

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

EMMALIND GARCÍA GARCÍA*

INTRODUCCIÓN.....	609
I. GARIB BAZAÍN V. HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO	610
A. <i>Hechos del caso</i>	610
B. <i>Análisis y fundamentos de las opiniones disidentes</i>	612
II. SANTIAGO ORTIZ V. REAL LEGACY ASSURANCE	615
III. DÍAZ SANTIAGO V. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA	623
IV UPR V. UNIÓN BONAFIDE DE OFICIALES DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO.....	625
V. INDULAC V. UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES.....	632
CONCLUSIÓN.....	637

INTRODUCCIÓN

En el término de análisis de las opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico encontramos cinco casos sobre la relación de trabajo. Tres de ellos se enmarcan en el área de Derecho de Empleo: *Garib Bazaín v. Hospital Español Auxilio Mutuo*,¹ *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance*,² y *Díaz Santiago v. Pontificia Universidad Católica*.³ Los otros dos atienden controversias de Derecho Laboral: uno en el contexto público, *UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico*,⁴ y otro en el contexto privado, *Indulac v. Unión General de Trabajadores*.⁵ Todos atienden controversias previamente discutidas por el Tribunal Supremo, pero desde nuevas perspectivas como: el derecho a la intimidad y dignidad que tiene un empleado frente a un compañero de trabajo en una entidad privada, el discrimen por condición social, la revisión de decisiones interlocutorias en reclamaciones al amparo del procedimiento sumario, el descubrimiento de

* 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 autora reconoce el trabajo de edición de la estudiante de segundo año Ivonne M. Santell Velázquez.

1 Garib Bazaín v. Hosp. Aux. Mutuo et al., 204 DPR 601 (2020).

2 Santiago Ortiz v. Real Legacy et al., 206 DPR 194 (2021).

3 Díaz Santiago v. PUCPR et al., 207 DPR 339 (2021).

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

5 Indulac v. Unión, 207 DPR 279 (2021).

récords médicos de querellantes en reclamaciones de despido injustificado, y la revisión de laudos de arbitraje en casos laborales. Excepto uno, los casos analizados tienen opiniones concurrentes y disidentes que ameritan discusión.

I. GARIB BAZAÍN V. HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO

A. *Hechos del caso*

En esta opinión, suscrita por la juez asociada Rodríguez Rodríguez que cuenta con disidencias de la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, del juez asociado Estrella Martínez y del juez asociado Colón Pérez, el Tribunal Supremo abordó respecto si la cualidad de exconvicto constituye una categoría protegida por la cláusula constitucional en contra del discrimen.

El doctor Jorge Garib Bazaín solicitó privilegios médicos en el Hospital Español de Auxilio Mutuo que fueron denegados.⁶ Por ello, presentó una demanda de sentencia declaratoria, *injunctio* y daños en contra del hospital y otros, en la cual alegó discrimen por su condición de exconvicto.⁷ Además, alegó que el Hospital no le concedió un debido proceso requerido por cierta reglamentación federal aplicable.⁸ En cuanto a su condición de exconvicto arguyó que era una categoría protegida por la Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que prohíbe el discrimen por condición social.⁹ Argumentó que tal discrimen era contrario a la Sección 19 del Artículo VI de la Constitución, que promueve la rehabilitación moral y social de los exconvictos, al derecho constitucional al trabajo, y a gozar de un nivel de vida adecuado.¹⁰ Garib Bazaín fue convicto a nivel federal por fraude, apropiación y malversación de fondos públicos.¹¹ El Tribunal de Primera Instancia denegó la solicitud de *injunctio* preliminar, dictamen que fue confirmado por el Tribunal de Apelaciones.¹² El Tribunal Supremo no expidió el recurso de *certiorari* que presentó Garib Bazaín, y el caso retornó al tribunal de instancia.¹³

Luego de varios trámites procesales, incluyendo una enmienda a la demanda, el hospital solicitó la desestimación de la demanda mediante el mecanismo de la sentencia sumaria y Garib Bazaín se opuso.¹⁴ El Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia parcial en la cual declaró con lugar la demanda y ordenó al hospital a extender inmediatamente los privilegios a Garib Bazaín.¹⁵ Sostuvo que se discriminó en contra del doctor por su condición social y se le negó un debido proceso de ley.¹⁶ El Tribunal de Apelaciones confirmó.¹⁷

6 *Garib Bazaín*, 204 DPR, en la pág. 605.

7 *Id.*

8 *Id.*

9 *Id.* en las pág. 605-06.

10 *Id.* en la pág. 606.

11 *Id.* en la pág. 675.

12 *Id.* en la pág. 606.

13 *Id.*

14 *Id.* en la pág. 607.

15 *Id.* en la pág. 608.

16 *Id.* en las págs. 608-09.

17 *Id.* en la pág. 609.

