dice lo siguiente:

Meritorio es mencionar que la LPAU establece que las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal. La norma sobre las conclusio-

²⁶ Olmo Nolasco, 2009 TSPR 22, en las págs. 2-4.

nes de derecho es obvia porque los tribunales como concedores del Derecho no tienen que dar deferencia a las interpretaciones de Derecho que hacen las agencias administrativas. A pesar de lo expuesto, este Tribunal ha establecido que se le debe dar deferencia a la aplicación del derecho que realiza una agencia administrativa sobre la interpretación de las leyes y reglamentos que éstas administran. Por ello, no se puede descartar de forma liberal estas interpretaciones. *En el caso de autos la interpretación que hace la OMA no es sobre alguna ley o reglamento de ésta, sino sobre la Ley 180. No debe olvidarse que es a los tribunales a quienes le compete interpretar las leyes y la Constitución.*²⁷

Para resolver la cuestión de derecho el Tribunal se adentra en el análisis de las funciones que lleva a cabo la persona empleada en el servicio doméstico. La primera fuente a la que se recurre es al diccionario, para conocer cómo se define lo doméstico. Esta herramienta es fundamental y su empleo lo vimos con antelación en *López Figueroa v. Valdés*.²⁸ Examinado ese concepto y, visto a la luz de lo que el Código Civil de Puerto Rico dispone en su artículo 1474,²⁹ puede concluirse que lo distintivo del empleado doméstico “es el servicio directo hacia el jefe de familia o la familia en general”.³⁰

Dijo el Tribunal:

Analizando lo anterior podemos afirmar que un empleado doméstico es la persona que ejerce funciones dentro de una residencia para beneficio de un miembro de la familia o la familia en general. El término abarca personas que realizan funciones de cocinero(a), camareros(as), mayordomos, sirvientes, ama(o) de llaves, institutriz, niñeras, porteros, conserjes, lavado y/o planchado de ropa, guardianes, jardineros, servicios de compañía, entre otros. Estas funciones como ya hemos mencionado se limitan a los empleados que las realizan dentro de una residencia pero no impide el que ocasionalmente las provean fuera del hogar siempre y cuando el beneficio sea dirigido a un miembro de la familia o para la familia en general.

Claramente podemos ubicar a los empleados de compañía que brindan servicios en el hogar como empleados en el servicio doméstico debido a que las funciones que ellos realizan benefician directamente al jefe de familia, su familia o algún dependiente.

Aplicando lo anterior al caso ante nos, y según se desprende de las estipulaciones realizadas entre la querellante recurrida y la querellada peticionaria, claramente se puede apreciar que las labores de la señora Olmo Nolasco se realizaban dentro de la residencia de la señora del Valle Torruella, le brindaba compañía, la asistía en sus necesidades alcanzándole algún objeto, atendía el teléfono, la puerta de entrada de la residencia, preparaba los alimentos y en ocasiones cuando era

²⁷ *Olmo Nolasco*, 2009 TSPR 22, en las págs. 6-7 (citas omitidas).

²⁸ *López Figueroa v. Valdés*, 94 DPR 238 (1967).

²⁹ 31 LPRA § 4112. Véanse *Colocho v. Hebard*, 95 DPR 796 (1968); *López Figueroa v. Valdés*, 94 DPR 238 (1967). Véanse además las citas de los tratadistas que el Tribunal hace.

³⁰ *Olmo Nolasco*, 2009 TSPR 22, en la pág. 9 (citando con aprobación a Manresa, Castán y Santa María).

necesario la ayudaba en el aseo personal, entre otras tareas hogareñas, sin incluir la labor de chofer. Es imprescindible mencionar que según acuerdan las partes estas labores se realizaban en un ambiente familiar. Muestra de lo anterior es que la señora Olmo Nolasco contaba con un cuarto independiente preparado para ella, en el cual podía ver televisión, leer o utilizar su tiempo para atender necesidades personales cuando la señora del Valle Torruella no necesitaba de sus servicios.

