

DERECHO LABORAL Y EMPLEO:

2021-2022

ARTÍCULO

EMMALIND GARCÍA GARCÍA*

INTRODUCCIÓN	471
I. ARBITRAJE	472
A. <i>Indulac v. Unión General de Trabajadores</i>	472
B. <i>Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals</i>	476
C. <i>Sánchez Rivera v. H. J. Sims</i>	480
D. <i>UGT v. Centro Médico del Turabo</i>	481
II. EMPLEO Y LABORAL	481
A. <i>Rodríguez Gómez v. Multinational</i>	481
B. <i>Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.</i>	487
C. <i>Delgado Adorno v. Foot Locker Retail</i>	491
D. <i>Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.</i>	493
E. <i>Ortiz Ortiz v. Medtronic</i>	501
H. <i>Pérez Hernández v. Lares Medical Center, Inc.</i>	503
G. <i>UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico</i>	509
H. <i>Rivera Torres v. UPR</i>	511
CONCLUSIÓN	513

INTRODUCCIÓN

El análisis de este término lo iniciamos con el tema de arbitraje, que ha dejado de ser un tema discutido en Puerto Rico principalmente en el contexto del contrato colectivo laboral o de contratos comerciales, para ser un tema obligado en el contexto insospechado del contrato de empleo individual. Evaluamos cuatro casos muy diferentes en cuanto a sus hechos y controversias, pero relevantes al arbitraje laboral y de empleo.

Luego revisamos casos de empleo que reflejan los lineamientos del Tribunal Supremo sobre temas de suma importancia en este tipo de litigio, como el uso de la sentencia suma-

* B.A. y J.D., UPR; LL.M., NYU. La autora es profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, donde enseña los cursos de Derecho Administrativo, Derecho Procesal Civil, cursos y seminarios de Derecho Laboral y Derecho de Empleo. La profesora agradece la colaboración de la estudiante Natalya Rivera Maldonado de la Revista Jurídica de la UPR.

ria en el procedimiento sumario de reclamaciones de salario, la justa causa para despedir, así como la forma de computar el remedio de paga atrasada y la penalidad.

Concluimos el análisis del término con *Rivera Torres v. UPR*,¹ y su relación con lo resuelto en *UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico*,² que se discutió en el término anterior, por sus respectivas conclusiones en torno a la Universidad de Puerto Rico como patrono.³

I. ARBITRAJE

A. *Indulac v. Unión General de Trabajadores*

i. Hechos

Los hechos de este caso fueron objeto de análisis en el término pasado, pero en esta ocasión el énfasis del análisis es en las expresiones del Tribunal Supremo en torno al proceso de arbitraje.⁴ Un empleado unionado fue despedido porque invadió la intimidad de una compañera de trabajo. El despido se dilucidó en un proceso de arbitraje conforme al convenio que regía la relación laboral entre el patrono y sus empleados. El árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo resolvió que el despido no estuvo justificado. El patrono impugnó el laudo de arbitraje en el Tribunal de Primera Instancia y este lo confirmó. El Tribunal de Apelaciones no expidió el certiorari y el patrono acudió al Tribunal Supremo. La Oficina de la Procuradora de la Mujer solicitó intervenir como *amicus curiae*; su petición fue aceptada y participó como parte.⁵

ii. Decisión y fundamentos

En torno a los méritos de la controversia sobre si el despido fue o no justificado, el Tribunal Supremo resolvió que una primera ofensa que consistió en instalar y esconder una cámara de video en la oficina de una empleada justificaba el despido. Determinó que los empleados tienen expectativa de intimidad entre ellos en sus oficinas, “ya que es un espacio con características íntimas del empleado que, además de recoger las destrezas y habilidades profesionales, también guarda aspectos muy personales”.⁶

El Tribunal Supremo discutió extensamente el derecho constitucional a la intimidad como fue abordado en *Ariel Arroyo v. Rattan Specialties*.⁷ Este derecho se hizo extensivo a la empresa privada como obligación que debía garantizar el patrono. En el caso que analizamos, el Tribunal Supremo no solo reiteró la obligación de los patronos de proteger la

1 Rivera Torres v. UPR, 2022 TSPR 67.

2 UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico, 206 DPR 140 (2021).

3 *Id.* en las págs. 155-56; *Rivera Torres*, 2022 TSPR 67, en la pág. 17.

4 *Indulac v. Unión General de Trabajadores*, 207 DPR 279 (2021).

5 *Id.* en las págs. 279-93.

6 *Id.* en la pág. 316; Véase, Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017).

7 *Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986).

intimidad de sus empleados, sino que les impuso la obligación de velar que los empleados respeten la intimidad de sus compañeros. Es decir, en el contexto laboral un empleado no puede violentar el derecho a la intimidad que garantiza la Constitución a otro empleado, pues “sería una diáfana violación al derecho a la intimidad permitir que un empleado instale una cámara de video en la oficina de otro empleado para observarlo subrepticamente”.⁸ Por lo tanto, de acuerdo con la obligación impuesta a los patronos, una sola violación a este derecho por un empleado justifica su despido, aunque se trate de una primera falta.

Como adelantamos, en este escrito enfatizamos las expresiones del Tribunal Supremo sobre la impugnación del laudo de arbitraje en un contexto en el cual el proceso de arbitraje es producto de una negociación colectiva. En primer lugar, el Tribunal Supremo resumió la normativa que favorece el arbitraje y que da deferencia a los laudos.⁹ Reiteró que la revisión judicial de laudos se limita a la demostración de “la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública”.¹⁰ Además, reafirmó la excepción a la deferencia a los laudos de arbitraje cuando las partes “pactan que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho”,¹¹ en cuyo caso la revisión judicial es más incisiva. El tribunal revisor puede enmendar errores jurídicos, pues “los árbitros están obligados a resolver las controversias según las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas”.¹²

Luego de discutir el derecho a la intimidad y la prohibición de conducta constitutiva de hostigamiento sexual, se revocó el laudo por este no ser conforme a derecho como lo requería el acuerdo entre las partes.¹³ Sobre este tema, el Tribunal Supremo concluyó:

[C]onsideramos que se cumplen con los criterios para declarar nulo el *Laudo de Arbitraje*. Es decir, la decisión del Árbitro es contraria en derecho porque el despido del recurrido estuvo justificado bajo los preceptos de la Ley Núm. 80, *supra*. Sin duda alguna, el señor Vargas Taveras exhibió una conducta tan lesiva que quebrantó los principios de mayor resguardo y jerarquía en nuestra Constitución, es decir, el derecho a la intimidad y a la dignidad. Como consecuencia, resolvemos que el despido estuvo justificado.¹⁴

Resulta interesante que el laudo se impugnó por una norma de derecho inexistente al momento en que se emitió. Sin embargo, aun así, el Tribunal Supremo consideró que, debido a ella, la impugnación del laudo procedía porque este era contrario a derecho.¹⁵ Tal conclusión constituyó una reafirmación de la causal *conforme a derecho* para impugnar laudos en el contexto laboral, desarrollada vía jurisprudencia por el Tribunal Supremo en

8 *Indulac*, en la pág. 317.

9 *Id.* en la pág. 295.

10 *Id.* (citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011)).

11 *Id.* (citando a *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 427 (2012)).

12 *Id.* (citando a *Aut. Puertos*, en la pág. 427 y *C.O.P.R.*, en la pág. 329.)

13 *Id.* en la pág. 319.

14 *Id.*

15 *Id.*

casos laborales. Con esta reafirmación, el Tribunal parece mantener separadas las normas que rigen al arbitraje laboral de las que aplican al arbitraje comercial, que se rige por la *Ley de arbitraje comercial en Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 376).¹⁶ Esta ley dispone expresamente las causales para impugnar laudos, entre las cuales no se encuentra *conforme a derecho*. Dicha ley no aplica a arbitraje producto de negociaciones colectivas entre patrono y empleados.¹⁷

La otra ley que aplica en Puerto Rico a todo tipo de arbitraje es la *Federal Arbitration Act* (FAA).¹⁸ Esta ley federal se hizo extensiva hace más de dos décadas a los acuerdos voluntarios individuales entre patronos y empleados. La FAA no excluye las cláusulas de arbitraje producto de convenios colectivos como la Ley Núm. 376. Pero, al igual que esta, entre las razones para invalidar laudos de arbitrajes no se encuentra *conforme a derecho*. En consecuencia, quedamos pendientes de una decisión del Tribunal Supremo que aclare si a los laudos de arbitraje que surgen producto de contratos individuales de empleo, los cuales, como veremos adelante se han validado en *Aponte v. Pfizer Pharmaceutical*,¹⁹ les aplicará la normativa interpretativa en torno al arbitraje laboral producto de convenios colectivos, que permite la impugnación de laudos por no ser *conforme a derecho*, o si solo se podrán impugnar por las causales específicas de las leyes aplicables.²⁰

La jueza presidente Oronoz Rodríguez concurrió con la decisión y el juez Estrella Martínez concurrió, pero también disintió. No obstante, ambos se enfocaron en los méritos de la controversia sobre el derecho a la intimidad y no discutieron el proceso de arbitraje o el alcance de la impugnación de laudos cuando se pacta que este sea conforme a derecho.

iii. Análisis

El Tribunal Supremo incluyó expresiones en la opinión que ameritan atención. Una de ellas se refiere al debido proceso de ley en procesos de arbitraje, cuya violación podría ser base para impugnar un laudo. El Tribunal Supremo, citando al Prof. Fernández Quiñones, repitió *ad verbatim* expresiones emitidas en *Aut. Puertos v. HEO*, sobre el debido proceso de ley en un proceso de arbitraje en el contexto de una entidad pública.²¹ Allí se dijo que este es “el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia”,²² y que las normas a regir “los procesos de arbitraje son paralelas a las existentes en el ámbito del Derecho Administrativo”.²³ A ello, añadió:

[E]n todo proceso de arbitraje se debe cumplir con los elementos básicos de la justicia, lo cual conlleva un trato justo e imparcial. Por eso, hace décadas esta-

¹⁶ Ley de arbitraje comercial en Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRC §§ 3201-3229 (2017).
¹⁷ *Id.* § 3229.

¹⁸ Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. §§ 1-16.

¹⁹ *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, 208 DPR 263, 291 (2021).

²⁰ 9 U.S.C. §§ 10-11.

²¹ *Autoridad de Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 429 (2012) (citando a DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑONES, EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL 546 (2000)).

²² *Id.*

²³ *Id.*

blecimos que se cumple con el debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje obrero-patronal *si se le notifica e informa al agraviado de los cargos en su contra, se celebra una vista y se le da oportunidad de someter evidencia*.²⁴

Sin embargo, en el caso objeto de análisis, ni en *Autoridad de los Puertos*, hizo mención de expresiones previas del Alto Foro sobre la no aplicabilidad del derecho constitucional a un debido proceso de ley en el contexto privado. En *González Aristud v. Hospital Pavía*,²⁵ el Tribunal Supremo, luego de discutir la aplicabilidad del derecho a un debido proceso como un derecho frente al Estado o cuando hay acción estatal, expresó que “la acción estatal es un requisito indispensable para que proceda un reclamo constitucional sobre debido proceso de ley”.²⁶ Reconociendo que el Derecho Administrativo es derecho público, en esa ocasión, el Tribunal nos aclaró que:

En el contexto del derecho administrativo, es doctrina claramente establecida que, como regla general, la persona afectada por una determinación gubernamental en un proceso adjudicativo tiene derecho —como cuestión de debido proceso de ley constitucional— a que se le provean determinaciones de hecho y conclusiones de derecho que justifiquen la decisión. Sin embargo, nunca hemos extendido dicho requisito como imperativo constitucional a controversias entre partes privadas. *El proceso debido en virtud de un contrato no es el debido proceso de ley garantizado constitucionalmente* y cuyo quebrantamiento implica una violación a derechos fundamentales.²⁷

Dado que el arbitraje es un foro contractual privado, el debido proceso se limita al mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia. No obstante, nuestro más Alto Foro utilizó elementos del debido proceso en el sector público y los transportó al sector privado. En particular, nos referimos a las expresiones cuando dispuso que se lograba satisfacer el debido proceso de ley *si “se le notifica e informa al agraviado de los cargos en su contra”*.²⁸ *La celebración y notificación de una vista, así como le da oportunidad al agraviado de someter evidencia, son elementos que podemos encontrar en la Ley Núm. 376, como en la FAA*.²⁹ Pero, en ambas leyes la violación a un debido proceso de ley se encuentra limitada como causal para impugnar laudos. En la Ley Núm. 376, la causal se limita a demostrar “si la vista no se pospuso luego de demostrarse justa causa para ello; si el árbitro rehusó oír prueba pertinente y material; o si incurrió en error que perjudique los derechos de cualquiera de las partes”.³⁰ Mientras, de forma similar, al amparo de la FAA se puede impugnar un laudo, entre otras cosas, por: “(3) *where the arbitrators were guilty of*

24 *Id.* en las págs. 429-30 (citas omitidas).

25 *González Aristud v. Hospital Pavía*, 168 DPR 127 (2006).

26 *Id.* en la pág. 135.

27 *Id.* en la pág. 136 (citas omitidas).

28 *Indulac v. Unión General de Trabajadores*, 207 DPR 279, 297-98 (2021) (énfasis suplido).

29 Ley de arbitraje comercial en Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPR § 3217; Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. § 4.

30 32 LPR § 3222.

misconduct in refusing to postpone the hearing, upon sufficient cause shown, or in refusing to hear evidence pertinent and material to the controversy; or of any other misbehavior by which the rights of any party have been prejudiced."³¹

De las disposiciones legales citadas, se desprende que la impugnación de laudos por violaciones al debido proceso de ley se limita a que no se suspenda una vista cuando hay causa para la suspensión; que se deje de admitir prueba pertinente y material a la controversia ante el árbitro; o que el árbitro incurra en conducta que lesione derechos de las partes.

Otra expresión importante que encontramos en la opinión analizada se refiere al estándar de prueba en un proceso de arbitraje en un caso de despido. En la nota al calce 130 el Tribunal Supremo indicó que el estándar es "preponderancia de la prueba".³² Ello, comparándolo nuevamente con el Derecho Administrativo.

B. Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals

i. Hechos

El siguiente caso establece un precedente importante en arbitraje que lo convierte en el caso más importante del término objeto de análisis.³³ Mediante opinión del juez asociado Feliberti Cintrón, el Tribunal Supremo resolvió que era válida una disposición en un contrato individual de empleo que hizo mandatorio el arbitraje como método de solución de disputas entre el patrono y sus empleados, aun cuando el acuerdo no contaba con el consentimiento expreso, ni avalado por la firma de los trabajadores obligados.³⁴

A los trabajadores querellantes se les envió un acuerdo de arbitraje como condición para continuar en el empleo que incluía una renuncia a acciones de clase. Se les dio un término para aceptar o rechazar dicho método de solución de disputas. Pasado unos meses, los empleados demandantes se transfirieron involuntariamente a otra compañía. Ante este proceder, presentaron una demanda de despido injustificado por el traslado involuntario, mediante el procedimiento sumario de reclamaciones laborales.³⁵ En la contestación a la querrela, el patrono alegó falta de jurisdicción del tribunal para atender la controversia debido a la cláusula de arbitraje. Los querellantes se opusieron a la desestimación alegando que no existía tal acuerdo de arbitraje pues no había un documento escrito y ellos no habían dado su consentimiento expreso. El Tribunal de Primera Instancia determinó por la vía de la sentencia sumaria que no era necesario el consentimiento escrito porque la decisión de continuar en el empleo suplía el consentimiento. Los querellantes acudieron al Tribunal de Apelaciones que revocó la decisión sumaria resolviendo que existía una controversia sobre el hecho de si había o no consentimiento. Pfizer Pharmaceuticals acudió al Tribunal Supremo.³⁶

³¹ 9 U.S.C. 10(a)(3) (énfasis suplido).