Sobre el aspecto del discrimen por condición social, el tribunal apelativo reconoció que la sentencia emitida en *Rosario v. Toyota*,¹⁸ no era vinculante, sino persuasiva, y concluyó que la denegatoria de los privilegios por la convicción previa constituía discrimen por condición social.¹⁹

Al inicio de la decisión, el Tribunal Supremo expuso que le correspondía determinar “si una denegatoria de privilegios médicos por parte del hospital fundamentada en la cualidad de exconvicto del solicitante constituye el tipo de discrimen por condición social prescrito por la *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959* (en adelante, “*Ley Núm. 100*”).²⁰ Esto es, “si la cualidad de exconvicto de una persona constituye una categoría protegida por la cláusula constitucional que prohíbe el discrimen por condición social”.²¹ La respuesta del Tribunal Supremo fue en la negativa, concluyendo que el exconvicto no tiene a su haber una causa de acción de discrimen cuando se toma en consideración tal condición para una decisión que le resulta adversa.²²

Como fundamento principal para la decisión, el Tribunal Supremo indicó que la protección que brinda la Sección 1 del Artículo II de la Constitución responde a “circunstancias fortuitas, naturales y espontáneas de la humanidad y son consustanciales al mero hecho de ser y existir”.²³ Más aún, “cualquier categoría protegida por la Constitución ha de ser -necesariamente- consustancial a la esencia de la persona objeto del discrimen y no un producto del libre albedrío o la voluntad de ésta”.²⁴ Al discutir el concepto discrimen en el contexto del empleo privado, el Tribunal analizó la *Ley Núm. 100*, e indicó que la prohibición de discrimen por condición social se encontraba en la ley desde su aprobación, pero solo se había interpretado en una ocasión, lo que “devela las dificultades inherentes a su expresión y concepción”.²⁵ Como parte de su análisis señaló que:

[D]urante las últimas seis décadas a partir de su aprobación, la *Ley Núm. 100* que prohíbe el discrimen en el empleo ha sido enmendada en al menos nueve ocasiones para aclarar el alcance de las categorías en su ámbito de protección. Ninguna de estas enmiendas ha resultado en la inclusión de los exconvictos como una categoría protegida dentro de la fuerza laboral privada.²⁶

Sobre la cita anterior, el Tribunal añadió que, en la legislatura se han presentado proyectos de ley para crear una causa de acción que prohibiera el discrimen por la condición de exconvicto y ninguna prosperó.²⁷ Mientras, se mantuvo e incluso se amplió la legislación que permite a un patrono, al momento de contratar, considerar la condición de exconvic-

18 *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1 (2005).

19 *Garib Bazáin*, 204 DPR, en la pág. 609.

20 *Id.* en la pág. 605 (véase la *Ley contra el discrimen en el empleo*, *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*, 29 LPRA §§ 146-151).

21 *Id.* en la pág. 611.

22 *Id.* en las págs. 623-24.

23 *Id.* en la pág. 614.

24 *Id.* en la pág. 619.

25 *Id.* en la pág. 617.

26 *Id.* en la pág. 620.

27 *Id.* en las págs. 620-21.

to.²⁸ Se refirió específicamente, a la *Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974*, según enmendada por la *Ley Núm. 174-2011*, que autoriza la expedición de certificados de buena conducta por la Policía y certificados de rehabilitación y capacitación laboral.²⁹

Luego de este análisis, el Tribunal Supremo concluyó que:

La cualidad de exconvicto de una persona no está subsumida en la categoría de origen o condición social protegida por la Constitución o por la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo. La situación o circunstancia de haber delinquido y haber sido convicto por delitos cometidos no está determinado por el origen y la condición social de una persona. Por el contrario, la cualidad de exconvicto responde únicamente a un acto volitivo y consciente de un ser humano que no es producto de su naturaleza ni es atribuible a un accidente o a una causa fortuita. Se trata más bien de una cualidad autoinfligida que no es exclusiva de una clase social o económica determinada.³⁰

A tenor con ello, revocó al Tribunal de Apelaciones y desestimó la acción de daños de Garib Bazaín en contra del hospital, dado que, conforme a la opinión de la mayoría, la denegatoria de privilegios médicos no constituyó un acto discriminatorio o ilegal.³¹ El Tribunal descartó la alegación de Garib Bazaín referente a la ley federal,³² pues el propósito de la ley era conceder inmunidad a facultativos médicos que fueran demandados por daños y perjuicios. Por ello, como la causa de acción de daños alegada por Garib Bazaín no prosperó, dicha ley se tornó irrelevante.

B. *Análisis y fundamentos de las opiniones disidentes*

La jueza presidenta Oronoz Rodríguez disintió. Consideró que la decisión de la mayoría restringe la garantía contra el discrimen por condición social, violentando la norma de interpretación que debe regir estos derechos, la cual surge del Diario de Sesiones.³³ Indicó que “por disposición expresa de la Constitución *estamos obligados a realizar una interpretación liberal y expansiva de los derechos individuales que contiene la Carta de Derechos*-en lugar de una limitativa y restrictiva-con el fin de darles prioridad”.³⁴ El discrimen que prohíbe la Constitución “se extiende no solo a las características o diferencias que tienen su origen en la naturaleza y que son congénitas o consustanciales a la persona sino también a las diferencias que se originan en la cultura”.³⁵ De ahí que para ella el discrimen por condición social responde a factores económicos o sociales.