Si bien es cierto que la Ley 180, supra, establece unos beneficios de vacaciones, no menos cierto es que ésta excluye taxativamente a los empleados domésticos. La sección 250 f (a) lee como sigue: “[l]as disposiciones de este capítulo no serán aplicables a: (1) [p]ersonas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes”.³¹

Pese a que el Tribunal no menciona lo resuelto por el Tribunal Supremo federal en *Long Island Care At Home, LTD, v. Coke*,³² se sigue sustancialmente lo dicho allí con relación a la definición de empleado en el servicio doméstico. Se trata en este caso de determinar si un empleado doméstico que provee servicios de compañía a través de un tercero está excluido de la protección de la Ley de Normas Razonables del Trabajo.³³ Es de notar que los reglamentos del Departamento del Trabajo federal definen el término estatutario de empleado doméstico, que excluye de su cobertura, específicamente, a los empleados en el servicio doméstico que proveen servicios de compañía a los individuos que por edad o enfermedad no pueden cuidarse a sí mismo.³⁴ La regla promulgada también excluye a los empleados de compañía que hayan sido empleado por un patrono o agencia que no sea la familia o los que viven en la casa.

Desde la perspectiva del Derecho Administrativo se resolvió que la regla interpretativa cae dentro de las expectativas que el Congreso tiene de que la agencia administrativa, mediante sus reglas, regulaciones y aplicación del estatuto, lleve a cabo su función delegada de llenar los intersticios de la ley. Esa expresión resuelve si la regla que interprete el término estatutario es válida. En lo que respecta a la definición y contenido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico incorpora en el término las personas que menciona la reglamentación federal.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico se encontró frente a la ausencia de una enumeración de personas que realizan funciones domésticas. Contrario a ese estado, la reglamentación federal provee la guía concreta. La decisión causa la impresión de que se está resolviendo por el Tribunal a base de lo que dice el Código Civil y el diccionario. Si hacemos el ejercicio que corresponde, es fácil advertir que hemos incorporado sin decirlo lo que impera en la jurisdicción federal.

³¹ *Id.* en las págs. 9-11.

³² 551 U.S. 158 (2007).

³³ Se conoce esta legislación en inglés como la *Fair Labor Standards Act of 1938*, 29 U.S.C. §§ 201-219 (2006 & Supp. 2009).

³⁴ La *Fair Labor Standards Act* dispone “que quedan excluidos del salario mínimo y de las horas máximas de trabajo”. 29 U.S.C. § 213(a)(15) (traducción suplida).

El comportamiento evidenciado no entraña rechazo *per se*. Lo que ocurre es que el precedente que se establece tiene que gozar de la característica que eduque a todos aquellos que se encuentran afectados o que tengan el interés de conocer y aprender. Lo criticable es que, al leer la decisión, si no se realiza una incursión al campo federal, desconocemos la fuente del derecho que se ha aplicado.

III. DISCRIMEN EN EL EMPLEO

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,³⁵ proclamó una política pública contra diversos tipos de discrimen en el mundo del trabajo. Esa política se traduce en una prohibición que impide que un patrono:

*[D]espida, suspenda, o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo . . . por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas, o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de empleo.*³⁶

La violación de la antes citada disposición acarrea una responsabilidad civil para el patrono. El estatuto contempla los remedios siguientes: (1) si se encuentra al patrono incurso de una violación por haber mediado conducta discriminatoria una suma igual al doble de los daños causados al empleado;³⁷ y (2) el derecho a la reinstalación en su empleo.³⁸

En cuanto a los remedios reconocidos por la ley, se impone que se señale que el daño al cual se alude incluye tanto los daños en la esfera emocional como los daños en la esfera económica, y, por supuesto, una partida por la pérdida de ingresos.³⁹ Respecto a la reposición en el empleo la jurisprudencia ha reconocido que es “el remedio preferente en casos de despido por discrimen”.⁴⁰

Precisa comentar, para tener un cuadro completo de los remedios disponibles, que la imposición de los daños económicos está supeditada a la cuestión relativa a si el empleado puede ser reinstalado en su trabajo. La solución de la cuestión planteada determina el remedio que habrá de ser usado. En el supuesto

³⁵ 29 LPRA §§ 146-151 (2002 & Sup. 2008).