³² *Indulac*, 207 DPR en la pág. 319, nota al calce 130.

³³ *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, 208 DPR 263 (2021).

³⁴ *Id.*

³⁵ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017).

³⁶ *Aponte Valentín*, 208 DPR en las págs. 269-77.

El tema de arbitraje había sido tratado por el Tribunal Supremo en múltiples casos laborales en el contexto de patrono-sindicato y en casos comerciales. En todos ellos se enfatizó la política pública a favor del arbitraje, sin hacer distinción entre el arbitraje colectivo laboral, no legislado, y el comercial, que se rige por una ley estatal más una ley federal. Incluso, el Tribunal había hecho referencia en varios casos al *Federal Arbitration Act* (FAA). En *Méndez Acevedo v. Nieves Rivera*,³⁷ el Tribunal expresó que esta ley federal que rige el arbitraje en Puerto Rico solo aplicaba en transacciones en el comercio interestatal.³⁸ Luego, en *Martínez Marrero v. González*,³⁹ un caso de mala práctica de la medicina, mediante auto de certificación de la Corte de Distrito Federal, se certificó que no aplicaba la FAA a los hechos del caso porque atentaba “contra el orden público que sirve de freno a la libertad contractual y porque propone resolver un reclamo de impericia médica por la vía contractual cuando estos casos se atienden de acuerdo con el derecho de responsabilidad extracontractual”.⁴⁰

Ahora, en *Aponte Valentín*, el Tribunal Supremo ofreció una extensa explicación sobre el desarrollo del arbitraje conforme a la FAA y sobre la normativa de arbitraje en Puerto Rico. Con esa introducción, estableció que las cláusulas de arbitraje en contratos individuales de empleo eran válidas y pautó la norma de que la firma de los obligados no era necesaria para que se configurara un acuerdo de arbitraje. Planteó lo siguiente:

Como cuestión de umbral, nos corresponde resolver si en el caso de epígrafe existe un acuerdo de arbitraje válido sujeto a la Ley Federal de Arbitraje. Adelantamos que sí. Particularmente, *hoy pautamos que, en nuestro ordenamiento, la continuidad en el empleo constituye una forma válida de consentir tácitamente a un acuerdo de arbitraje*, por lo que, en circunstancias como las de este caso, no será necesario que el acuerdo de arbitraje esté firmado por las partes para que sea válido. Ante la ausencia de hechos materiales en controversia y por los fundamentos que discutimos en esta Opinión, revocamos el dictamen recurrido y reinstalamos la *Sentencia* desestimatoria del Tribunal de Primera Instancia, pues existe un acuerdo de arbitraje válido al amparo de la Ley Federal de Arbitraje, cuyas cláusulas debemos hacer valer según sus términos.⁴¹

Luego de analizar el texto de la FAA y de concluir que el estatuto federal sólo requiere que el acuerdo de arbitraje conste por escrito, citando jurisprudencia federal,⁴² el Tribunal Supremo expresó que el uso de un medio electrónico para plasmar el acuerdo de arbitraje

37 *Méndez Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 371 (2010).

38 Véase *id.* en la pág. 371 (*citando a PaineWebber Inc. of Puerto Rico v. Service Concepts, Inc.*, 151 DPR 307, 311-12 (2000)) (“[L]a Ley Federal de Arbitraje fue promulgada por el Congreso bajo el palio de la Cláusula de Comercio, por lo que sus disposiciones se activan solamente, cuando las partes alegan y prueban que la transacción implicada en la controversia formó parte del comercio interestatal”).

39 *Martínez Marrero v. González*, 180 DPR 579, 603 (2010).

40 Véase *id.* en la pág. 582. (“Asimismo, la decisión de invalidar el pacto también se fundamenta en nuestra reiterada norma de que los tribunales son los foros que dispone la ley para dirimir los casos de impericia médica y, como tales, no pueden ser relegados a favor de otras alternativas”).

41 *Aponte Valentín*, 208 DPR en las págs. 268-69 (énfasis suplido).

42 Véase *Rivera Colón v. AT&T Mobility*, 913 F.3d 200 (1er. Cir. 2019); *Soto v. State Industrial*, 642 F.3d 67 (1er. Cir. 2011).

satisfacía el requisito de la firma.⁴³ Reconoció que la FAA requiere que el acuerdo de arbitraje conste por escrito, pero “no requiere la firma de las partes en el convenio para su validez”.⁴⁴ Por ello, concluyó que la firma de las partes no era indispensable conforme al acuerdo de arbitraje en controversia, pues no surgía así del documento titulado Acuerdo:

De hecho, según señaláramos, de conformidad con el Acuerdo, la forma exigida para su aceptación era la continuidad de los recurridos en el empleo sesenta [60] días después de haber sido notificados sobre sus términos. Por lo tanto, la aprobación escrita de las partes no era un requisito indispensable para convertir el Acuerdo en [uno] vinculante. *En vista de ello, concluimos que ni la FAA ni el contrato requerían la firma de las partes para su validez.*

. . . .

*De este modo, el elemento determinante del consentimiento en el presente caso fue la conducta de los recurridos al permanecer en el empleo transcurridos los sesenta (60) días después de ser notificados sobre los términos del Acuerdo. Como hemos señalado, la conducta contradictoria a los actos propios no tiene lugar en nuestro ordenamiento y debe impedirse, por lo que los recurridos están impedidos de ir contra sus propios actos. Así lo exigen la buena fe y la seguridad del comercio jurídico.*⁴⁵

El análisis que hizo el Tribunal Supremo sobre la normativa aplicable a la FAA lo llevó a finalizar la opinión con la siguiente expresión:

En conclusión, conforme a la teoría contractual de Puerto Rico y la fuerte política pública a favor del arbitraje que establece la FAA, determinamos que erró el Tribunal de Apelaciones al revocar la *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia y no poner en vigor un acuerdo de arbitraje válido. Por consiguiente, determinamos que en este caso existe un acuerdo de arbitraje exigible entre Pfizer y los recurridos, por lo que carecemos de discreción respecto a su eficacia y tenemos que dar cumplimiento al mismo según sus términos.⁴⁶

En la opinión mayoritaria también se hicieron comentarios sobre la doctrina del contrato de adhesión, cuya aplicabilidad en el contexto laboral había sido objeto de discusión en la jurisprudencia laboral. Sobre ello, en *Aponte Valentín* el Tribunal Supremo indicó:

[E]l hecho de que el contrato de empleo sea uno típico de adhesión, no significa que esté viciado de nulidad. Así pues, sólo cuando el contrato de adhesión contiene cláusulas ambiguas es que se activa la norma de interpretación contra la parte que lo redactó.⁴⁷

43 *Aponte Valentín*, 208 DPR en las págs. 288-89.

44 *Id.* en la pág. 289.

45 *Id.* en las págs. 290-91.

46 *Id.* en las págs. 291-92.

47 *Id.* en las págs. 286-87 (citas omitidas).

Seguido, el Tribunal explicó que la *FAA* requiere que tanto los tribunales federales como los estatales hagan cumplir los acuerdos de arbitraje como cualquier otro contrato. Es decir, “los acuerdos de arbitraje sólo pueden ser invalidados bajo las mismas defensas que son aplicables a todo contrato”.⁴⁸ Si el contrato es claro y libre de ambigüedades, “los tribunales deben hacerlos valer en el sentido de lo dispuesto allí”.⁴⁹ Lamentablemente no se hizo referencia alguna al artículo sobre contrato de adhesión que aparece en el Código Civil 2020,⁵⁰ que expresamente dispone que es un contrato de adhesión si el aceptante se ve precisado a aceptar un contenido predispuesto.

Otro aspecto importante de *Aponte Valentín* es que el Tribunal Supremo revocó al Tribunal de Apelaciones porque procedía resolver el caso sumariamente, pues la controversia sobre el consentimiento era una de Derecho que correspondía resolver al foro primario.⁵¹ Con ello, una vez más se validó la solución vía el mecanismo de la sentencia sumaria en reclamaciones laborales tramitadas utilizando el procedimiento sumario de reclamaciones laborales.⁵² La jueza presidente Oronoz Rodríguez concurrió con la mayoría en que las cláusulas de arbitraje son vinculantes, pero disintió en cuanto a la existencia de consentimiento por parte de los querellantes.⁵³ Para la Jueza Presidente, la acción del patrono de cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo no permitía concluir que hubo un acuerdo voluntario de arbitraje.

El juez asociado Estrella Martínez, quien también disintió, fue más explícito en sus comentarios sobre el consentimiento. Señaló que el Tribunal recurrió a la teoría del consentimiento tácito como una forma válida de consentir a un procedimiento de arbitraje. Con ello, se validó e incrementó el “poder de los patronos para variar a su propia y única prerrogativa los términos de un contrato laboral”, reduciendo así los derechos laborales de los empleados.⁵⁴ En esa línea añadió que:

[A] partir de la Opinión que emite una Mayoría de este Tribunal, los patronos en Puerto Rico tendrán vía libre para, so color de adelantar la política pública del arbitraje laboral, imponer en cualquier momento y de forma unilateral cláusulas de arbitraje con condiciones onerosas que limiten severamente las posibilidades de acceso a remedios laborales y judiciales. Ello, en perjuicio de empleados con contratos individuales de empleo que no tienen el beneficio de una negociación colectiva de sus condiciones de empleo. Peor aún, se les envía el mensaje a los empleados de que, ante una situación similar a la de autos, tienen dos alternativas fatales: (1) renunciar a sus derechos y protecciones laborales o (2) renunciar a su empleo.⁵⁵

48 *Id.* en la pág. 291.

49 *Id.*

50 Véase Cód. Civ. PR art. 1248, 31 LPRR § 9802 (2020).

51 *Aponte Valentín*, 208 DPR en la pág. 269.

52 R.P. Civ. 36, 32 LPRR Ap. V (2010); Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRR §§ 3118-3132 (2017).

53 *Aponte Valentín*, 208 DPR en las págs. 292-93.

54 *Id.* en las págs. 293-94.

55 *Id.* en las págs. 308-09.

Más aún, expresó lo siguiente:

Por entender que el tracto fáctico de esta controversia revela que el alegado acuerdo de arbitraje adolece del requisito de voluntariedad y, más relevante aún, que esta práctica es contraria a la política pública laboral vigente, que desafortunadamente se está ignorando y desmantelando, disiento del curso de acción seguido por una mayoría de este Tribunal.

....

Dado el escenario fáctico de esta controversia, es forzoso concluir que, ante la gran cantidad de dudas sobre la validez, la voluntariedad y el consentimiento de los empleados a un procedimiento de arbitraje, cuyo principal efecto es obviar el trámite laboral sumario de la Ley Núm. 2, supra, debemos haber extendido el manto protector del estatuto para permitirle a los empleados proseguir su reclamación ante el foro judicial. Esto es cónsono con el derecho laboral vigente y cumple con preservar la política pública del Estado de facilitar que los empleados insten reclamaciones de índole laboral en contra de sus patronos. Concluir lo contrario supondría obviar la política pública laboral puertorriqueña y sus normas especiales de hermenéutica.⁵⁶

La casuística del Tribunal Supremo de Estados Unidos interpretativa de la *FAA* permite que los estados y territorios regidos por ella establezcan sus respectivas normas sobre contratos. Los acuerdos de arbitraje se evalúan conforme a estas. Al igual que opinó el Juez Estrella Martínez en su disidencia, el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de exigir la firma como manera de exponer claramente el consentimiento a un contrato, incluyendo un acuerdo de arbitraje o, por lo menos, pudo dictar pauta sobre el consentimiento contractual ya que desde el 2020 hay un nuevo Código Civil que contiene disposiciones sobre el consentimiento,⁵⁷ y como antes mencionado, sobre el contrato de adhesión.⁵⁸

C. Sánchez Rivera v. H. J. Sims

En el próximo caso, mediante opinión del juez asociado Feliberti Cintrón, el Tribunal Supremo atendió una controversia de empleo sobre un proceso de arbitraje al amparo de la ley federal *Financial Industry Regulatory Authority (FINRA)*.⁵⁹ En el proceso de arbitraje que se llevó a cabo conforme a la ley mencionada, la vista se celebró sin la comparecencia de Sánchez Rivera, con el resultado de un laudo que no fue de su agrado. Sánchez Rivera presentó una Solicitud de revocación de laudo de arbitraje en el Tribunal de Primera Instancia, en el cual señaló varios errores, entre ellos, la falta de notificación.⁶⁰

⁵⁶ *Id.* en las págs. 294, 307.

⁵⁷ Cód. Civ. PR arts. 1237-1243, 31 LPRA §§ 9771-77 (2020).

⁵⁸ *Id.* § 9802.

⁵⁹ *Sánchez Rivera v. H.J. Sims*, 208 DPR 841 (2022); Securities Exchange Act of 1934, 15 U.S.C. § 78a.

⁶⁰ *Sánchez Rivera*, 208 DPR en la pág. 853 (2022).

El Tribunal de Primera Instancia confirmó el laudo y el Tribunal de Apelaciones revocó apoyado en la decisión de *Román Ortíz v. OGPe*, que fue una decisión respecto a una agencia administrativa que no debió de utilizarse para evaluar un caso de derecho privado sobre la ley federal *FINRA*.⁶¹ Con acierto, el Tribunal expresó:

[En conclusión,] la doctrina esbozada en *Rómán Ortíz v. OGPe, supra*, solo aplica en el contexto de las agencias administrativas y *no* se extiende a un procedimiento de arbitraje ante un ente como *FINRA*, la cual es una entidad privada que tiene su propia reglamentación uniforme para todas las jurisdicciones.⁶²

D. UGT v. Centro Médico del Turabo

El último caso objeto de análisis sobre el tema de arbitraje es un caso de arbitraje laboral colectivo en el cual el sindicato, en representación de empleados, presentó tres querellas separadas en contra de las instituciones hospitalarias demandadas.⁶³ Las querellas se referían a alegadas violaciones a los convenios colectivos de las tres unidades que representaban. En el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo las querellas se tramitaron separadamente y luego se consolidaron. La árbitro celebró conjuntamente las vistas de las tres (3) querellas, determinó que las querellas eran arbitrables y emitió dos laudos independientes.⁶⁴

El Centro Médico del Turabo presentó una petición de revisión de ambos laudos en un solo recurso ante el Tribunal de Apelaciones. La controversia ante el Tribunal Supremo fue si procedía que el Tribunal de Apelaciones atendiera y resolviera los recursos presentados mediante un solo recurso. La respuesta fue negativa:

[C]uando una parte interese que el foro primario revise dos (2) o más laudos arbitrales como los aquí en controversia, tiene que presentar un recurso de revisión por cada uno de los laudos así emitidos y, en consecuencia, adherir a cada uno de éstos los aranceles correspondientes, según lo dispuesto en *In re Aprobación de los Derechos Arancelarios RJ*.⁶⁵

II. EMPLEO Y LABORAL

A. Rodríguez Gómez v. Multinational

i. Hechos

Rodríguez Gómez presentó una querella por el procedimiento sumario de reclamaciones salariales.⁶⁶ Alegó que *Multinational Insurance Co.* (en adelante, MIC) adquirió *Natio-*

⁶¹ Véase *Sánchez Rivera*, 208 DPR en las págs. 865-66 (para una reseña del caso de *Román Ortíz v. OGPe*, 203 DPR 947 (2020); 15 U.S.C. § 78a.