28 *Id.* en la pág. 621.

29 *Id.* en las págs. 621-22.

30 *Id.* en la pág. 623.

31 *Id.* en la pág. 624.

32 Health Care Quality Improvement Act, 42 U.S.C. § 1101 (1986).

33 *Garib Bazaín*, 204 DPR en las págs. 625, 628 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

34 *Id.*

35 *Id.* en la pág. 632.

[L]as personas con convicciones criminales satisfacen los requisitos para que se les aplique la garantía contra el discrimen por condición social. Debido a los prejuicios y estigmas culturales y sociales con que se les asocia, a estas personas se les impone o asigna un estatus social inferior al del resto. Esto las hace acreedoras de protección. No hay duda de que el trato desigual basado en estereotipos, prejuicios y estigmas tienen su origen en la cultura o en la sociedad y, como tal, es ajeno a consideraciones objetivas y razonables que justifiquen su existencia. En otras palabras, los prejuicios y estigmas se contraponen a, y anulan, la objetividad y razonabilidad de la clasificación.³⁶

Otro de los argumentos de la Jueza Presidenta en su disenso es que restringir el alcance de la protección contra el discrimen por condición social basándose en que la convicción es consecuencia de un acto voluntario, “conlleva ignorar el postulado básico de que la dignidad del ser humano es inviolable”.³⁷ Arguyó que rechazar esta interpretación es “añadir al estigma y continuar condenando a este sector de la población a la pobreza y a la marginación”.³⁸ Mencionó, pero no lo discutió, el derecho constitucional a la rehabilitación que asiste a los confinados.³⁹

El juez asociado Estrella Martínez disintió argumentando que el derecho a la dignidad humana que se contempla en la Carta de Derechos de nuestra Constitución tiene repercusiones en el ordenamiento puertorriqueño, en el cual “la dignidad humana es el norte y el principio rector que debe guiar toda interpretación constitucional local”.⁴⁰ Expuso que el derecho a la dignidad opera *ex proprio vigore* lo que implica que aplica a personas privadas, naturales o jurídicas, aunque luego centró su análisis en la *Ley Núm. 100*, que aplica a las entidades privadas.⁴¹ Coincidió con la Jueza Presidenta en que las personas exconvictas son estigmatizadas socialmente y reconoció que cuando las personas exconvictas intentan reintegrarse a la sociedad, se “encuentran con una amplia gama de obstáculos fundamentados precisamente en los estigmas y la marginalización”.⁴² Para este Juez es innegable que “la condición social de exconvicto o convicta es una categoría protegida constitucionalmente”.⁴³ De igual forma, consideró que el mandato constitucional a la rehabilitación sostiene la prohibición de discriminar por condición social a las personas exconvictas.⁴⁴

Sin embargo, al igual que la Jueza Presidenta, en su opinión disidente el juez asociado Estrella Martínez no refutó el argumento sustancial que se expuso en la opinión de la mayoría sobre la inacción legislativa a favor de las personas exconvictas. Optó por utilizar el análisis que hiciera el juez Rebollo López en *Rosario v. Toyota*, sobre treinta y cinco estados

³⁶ *Id.* en la pág. 638.

³⁷ *Id.* en la pág. 639.

³⁸ *Id.* en la pág. 645.

³⁹ *Id.* en la pág. 640.

⁴⁰ *Id.* en las págs. 645, 649 (Estrella Martínez, opinión disidente).

⁴¹ *Id.* en la pág. 648.

⁴² *Id.* en la pág. 663.

⁴³ *Id.* en la pág. 665.

⁴⁴ *Id.* en la pág. 672.

que han legislado para desalentar el discrimen en contra de aspirantes de empleo por su calidad de exconvicto.⁴⁵ Planteó que los patronos no deben tener carta blanca para discriminar en contra de personas exconvictas.⁴⁶ Por el contrario, sostuvo que la Constitución “exige que, en el balance de intereses, los patronos ausculten y precisen si la convicción criminal previa de una persona tiene una relación directa y razonable con la posición de empleo en pugna”.⁴⁷ Referente a los hechos del caso, concluyó que el hospital debió realizar un análisis individual del récord criminal de Garib Bazaín para determinar si se justificaba denegarle los privilegios.⁴⁸ Para él, ausente tal análisis, la actuación fue un acto discriminatorio fundamentado en la condición de exconvicto “por ende, inconstitucional”.⁴⁹

Por su parte, el juez asociado Colón Pérez opinó que la prohibición contra el discrimen por condición social en el Artículo II, Sección 1 de la Constitución, extendido al ámbito obrero-patronal por la *Ley Núm. 100*, “cobija a las personas convictas de delito que han cumplido su sentencia”⁵⁰ y por ello disintió. Igual que los otros dos jueces disidentes, el juez asociado Colón Pérez, expresó que el alcance de la prohibición de discrimen por condición social es el mismo para la *Ley Núm. 100* que el de la Constitución. Sobre ello, nos dice:

Es errado despojar de la protección constitucional y estatutaria contra el discrimen por condición social a las personas convictas de delito, quienes están sometidas a un trato desigual y son marginadas, precisamente por su condición en la comunidad. Más aún, el permitir que los patronos discriminen contra esta población a la hora de buscar un empleo que les permita su sostenimiento y reintegración social, es incompatible con la obligación del Estado de rehabilitar a los transgresores para así garantizar la seguridad de la sociedad.⁵¹

De forma similar al análisis del juez asociado Estrella Martínez, el juez asociado Colón Pérez discutió criterios que se han utilizado en otras jurisdicciones que sirven de guía a los patronos al seleccionar personas para un puesto.⁵² Reconoció que, en la selección para un empleo, se debe establecer un “adecuado balance entre la protección de las personas convictas de delito . . . y los intereses que el sistema económico le reconoce a los patronos”.⁵³ Sobre este tema, añadió un argumento no mencionado por los demás ponentes. Se refiere a la defensa de *business necessity* de la ley federal conocida como Título VII, que podría justificar un trato discriminatorio en ciertas instancias.⁵⁴

El juez asociado Colón Pérez concluyó su opinión exponiendo que la interpretación restrictiva de la frase condición social que hace la mayoría, “[despoja] de protección cons-

45 *Id.* en la pág. 674.

46 *Id.*

47 *Id.* en la pág. 675.

48 *Id.* en la pág. 673.

49 *Id.* en la pág. 679.

50 *Id.* en las págs. 680, 681 (Colón Pérez, opinión disidente).

51 *Id.* en la pág. 694.

52 *Id.* en la pág. 695-96.

53 *Id.* en la pág. 697.

54 *Id.* en la pág. 696.

titucional a ciertos sectores de nuestra población que a lo largo de nuestra historia han sido marginados”.⁵⁵ Sostuvo que, al ser parte del Tribunal Supremo, como último intérprete de la Constitución, no estaba dispuesto a ello.

Como adelantamos, la opinión de la mayoría en este caso se basa sustancialmente en las enmiendas introducidas a la *Ley Núm. 100* desde su aprobación, las cuales no atienden el discrimen por condición de exconvicto, y en la ley que permite solicitar antecedentes penales y certificado de rehabilitación. A lo que se suma que en la actual ley de personal gubernamental se mantiene la prohibición de reclutar exconvictos. Los jueces disidentes se limitan a discutir metodologías para evaluar el alcance de la prohibición de discrimen por condición social en la relación de trabajo, pero evaden discutir el análisis de la intención de los actos legislativos que no favorecen la protección a exconvictos mencionados en la opinión. Descansan todo su análisis en el alcance del término condición social en la Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, extendido a la *Ley Núm. 100*. Como abordaremos más adelante, la discusión sobre el historial y debate legislativo cobra mayor relevancia en el caso *UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico*,⁵⁶ donde la mayoría abrazó expresamente la interpretación textualista de la Constitución.

II. SANTIAGO ORTIZ V. REAL LEGACY ASSURANCE

En *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance*,⁵⁷ contamos con la opinión del tribunal por el Juez Asociado Kolthoff Caraballo, con concurrencias separadas de los jueces Riveras García y Oronoz Rodríguez. Los hechos de este caso no se expusieron con claridad o precisión, debido a que la controversia se atendió en rebeldía contra la Cooperativa de Seguros Múltiples.⁵⁸ En la opinión concurrente, el juez asociado Rivera García dijo que los hechos estaban claros de la opinión de la mayoría, y no los discutió.⁵⁹ Ante el vacío sobre los hechos, lo que se desprende de la opinión de la mayoría es que Juan José Santiago Ortiz presentó una querrela mediante el procedimiento sumario, *Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961* (en adelante, “*Ley Núm. 2*”),⁶⁰ en contra de Real Legacy Assurance Company, Inc., y de la Cooperativa de Seguros Múltiples por despido injustificado y discriminatorio.⁶¹ En ella solicitó como remedios, mesada, salarios y beneficios marginales dejados de percibir, angustias mentales, daños económicos y daños a su reputación.⁶² Alegó responsabilidad solidaria entre las dos partes querelladas.⁶³ A petición del querellante, se anotó la rebeldía a la Cooperativa de Seguros Múltiples al no contestar la querrela en el término fatal de diez días.⁶⁴ El Tribunal de

⁵⁵ *Id.* en la pág. 698.

⁵⁶ *UPR v. Unión Oficiales UPR*, 206 DPR 140 (2021).

⁵⁷ *Santiago Ortiz v. Real Legacy*, 206 DPR 194 (2021).

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ *Id.* en las págs. 228, 230 (Rivera García, opinión concurrente).

⁶⁰ *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, *Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961*, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017).

⁶¹ *Santiago Ortiz*, 206 DPR, en la pág. 199.