³⁶ *Id.* § 146 (énfasis suplido). Es de notar que la legislación citada también prohíbe “que se deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado”. *Id.*

³⁷ Véanse *García Pagán v. Shirley Caribbean*, 122 DPR 193, 212 (1988); *Berrios v. González*, 151 DPR 327, 342 (2000).

³⁸ Véanse *S. L. G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651, 668 (2002); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 866 (1997).

³⁹ Véanse *García Pagán*, 122 DPR 193; *Berrios*, 151 DPR 327.

⁴⁰ Véanse *López Vicil*, 142 DPR 857; *S. L. G. Afanador*, 156 DPR 651.

de que se le devuelva a su empleo, la compensación por salarios dejados de recibir se contrae a los salarios que hubiese recibido desde la fecha del despido hasta dictada la sentencia. Si, por el contrario, la reposición no es posible, el empleado recibirá una compensación adicional en daños por la pérdida de ingresos futuros.

*Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico Inc.*⁴¹ resolvió asuntos relativos a la ley que prohíbe el discrimen por razón de sexo. La empleada demandante fue contratada para promover y mercadear los productos comerciales de clientes de la demandada. Fue despedida luego de tres años de servicio para la demandada y se le indicó que debido al nuevo modelo de negocio no contaban con una posición que ofrecerle.

La demandante llevó a cabo una autoevaluación para medir su desempeño. Se le otorgó un aumento salarial de un diez por ciento, toda vez que ella era la que más producía en ventas. En su expediente no constaban carta de amonestaciones, reprimendas o medidas disciplinarias en su contra. El gerente general de la empresa demandada celebraba reuniones de tipo social en la que ella tenía que retirarse antes que los demás empleados para poder atender sus responsabilidades como madre y esposa.

El foro primario determinó que el despido de la demandante fue discriminatorio por motivo de sexo. Además, se resolvió que aunque el salario se determina a base del salario al momento del despido, esto no procedía ya que ella fue objeto del discrimen en la modalidad de diferencia salarial. Para computar la paga se utiliza el salario otorgado al empleado reclutado para ocupar su puesto ante su despido. Ése era el salario que ella debía tener, ya que fue concedido al empleado que la sustituyó y como remedio se ordenó el pago de un año de salarios como pago futuro y se determinó que no procedía la reposición de empleo.

Se recurrió al Tribunal de Apelaciones. Se confirmó por el foro intermedio, habida cuenta de que la parte demandante estableció los elementos necesarios para activar la presunción de discrimen por sexo y la misma no fue rebatida por la demandada. También se sostuvo que para el cómputo de la paga atrasada se utilizará el salario del nuevo ocupante porque se probó discrimen por razón de sexo en su modalidad de diferencia salarial.

El Tribunal Supremo confirmó el dictamen de instancia y el apelativo. En torno a la cuestión de discrimen, particularmente al aspecto probatorio, se expresó como sigue:

El empleado deberá presentar prueba, primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que la acción se realizó sin justa causa; y tercero, algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Una vez el empleado con esta primera etapa procesal surge la presunción de discrimen del Art. 3 sin que tenga que probar el acto discriminatorio directamente. En esta etapa, el peso de prueba cambia y recae sobre el patrono. Si el patrono no presenta prueba suficiente para rebatir la presunción, se entenderá que el empleado ha probado su caso.

41 2009 TSPR 55, 176 DPR __ (2009) (Rivera Pérez).

En el caso de marras, para activar la presunción la demandante debió presentar prueba de la acción perjudicial (fijación del salario y del posterior despido de la demandante), la ausencia de justa causa para ello y algún hecho que la ubique dentro de la modalidad protegida por la ley, a saber, su sexo.