⁶² *Sánchez Rivera*, 208 DPR en la pág. 845 (2022).

⁶³ *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 208 DPR 944 (2022).

⁶⁴ *Id.* en las págs. 948-50.

⁶⁵ *Id.* en la pág. 947.

⁶⁶ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017).

nal Life Insurance Co. (NALIC) donde trabajó cinco (5) años. A tenor de ello, alegó que MIC se convirtió en patrono sucesor. MIC contestó la querrela oportunamente, sosteniendo que no era patrono sucesor, que Rodríguez Gómez había renunciado a NALIC voluntariamente, y que firmó relevando de responsabilidad a su sucesor.⁶⁷

Durante el descubrimiento de prueba, Rodríguez Gómez solicitó enmendar la querrela para incluir a *Multinational Life Insurance, Co.* (en adelante, MLIC) como querellada. El Tribunal de Primera Instancia permitió la enmienda. MIC y MLIC contestaron la querrela enmendada fuera del término fatal establecido para ello y reiteraron las defensas que MIC había incluido en la respuesta a la querrela original. Solicitaron la conversión del caso al procedimiento ordinario. De otra parte, Rodríguez Gómez solicitó que se anotara la rebeldía a MLIC por no haber contestado dentro del término de diez (10) días. El tribunal de instancia denegó la petición para anotar la rebeldía y dejó pendiente la solicitud para convertir el procedimiento en ordinario. Rodríguez Gómez acudió al Tribunal de Apelaciones que revocó y le ordenó a instancia a anotar la rebeldía.⁶⁸

Conforme a lo ordenado por el foro apelativo, luego de anotar la rebeldía, el tribunal de instancia señaló la vista en rebeldía limitada al cómputo de la mesada, sin corroborar la veracidad y suficiencia de las alegaciones incluidas en la querrela enmendada. Rodríguez Gómez solicitó que se omitiera la vista, petición que fue denegada. Luego de celebrada la vista, el Tribunal de Primera Instancia consideró que las alegaciones de la querrela eran suficientes y declaró que el despido había sido injustificado.⁶⁹

En esta ocasión fue MLIC quien acudió al Tribunal de Apelaciones, consiguiendo que revocaran al tribunal de instancia. El foro apelativo consideró que las alegaciones en la querrela eran concluyentes y ordenó la celebración de una vista para dilucidar la suficiencia de estas. Insatisfecho con esta nueva determinación, Rodríguez Gómez acudió al Tribunal Supremo. En dicho Foro planteó que el Tribunal de Apelaciones no podía revisar la decisión emitida mediante el procedimiento sumario, pues al no someter la contestación dentro del término, el tribunal no tenía jurisdicción para otra cosa que no fuera emitir sentencia en rebeldía. Además, alegó que las alegaciones eran suficientes.⁷⁰

La opinión inició con una discusión de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.⁷¹ El Tribunal Supremo reiteró expresiones previas a los efectos de que dicha ley “no prohíbe absolutamente el despido de un empleado o empleada”.⁷² Añadió que el propósito es castigar el despido sin justa causa y para que proceda el castigo, es decir, el pago de la mesada, el empleado debe demostrar que es: (1) un empleado o empleada que trabaja para un patrono mediante remuneración; (2) contratado o contratada sin tiempo determinado y (3) que se le haya despedido sin que mediara justa causa.⁷³

67 Rodríguez Gómez v. Multinational Ins., 207 DPR 540 (2021) (Sentencia).

68 *Id.* en las págs. 543-45.

69 *Id.* en la pág. 547.

70 *Id.* en las págs. 547-48.

71 Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185n (2017).

72 Rodríguez Gómez, 207 DPR en la pág. 549.

73 *Id.* en la pág. 550.

Luego, el Tribunal Supremo procedió a explicar la presunción de despido injustificado de la Ley Núm. 80, antes de la enmienda que a esos efectos introdujo la Ley Núm. 4-2017.⁷⁴ Explicó que “la mera alegación de un hecho básico, sin haberlo establecido debidamente ‘no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho presumido’”.⁷⁵ En el resumen sobre la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, el Tribunal Supremo indicó que esta:

[E]n esencia . . . persigue la consideración y adjudicación rápida “de las querellas presentadas por obreros o empleados, principalmente en casos de reclamaciones salariales y beneficios”. Estos casos, por su naturaleza y finalidad, *requieren resolverse con prontitud*.⁷⁶

Destacamos que, en su análisis, el Tribunal enumeró cinco (5) criterios de la Ley Núm. 2 que los tribunales deben respetar para cumplir su propósito. Estos son:

(1) [T]érminos cortos para la contestación de la querella que presentó el trabajador o trabajadora; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella; (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado; (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones; (5) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado incumpla con los términos provistos para contestar la querella.⁷⁷

Como discutimos adelante, en el voto de los disidentes, estos añadieron a esta enumeración otros criterios que se omitieron en la opinión de la mayoría, pero que también son importantes para la naturaleza del proceso sumario.

Además de la omisión, también resulta preocupante, por lo confusa, la siguiente expresión del Tribunal Supremo:

Ahora bien, a pesar del carácter sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, no fue la intención del legislador imponer un trámite inflexible e injusto para el patrono querellado Ciertamente, es norma reiterada que el carácter reparador de este procedimiento requiere que la ley sea interpretada liberalmente a favor del empleado No obstante, la Ley Núm. 2, *supra*, “no puede ser interpretada ni aplicada en el vacío”. . . . “[A]un ante casos que parezcan ser iguales, en ocasiones los hechos de esos casos requerirán tratamientos distintos en aras de conseguir un resultado justo”.⁷⁸

74 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 2017, 29 LPRA §§ 121-124 (2017).

75 Rodríguez Gómez, 207 DPR en las págs. 550-51.

76 *Id.* en la pág. 552 (*citando a Rivera v. Insular Wire Corps*, 140 DPR 912, 923 (1996)) (citas omitidas) (énfasis suplido).

77 *Id.* (*citando a Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*, Ley Núm. 2 de octubre del 1961, 32 LPRA §§ 3120, 3121, 3133 (2017)).

78 *Id.* en la pág. 553.

En la discusión sobre la rebeldía, el Tribunal Supremo se apoyó en la Regla 45.1 de Procedimiento Civil.⁷⁹ Sostuvo que ella no está en conflicto con la Ley Núm. 2 y al aplicarla al procedimiento sumario, repitió expresiones previas en casos tramitados por procedimiento sumario sobre lo que se requiere para que proceda una sentencia en rebeldía:

Respecto a las sentencias dictadas en rebeldía, según el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 *supra*, hemos resuelto que “las alegaciones concluyentes y las determinaciones de derecho, al igual que los hechos alegados incorrectamente, *no son suficientes* para sostener una determinación de responsabilidad del patrono” A esos efectos resolvimos que “para que el tribunal pueda dictar sentencia en rebeldía, la parte querellante deberá *alegar correctamente hechos específicos* los cuales, de su faz, sean demostrativos que, de ser probados, lo hacen acreedor del remedio solicitado” Lo anterior está en armonía con la obligación inicial que tiene el trabajador o la trabajadora querellante de *establecer el hecho básico* del despido, a satisfacción del juzgador, *con alegaciones suficientes*.⁸⁰

Luego de exponer el trasfondo doctrinal, el Tribunal determinó que el peticionario solo alegó de forma conclusiva que hubo un despido. En ese sentido falló pues debió incluir alegaciones suficientes que establecieran las circunstancias del despido y no limitarse a decir que fue despedido. Es decir, no fue suficiente alegar que el despido fue injustificado para que se activara la presunción:

A tono con lo anterior, nunca se activó la presunción de despido injustificado que provee la Ley Núm. 80-1976, *supra*. Como consecuencia necesaria, tampoco se invirtió el peso de la prueba. *Por tratarse de alegaciones concluyentes e insuficientes, la anotación de rebeldía a la recurrida no tuvo el efecto de darlas por admitidas*. Según la óptica del marco jurídico discutido, el peticionario no estableció que tenía derecho a la concesión de los remedios que solicitó en un procedimiento contra la recurrida, contra quien tampoco se estableció si, en efecto, fue o no patrono del peticionario en algún momento. Recordemos que el hecho de la anotación de la rebeldía a la recurrida, *per se*, no le concede al peticionario el derecho que reclamó.⁸¹

A ello, el Tribunal Supremo añadió:

Sería absurdo e irrazonable interpretar que, por el mero hecho de haberse anotado la rebeldía al patrono querellado, se debe conceder automáticamente lo solicitado por el querellante. Máxime, si ello implica abstraernos de la totalidad de las circunstancias particulares de este caso y los documentos que obran en el expediente. Sin lugar a duda, desde su génesis se perfilaron las circunstancias

⁷⁹ R.P. CIV. 45.1, 32 LPRA Ap. V (2021).

⁸⁰ *Rodríguez Gómez*, 207 DPR en las págs. 555-56.

⁸¹ *Id.* en la pág. 558 (énfasis suplido).

indicativas que hubieran inclinado el péndulo a sostener que el peticionario ni sustantiva, ni procesalmente, tiene derecho a la concesión de un remedio.⁸²

Los jueces Colón Pérez, Martínez Torres y Estrella Martínez disintieron. Para estos jueces Rodríguez Gómez estableció el hecho básico para que operase la presunción de despido injustificado contemplada en la Ley Núm. 80, en un escenario donde el patrono se encontraba en rebeldía. A esos efectos expusieron que “[e]n el caso de marras no está en controversia que MLIC presentó su contestación a la querella tardíamente”.⁸³ Además, señalaron que era un hecho no controvertido que MLIC no solicitó prórroga para contestar.

Seguido a la explicación sobre la disposición de rebeldía de la Ley Núm. 2, los disidentes consideraron que luego de establecer que el peticionario estaba empleado por un tiempo indeterminado y que fue despedido, “el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado recae en el patrono, el cual está obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que estuvo justificado para quedar eximido de responsabilidad”.⁸⁴ Concluyeron que una vez anotada la rebeldía a MLIC, esta:

[E]staba vedada de presentar prueba contra las alegaciones de la querella y no podía levantar defensas afirmativas. Es decir, no podía probar que el despido fue justificado. Ante ello, la presunción de despido injustificado se mantuvo y procedía –como correctamente hizo– que el foro primario aplicara el derecho, concediendo los remedios solicitados.⁸⁵

Los jueces disidentes coincidieron con la mayoría sobre los elementos necesarios para establecer un caso de despido injustificado y activar la presunción de que el despido fue injustificado, se tiene que presentar prueba demostrativa de que la persona, en efecto, fue despedida. Sin embargo, al discutir el procedimiento sumario de reclamaciones de salario expresaron que la ley “toma en cuenta la disparidad económica entre el patrono y el obrero, así como el hecho de que la mayoría de la información sobre la reclamación salarial está en posesión del patrono”.⁸⁶ A tenor de ello, al resumir los criterios del procedimiento sumario que los tribunales deben tomar en cuenta, añadieron los siguientes a los que se destacaron en la opinión mayoritaria:

(5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; (6) una limitación al uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (7) UNA PROHIBICIÓN ESPECÍFICA DE PRESENTAR DEMANDAS O RECONVENCIONES CONTRA EL QUERELLANTE; (8) LA FACULTAD DEL TRIBUNAL PARA DICTAR UNA SENTENCIA EN REBELDÍA CUANDO EL QUERELLADO INCUMPLA CON Los términos provistos para contestar la querella, y (9) mecanismos para revisar y ejecutar las sentencias y el embargo preventivo.⁸⁷

82 *Id.* en la pág. 560.

83 *Id.* en la pág. 572.

84 *Id.*

85 *Id.* en la pág. 573.

86 *Id.* en la pág. 570.

87 *Id.*

ii. Análisis

Esta sentencia parece dejar en el pasado las alegaciones sucintas que se permitían para activar la presunción en las reclamaciones por despido injustificado. El texto de la Ley Núm. 80 continúa requiriendo sólo alegar que el contrato de empleo era por tiempo indeterminado, el tiempo trabajado, el salario devengado y que el despido fue injustificado,⁸⁸ pero el Tribunal Supremo está exigiendo mayor especificidad desde el inicio del caso. Si bien es solo una sentencia, refleja que el Tribunal Supremo ha incrementado las exigencias en la presentación de reclamaciones laborales, impidiendo que los trabajadores puedan prevalecer en sus reclamos, incluso cuando utilizan el procedimiento sumario, que es parte de lo que un día fue la legislación protectora en beneficio de estos.

Como exponemos adelante, ejemplo de lo expresado es la aceptación del uso del mecanismo de la sentencia sumaria con todo el tecnicismo de la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009,⁸⁹ en reclamaciones laborales que se tramitan al amparo del procedimiento sumario, sin considerar el tecnicismo que se introdujo en el 2009 y el trabajo que ello implica para los abogados que representan trabajadores y que no pueden pactar honorarios de abogado.⁹⁰

Dos asuntos más requieren análisis. En primer lugar, este y otro caso que analizamos adelante contrasta con *Santiago Ortiz v. Legacy*,⁹¹ en el cual el Tribunal Supremo validó las alegaciones generales que hizo el querellante Santiago Ortiz en contra de la Cooperativa de Seguros Múltiples. Como a la Cooperativa se le anotó la rebeldía, el Tribunal se limitó a evaluar la compensación que se le concedió al demandante sin analizar las alegaciones de despido discriminatorio que eran bastante generales. Las alegaciones no evaluadas por el Tribunal Supremo sirvieron de base a una cuantiosa cantidad de dinero en contra de la Cooperativa como remedio a un despido discriminatorio.⁹²

En segundo lugar, le asistía la razón al querellante en este caso sobre la falta de jurisdicción del tribunal para atender las defensas de MLIC, pues dicha parte querellada no contestó la querrela enmendada en el término fatal que tenía para hacerlo. La Ley Núm. 2 expresamente dispone que, si la parte querellada no contesta la querrela en el término de 10 o 15 días, que depende del distrito judicial en que se haga la notificación, se dictará sentencia sin más citarle ni oírle.⁹³ Precisamente, en *Vizcarrondo v. MVM*,⁹⁴ el Tribunal Supremo se planteó como controversia si un tribunal tenía discreción para negarse a ano-

⁸⁸ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185n (2017).

⁸⁹ R.P. CIV. 36, 32 LPRÁ Ap. V (2010).

⁹⁰ Véase Ley que regula la concesión de honorarios de abogado en los casos de reclamaciones de trabajadores o empleados contra sus patronos, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114-3117 (2017).

⁹¹ *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, 206 DPR 194 (2021).

⁹² En *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, el Tribunal reconoció que, por ser una sentencia en rebeldía, con relación al despido discriminatorio “no hubo el proceso probatorio que, de ordinario, requiere una causa de acción que acumule reclamaciones por despido injustificado y discriminatorio”. *Id.* en la pág. 208. Pero añadió que “[e]n estas circunstancias, nuestra responsabilidad revisora se circunscribe a la concesión previa de la mesada y a la etapa de la evaluación de la prueba respecto a la causa de acción por discrimen”. *Id.* Por ello no entraron a evaluar si las alegaciones de discrimen eran suficientes.

⁹³ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ §§ 3118-3132 (2017).