⁶² *Id.*

⁶³ *Id.*

⁶⁴ *Id.*

Primera Instancia emitió una sentencia en rebeldía en contra de la Cooperativa de Seguros Múltiples por despido injustificado y ordenó el pago de una mesada de \$264,794.88, más \$39,719.24 de honorarios, correspondiente a un 15%.⁶⁵ Además, señaló una vista para dilucidar los daños relacionados con el discrimen.⁶⁶ La parte querellada, Real Legacy Assurance Company, Inc., presentó una moción de sentencia sumaria argumentando la inexistencia de un despido discriminatorio por razón de edad.⁶⁷ El tribunal de instancia desestimó la querrela en su contra.⁶⁸ Así lo indicó el Tribunal en la nota al calce 1 de la opinión, sin explicar el fundamento.⁶⁹ Se limitó a indicar que, para efectos de la opinión aludiría “a la Cooperativa de Seguros Múltiples de Puerto Rico . . . como patrono del Sr. Juan José Santiago Ortiz . . .”.⁷⁰ Además, no quedó claro porqué se demandó a dicha entidad solidariamente con la Cooperativa de Seguros Múltiples.

La Cooperativa de Seguros Múltiples acudió al Tribunal de Apelaciones para impugnar que no se le permitió presentar prueba pericial en la vista de daños.⁷¹ En esa primera ocasión el Tribunal de Apelaciones le ordenó al foro revisado que aceptara solo la prueba pericial para impugnar los daños alegados.⁷² En cumplimiento, el foro de instancia celebró la vista de daños y emitió una sentencia mediante la cual ordenó a la Cooperativa de Seguros Múltiples a pagar \$ 1,394,405.68 como remedio y 15% de honorarios que totalizaron \$209,160.85.⁷³ Inconforme, la Cooperativa de Seguros Múltiples acudió nuevamente al Tribunal de Apelaciones, que modificó las cantidades por considerar que el foro de instancia había cometido unos errores, y confirmó.⁷⁴ Entre las modificaciones, el foro apelativo entendió que se erró al descartar el testimonio del perito de la Cooperativa en cuanto al ajuste a la pensión que se había hecho conforme a enmienda en el plan.⁷⁵ El ajuste se debió considerar en el cómputo del remedio, ya que no era necesario notificar tal ajuste a Santiago Ortiz.⁷⁶ En tercer lugar, dicho foro coincidió con el perito de la Cooperativa en que a la cantidad resultante entre lucro cesante y la pensión, había que restarle lo que se pagó por mesada más los intereses.⁷⁷ Finalmente, consideró que la cuantía concedida por angustias mentales no fue establecida conforme a la valoración que deben seguir los tribunales.⁷⁸ A la cantidad resultante ajustó el 15% de honorarios.⁷⁹ La cantidad final reconocida por el Tribunal de Apelaciones para la compensación final, así como la partida de honorarios, quedaron sustancialmente reducidos. No conforme, Santiago Ortiz acudió al Tribunal Supremo.⁸⁰

65 *Id.* en las págs. 199-200.

66 *Id.*

67 *Id.* en la pág. 199 (*refiriéndose a la nota al calce 1*).

68 *Id.*

69 *Id.*

70 *Id.*

71 *Id.* en la pág. 200.

72 *Id.*

73 *Id.*

74 *Id.* en la pág. 203.

75 *Id.*

76 *Id.*

77 *Id.* en la pág. 205.

78 *Id.*

79 *Id.*

80 *Id.*

El análisis del Tribunal Supremo comenzó con un resumen de la *Ley Núm. 2*.⁸¹ Reiteró que el procedimiento especial sumario que dispone esta ley provee un plazo corto para contestar la querrela y “la consecuencia ordinaria de esta inacción es la anotación de la rebeldía”.⁸² Reconoció que ello procede cuando el querellante “alega correctamente los hechos particulares ‘los cuales, de su faz, sean demostrativos que, de ser probados, lo hacen acreedor del remedio solicitado’”.⁸³ De igual forma, reconoció que “las alegaciones concluyentes, las determinaciones de derecho y los hechos alegados de manera incorrecta son insuficientes, para sostener la determinación de responsabilidad del patrono”.⁸⁴ Sin embargo, el Tribunal no hizo un análisis de las alegaciones en la querrela que permitieran concluir que las mismas satisfacían el estándar establecido en los casos previos sobre anotaciones de rebeldía en los casos de discrimen tramitados por el proceso sumario. Está claramente establecido que una parte en rebeldía pierde la oportunidad de presentar prueba a su favor. No obstante, el Tribunal Supremo expresó que “el procedimiento sumario, no es, ni puede ser, una carta en blanco para la concesión de remedios a obreros que no han justificado adecuadamente, mediante alegaciones o prueba, que avalen su derecho a lo reclamado”.⁸⁵ A ello, añadió que en reclamaciones tramitadas por el procedimiento sumario, “los tribunales no son meros autómatas obligados a conceder indemnizaciones por estar dilucidándose un caso en rebeldía”.⁸⁶ Les corresponde evaluar las alegaciones para determinar si su redacción es suficientemente clara para que proceda una sentencia a favor del/ de la querellante o el/la demandante.⁸⁷ “Un trámite en rebeldía no garantiza *per se*, una sentencia favorable al demandante; el demandado no admite hechos incorrectamente alegados como tampoco conclusiones de derecho”.⁸⁸ Ello porque se le tiene que dar al patrono las oportunidades básicas del debido proceso de ley.⁸⁹