Sin embargo, para defenderse y así rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas. Este puede presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos.⁴²

Habida cuenta de que no se rebatió la presunción, el trabajador tiene derecho a que se le compensen los daños ocasionados por las actuaciones ilegales de su patrono. Se indemnizan los daños patrimoniales que comprenden los ingresos no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia, que son denominados paga atrasada. Respecto al remedio de la reposición, de no ser posible ésta, el tribunal deberá determinar el pago de los daños futuros por la pérdida de ingresos posterior a la sentencia, además de la paga atrasada. Esos dos remedios junto a la concesión de daños morales tienen como propósito devolver al demandante a una situación análoga a la que se encontraba antes de concretarse la acción ilegal.

Se confirmó al tribunal de apelaciones en todos sus extremos. La labor del Tribunal Supremo fue la de concluir que de acuerdo con la prueba presentada no se refutó la presunción de discrimen y de que compensaron correctamente los daños ocasionados. La pregunta que ineludiblemente hay que plantearse es para qué hay que expedir un auto, si la función del Tribunal es decir lo que es el derecho vigente y aplicarlo. Es una decisión que nada aporta a lo existente en nuestro ordenamiento. Éste es el caso que corrobora lo difícil que es entender el quehacer judicial de la alta magistratura. ¿Qué finalidad se persigue en reiterar lo que son las normas y revisar cuándo se aplican correctamente? Sólo el Tribunal Supremo lo sabe.

IV. LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO

*Vélez Cortés v. Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico*⁴³ fue resuelto por el Tribunal Supremo mediante sentencia. El Tribunal Supremo se dividió y, por consiguiente, confirmó la sentencia del Tribunal de Apelaciones. Trata este caso de si el pago voluntario hecho por el patrono a los empleados cesanteados injustificadamente podrá tomarse como el pago de la compensación debida por la Ley de Despido Injustificado.⁴⁴

El pago voluntario realizado por el patrono fue voluntario y respondió a una política interina de reconocimiento por los años de servicio de sus empleados.

⁴² *Ramírez Ferrer*, 2009 TSPR 55, en las págs. 16-17.

⁴³ 2009 TSPR 45, 175 DPR __ (2009) (Sentencia).

⁴⁴ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2002 & Sup. 2008).

En los boletines informativos el patrono dejó constancia de que el pago no respondía a la intención o necesidad de cumplir con la Ley de Despido Injustificado. Tampoco se consignó que el pago podría sustituir o complementar el pago que obliga la ley.

La opinión de conformidad de la Jueza Asociada señora Fiol Matta fue suscrita por el Juez Asociado Rivera Pérez. Expresó como fundamento central la aludida opinión que el pago voluntario equivale a una obligación contractual que tiene su origen en los manuales internos. De ahí que el referido pago no puede ser interpretado como el pago requerido por la ley en caso de despidos injustificados. Si se respaldara la pretensión del patrono se estaría soslayando el interés de proteger a los empleados de las prácticas abusivas del patrono y dejando de reconocer la verdadera intención de la obligación del pago. Las expresiones del patrono querellado en todo momento negaron que el pago respondiera a la necesidad o intención de cumplir con la Ley de Despido Injustificado.

Se sentenció por la Jueza Asociada señora Fiol Matta lo siguiente:

[L]as actuaciones de Baxter, al denominar *mesada* lo que no es, me parece un intento de confundir al empleado en cuanto a los remedios a su alcance, mas aún cuando el pago por la cesantía se computa similarmente sobre la base del salario, pero con una fórmula que no contempla los años de servicio presentados. Además, pretende obligar al empleado a renunciar a sus derechos cuando es despedido sin justa causa. Esto es contrario a las disposiciones específicas de la Ley Núm. 80 y la doctrina reiterada de este Tribunal según la cual la mesada es irrenunciable y nulo cualquier contrato que disponga lo contrario.