⁹⁴ *Vizcarrondo v. MVM*, 174 DPR 921 (2008).

tarle la rebeldía a un patrono que no contestó una querrela laboral en el término correspondiente ni presentó una solicitud de prórroga juramentada a esos efectos, conforme a lo establecido en el procedimiento sumario para resolver querellas laborales dispuesto en la Ley Núm. 2. El Tribunal resolvió que, “según este estatuto, un tribunal no tiene discreción para negarse a anotar la rebeldía en las circunstancias descritas. No obstante, luego de anotar la rebeldía, el tribunal debe celebrar las vistas que sean necesarias para que el querellante sustente sus alegaciones y pruebe los daños reclamados. Dichas vistas deberán realizarse según las normas que rigen los procedimientos en rebeldía”.⁹⁵ Lo que implicaba que, en el caso analizado, la parte querellada no podía presentar prueba a su favor.

B. Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.

i. Hechos

Nos encontramos ante otra reclamación laboral tramitada al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones laborales. Igual que en la sentencia anterior, el caso comenzó con una querrela de despido injustificado en la modalidad de despido constructivo. En este, la querellante también reclamó despido discriminatorio por razón de edad, impedimento y añadió una causa de acción por represalia. Celebrada la vista, el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar todos los reclamos, excepto el referente a represalia. En consecuencia, ordenó la reinstalación de la querellante y le concedió “\$100,456.00 más la doble penalidad por salarios dejados de devengar a razón de \$290.00 semanales desde el 8 de febrero de 2012 hasta el presente para un total de \$200,912.00 en salarios dejados de devengar”.⁹⁶ Además, le concedió “\$10,000.00 en angustias mentales más la doble penalidad para un total de \$20,000.00 en daños por angustias mentales y \$27,614.00 en honorarios de abogados a ser pagados directamente a su representación legal”.⁹⁷

El Tribunal de Apelaciones confirmó, pero modificó la cuantía que se concedió. Determinó que la querellante devengó \$53,307 por concepto de salarios. Dicha cantidad incluía \$3,458 de los beneficios del seguro de desempleo que recibió. Por tanto, el foro revisor concluyó que había que descontar del total de \$200,912 la totalidad de los ingresos recibidos, cantidad que se redujo a \$147,605. Econo acudió al Tribunal Supremo alegando que los \$53,307 no se debieron descontar de \$200,912 porque esa cantidad incluía la penalidad.⁹⁸

El recurso fue acogido con el único propósito de revisar el cálculo aritmético de los salarios dejados de devengar, o paga atrasada. Mediante opinión del juez asociado Feliberti Cintrón, el Tribunal Supremo hizo la evaluación para determinar el monto al que tiene derecho una empleada por despido discriminatorio, que devengó ingresos durante el período que no trabajó para la compañía que la despidió. La controversia por resolver fue si se debían “descontar dichos ingresos de la cuantía por concepto de salarios dejados de percibir a la que tiene derecho la empleada perjudicada”.⁹⁹ La pregunta que se hizo el

⁹⁵ *Id.* en la pág. 926.

⁹⁶ *Id.* en la pág. 352.

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.* en la pág. 350.

Tribunal fue si ello debía ser “¿antes o después de aplicar la doble penalidad dispuesta por ley?”¹⁰⁰

Los daños económicos que pueden ser compensados en virtud de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100 “incluyen los haberes dejados de percibir, también conocidos como ‘paga atrasada’ o ‘back pay’, y –en aquellos casos en los que no sea posible la reinstalación en el empleo– el pago por pérdida de ingresos futuros o ‘front pay’.¹⁰¹ Los remedios de reinstalación y paga atrasada, junto a una compensación por daños morales, persiguen “colocar al perjudicado en una situación similar a la que se encontraba justo antes de la acción ilegal”.¹⁰²

El Tribunal Supremo discutió el remedio de la penalidad como el pago de una suma igual al doble de todos los daños ocasionados al empleado como remedio por motivo de la actuación discriminatoria. Esa cantidad incluía el pago de los haberes dejados de percibir. Al hacer alusión a la penalidad explicó que “el estatuto se refiere al pago de dos partidas, a saber: (1) aquella por concepto de los daños, en este caso, los salarios dejados de percibir, y (2) una partida de igual cantidad por concepto de la doble penalidad”.¹⁰³

Aludieron a *Santiago Ortiz v. Real Legacy*,¹⁰⁴ otro caso reciente en el cual se discutió el momento en que se debía descontar la mesada que se hubiese pagado cuando se determina que el despido fue discriminatorio. En específico la controversia era si se restaba, antes o después de la imposición de la doble penalidad, la mesada que resultó de menor cantidad que la adjudicada por la Ley Núm. 100.¹⁰⁵ En esa ocasión no se discutió el momento, es decir, “si antes o después de la aplicación de la doble penalidad – debe deducirse el ingreso obtenido por un empleado luego del despido ilegal de la cuantía por concepto de haberes dejados de percibir a la que tiene derecho”.¹⁰⁶ En *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, el enfoque del Tribunal fue en el pago previo de la mesada,¹⁰⁷ allí se dijo que como remedio en una reclamación laboral al amparo de la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100, que incluye la doble penalidad, el monto de la mesada se debe deducir de la doble penalidad. El Tribunal explicó que:

[A]nte una reclamación por la Ley [Núm.] 80, *supra*, y por [la] Ley [Núm.] 100, *supra*, o una medida obrero-patronal que incluya la doble penalidad como resarcimiento y proceda la deducción de la mesada, esta se hará luego de implementar la doble penalidad de la legislación social.¹⁰⁸

La jueza presidente consideró que “deducir la mesada antes de la aplicación de la doble penalidad hubiera resultado en un remedio incompleto, entiéndase, uno inferior al provisto por la Ley Núm. 100”.¹⁰⁹

100 *Id.*

101 *Id.* en la pág. 358.

102 *Id.*

103 *Id.* en la pág. 364.

104 *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, 206 DPR 194 (2021).

105 Torres Rivera, 208 DPR en la pág. 361.

106 *Id.* en la pág. 362 (énfasis suplido).

107 *Id.* en las págs. 361-63.

108 *Id.* en la pág. 361.

109 *Id.* en la pág. 362.

Por su parte, en el caso que analizamos, *Torres Rivera v. Econo Rial*, desde el inicio, el Tribunal Supremo expuso que, “en atención al carácter reparador y no punitivo de los estatutos laborales aplicables”,¹¹⁰ para calcular los haberes dejados de percibir por el empleado discriminado, se debían deducir los ingresos obtenidos por otros medios hasta la fecha de la sentencia antes de aplicar la doble penalidad. Esto es:

Según lo expuesto, *resolvemos que al calcular la partida de haberes dejados de percibir a los que tiene derecho un empleado que ha sido despedido de manera discriminatoria, será necesario deducir de dicha cantidad los ingresos que el empleado perjudicado haya obtenido por otros medios –desde el despido hasta la fecha en que se dictó la sentencia– antes de aplicar la doble penalidad dispuesta por ley.* Reiteramos que proceder de otra manera tornaría en punitiva la aplicación de la doble penalidad dispuesta tanto por la Ley Núm. 100 como por la Ley Núm. 44, lo que derrotaría el carácter reparador con el cual se formularon dichos estatutos.¹¹¹

La jueza presidente Oronoz Rodríguez concurrió con la mayoría en descontar los salarios recibidos durante la cesantía, pero disintió porque no se discutió si procedía descontar también la cantidad que la querellante recibió por desempleo. Ella considera que no se debió descontar como salario recibido.¹¹² En cuanto al caso *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, y sin mucha explicación sobre la especificidad de las alegaciones para justificar el remedio en un caso en rebeldía, indicó:

[Cabe] distinguir la controversia que hoy atendemos de la que resolvimos recientemente en *Santiago Ortiz v. Real Legacy* . . . Allí pautamos que procede descontar la mesada que provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185a *et seq.*) luego de imponer la doble penalidad. Hoy determinamos restar los ingresos generados por otros empleos previo a imponer la doble penalidad. Ambas normas son compatibles. A diferencia de lo que ocurrió en *Santiago Ortiz v. Real Legacy et al.*, *supra*, aquí no se trata de dos remedios otorgados por dos leyes distintas, sino un único remedio bajo la Ley Núm. 100.¹¹³

Mientras, el juez asociado Colón Pérez disintió haciendo constar:

[A]l igual que en el contexto del empleado público[,] en el escenario del empleado de la empresa privada, que es despedido ilegalmente, no procede descontar de los salarios adeudados aquellos ingresos que este haya recibido de otras fuentes mientras se encontraba cesanteado del cargo de forma ilegal. Cónsono con lo anterior, huelga señalar que, en la causa de epígrafe, no procedía dilucidar en qué momento se debían descontar los ingresos que devengó de otras fuentes una empleada que fue despedida de forma discriminatoria.¹¹⁴

110 *Id.* en la pág. 350.

111 *Id.* en la pág. 365.

112 *Id.* en la pág. 367 (Oronoz Rodríguez, opinión concurrente y disidente).

113 *Id.*

114 *Id.* en la pág. 368 (Colón Pérez, opinión disidente).

Por otra parte, el juez asociado Estrella Martínez consideró que la interpretación de la mayoría fue restrictiva porque anuló la compensación que recibirían las víctimas de discriminación. El efecto de la decisión fue premiar al patrono que discriminó, concediéndole “distintos salvoconductos que le permiten reducir su responsabilidad civil”.¹¹⁵ Para él, “el propósito legislativo de los estatutos antidiscriminación, en unión con las normas de hermenéutica en el ámbito laboral vigente, conducen a una conclusión contraria a la que arriba la Mayoría”.¹¹⁶

Al igual que la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, el juez asociado Estrella Martínez distinguió el caso *Santiago Ortiz v. Real Legacy* con el presente. Resaltó que en el caso anterior se enfatizó que:

[S]olo el trabajo realizado mediante el esfuerzo físico o intelectual es compensable con la indemnización o penalidad adicional . . . Por ello, discrepo del análisis efectuado por el Tribunal de Apelaciones y validado por la Mayoría. El precedente que hoy se establece es inconsistente con nuestros pronunciamientos previos. Además, desvirtúa el propósito de la política pública establecida en la Ley de Desempleo.¹¹⁷

ii. Análisis

En la jurisdicción federal, en referencia a los estatutos que conceden como remedio la reinstalación, la paga atrasada, o ambos remedios, se considera la cuantía recibida durante la cesantía. Si la cantidad fue insignificante, no se consideran los ingresos recibidos durante el tiempo que la persona estuvo despedida. En nuestra jurisdicción, en *Mestre Dosal v. Dosal*, se dijo que el remedio por excelencia cuando se ha discriminado es la reinstalación del empleado a su puesto.¹¹⁸ La compensación por daños económicos dependerá si ello es posible, en cuyo caso, la compensación por concepto de salarios dejados de percibir se limita a los salarios que hubiese recibido el empleado desde su despido hasta la sentencia. Si la reinstalación no es posible, “el empleado podría ser acreedor a una compensación adicional en concepto de daños por la pérdida de ingresos futuros”.¹¹⁹ Aunque en el caso que analizamos, el Tribunal Supremo cita este y otros casos relacionados con remedios por despidos discriminatorios, no discute la diferencia entre los remedios de paga atrasada y paga prospectiva. Acudió a lo resuelto en *Zambrana García v. ELA*,¹²⁰ para concluir que en el remedio de paga atrasada se ha de descontar todo lo devengado mientras la persona no trabajó para el patrono que lo despidió, antes de imponer la doble penalidad.¹²¹

La decisión de la mayoría y su énfasis en que la legislación protectora es reparadora y no punitiva para el patrono resultan contradictorios con expresiones previas del Tribunal,

¹¹⁵ *Id.* en la pág. 382 (Estrella Martínez, opinión disidente).

¹¹⁶ *Id.* en las págs. 369-70.

¹¹⁷ *Id.* en la pág. 378.

¹¹⁸ *Mestre Dosal v. Dosal*, 173 DPR 62, 70 (2008).

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Zambrana García v. ELA*, 204 DPR 328, 336-38 (2020).

¹²¹ *Torres Rivera*, 208 DPR en la pág. 365.

como la que se hizo en la sentencia en *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.* con referencia a la Ley Núm. 80.¹²² Esta nueva interpretación de la legislación protectora que hace el Tribunal Supremo resulta, por tanto, punitiva para el empleado discriminado protegido por la ley, que busca cómo mantenerse y a su familia durante el tiempo que dure su cesantía, y reparadora para el patrono, que pagará menos. Así se recoge claramente en el voto disidente del juez asociado Estrella Martínez, en la siguiente expresión:

[L]a imposición de la doble penalidad no tiene como objetivo exclusivo reparar un daño. Más bien, se trata de una medida punitiva dirigida al patrono cuyo objetivo es disuadirle de cometer otros actos discriminatorios en el futuro. Nótese que la intención legislativa con la aprobación de la doble penalidad fue castigar al patrono que discrimina. Por tal razón, la hemos denominado la doble *penalidad*. Si el objetivo hubiese sido meramente reparar un daño, la doble penalidad no tendría sentido jurídico.¹²³

Tanto la jueza presidente Oronoz Rodríguez como el juez asociado Estrella Martínez distinguen, pero validan la decisión en *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, en la que el Tribunal Supremo desperdició la oportunidad de explicar los remedios en casos de despidos discriminatorios, como lo son la paga atrasada y la paga prospectiva.

C. *Delgado Adorno v. Foot Locker Retail*

i. Hechos

Mediante otra sentencia, el Tribunal Supremo revisó una solución sumaria en una reclamación laboral en la cual el Tribunal de Primera Instancia enumeró los hechos del caso sin identificar los que estaban controvertidos como lo requiere la Regla 36.4 de las Reglas de Procedimiento Civil.¹²⁴ Los jueces asociados Estrella Martínez y Colón Pérez disintieron sin opinión escrita. La controversia del caso la podemos extraer de las expresiones de la jueza presidenta Oronoz Rodríguez:

En la controversia ante nosotros correspondía determinar si el Tribunal de Apelaciones erró al denegar un recurso de *certiorari* que presentó Foot Locker Retail, Inc. (Foot Locker). Mediante ese recurso, Foot Locker solicitó la revisión de una Resolución del Tribunal de Primera Instancia que denegó su Moción de Sentencia Sumaria sin hacer constar los hechos materiales sobre los cuales existía controversia real y al señalar como asuntos en controversia asuntos de estricto derecho. Por entender que procede devolver el caso al Tribunal de Primera Instancia para que consigne los hechos materiales que encontró de buena fe controvertidos conforme lo exige la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *infra*, dentro del

¹²² *Rodríguez Gómez v. Multinational Insurance Co.*, 207 DPR 540 (2021) (Sentencia).

¹²³ *Torres Rivera*, 208 DPR en la pág. 380 (Estrella Martínez, opinión disidente).