El análisis de las alegaciones es crucial cuando se alega despido discriminatorio, pues el/la demandante tiene que establecer ciertos elementos mediante prueba. Luego de cumplir con ello el/la querrelado/a o demandado/a puede atacar o destruir la presunción de discrimen, si lo logra, el/la querellante o demandante tiene que establecer la existencia del discrimen.⁹⁰ En este caso debido a la omisión del análisis de las alegaciones, tenemos que asumir que las alegaciones establecieron con especificidad los elementos del caso *prima facie* de discrimen. En la nota al calce 19, el Tribunal discutió el orden probatorio en los casos de discrimen bajo *Ley Núm. 100* cuando se incluye la causa de acción de *Ley Núm. 80*.⁹¹ Sin embargo, el Tribunal omitió evaluar si las alegaciones de discrimen en contra

81 Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRR §§ 3118-3132 (2017).

82 *Santiago Ortiz*, 206 DPR, en la pág. 207.

83 *Id.*

84 *Id.*

85 *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248, 271 (1998).

86 *Álamo v. Supermercado Grande, Inc.*, 158 DPR 93, 102 (2002) (*citando a Continental Ins. Co. v. Isleta Marina*, 106 DPR 809, 817 (1978), *citado en Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 931 (1996)).

87 *Id.*

88 *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248, 272 (1998).

89 *Id.* en la pág. 270 (*citando a Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996)); *Marín Kuilan v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 521 (1997).

90 *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 390 (2001).

91 *Santiago Ortiz v. Real Legacy et al.*, 206 DPR 194, 208 (2021) (*refiriéndose a la nota al calce 19*).

de Cooperativa de Seguros Múltiples eran suficientes para sostener la determinación de despido discriminatorio en rebeldía. Lo que mencionó es que “ante el incumplimiento de contestar la querrela, la Cooperativa carga con el peso del estado de rebeldía impuesto por el mecanismo expedito de la Ley 2”⁹² e hizo la siguiente expresión:

En consecuencia, no hubo el proceso probatorio que, de ordinario, requiere una causa de acción que acumule reclamaciones por despido injustificado y discriminatorio. En 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 de discrimen.⁹³

Esta expresión resulta incomprensible cuando la opinión carece de un análisis de la prueba y carga probatoria según se desprendían de las alegaciones sobre el discrimen discriminatorio. Más aún, cuando en *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, el Tribunal Supremo reiteró que “no todo despido injustificado es discriminatorio a su vez; y, por el contrario, todo despido discriminatorio si es injustificado”.⁹⁴ Es decir, el reconocimiento no implica que la determinación de que el despido había sido injustificado lo convertía automáticamente en despido discriminatorio. Si instancia determinó que el despido de Santiago Ortiz había sido injustificado, era indispensable, para una mejor comprensión del desenlace del caso, conocer con cuáles alegaciones el Tribunal Supremo validó que el despido de Santiago Ortiz fue discriminatorio. Lo que procedía era discutir si las alegaciones sobre discrimen cumplían con la especificidad y estándar de prueba requerido en este tipo de reclamación.⁹⁵ Correspondía analizar las alegaciones sobre discrimen para determinar si procedía la reclamación por despido discriminatorio; si eran suficientes para dictar una sentencia en rebeldía en un caso tramitado por la vía sumaria con la imposición de un remedio sustancialmente mayor al impuesto por los tribunales inferiores.

Finalmente, al acudir al Tribunal de Apelaciones por varios asuntos, la Cooperativa de Seguros Múltiples impugnó que no se le permitiera presentar prueba pericial en la vista de daños.⁹⁶ En esa primera ocasión, el Tribunal de Apelaciones le ordenó al Tribunal de Primera Instancia que aceptara solo la prueba pericial para impugnar los daños alegados.⁹⁷ Luego de la celebración de la vista de daños, el Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia en la que ordenó a la Cooperativa de Seguros Múltiples a pagar \$ 1,394,405,68 y 15% de honorarios que totalizaron \$ 209, 160.85.⁹⁸ Sobre la prueba pericial, el Tribunal Supremo concluyó que el perito de la Cooperativa falló al usar la metodología que consistió en valorar las partidas de lucro cesante y la pensión en conjunto.⁹⁹ Erró al sustraer la can-

92 *Id.*

93 *Id.*

94 *Díaz*, 155 DPR, en la pág. 387.

95 *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921 (2008); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653 (2005); *Álamo v. Supermercado Grande, Inc.*, 158 DPR 93 (2002); *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248 (1998); *Marín Kuilan v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499 (1997).