Por otra parte, no puedo concluir que el pago *voluntario* de Baxter responda a los mismos intereses que el pago de la mesada al que obliga la Ley Núm. 80. Es cierto que ambas indemnizaciones responden al daño que surge del despido. En cuanto al patrono, no obstante, son obligaciones muy distintas. La obligación de pagar la mesada es una obligación extracontractual, que responde a una violación de ley, es decir, al despido injustificado. El pago *voluntario* de un dinero que no equivale a esta indemnización, no cumple con la Ley Núm. 80 ni promueve la política pública laboral. Por lo tanto, la decisión del patrono de pagar un dinero a sus empleados cesanteados no tiene ningún efecto en cuanto a su obligación de pagar una indemnización si se determina que dichos empleados fueron despedidos ilegalmente.⁴⁵

La Jueza Asociada señora Rodríguez Rodríguez en su opinión disidente hace un relato de la evolución del caso. Con relación a si el pago que hizo el patrono puede equiparse a la indemnización de la Ley de Despido Injustificado concluyo que sí. Aceptó la postura del patrono según la cual, de no acreditarse el pago realizado a lo que se adeuda como mesada, ello implica una doble indemnización. Añadió que el pago hecho por el patrono participaba de las características de una indemnización como ocurre en la ley. Entendió que los fines y propósitos

45 Vélez Cortés, 2009 TSPR 45, en las págs. 5-6 (Fiol Matta, J., op. conformidad) (citas omitidas).

de la ley se cumplieran: ayudar al empleado en la transición al cierre de la planta y la naturaleza reparadora del pago:

Somos del criterio que imponer el pago de la nueva partida por un mismo concepto y basado en unos mismos hechos—el cierre de la planta de Carolina—es claramente una acción punitiva en contra del patrono que se revela, a nuestro juicio, irrazonable. No se justifica que en esta ocasión nos desviemos de lo que ha sido nuestra trayectoria de, por un lado, proteger al obrero de prácticas inescrupulosas del patrono, pero a la misma vez, rechazar la penalización doble del patrono por unos mismo hechos y un mismo concepto.⁴⁶

La imposición de intereses fue objetada porque el tribunal nunca había fijado las cuantías adeudadas a los demandados ni constan en la sentencia el tipo de interés a pagarse. La disidente sólo ordenaría el pago de intereses desde que se dictó sentencia sobre los casos en que no hay controversia sobre la cantidad adeudada.

La opinión disidente contrasta con la de conformidad. Desatiende la importancia que tiene la contratación donde se auto-obliga el patrono al pago de una indemnización que está desvinculada de la ley. Las expresiones contenidas en los boletines desechan y se apartan de lo que informa el pago requerido por la ley. La disidente ofrece una visión de lo que es la ley y del alcance de lo convenido que no encaja ni en los hechos ni en los presupuestos legales y de política pública aplicables. Es un esfuerzo ajeno a lo que es la verdadera realidad. El patrono—por lo que verbaliza—nunca estructuró el pago por separación del empleo a tono con el diseño legislativo. En fin, la concepción propugnada desatiende lo que es la ley y su declaración de política pública.

V. DISCRIMEN POR INCAPACIDAD

*Guardiola Álvarez v. Departamento de la Familia*⁴⁷ resolvió si en una acción por discrimen en el empleo por discapacidad procede que el Estado responda por una suma igual al doble del importe de los daños sufridos por el demandante.

La Ley Núm. 44 de 7 de julio de 1985⁴⁸ prohíbe el discrimen por discapacidad e incorpora el remedio, que se aplica por otras leyes de discrimen, consistente en que el patrono está sujeto a responder por las violaciones de dicha ley por un importe igual al doble de los daños sufridos por el empleado.

El reclamante presentó una demanda contra el Departamento de la Familia del Estado Libre Asociado. En ella adujo que disfrutaba de más de veinte años de servicio y confrontó complicaciones de salud en el 1996, entre ellas la pérdida de la visión, ocasionada por el desprendimiento de la retina de su ojo derecho. Su

⁴⁶ *Id.* en las págs. 15-16 (Rodríguez Rodríguez, J., op. disidente).

⁴⁷ 2009 TSPR 41, 175 DPR __ (2009) (Rodríguez Rodríguez).

⁴⁸ 1 LPRA §§ 501-511(b) (2008).

capacidad visual se redujo a la escasa visión que poseía en su ojo izquierdo, la cual se limitaba a diez por ciento.