¹²⁴ *Delgado Adorno v. Foot Locker Retail, Inc.*, 208 DPR 622 (2022) (Sentencia).

marco de las causas de acción de índole laboral que el recurrido presentó, estoy conforme.¹²⁵

De igual forma, la Jueza Presidenta nos permite conocer los hechos que generaron la controversia ante el foro supremo. Se trató nuevamente de una reclamación sobre despido injustificado y discriminatorio por razón de edad. No se discutió, pero al mencionarse en el escrito que se presentó una querrela,¹²⁶ presumimos que se utilizó el procedimiento sumario de reclamaciones laborales. Poco más de un mes antes al señalamiento de la vista, Foot Locker presentó una sentencia sumaria a la que se opuso el querellante.¹²⁷ El Tribunal de Primera Instancia emitió una resolución denegando la moción de sentencia sumaria, y acogió setenta y cuatro (74) de noventa y siete (97) hechos que Foot Locker enumeró como no controvertidos, pero no mencionó los hechos que consideró controvertidos.¹²⁸ Por esta razón, el Tribunal Supremo devolvió el caso al Tribunal de Primera Instancia para que consignara los hechos materiales que de buena fe encontró controvertidos,¹²⁹ como lo requiere la Regla 36.4 de Procedimiento Civil.¹³⁰

ii. Análisis

En la opinión de conformidad, la jueza presidenta Oronoz Rodríguez resumió y explicó el mecanismo de la sentencia sumaria con la formalidad y tecnicismos que se incorporaron a la Regla 36 en el 2009. En consecuencia, validó su uso en casos laborales tramitados mediante el procedimiento sumario de reclamaciones laborales.¹³¹

Sin embargo, no encontramos en esta sentencia –ni en las opiniones citadas en ella– una discusión sobre el mecanismo de la sentencia sumaria aplicado a un procedimiento sumario de reclamaciones laborales que se aprobó para favorecer al trabajador y cuyo elemento principal es la rapidez con que se deben resolver estos casos para aminorar el daño que pueden sufrir estos ante acciones laborales injustas o discriminatorias de los patronos. Así lo había reconocido recientemente el Tribunal Supremo, como explicamos, en la sentencia en *Rodríguez Guzmán v. Multinational Ins.*:

[L]as reclamaciones que emanan de las relaciones obrero-patronales, por su naturaleza y finalidad, ameritan resolverse a la mayor brevedad posible y observando el marco jurídico que las regula. Por eso la legislación laboral permite, además, que las reclamaciones de salarios y beneficios al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, se puedan tramitar con mayor celeridad al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.¹³²

125 *Id.* en la pág. 623 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad).

126 *Id.* en la pág. 624.

127 *Id.* en la pág. 625.

128 *Id.* en las págs. 625-26.

129 *Id.* en las págs. 622-23.

130 R.P. Civ. 36.4, 32 LPRA Ap. V (2021).

131 *Delgado Adorno*, 208 DPR en la pág. 627 (Oronoz Rodríguez, opinión concurrente y disidente).

132 *Rodríguez Gómez v. Multinational Insurance Co.*, 207 DPR 540, 551 (2021) (Sentencia) (énfasis suplido).

Años antes, el Tribunal había expresado:

La Ley 2 es un estatuto que provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos relacionadas con salarios, beneficios y derechos laborales. Debido a su naturaleza y finalidad, estas reclamaciones ameritan ser resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo.¹³³

Tal parece que el procedimiento sumario de reclamaciones laborales, por contener el adjetivo “sumario”, se entiende que es compatible con el mecanismo de la “sentencia sumaria”. La realidad es que, tanto para el abogado que se ha de oponer como para el tribunal, la evaluación de una sentencia sumaria y su oposición resulta bastante onerosa, provocando la dilación de los casos, aunque el Tribunal continúe repitiendo que su propósito es descongestionar los calendarios de los tribunales. Basta evaluar la cantidad de casos laborales que se solucionan vía sentencia sumaria favoreciendo al patrono, en muchas instancias por incumplimiento con los tecnicismos que impone la regla a la parte que se opone.¹³⁴

D. Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.

i. Hechos

El presente caso es uno más resuelto por la vía sumaria en un procedimiento sumario de reclamaciones de salario.¹³⁵ La mayoría, mediante opinión del juez asociado Rivera García, resumió la norma sobre sentencia sumaria de la Regla 36 aplicable a procedimientos ordinarios, y la aplicó en un procedimiento sumario de reclamaciones laborales. Además, resumió las disposiciones sobre justa causa de la Ley Núm. 80 de mayo de 1976,¹³⁶ los elementos de una causa de acción de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100 de 20 de junio de 1959,¹³⁷ la doctrina de patrono sucesor, el traspaso de negocio en marcha, y la doctrina de un solo patrono. Ello con el propósito de aclarar la justa causa consignada en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80,¹³⁸ y lo resuelto en *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*.¹³⁹

¹³³ Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254, 265 (2018) (citas omitidas).

¹³⁴ Véase Roldán Flores v. M. Cuebas, 199 DPR 664 (2018); González v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 120-23 (2015); Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 194 DPR 209 (2015); Abrams v. ELA, 178 DPR 914 (2013); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2013).

¹³⁵ Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc., 208 DPR 964 (2022).

¹³⁶ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185n (2017).

¹³⁷ Ley antidiscrimen de Puerto Rico, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1949, 29 LPRÁ §§ 146-151 (2017).

¹³⁸ 29 LPRÁ § 185b.

¹³⁹ SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., 189 DPR 414 (2013).

Por la importancia de las expresiones de la mayoría, resumimos los pronunciamientos que establece el estado de derecho al respecto. Los hechos se refieren a la decisión de International Shipping Agency, Inc. (en adelante, "ISA") de cesantear treinta y seis empleados de administración, incluyendo al presidente, Segarra Rivera, y a todos los empleados unionizados.¹⁴⁰ Conforme a las cartas enviadas a los empleados, la cesantía se debía a la reorganización y reducción de personal *bona fide* de la compañía.¹⁴¹ Segarra Rivera presentó una querrela de despido injustificado, discrimen por edad, daños y perjuicios y violación a la Constitución de Puerto Rico utilizando la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*,¹⁴² en contra de ISA y otras compañías.¹⁴³ En la querrela Segarra Rivera alegó que la reorganización aludida fue un subterfugio para despedirlo discriminatoriamente debido a su edad.¹⁴⁴ Su patrono era ISA, pero esta y las demás compañías querelladas eran un solo patrono pues tenían "operaciones centralizadas, interrelacionadas de propiedad y operación común".¹⁴⁵ Rivera Segarra también alegó que fue sustituido por una persona más joven y que en un momento le sugirieron que se retirara.¹⁴⁶

ISA contestó la querrela el próximo día de presentada y las demás compañías contestaron días después. Además de negar todas las alegaciones, afirmaron que el despido se debió a una reorganización *bona fide*, motivada por el interés de "cambiar los servicios rendidos al público por razones económicas".¹⁴⁷ Al respecto, ofrecieron detalles sobre las razones detrás de la reorganización.¹⁴⁸

Culminado el descubrimiento de prueba, Segarra Rivera y las querelladas presentaron mociones de sentencias sumarias, así como oposiciones, réplicas y dúplicas.¹⁴⁹ El Tribunal de Primera Instancia desestimó con perjuicio la demanda de Segarra Rivera.¹⁵⁰ Este acudió al Tribunal de Apelaciones, el cual revocó el dictamen al entender que existían hechos materiales en controversia.¹⁵¹ Las querelladas acudieron al Tribunal Supremo.

ii. Decisión y fundamentos

El Tribunal Supremo revocó al Tribunal de Apelaciones y concluyó que:

[E]stablecemos que el Art. 2(e) de la referida ley no exige que el ejercicio de acreditación *bona fide*, requerido para probar la existencia de un proceso o plan de reorganización empresarial, sea realizado de *una forma particular o específica*. De

¹⁴⁰ Segarra Rivera, 208 DPR en la pág. 971.

¹⁴¹ *Id.* en la pág. 972.

¹⁴² Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRSA §§ 3118-3132 (2017).

¹⁴³ Segarra Rivera, 208 DPR en la pág. 972.

¹⁴⁴ *Id.*

¹⁴⁵ *Id.* en la pág. 973.

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.* en la pág. 974.

¹⁴⁸ *Id.*

¹⁴⁹ *Id.* en la pág. 975.

¹⁵⁰ *Id.* en la pág. 976.

¹⁵¹ *Id.* en la pág. 977.

esta forma, basta con que el patrono acredite y satisfaga al juzgador de los hechos que la reorganización o reestructuración empresarial, en efecto, responde a una decisión gerencial válida y no a un mero capricho o arbitrariedad por parte del patrono.¹⁵²

Por tanto, no procedía la reclamación por despido injustificado y, por ende, tampoco la de discrimen por edad.

Dos aspectos procesales ameritan mención. En primer lugar, al igual que en la sentencia en *Rodríguez Guzmán v. Multinational Ins.*,¹⁵³ el Tribunal Supremo repitió la normativa sobre la sentencia sumaria conforme a los requerimientos de la Regla 36 a partir del 2009. Acentuó que el mero hecho de que “un pleito involucre controversias complejas no impide que este se pueda resolver sumariamente, si en realidad no existen hechos materiales en controversia”.¹⁵⁴ Sin embargo, nada se mencionó sobre su uso en un procedimiento que se supone sea expedito en beneficio del trabajador.

Precisamente, el trámite del caso refleja el efecto de la presentación de sentencia sumaria en el procedimiento sumario. La querrela se presentó el 31 de octubre de 2016; el 18 de septiembre de 2018, el Tribunal de Primera Instancia emitió la sentencia sumaria; el 28 de febrero de 2019, el Tribunal de Apelaciones emitió la suya, y el 23 de marzo de 2022, el Tribunal Supremo emitió su dictamen.

El problema no es que el caso fuera o no complejo, sino que el mecanismo de la sentencia sumaria de la Regla 36 de Procedimiento Civil impidió que se procediera con la vista de forma expedita como lo requiere el procedimiento sumario para que el tribunal pudiera evaluar la credibilidad de todos los testigos.¹⁵⁵ Esto es de suma importancia, en particular en nuestra jurisdicción que no contamos con juicio por jurado y que somos un tribunal de jurisdicción general, por lo que no es crucial limitar lo que debe pasar a la atención del juzgador. Son los jueces los llamados a evaluar la credibilidad y el *demeanor* de los testigos. Adelante, al analizar *Ortiz Ortiz v. Medtronic* y la prueba conforme los documentos que acompañan la moción, discutiremos nuevamente la desventaja que implica que en la sentencia sumaria no se dirime credibilidad.¹⁵⁶

El segundo aspecto procesal que discutió el Tribunal Supremo en *Segarra Rivera v. International Shipping Agency* se refiere al estándar de revisión apelativa. En la opinión se reiteró y enfatizó que la función del foro apelativo se limita a revisar los documentos que acompañan la moción como los de la oposición, cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36.¹⁵⁷ Su función judicial se limita a revisar si realmente existen hechos controvertidos y, si determina que los hechos no están controvertidos, aplicar el Derecho.¹⁵⁸

¹⁵² *Id.* en la pág. 971.

¹⁵³ *Rodríguez Gómez v. Multinational Insurance Co.*, 207 DPR 540 (2021) (Sentencia).

¹⁵⁴ *Id.* en la pág. 981.

¹⁵⁵ Véase R.P. Civ. 36.4, 32 LPRA Ap. V (2021); Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017).

¹⁵⁶ *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759 (2022).

¹⁵⁷ *Segarra Rivera*, 208 DPR en las págs. 981-82

¹⁵⁸ *Id.* en la pág. 982.

La función judicial de los jueces apelativos realmente se limita a una función técnica, que les impide hacer justicia cuando su imparcialidad judicial les dicta la necesidad de dirimir cierta controversia en una vista. Es decir, si perciben o tienen duda sobre unos hechos en papeles, su discreción judicial es prácticamente inexistente.

Después de los apuntes procesales, el Tribunal Supremo procedió a repetir la normativa sobre varias leyes protectoras del trabajo. Al igual que lo hizo en la sentencia de *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*,¹⁵⁹ ahora por opinión, enfatizó que la Ley Núm. 80 “no prohíbe el despido”.¹⁶⁰ De igual forma, enfatizó que esta ley “tiene como propósito proteger el derecho de los trabajadores ante acciones ‘arbitrarias y caprichosas’ de los patronos”.¹⁶¹ Al definir la justa causa para un despido, partiendo de lo resuelto en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*,¹⁶² explicó que la reorganización de la empresa para que constituya justa causa para despedir “debe ser ‘bona fide’, es decir, no puede ser producto del mero capricho del patrono sino producto de consideraciones relacionadas al manejo de la empresa”.¹⁶³ Al validar despidos de empleados por reorganización de una empresa, también repitió lo que se dijo en *SLG Zapata-Rivera*: “los cambios en la empresa pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal debido a que ‘las reformas en ocasiones exigen prescindir de labores hasta entonces útiles para el funcionamiento del negocio y la incorporación de posiciones nuevas con destrezas diferentes necesarias para lograr metas empresariales actualizadas’”.¹⁶⁴

Ahora bien, el Tribunal alerta a los patronos a presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización. No obstante, en la opinión le concedió a los patronos mayor flexibilidad para justificar un despido por reorganización. Sobre el particular indicó:

[H]oy aclaramos, y pautamos, que para demostrar justa causa *basta con articular y presentar prueba sobre una razón válida para el despido*, como por ejemplo sería la *reorganización empresarial* de los servicios rendidos al público. En ese sentido, *la obligación que impone la Ley Núm. 80, supra, de probar efectivamente el proceso de restructuración, no está sujeta a que se acredite la existencia de un proceso o un plan de restructuración de una forma particular o específica*. O sea, basta con que el patrono demuestre que la acción respondió a una *decisión gerencial válida* a la luz de las circunstancias y que no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad, y así *tendrá que acreditarlo*. Ello, pues el patrono tiene el derecho a hacer los arreglos o cambios que estime necesarios y convenientes para optimizar sus recursos y aumentar las ganancias de la empresa.¹⁶⁵

El Tribunal Supremo reconoció la presunción que estaba en la Ley Núm. 80, antes de la enmienda introducida por la Ley Núm. 4-2017, a los efectos de que una vez el empleado

159 *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, 207 DPR 540, 549 (2021) (Sentencia).

160 *Segarra Rivera*, 208 DPR en la pág. 982.

161 *Id.* en las págs. 982-83.

162 *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414 (2013).

163 *Segarra Rivera*, 208 DPR en la pág. 985.

164 *Id.* (citando a *SLG Zapata-Rivera*, 208 DPR en la pág. 427).

165 *Id.* en las págs. 1002-03.

establecía que trabajaba por tiempo indeterminado, con remuneración y que fue despedido injustificadamente, esta se activaba. Pero, a modo de amonestación, expresó “[a]hora bien, esa presunción se estableció para facilitar al empleado probar su caso, *más no relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones*”.¹⁶⁶

Consciente de que la solución sumaria es un juicio en papeles, el juez ponente añadió:

*Por cuanto, el juzgador de los hechos puede otorgarle valor probatorio a las declaraciones juradas presentadas, como a los testimonios vertidos mediante deposiciones y la prueba documental que las partes acompañan al someter un moción de sentencia sumaria si estos cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil . . . Ello, pues este tipo de evidencia puede contener hechos que podrían ser admisibles como prueba, si se basan en conocimiento personal de los declarantes en cuanto a su contenido en relación con la reorganización empresarial.*¹⁶⁷

El Tribunal Supremo culminó su oda a favor de los patronos diciendo que:

[U]n patrono podrá tomar la decisión de reorganizarse por cualquier motivo, siempre y cuando ello constituya una decisión empresarial válida, de utilidad y no un mero capricho.

. . . .

*[C]ambios en los servicios rendidos al público son razones válidas y legítimas para el despido de un empleado y están expresamente contenidas en el inciso (e) del Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra.*¹⁶⁸

Otros aspectos de la opinión ameritan destacarse porque también abonan a la carrera de obstáculos que debe emprender un trabajador que alega haber sido despedido injustamente. En la opinión se expusieron las diferencias entre las doctrinas de patrono sucesor, traspaso de negocio en marcha y un solo patrono o patrono único, como la denominó el Tribunal. Sobre el patrono sucesor, se indicó que su propósito “es responsabilizar al nuevo patrono por las obligaciones laborales o los actos ilegales del patrono anterior”.¹⁶⁹ Por lo tanto, el Tribunal indicó que dicha doctrina no aplica si el patrono anterior despidió justificadamente a un empleado.¹⁷⁰

Para la figura del traspaso de negocio en marcha, el Tribunal utilizó la definición que incorporó la Ley Núm. 4-2017 a la Ley Núm. 80-1976 y explicó, sin referencia alguna a la Exposición de motivos o al debate legislativo de la Ley Núm. 4-2017, que el propósito de esta fue “aclarar la verdadera intención respecto al significado del traspaso de un negocio en marcha: la compraventa”,¹⁷¹ y procedió a definir la compraventa. Ello, con el propósito

¹⁶⁶ *Id.* en la pág. 987.