96 *Santiago Ortiz*, 206 DPR, en la pág. 200.

97 *Id.*

98 *Id.*

99 *Id.* en las págs. 225-27.

tividad recibida por concepto de mesada antes de calcular el valor presente de la indemnización y previo a fijar la doble penalidad de la *Ley Núm. 100*.¹⁰⁰ Para llegar a esa decisión, la mayoría hizo un análisis del remedio concedido, en el cual reconoció la importancia de que las alegaciones sobre daños sean específicas para que proceda un dictamen en rebeldía. Mencionó que “éstos siempre serán objeto de prueba”.¹⁰¹ Luego de citar jurisprudencia al respecto, reiteró que cuando se reclama al amparo de la *Ley Núm. 80* y, también se reclama utilizando la *Ley Núm. 100*, no puede haber duplicidad de remedios, refiriéndose a conceder mesada más los remedios de la *Ley Núm. 100*. Indicó que el problema era identificar cuál era la fórmula matemática que se debía utilizar en un caso por despido injustificado y discriminatorio, procediendo a identificarla de la siguiente manera:

[A]nte una reclamación por la Ley 80 . . . y por Ley 100 . . . o una medida obrero patronal que incluya la doble penalidad como resarcimiento y proceda la deducción de la mesada, ésta se hará luego de implementar la doble penalidad de la legislación social.¹⁰²

El Tribunal de Apelaciones resolvió de manera diferente utilizando como base de su decisión el caso *Odriozola v. Cosmetics Dist. Corp.*¹⁰³ Pero, el Tribunal Supremo consideró que era una interpretación incorrecta, porque dicho caso solo contenía una reclamación al amparo de la *Ley Núm. 100* de discrimen por edad con una controversia sobre la paga prospectiva y no se trataba “de una indemnización al amparo de otra ley, sino de naturaleza distinta a la del caso de autos”.¹⁰⁴

Nuevamente tal expresión del Tribunal resulta difícil de comprender y resulta preocupante que, al discutir el remedio, no mencionó los casos posteriores a *Odriozola v. Cosmetics Dist. Corp.* en los cuáles se discutió la forma de hacer el cómputo del remedio de paga prospectiva en casos de discrimen prohibido, remedio que no es equivalente a lucro cesante.¹⁰⁵ La paga prospectiva es el remedio que se ha utilizado en casos de discrimen por modalidades protegidas, principalmente discrimen por edad, cuando la víctima de discrimen no es reinstalada en el puesto y posiblemente no pueda conseguir otro empleo debido a su edad. Como antes indicado, desde *Odriozola v. Cosmetics Dist. Corp.* se reconoció como remedio la paga prospectiva en casos de discrimen. Allí el Tribunal Supremo expresó que, en cuanto al pérdida de ingresos futuros de *Odriozola*, estos se computarían, hasta que el demandante cumpliera 65 años.¹⁰⁶ La cantidad estimada de ingresos era de \$ 57,915.08 y a esa suma se le descontó lo que el demandante pudiera devengar como ingreso “a base de su probabilidad de conseguir empleo durante el período restante”,¹⁰⁷ es decir, a partir de la sentencia hasta cumplir los 65 años, que era el máximo de edad protegida hasta ese momento.

¹⁰⁰ *Id.* en las págs. 213-14.

¹⁰¹ *Id.* en la pág. 208 (*citando a Ruiz v. Co. San Agustín*, 152 DPR 226, 236 (2000), *citado en Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 937 (2008)).

¹⁰² *Id.* en la pág. 214.

¹⁰³ *Id.* (*refiriéndose a Odriozola v. Cosmetics Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985)).

¹⁰⁴ *Id.* en la pág. 215.

¹⁰⁵ *Odriozola v. Cosmetics Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985).

¹⁰⁶ *Id.* en la pág. 510.

¹⁰⁷ *Id.* en la pág. 508.

Muchísimo tiempo después, en *Mestre Dosal v. Dosal*,¹⁰⁸ se dijo que de quedar demostrado que el señor Mestre Dosal fue víctima de discrimen por edad, este tendría derecho a todos los remedios que la ley provee, incluyendo paga prospectiva.

Si se determinara que la reinstalación no es posible y que el peticionario no tiene una probabilidad real de conseguir otro empleo comparable, tendrá derecho a una compensación en concepto de pérdida de ingresos futuros hasta el momento en el cual, con mayor probabilidad, hubiese estado cualificado y en efecto hubiese realizado las labores de su empleo de no haber sido despedido.¹⁰⁹

El concepto paga prospectiva se discutió nuevamente en *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*,¹¹⁰ un caso en el cual se planteó discrimen por edad y sexo, con relación al salario devengado. El Tribunal Supremo volvió a explicar que el remedio de paga futura “es una compensación por la pérdida de ingresos desde la sentencia en adelante”.¹¹¹ Este remedio y la paga atrasada, remedio por excelencia de los casos de discrimen en el empleo, junto a la concesión de una compensación en concepto de daños morales, “tienen como finalidad colocar al perjudicado en una situación similar a la que se encontraba justo antes de la acción ilegal”.¹¹² En la *Ley Núm. 100*, al igual que su contraparte federal, se otorga el derecho a compensación por ingresos futuros en los casos en que no se pueda decretar la reinstalación del empleado a su puesto.