El empleado solicitó al Departamento de la Familia un acomodo razonable que le permitiera seguir ejerciendo sus funciones de empleo. Su solicitud comprendía un ajuste de horario, equipo de dictáfono y que se le añadiera a su secretaria como parte de sus funciones que le leyera la documentación y la correspondencia. No tuvo éxito alguno en su gestión y entonces procedió a presentar una demanda contra el Departamento de la Familia. Se alegó que el Departamento de la Familia discriminó por su incapacidad. El remedio solicitado fue que se le concediera el acomodo razonable y una indemnización por los daños ocasionados por los actos culposos y negligentes de la demandada, al no proporcionarle el acomodo razonable.

Sólo se le cambió el horario de trabajo transcurrido más de dos años desde que se presentó la demanda. El 31 de diciembre de 2000 se jubiló al completar el término requerido por ley.

Se declaró con lugar la demanda por el Tribunal de Primera Instancia y se le concedió al demandante la suma de \$50,000 por los daños sufridos. También se le impuso el pago de una suma igual al doble del importe de los daños sufridos, por lo que la suma total otorgada ascendió a \$100,000.

Se recurrió por la parte demandada ante el Tribunal de Apelaciones y señaló que el Tribunal de Instancia había incurrido en grave error de derecho al disponer el pago de una doble penalidad, habida cuenta de que la Ley de Pleitos contra el Estado⁴⁹ prohíbe la imposición de daños punitivos contra el Estado. El foro apelativo intermedio determinó que la definición de patrono adoptada en la Ley Núm. 44, incluye al Estado, y, por tanto, concluyó que éste responde por la doble penalidad. Sin embargo, dispuso que los límites monetarios establecidos en la Ley de Pleitos contra el Estado eran de aplicación. Por tanto, modificó la sentencia apelada para reducir la cuantía concedida por la sala sentenciadora a \$75,000.

El Tribunal Supremo estimó correcta la determinación del foro apelativo. Se expresó el Tribunal como sigue:

Ciertamente, el legislador al incorporar los remedios de la Ley 100 a la Ley Núm.44 expresamente adoptó como un remedio disponible contra violaciones a esta última ley la concesión de una suma igual al doble del importe de los daños sufridos por el agraviado. Una interpretación lógica del texto de la Ley Núm. 44, *supra*, nos lleva forzosamente a concluir que el Estado, como patrono bajo la Ley Núm. 44, está sujeto a responder por las violaciones de dicha ley por un importe igual al doble de los daños sufridos por el demandante. Nos encontramos, pues, ante una ley especial y posterior a la aprobación de la Ley Núm. 104, en la cual el legislador estimó conveniente conceder, por vía de excepción, daños punitivos en sentencias dictadas contra el Estado.

Entendemos que el Poder Legislativo bien pudo estimar que la imposición de daños punitivos contra el Estado por violaciones a las disposiciones de la Ley

49 Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, 32 LPRA §§ 3074-3092a (2004 & Sup. 2008).

Núm. 44 serviría de disuasivo para que en las entidades públicas se tomen las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones de esta ley. De forma tal, que se adelante su propósito de evitar el discrimen en contra las personas discapacitadas y ampliar la oportunidad de éstos de participar, competir y desempeñarse adecuadamente en el campo laboral. [sic]

Por otro lado, al considerar la Ley Núm. 44, no encontramos en su texto disposición alguna que nos lleve a concluir que la Asamblea Legislativa varió los límites monetarios de responsabilidad que la Ley Núm. 104 dispone para sentencias dictadas contra el Estado. Concluimos que actuó correctamente el foro apelativo al modificar la sentencia apelada para ajustar la cuantía concedida al demandante al límite de setenta y cinco mil dólares (\$75,000).

Consideramos, pues, que el resultado al que arribó el Tribunal de Apelaciones no sólo se ajusta al texto de la Ley Núm. 44, sino que responde al fin social que ésta persigue. A su vez, cumple con la exigencia del legislador de que el texto de la referida ley sea interpretado de la forma más favorable a la vindicación de los derechos de las personas discapacitadas que por razón de ello sufren discrimen en el contexto laboral.⁵⁰

50 *Guardiola Álvarez*, 2009 TSPR 41, en las págs. 21-23 (citas omitidas).