¹⁶⁷ *Id.* en la pág. 1003 (énfasis suplido).

¹⁶⁸ *Id.* en las págs. 1003-04.

¹⁶⁹ *Id.* en la pág. 992.

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.* en la pág. 993.

de establecer que el Art. 6 de la Ley Núm. 80-1976,¹⁷² “no aplica antes de efectuarse el traspaso del negocio en marcha”.¹⁷³

Finalmente, el Tribunal Supremo se refirió a la doctrina de *único patrono*, que aplica cuando hay compañías que coexisten y cumplen con ciertos criterios. La distinguió de las otras indicando que “las doctrinas de traspaso de negocio en marcha y la de patrono sucesor se utilizan cuando una compañía sustituye a otra”.¹⁷⁴

El juez asociado Estrella Martínez emitió una opinión disidente, a la cual se unieron la jueza presidenta Oronoz Rodríguez y el juez asociado Colón Pérez. Las siguientes expresiones reflejan el malestar de los disidentes con las posturas asumidas por la mayoría que modifican la protección que las leyes laborales le daban al trabajador:

En una maniobra desacertada e incierta, este Tribunal opta por resolver una controversia laboral ordinaria mediante la flexibilización desmedida del estándar de adjudicación con respecto a la evidencia acreditativa exigida a un patrono del sector privado para justificar un despido por razón de un plan de reorganización empresarial.

Esta liberalización desmesurada de una de las justificaciones contenidas en la Ley de [i]ndemnización por [d]espido sin [j]usta [c]ausa, [], pretende ser minimizada, pues la Opinión mayoritaria intenta proyectar que solamente aclaran el precedente de *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, [], cuando la realidad es que lo empañan aún más. Ello constituye un quebranto conducente a la invisibilización, cada vez más patente, de las normas de hermenéutica laboral diseñadas para proteger al obrero. Tras lo anterior, resulta ineludible que los reiterados pronunciamientos de este Tribunal con relación a que las leyes laborales deben ser interpretadas de manera liberal y favorable para el obrero están, progresivamente, pereciendo.¹⁷⁵

Estas expresiones le llevan a concluir que a partir de la decisión mayoritaria “el camino para que un patrono justifique el despido de su empleomanía bajo el pretexto de una circunstancia empresarial sigue aplanándose; esto, mientras que el de los empleados y las empleadas que reclaman lo que corresponde en ley tras un despido cada vez es más cuesta arriba”.¹⁷⁶

iii. Análisis

El juez asociado Estrella Martínez en su disidencia aseveró que la opinión de la mayoría “brinda una carta en blanco a los patronos para prescindir de su plantilla laboral fácilmente, so pretexto de reorganización”.¹⁷⁷ Estamos totalmente de acuerdo, pero más

¹⁷² Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRR § 185f (2017).

¹⁷³ *Segarra Rivera*, 208 DPR en la pág. 994.

¹⁷⁴ *Id.*

¹⁷⁵ *Id.* en la pág. 1010 (Estrella Martínez, opinión disidente).

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ *Id.* en la pág. 1012.

aún, con lo que resaltó seguido: “[e]sta determinación es contraria al precedente de este Tribunal que gobierna esta controversia y, además, infringe los postulados más básicos de la Ley Núm. 80”.¹⁷⁸

Distinto al juez ponente de la mayoría, el juez asociado Estrella Martínez mencionó otras expresiones del Tribunal en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo* en las cuales, aunque se favoreció al patrono, se dejó claramente establecido que la “mera existencia de una alegada reorganización, sin que se acredite su utilidad, de por sí no justifica el despido de empleados”.¹⁷⁹ Enfatizó que “la ausencia de un plan [de] reorganización per se, que detalle su utilidad, imposibilita que los tribunales ausculten si la reorganización exigía el despido del empleado en aras de salvaguardar el buen y normal funcionamiento del negocio o si se trata de una actuación arbitraria y caprichosa”.¹⁸⁰

Coincidimos con la disidencia al expresar que la “relación obrero-patronal, desigual, por su naturaleza, se inclina injustificadamente cada vez más a favor del patrono”,¹⁸¹ y al opinar que “[c]on tal proceder, este Tribunal lacera el andamiaje legislativo en el ámbito laboral y las normas de hermenéutica que tienen como propósito proteger al empleado de actuaciones arbitrarias y caprichosa por parte del patrono”.¹⁸²

Si bien el análisis de la opinión disidente es contundente, dos argumentos adicionales aportamos a la discusión. El primero, tiene que ver con la solución sumaria de casos tramitados por el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961,¹⁸³ el cual también va perdiendo vigencia para los trabajadores. El trámite de un caso laboral siempre ha sido complicado y depende del acceso que el o la querellante pueda tener a información de la empresa. Así ha quedado evidenciado desde *Ibañez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*,¹⁸⁴ donde se utilizó la información que la demandante obtuvo sobre el salario mayor de otra empleada para justificar el despido y desestimar su reclamo de discriminación por edad. Su conducta se consideró una falta de lealtad de esta hacia la compañía al valerse de información “confidencial”. Mientras, en *Ramos Pérez v. Univisión*, la demandante, a pesar de contar con un documento que podía establecer el ánimo de la compañía en reclutar gente joven, tampoco pudo prevalecer en su reclamo ante una sentencia sumaria.¹⁸⁵

Lo complejo del litigio laboral se ha agravado con la aplicación de los tecnicismos que se introdujeron en el 2009 en la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil. Previo al caso objeto de análisis, a partir del 2009, el Tribunal Supremo ha resuelto la mayoría de los casos laborales mediante el mecanismo de la sentencia sumaria mayormente contra los o las querellantes,¹⁸⁶ exceptuando *Real Legacy* en su opinión en contra de la Cooperativa de Seguros Múltiples.¹⁸⁷

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.* en la pág. 1015.

¹⁸⁰ *Id.* en la pág. 1017.

¹⁸¹ *Id.* en la pág. 1018.

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ §§ 3118-3132 (2017).

¹⁸⁴ *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983).

¹⁸⁵ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2013).

¹⁸⁶ Véase *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, 208 DPR 346, 361 (2021).

¹⁸⁷ *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, 206 DPR 194 (2021).

Después de *Segarra Rivera*, la situación se torna más grave para los trabajadores, incluso que lo que advierte el juez asociado Estrella Martínez en su disidencia. Las reclamaciones laborales carecerán de vistas en las cuales se pueda dirimir credibilidad y donde el tribunal pueda evaluar si las razones aducidas para un despido son válidas o un subterfugio. Implica, pues, que dependerán del descubrimiento de prueba que está en manos de las partes querelladas, y que, para obtenerla, se depende de mecanismos que pueden resultar muy costosos, como lo es la deposición, sobre todo, cuando el abogado que represente al querellante no puede pactar honorarios de abogado porque le está prohibido por la Ley Núm. 402.¹⁸⁸ Para el abogado que represente querellados, enfrentarse a un amplio descubrimiento de prueba para poder cumplir con las exigencias de la Regla 36, es ganancia, mientras que para el representante de los querellantes, es pérdida.

Como si lo antes expresado fuera poco, *Segarra Rivera* abona otro agravante al litigio laboral, pues le facilita al patrono justificar despidos con prueba liviana o superficial. Los hechos que surgen de la opinión reflejan un caso intensamente trabajado por los representantes legales de las partes, en particular por la representación legal de *Segarra Rivera*, que litigó en contra de varios abogados, para concluir con la desestimación de la querrela, sin honorarios, y un precedente negativo para esta litigación.

Por último, dirigimos nuevamente nuestro análisis a la jurisdicción revisora del Tribunal de Apelaciones. Si bien el litigio laboral se ha convertido en un litigio de papeles sin testimonios vivos, la función judicial de dicho tribunal se limita a verificar que la moción como la oposición cumplan con los tecnicismos que requiere la Regla 36 de 2009.¹⁸⁹ En el caso de que al revisar los documentos que acompañan la moción como la oposición, el foro apelativo tenga duda, que en hermenéutica laboral se supone se resuelva a favor del trabajador, los jueces apelativos no podrían ordenar que se celebre una vista para despejar dudas. Peor aún, se exponen a ser regañados como ocurrió en *Segarra Rivera*. Estas fueron las expresiones de regaño de la mayoría del Tribunal Supremo al foro apelativo, a nuestro juicio, no merecidas, pues se trataba de un ejercicio de su discreción judicial:

No obstante, sin fundamento alguno y en claro menosprecio de la evidencia presentada ante el foro primario, el foro apelativo concluyó que Intership esbozó distintas razones para justificar el despido del señor *Segarra Rivera*. Asimismo, determinó que Intership no pudo articular las razones por las que una reorganización de sus operaciones de estiba y terminal, así como un supuesto aumento en las tareas relacionadas a la contabilidad, requería el despido del recurrido. En una aplicación desacertada de las causales plasmadas en los incisos 2(e) y 2(f), el foro intermedio las evaluó como una sola y aplicó ciertos requisitos para el inciso (e) que aplican al inciso (f) de la referida ley. Específicamente, el tribunal apelativo centró su análisis únicamente en el inciso 2(f) y obvió el inciso 2(e), el cual claramente resulta ser el inciso más adecuado para resolver la controversia de marras. Máxime, cuando la reorganización empresarial fue la circunstancia

¹⁸⁸ Ley que regula la concesión de honorarios de abogado en los casos de reclamaciones de trabajadores o empleados contra sus patronos, Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114-3117 (2017).

¹⁸⁹ R.P. Civ. 36, 32 LPRÁ Ap. V (2010).

principal expresada por Intership para despedir al recurrido. Por ello, lo correcto hubiera sido evaluar las circunstancias esbozadas por la empresa para justificar el despido y analizar independientemente cada inciso para determinar la circunstancia que aplicaba en la presente controversia o, en la alternativa, evaluar y analizar si ambos incisos aplicaban.¹⁹⁰

E. *Ortiz Ortiz v. Medtronic*

i. Hechos

Ortiz Ortiz presentó una querrela de despido injustificado en contra de *Medtronic*, que según se indicó en la nota al calce 2 de la opinión se presentó al amparo del proceso sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.¹⁹¹ *Medtronic* contestó la querrela alegando que el despido fue justificado y “no fue arbitrario ni caprichoso, sino que respondió a factores objetivos que procuraron la buena marcha y el normal funcionamiento de la empresa, así como la integridad de sus operaciones”.¹⁹² *Medtronic* presentó una *Moción in limine sobre peso de prueba y orden de presentación argumentando que, conforme a la Ley Núm. 4-2017, conocida como la Ley de transformación y flexibilidad laboral*, el peso de la prueba le correspondía al querellante.¹⁹³ El Tribunal de Primera Instancia consideró que la disposición aludida era de carácter procesal por lo que aplicaba retroactivamente.¹⁹⁴ El querellante solicitó la celebración de la vista, luego de la cual, instancia desestimó la querrela. Apoyó su determinación en que los hechos no revelaban “un caso de disciplina progresiva, sino un caso de un historial reiterado de desempeño deficiente”.¹⁹⁵

Ortiz Ortiz acudió al Tribunal de Apelaciones, el cual revocó al Tribunal de Primera Instancia. Conforme a la evaluación de la prueba que hizo el foro apelativo, determinó que “no surgía evidencia en el expediente que permitiera establecer un historial de desempeño insatisfactorio por parte del recurrido”.¹⁹⁶ “Esto se debió a que el plan de mejoramiento —al cual el señor Ortiz Ortiz fue sometido tras su evaluación de desempeño en el 2015— fue aprobado satisfactoriamente luego de una inspección de la Junta de Calidad Ambiental (JCA) y comenzada la investigación interna de *Medtronic*”.¹⁹⁷

Según el tribunal intermedio, el querellante “nunca recibió una amonestación verbal o escrita ni una suspensión como establece el Manual del Empleado . . . el despido ocurrió solamente por los acontecimientos relativos a la inspección de la JCA”.¹⁹⁸ El tribunal apelativo “concluyó que el despido del señor Ortiz Ortiz fue arbitrario, caprichoso e injustificado debido a que nuestro ordenamiento jurídico no favorece el despido como sanción a la

¹⁹⁰ Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc., 208 DPR 964, 1005-1006 (2022).

¹⁹¹ Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co., 209 DPR 759, 764 (2022); 32 LPRÁ §§ 3118-3132.

¹⁹² *Medtronic*, 209 DPR en la pág. 766.

¹⁹³ *Id.*; Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ §§ 121-124 (2017).

¹⁹⁴ *Medtronic*, 209 DPR en las págs. 766-67.

¹⁹⁵ *Id.* en la pág. 768.

¹⁹⁶ *Id.* en la pág. 769.

¹⁹⁷ *Id.*

¹⁹⁸ *Id.*

primera falta y los hallazgos de la JCA —por sí solos— no perjudicaron el buen y normal funcionamiento de la empresa”.¹⁹⁹ El Tribunal Supremo revocó al foro apelativo.

ii. Decisión y fundamentos

En la opinión, cuyo juez asociado Feliberti Cintrón fue ponente, el Tribunal Supremo resolvió que las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, respecto al esquema probatorio en las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, no aplican de forma retroactiva.²⁰⁰ El juez determinó que:

[L]a disposición aplicable es la que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción por despido injustificado. En particular, el recurrido fue contratado el 5 de agosto de 2002 y despedido el 3 marzo de 2016, es decir, su causa de acción surgió antes de las enmiendas introducidas por la Reforma Laboral (la cual entró en vigor el 26 de enero de 2017). Por lo tanto, concluimos que el tribunal apelativo intermedio no erró en su análisis al resolver que el peso de la prueba recaía sobre el patrono según el esquema estatutario vigente al momento de su despido. El hecho de que la *Querrela* del señor Ortiz Ortiz se presentara en el tribunal de instancia luego de la vigencia de la Ley Núm. 4 en nada altera este resultado.²⁰¹

No obstante, al aplicar el esquema probatorio de la Ley Núm. 80, previo a la enmienda de la Ley Núm. 4-2017, el Tribunal resolvió que el patrono logró probar que el despido fue justificado, ya que se debía a “ineficiencia reiterada en el desempeño de los deberes de su empleo”.²⁰² Con ello descartó los hechos conforme los evaluó el Tribunal de Apelaciones, que justificaban el uso de la presunción. El Tribunal añade que: “Medtronic logró persuadir al foro de instancia, mediante preponderancia de la prueba, de que hubo justa causa para el despido por la incompetencia reiterada del recurrido en el contexto de una operación crítica, regulada y de alto riesgo como lo es el área ambiental”.²⁰³ Por lo cual, se revocó al foro apelativo por “sustituir su evaluación de la prueba por la del [T]ribunal de [P]rimera [I]nstancia”.²⁰⁴

El juez asociado Estrella Martínez emitió una opinión de conformidad a la que se unió el juez asociado Colón Pérez. En ella se refirió específicamente al esquema probatorio de la Ley Núm. 80. Su conformidad con la opinión mayoritaria se debe a que en ella se decidió que la Ley 80 favorecía a los trabajadores no aplica a los reclutados previo a su aprobación, pero aclaró que la discusión que se dio permitía inferir que a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, la presunción no existe, con lo cual no está de acuerdo. Sus expresiones al respecto fueron las siguientes:

¹⁹⁹ *Id.*

²⁰⁰ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185n (2017).

²⁰¹ *Ortiz Ortiz*, 209 DPR en la pág. 781.

²⁰² *Id.* en las págs. 785-86.

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ *Id.* en la pág. 786.

En fin, sostengo que, independientemente de los cambios insertados en la Ley Núm. 8o, resulta indubitado que la presunción de despido injustificado sigue vigente en nuestro ordenamiento y que la carga probatoria sobre que el despido fue justificado continúa recayendo en el patrono, tal y como ha sido históricamente. Solo así se protege el alto interés público que enmarca esta presunción, así como los propósitos y la naturaleza reparadora de la Ley Núm. 8o. Concluir lo contrario supone alejarnos indebidamente de la intención legislativa examinada. Más importante aún, implica imponer desde el Poder Judicial una carga indebida sobre la espalda de los trabajadores y las trabajadoras que tocan nuestras puertas en busca de ventilar las causas verdaderas que desembocaron en una acción adversa en su contra.²⁰⁵

Sobre la decisión del Tribunal Supremo respecto a la desestimación de la querrela y la determinación de que el despido fue justificado, el juez asociado Estrella Martínez estuvo conforme.

iii. Análisis

El Tribunal Supremo discutió la importancia de celebrar vista, pues el Tribunal ha expresado que “la tarea de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada, lo cual incluye, entre otros factores, ver el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz”.²⁰⁶ Sin embargo, concluyó que el peso de la prueba le correspondió a Ortiz Ortiz, quien no pudo prevalecer en su reclamo de que fue despedido injustificadamente. Nuevamente, se criticó al Tribunal de Apelaciones porque “negó deferencia al tribunal de instancia en cuanto a la adjudicación de credibilidad, esto sin especificar con claridad si se basó en la existencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad”.²⁰⁷ De otra parte, como expresamos anteriormente, en el panel del foro apelativo surgieron discrepancias en cuanto a la prueba que presentó Ortiz Ortiz.

F. Pérez Hernández v. Lares Medical Center, Inc.

i. Hechos

En un caso de daños por impericia médica, mediante opinión del juez asociado Rivera García, se discutió la responsabilidad vicaria conforme al Código Civil derogado.²⁰⁸ La esposa e hijos de un paciente que falleció luego de ser atendido y dado de alta por la doctora Santos I. Caraballo Rosario, demandaron a Lares Medical Center, Inc. (en adelante LMC), pero no demandaron a la doctora Caraballo Rosario. “[A] casi tres años de la muerte del señor Román Camacho, LMC presentó una demanda contra tercero contra la doctora

²⁰⁵ *Id.* en las págs. 795-96.

²⁰⁶ *Id.* en las págs. 778-79 (*citando a* Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 771 (2013)).

²⁰⁷ *Id.* en la pág. 785.

²⁰⁸ Pérez Hernández v. Lares Medical Center, Inc., 207 DPR 965 (2021).

Carballo Rosario, para ejercer una acción de nivelación contingente”.²⁰⁹ Al amparo de la decisión del Tribunal Supremo en *Maldonado Rivera v. Suárez*, la doctora solicitó la desestimación de la demanda de tercero de su patrono alegando prescripción por haber transcurrido más de un año desde que ocurrió la negligencia que se le imputaba.²¹⁰ El Tribunal de Primera Instancia desestimó la demanda de tercero y procedió a celebrar la vista del caso. Determinó que los daños se debieron al diagnóstico insuficiente que hizo la doctora y condenó a LMC a pagar la totalidad de los daños. LMC acudió al Tribunal de Apelaciones que resolvió que su culpa se presumía porque la doctora era su empleada. Conforme al Artículo 1803 del Código Civil derogado, aplicable a los hechos, aunque LMC respondía, había que descontar la responsabilidad de la doctora. Ordenó una vista a esos efectos y los demandantes acudieron al Tribunal Supremo.²¹¹

ii. Decisión y fundamentos

Por tratarse de daños por impericia médica, el Tribunal Supremo expresó que el caso le permitía abundar sobre la doctrina de la solidaridad impropia en el contexto de la relación obrero patronal. Es decir, la controversia que debían atender era si a dicha doctrina le eran de aplicación los artículos 1803 y 1804 del Código Civil derogado. El Tribunal Supremo inició su análisis acudiendo al artículo 1815 del Código Civil de 2020, con el propósito de establecer claramente que el caso se resolvería conforme a las disposiciones aplicables del Código anterior.²¹²

Seguido, el Tribunal Supremo discutió el concepto de “conurrencia de pluralidad de codeudores” y explicó cuando la responsabilidad es mancomunada o solidaria:

Como norma general, en nuestro ordenamiento, las obligaciones se presumen mancomunadas cuando concurren una pluralidad de deudores. A modo de excepción, una relación solidaria existe solo cuando las partes lo pactan expresamente o cuando la ley así lo establezca.²¹³

El Código Civil derogado no disponía qué tipo de responsabilidad regía en las obligaciones extracontractuales, ya fuera por culpa o negligencia. El Tribunal Supremo, vía jurisprudencia, adoptó la solidaridad en estas reclamaciones y distinguió la solidaridad propia de la solidaridad impropia. En el caso de *Fraguada Bonilla v. Hospital Auxilio Mutuo*, se permitió que un demandante exigiera la totalidad del daño a un cocausante. Sin embargo, se determinó que para la solidaridad impropia, conforme al Código Civil derogado, “la persona perjudicada tendrá que interrumpir el término prescriptivo individualmente respecto a cada cocausante, pues la interrupción de la prescripción en la solidaridad impropia no aprovecha o perjudica por igual a todos los deudores”.²¹⁴

²⁰⁹ *Id.* en la pág. 973.

²¹⁰ *Maldonado Rivera v. Suárez*, 195 DPR 182 (2016).

²¹¹ *Lares Medical Center*, 207 DPR en la pág. 973.

²¹² *Id.* en la pág. 976; Cód. Civ. PR art. 1815, 31 LPRA § 11720 (2020).

²¹³ *Lares Medical Center*, en la pág. 978 (*citando a* *Fraguada Bonilla v. Hospital Auxilio Mutuo*, 186 DPR 365 (2012)).

²¹⁴ *Id.* en la pág. 980.

En el 2016, el Tribunal Supremo resolvió *Maldonado Rivera v. Suárez*, donde aclaró que, si prescribe la acción de daños contra uno de los cocausantes, este no se puede traer al pleito.²¹⁵ En consecuencia, el Tribunal determinó que:

[L]a inacción del demandante le impediría a ese recuperar del cocausante demandado la porción correspondiente al cocausante no-demandado. De forma que habría que descontar la porción de responsabilidad atribuible al cocausante no-demandado, de la indemnización total, en perjuicio del demandante y producto de su incuria.²¹⁶

En términos generales, el Tribunal Supremo explicó que la responsabilidad vicaria se refería a la obligación de responder por hechos ajenos. Incluía la responsabilidad de patronos por los daños que ocasionen los empleados mientras realizan trabajo para él o ella. Estos se pueden liberar de dicha responsabilidad si demuestran que emplearon la diligencia de un buen padre de familia. El artículo 1803 establecía una presunción de “culpa *in vigilando, in intruendo, o in eligiendo*” que podía derrotarse demostrando la debida diligencia.²¹⁷ El empleado es responsable por el daño que ocasione y el patrono es responsable por fallar en vigilar, instruir o escoger a sus empleados. El Tribunal Supremo expresó que “[a]l ser autónomos los fundamentos de la responsabilidad del patrono y la de su empleado, el demandante tiene la opción de presentar su reclamación solamente contra el patrono, contra el empleado, o contra ambos.”²¹⁸

En la opinión se explicó la diferencia entre responsabilidad vicaria o responsabilidad presunta, que surge del anterior artículo 1803 del Código derogado. En esta, el principal, entiéndase el patrono, retiene la culpa, pero se puede liberar de ella, demostrando que ejerció la diligencia de un buen padre de familia. En la responsabilidad vicaria el patrono responde de forma absoluta por los actos de sus empleados. Este es el modelo de responsabilidad que se encontraba en el Art. 1803 del Código derogado, que ahora aparece en el Art. 1540 del Código Civil de 2020.²¹⁹ Pero, independientemente de que el modelo emane del derecho civil o del derecho consuetudinario, el razonamiento es que el patrono se beneficia del servicio de sus empleados y es quien tiene la capacidad económica para responder por los daños que estos causan.

Ahora bien, el patrono que tiene que pagar por el daño causado por su empleado puede recuperar lo pagado, acción que nos dice el Tribunal Supremo “es análoga a la de nivelación que se le reconoce a los deudores solidarios para recobrar lo que han pagado en exceso de su cuota.”²²⁰ A esta acción que puede llevar un cocausante en contra de otros cocausantes, le aplicará el término prescriptivo de las acciones personales, que en el Código Civil de 2020, es de cuatro años.²²¹

²¹⁵ *Maldonado Rivera*, 195 DPR en la pág. 211.

²¹⁶ *Lares Medical Center*, 207 DPR en las págs. 981-82.

²¹⁷ *Id.* en la pág. 983.

²¹⁸ *Id.*

²¹⁹ Cód. Civ. PR art. 1540, 31 LPR § 10805 (2020).

²²⁰ *Lares Medical Center*, 207 DPR en las págs. 985-86.

²²¹ 31 LPR § 9495.

El Tribunal Supremo procedió a explicar cuál es la relación del patrono con el empleado que causó el daño para concluir que es una de solidaridad en su responsabilidad vicaria la que no aplica la vertiente de solidaridad impropia.²²² A esos efectos, el Tribunal indica que:

*Del análisis que antecede resulta evidente que la doctrina de solidaridad, en su vertiente **impropia**, según adoptada en *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, supra, es inaplicable al régimen de responsabilidad presunta de los patronos por los actos de sus empleados según el Art. 1803. Por consiguiente, no procede aplicar su corolario de *Maldonado Rivera v. Suárez y otros*, supra, según pretende el foro apelativo, para reducir la indemnización imputada a LMC por la porción correspondiente a la doctora Caraballo Rosario.²²³*

A ello añadió que “*al interpretar conjuntamente los Arts. 1803 y 1804 del Código Civil, supra, la conclusión más lógica es que la responsabilidad que surja entre el patrono y el empleado sea solidaria, más en su vertiente **propia***”.²²⁴

La conclusión se basó en los siguientes fundamentos. En primer lugar, que los artículos 1803 y 1804 “*implican los efectos primarios de solidaridad*”, porque la persona perjudicada puede exigir resarcimiento de daños al patrono utilizando el artículo 1803 o al empleado/a utilizando el 1803.²²⁵ Expuso:

En particular, a pesar de que el Art. 1803 fundamenta la obligación de responder del patrono sobre su presunta culpa, el Código Civil a su vez no limita la porción que se le puede exigir a este. Por el contrario, el Art. 1803 llama al patrono a responder por la totalidad de los daños ocasionados por su empleado y así contempla la posibilidad del patrono repetir contra ese la cantidad que hubiese satisfecho al perjudicado. Este derecho de repetición necesariamente implica la existencia de una relación interna que solo existe en las obligaciones solidarias.²²⁶

Como segundo punto, el Tribunal nos recordó que el Código Civil solamente clasificaba las obligaciones como mancomunadas o solidarias. Mientras que la categoría de solidaridad propia o impropia surge de la jurisprudencia. Refiriéndose al caso ante su consideración, el Tribunal Supremo indicó que:

[L]os Arts. 1803 y 1804 del Código Civil, supra, establecen una relación solidaria entre un patrono y su empleado, esa norma de solidaridad en realidad es una impuesta por ley. Por consiguiente, también rigen los efectos secundarios de la solidaridad propia codificados en el Art. 1091, supra. Es decir, “[l]a interrupción de la prescripción aprovecha o perjudica por igual a todos los acreedores y deudores

²²² 31 LPRÁ § 10805.

²²³ *Lares Medical Center*, 207 DPR en las págs. 988-89.

²²⁴ *Id.* en la pág. 989.

²²⁵ *Id.*

²²⁶ *Id.*

. . . los actos interruptivos del término prescriptivo realizados contra el patrono o el empleado perjudican al otro por igual.²²⁷

También referente al caso ante su consideración, concluyó:

Al estar presente los elementos de la solidaridad propia en la relación obrero-patronal preexistente entre LMC y la doctora Caraballo Rosario en la cual, como empleada, la galena causó un daño a un tercero en el desempeño de su oficio –los peticionarios estaban facultados para dirigir su acción individualmente contra cualquiera de los solidariamente obligados o ambos– es decir, contra la doctora Caraballo Rosario, contra LMC, o ambos. De esta forma, la presentación de la demanda contra LMC a su vez interrumpió el término prescriptivo contra la doctora Caraballo Rosario.²²⁸

Ante los hechos del caso, el Tribunal consideró que no procedía la celebración de una vista para determinar la porción de daños que se le podía atribuir a la doctora demandada para descontárselos al centro. Indicó que:

Por el contrario, tal determinación cobraría importancia únicamente para determinar la cuantía por la que LMC podría repetir contra la doctora Caraballo Rosario. No obstante, no es hasta que LMC responda por la totalidad de los daños que entonces podrá repetir contra la doctora Caraballo Rosario por la cantidad que pagó en exceso a su propia culpa, según le faculta el Art. 1804, supra. Al surgir durante la vigencia del actual Código Civil de 2020, la acción de repetición estaría sujeta al término prescriptivo de cuatro años contemplado en el Art. 1203 . . . No es hasta tal procedimiento que los tribunales deberán determinar la porción de daños atribuible a cada cocausante, claro está, si el patrono ejerce esta acción de repetir posteriormente.²²⁹

Resumiendo, el Tribunal Supremo resolvió que:

*Entre un patrono y su empleado existe una relación de solidaridad propia que se distingue de la solidaridad impropia –adoptada en *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, infra, y reiterada en *Maldonado Rivera v. Suárez y otros*, infra– que, de ordinario, existe entre los cocausantes de un daño. Por lo tanto, no procede reducir la indemnización imputada a un patrono al amparo del Art. 1803 del Código Civil, infra, por los actos negligentes de su empleado que no fue traído al pleito. De esta forma, se promueve la función del Art. 1803 para que un demandante agraviado por los actos negligentes de un empleado en el ejercicio de sus funciones pueda cobrar la totalidad de la indemnización del patrono. A su vez, se armoniza con la función del Art. 1804 de permitir que un patrono repita contra el empleado “lo que hubiese satisfecho”.²³⁰*

227 *Id.* en la pág. 990.

228 *Id.* en la pág. 991.

229 *Id.* en las págs. 992-93 (énfasis suplido).

230 *Id.* en la pág. 972.

La jueza asociada Pabón Charneco dejó establecido su desacuerdo con lo resuelto en *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, y expresó que estaba conforme con la determinación de que la causa de acción en contra de un patrono también interrumpe el término prescriptivo en contra del empleado.²³¹ De forma similar, el juez asociado Estrella Martínez expresó su conformidad con la decisión “porque complementa de forma armoniosa el estado de derecho que se instauró en *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*”.²³²

iii. Análisis

En la opinión que analizamos se dice que *Fraguada* se incorporó en Artículo 1095 del Código del 2020,²³³ que dispone la interrupción de las obligaciones mancomunadas y solidarias en la co-causación del daño. Si se le reclama a un cocausante no se interrumpe el término prescriptivo respecto a los codeudores que no fueron demandados. Pero, también se dijo que *Fraguada* no aplica a la responsabilidad vicaria de los patronos por actos de sus empleados.²³⁴ La responsabilidad vicaria es solidaria y propia. Es decir, cuando se trata de responsabilidad vicaria, se puede repetir solo contra el patrono y este, a su vez, puede repetir contra el empleado que ocasione el daño por el cual se le ha demandado, pero a partir del momento que pague la indemnización por el total del daño. No procedería deducir del monto a pagar, una cantidad correspondiente a la responsabilidad del empleado que no fue demandado. La proporción en que cada cocausante solidario contribuyó a los daños es solamente relevante en la relación interna entre los cocausantes para propósitos de nivelación interna entre los cocausantes. La acción de repetición, por considerarse una acción personal, en el Código Civil 2020 se rige por el Artículo 1203.²³⁵

El Tribunal Supremo resolvió la controversia que se le presentó conforme al Código derogado y el estado de Derecho previo al Código Civil de 2020, porque los hechos ocurrieron antes de la vigencia de este.²³⁶ Tal determinación es correcta. No obstante, el Tribunal debió aprovechar la oportunidad para orientar a la comunidad legal sobre los cambios introducidos en el 2020 y si estos modifican el resultado ante unos hechos posteriores al 2020, más allá de la mención del término prescriptivo que aplica luego del Código Civil del 2020. Si comparamos los artículos 1803 y 1804 con los artículos 1540 y 1541 del Código Civil de 2020 notamos marcadas diferencias que probablemente sean objeto de interpretaciones posteriores. Entendemos que el Tribunal no puede hacer expresiones sobre asuntos que no tienen ante sí, aun cuando lo han hecho,²³⁷ pero podrían orientar a la clase togada y a los estudiantes.

²³¹ *Id.* en la pág. 994.

²³² *Id.*

²³³ Cód. Civ. PR art. 1095, 31 LPRA § 9054 (2017 & Supl. 2021).

²³⁴ *Lares Medical Center*, 207 DPR en la pág. 988.

²³⁵ 31 LPRA § 9495.

²³⁶ *Id.*

²³⁷ En *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, 206 DPR 194 (2021), se dio una discusión entre la mayoría y disidentes porque se atendió y resolvió una controversia que no se había llevado a la atención del Tribunal Supremo.

G. UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico

i. Hechos

Con el propósito de resaltar las similitudes y diferencias en dos casos en los cuales el patrono lo es la Universidad de Puerto Rico, iniciamos la discusión con un caso del término anterior.²³⁸ Nos referimos a *UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico*, en el cual la Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la UPR le solicitó a la Junta de Relaciones del Trabajo que se le reconociera como sindicato al amparo de la *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.²³⁹ La Junta de Relaciones del Trabajo, organismo administrativo especializado en estas peticiones, siguiendo precedentes, resolvió que la UPR no era patrono para efectos de la negociación colectiva conforme a la Ley Núm. 130. La UPR solicitó la revisión de la decisión y el Tribunal de Apelaciones revocó a la Junta. El Tribunal Supremo sostuvo la revocación de la decisión administrativa, resolviendo que la UPR era un patrono conforme a la Ley Núm. 130.²⁴⁰

ii. Decisión y fundamentos

La mayoría hizo y defendió vehementemente un análisis textualista de la ley, que resulta complicado. Acudió al texto de la enmienda de 2014 a la Ley Núm. 130, para decir que la actual definición eliminó de la lista de corporaciones públicas la referencia a “empresas similares que se establecieran en el futuro”²⁴¹ y se substituyó por una referencia a “toda corporación pública y sus subsidiarias”.²⁴² El Tribunal concluyó que como la ley de la UPR dice que es corporación,²⁴³ cae dentro de la definición de patrono de la Ley Núm. 130, según enmendada en el 2014 y, como la UPR está excluida de la Ley Núm. 45-1998, es patrono bajo la Ley Núm. 130. Como la UPR es *corporación* encargada de la educación superior y tiene otros atributos que le da la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, es patrono bajo la Ley Núm. 130.²⁴⁴

En la opinión no se discutió si la UPR era una empresa que funciona como privada, utilizando los criterios que se establecieron en *AAA v. Unión*,²⁴⁵ para determinar si los empleados de una entidad pública tenían derecho a organizarse y a negociar colectivamente al amparo de la Ley Núm. 130. El análisis del Tribunal se limitó a la enmienda a la Ley Núm. 130 de 2014, que se hizo con un propósito distinto al que el Tribunal utilizó para modificar el precedente de que la UPR no era patrono privado para efectos de la Ley Núm. 130.

²³⁸ *UPR v. Unión Oficiales UPR*, 206 DPR 140 (2021).

²³⁹ *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 62-76 (2017).

²⁴⁰ *UPR*, 206 DPR en la pág. 150.

²⁴¹ *Id.* en la pág. 149.

²⁴² *Id.*

²⁴³ *Ley de la Universidad de Puerto Rico*, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 LPRA § 601 (2017 & Supl. 2021).

²⁴⁴ *UPR*, 206 DPR en la pág. 150.

²⁴⁵ *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión de Empleados*, 105 DPR 437 (1976).

El juez asociado Estrella Martínez concurrió y explicó que en la opinión se da un peso “desmedido y aislado a la letra de la ley”, sin tomar en cuenta el contexto y el historial legislativo.²⁴⁶ Aunque reconoció que, aún cuando las leyes sean claras, requieren la interpretación suprema, apartándose de la visión pura textualista expuesta en la opinión de la mayoría. También consideró que la mayoría no evaluó las consecuencias jurídicas de lo dictaminado en otra legislación laboral de relaciones del trabajo.²⁴⁷

El análisis del juez concurrente partió de la premisa que la UPR había sido reconocida legislativa y jurisprudencialmente como corporación pública, citando en la nota al calce 16, los casos *Cordero Jiménez v. UPR*,²⁴⁸ y *Sepúlveda v. UPR*.²⁴⁹ No obstante, no se discutió la jurisprudencia previa que había interpretado patrono para efectos de la Ley Núm. 130 con la prueba de si la entidad pública operaba como entidad privada. Criticó la opinión disidente porque se concentró únicamente en la naturaleza de la última enmienda legislativa.

En la opinión disidente, la jueza presidente Oronoz Rodríguez rechazó la aplicación literal del texto de la definición de patrono de la Ley Núm. 130, que introdujo la Ley Núm. 168-2014:

[A]quí la única interpretación que podía prevalecer es que, tras la enmienda de la Ley Núm. 168-2014, el criterio rector para determinar si una corporación o instrumentalidad pública es una instrumentalidad corporativa para efectos de la Ley de Relaciones del Trabajo continuó siendo si esta opera como una empresa privada o con fines lucrativos o se dedica a actividades que tengan como objeto un beneficio pecuniario.²⁵⁰

Conforme la jueza presidente, el historial de la Ley Núm. 168-2014 “revela con suma claridad que la enmienda fue una meramente técnica” para actualizar el lenguaje del estatuto sin modificar el alcance de la Ley Núm. 130 antes de la enmienda.²⁵¹ En consecuencia, coincidió con la decisión de la Junta y nos recordó que la interpretación de una agencia administrativa merece deferencia y que su interpretación de la ley o leyes que administra “no tiene que ser la única razonable; basta que sea razonable y compatible con el propósito legislativo”.²⁵²

iii. Análisis

Lamentablemente la jueza presidente no discutió la jurisprudencia que había servido de guía para definir quién era patrono conforme a la Ley Núm. 130 a base de unos criterios. Tal parece que la opinión de la mayoría dejó sin efecto casos como *AAA v. Unión*, y su progenie, pues ahora basta con que la ley habilitadora de la entidad diga que la entidad es *corporación*, aunque solo sea de nombre, en oposición a determinaciones previas del Tribunal Supremo.²⁵³

²⁴⁶ UPR, 206 DPR en la pág. 157 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

²⁴⁷ *Id.*

²⁴⁸ *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013).

²⁴⁹ *Sepúlveda v. UPR*, 115 DPR 526 (1994).

²⁵⁰ UPR, 206 DPR en las págs 187-88 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

²⁵¹ *Id.* en la pág. 170.

²⁵² *Id.* en la pág. 173.

²⁵³ Véase *JRT v. Corp.*, 140 DPR 407 (1996).

Destacamos que en la opinión se mencionó que la Ley 206-2012 enmendó la Ley Núm. 45 para excluir expresamente a la UPR de esta, cuando la UPR se había excluido en el 2001 mediante Ley Núm. 96-2001. Ello es un error en el cual incurre la mayoría, pero que repite el juez asociado Estrella Martínez al repetir que la UPR fue excluida de la Ley Núm. 45 mediante la Ley Núm. 206-2012 en su concurrencia.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo dispuso del argumento de deferencia a la agencia administrativa responsable de la interpretación de una ley, diciendo que esta cede “cuando la interpretación estatutaria es contraria al lenguaje o propósito expreso del estatuto”.²⁵⁴ Tal expresión responde al análisis textualista que se adopta por la mayoría. Como bien señaló la jueza presidente en su disenso, nos recordó que la decisión de una agencia no tiene que ser la única razonable, basta que sea razonable y compatible con la intención legislativa.

H. Rivera Torres v. UPR

i. Hechos

En esta ocasión el juez asociado Colón Pérez escribió la opinión en la cual se discutió si la Universidad de Puerto Rico (UPR) es patrono obligado a cumplir con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada que prohíbe discrimen en el empleo por diferentes modalidades.²⁵⁵ Rivera Torres presentó una reclamación utilizando el procedimiento sumario para reclamaciones laborales en contra de la UPR por su separación como catedrático auxiliar, alegando varias causas de acción. El tribunal de instancia le anotó la rebeldía a la UPR por no contestar la querrela en el término de 10 días. Cuando el caso llegó al Tribunal Supremo se le planteó si la UPR era una agencia o instrumentalidad del gobierno que operaba como un negocio o empresa privada, es decir, patrono para fines de una reclamación al amparo de la Ley Núm. 100.²⁵⁶

ii. Decisión y fundamentos

En primer lugar, sobre la controversia el Tribunal Supremo concluyó que la “Universidad de Puerto Rico no es el tipo de agencia o instrumentalidad que opera como empresa o negocio privado a la que se refiere la definición de patrono establecida en la aludida disposición legal”,²⁵⁷ ello sin mencionar o discutir *AAA v. Unión*,²⁵⁸ y dejar claramente establecido que quedaba revocado.

Resulta también notable que la UPR no contestó la querrela en el término estatutario de diez (10) días. Para salvar ese obstáculo, el Tribunal discutió la aplicabilidad del procedimiento sumario en contra de la UPR y expresó lo siguiente:

²⁵⁴ UPR, 206 DPR en la pág. 155 (*citando a* FERNÁNDEZ QUIÑONES, DERECHO ADMINISTRATIVO Y LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO UNIFORME).

²⁵⁵ Rivera Torres v. UPR, 209 DPR 539 (2022).

²⁵⁶ *Id.*

²⁵⁷ *Id.* en la pág. 542.

²⁵⁸ Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión de Empleados, 105 DPR 437 (1976).

De entrada, previo a disponer en los méritos del caso que nos ocupa, y por tratarse de un asunto de índole jurisdiccional, debemos reconocer que la parte aquí peticionaria, –entiéndase la UPR–, ha sido consistente en plantear, desde su primera comparecencia ante el Tribunal de Primera Instancia, que procedía la tramitación del presente litigio mediante la vía ordinaria y no bajo el proceso sumario laboral estatuido en la Ley Núm. 2-1961, *supra*. Toda vez que, en efecto, la presente controversia versa sobre un estatuto –la Ley Núm. 100-1959, *supra*– que, como más adelante expondremos, no le es extensivo a la UPR, no cabe hablar aquí de los términos expeditos del referido procedimiento sumario laboral. Es la ley, no el trámite ante el foro primario, lo que determina nuestra jurisdicción. En consecuencia, la UPR, al presentar su petición de *certiorari* ante este Foro dentro del término que para ello dispone nuestro Reglamento posterior a la determinación del Tribunal de Apelaciones, compareció oportunamente.²⁵⁹

En este caso, la mayoría, que no contó con disidencias, luego de reconocer que la UPR es la principal institución de educación superior en Puerto Rico, expresó “[l]a referida institución universitaria no opera con ánimo directo o indirecto de lucro”.²⁶⁰ La UPR “no es el tipo de agencia o instrumentalidad que opera como una empresa o negocio privado –es decir, no es el patrono–, para fines de una reclamación laboral al amparo de la Ley Núm. 100-1959, *supra*”, de acuerdo al historial legislativo de la referida disposición legal,²⁶¹ al que se había hecho referencia:

Siendo ello así, es forzoso concluir que los foros *a quo* erraron al resolver que la UPR podía ser demandada al amparo de la Ley Núm. 100-1959, *supra*, y, en consecuencia, al permitir la tramitación de dicho pleito mediante el procedimiento sumario laboral dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, *supra*, pues dicho vehículo procesal resultaba inaplicable a la referida institución universitaria. Es decir, no cabe hablar aquí del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2-1961²⁶²

iii. Análisis

Los dos casos previos tienen a la UPR como protagonista y en ambos se discute si la entidad pública funciona o no como empresa privada. Las leyes en las que se basan ambos casos son diferentes, pues la Ley Núm. 130, desde su aprobación en 1945, permitió la organización en sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas que operaran como privadas. Como hemos expresado respecto a *AAA v. Unión*, el Tribunal Supremo estableció los criterios que se tenían que evaluar para responder a la pregunta de si operaban como entes privados. Estos criterios se validaron en casos posteriores, pero en los casos re-

²⁵⁹ *Rivera Torres*, 209 DPR en las págs. 546-47.

²⁶⁰ *Id.* en la pág. 553.

²⁶¹ *Id.* en las págs. 553-54.

²⁶² *Id.* en la pág. 554.

cientes aquí analizados, estos no se mencionan, salvo en la disidente de la jueza presidente en *UPR v. Union*, que cita la opinión.

Mientras, la Ley Núm. 100 aplica a patronos privados y a entidades públicas que operen como tal. En este contexto el Tribunal Supremo concluyó que no le aplica la ley porque la UPR no opera como entidad privada.

Un análisis simplista de ambas decisiones pudiera conducir a que estas son compatibles. Pero, la realidad es que tenemos un resultado ambivalente o de dos personalidades. Para la negociación colectiva y el derecho a la huelga, la UPR es patrono porque opera como privada, mientras, para velar porque no se discrimine por diversas modalidades, no es patrono porque no opera como privada. Resulta muy interesante, que en *Rivera Torres v. UPR* la decisión no tuvo opiniones de conformidad o de disidencia que nos explicaran la ambivalencia.

CONCLUSIÓN

Los casos objeto de análisis en este escrito reflejan claramente la tendencia del Tribunal Supremo de limitar los derechos de los trabajadores a reclamar en los tribunales lo que entienden es injustificado o discriminatorio. Ejemplo de ello es que, si acuden al tribunal a reclamar, con toda probabilidad el caso se resuelva sumariamente a favor de la parte que tiene acceso a la prueba y recursos para oponerse efectivamente a la solución sumaria. Peor aún, con la decisión de *Aponte v. Pfizer Pharmaceutical* con toda probabilidad se cerrará el foro judicial para dichos reclamos y los empleados no contarán con el procedimiento sumario que, aunque reducido sustancialmente su efecto, aún mantiene ciertas ventajas para reclamantes laborales.