En *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, el Tribunal Supremo encontró que no procedía la reinstalación en el empleo y ordenó el pago de un año de salarios como paga futura o *front pay*.¹¹³ Para el cómputo de la paga futura o *front pay* se utilizó un salario de \$90,000.¹¹⁴ El Tribunal expresó:

[E]n materia de daños es reconocida la obligación de la parte demandante de emplear todos los medios razonablemente a su alcance para reducir el monto de sus daños. La demandante así lo hizo, en tan sólo dos meses consiguió trabajo y redujo así la partida de daños a la que está obligada a reparar la parte demandada.¹¹⁵

En el caso objeto de análisis en este término, el Tribunal Supremo se refirió al remedio concedido como lucro cesante, y validó el uso dentro del cómputo de la cuantía recibida como pensión.¹¹⁶ Como se desprende de los casos antes citados, los remedios en los casos

108 *Mestre Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 79 (2008).

109 *Id.*

110 *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009).

111 *Id.* en la pág. 818-19.

112 *Id.* en la pág. 819.

113 *Id.* en la pág. 826.

114 *Id.* en la pág. 825.

115 *Id.* en la pág. 826.

116 *Santiago Ortiz v. Real Legacy et al.*, 206 DPR 194, 208 (2021).

de despido discriminatorio son la reinstalación, paga atrasada y daños.¹¹⁷ Cuando la reinstalación no es posible, se evalúa el remedio de la paga prospectiva, que es un remedio para compensar a la persona que no puede ser reinstalada en su puesto, por razones diversas para compensar el tiempo que le tome conseguir otro empleo o recibir beneficios de retiro.¹¹⁸

Resaltamos que Santiago Ortiz consiguió otro empleo meses después de su despido con beneficios muy similares. El remedio debió definirse como paga atrasada hasta el momento en que volvió a trabajar y el Tribunal tenía que decidir si se computaba a base del salario que devengaba en la Cooperativa de Seguros Múltiples, con o sin deducción de lo devengado en su nuevo empleo. No obstante, el Tribunal llegó a la cantidad de \$1,434,633.88, sosteniendo el cómputo hecho por el perito de Santiago Ortiz como lucro cesante.¹¹⁹ Nos parece que el Tribunal perdió la oportunidad de aclarar los conceptos lucro cesante, propio de los casos de daños y perjuicios, *versus* paga atrasada y prospectiva, remedios propios de los casos de despido discriminatorio. Era oportuno instruir sobre la forma de diseñar y distinguir los remedios en casos de discrimen, más allá de resolver en qué momento se deduce el pago de mesada cuando el patrono la había pagado. Si el Tribunal entendió que los remedios en los casos laborales de discrimen son equivalentes a la forma de computar el lucro cesante en los casos de daños, debió aclararlo.

Otra interrogante que surge de la opinión es lo relacionado a los honorarios de abogado. En la sentencia, el tribunal de instancia impuso un 15% de honorarios de abogados, que fue avalado por el Tribunal de Apelaciones.¹²⁰ El Tribunal Supremo modificó el porcentaje e impuso un 25% de la cantidad finalmente concedida según modificada.¹²¹ Llegó a esa determinación al concluir que el despido fue discriminatorio, basándose en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*¹²² Tal conclusión es correcta, pero ante los planteamientos de la concurrencia de que el 25% no procedía, nos deja la interrogante de si la partida de honorarios fue objeto de señalamiento y discusión por todas las partes.

Sobre la partida de honorarios, también permeó la interrogante en torno a si la sentencia del tribunal de instancia fue por despido injustificado o por despido discriminatorio. Por un lado, el tribunal de instancia impuso el 15% de honorarios que corresponde a una reclamación de *Ley Núm. 80*, pero luego de la vista de daños se concedió un remedio correspondiente a *Ley Núm. 100*.¹²³ Como indicamos, el Tribunal Supremo, sin aclarar los hechos del caso ante su consideración, mencionó lo resuelto en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, y señaló que en dicho caso “consideramos la complejidad y el costo superior que implica litigar un caso de discrimen bajo la Ley 100, comparándolo con un pleito por despido injustificado al amparo de la Ley 80”.¹²⁴ Con esta expresión, revocó a los dos tribunales

117 *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62 (2008); *Odrizola v. Cosmetics Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985).

118 *Id.*

119 *Santiago Ortiz*, 206 DPR, en las págs. 227-28.

120 *Id.* en la pág. 227.

121 *Id.*

122 *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1990).

123 *Santiago Ortiz*, 206 DPR, en la pág. 227.

124 *Id.*

inferiores, subió el por ciento para los honorarios de 15% al 25% y emitió la sentencia por una compensación total de \$1,434,633.88 y honorarios por \$213,641.87.¹²⁵

La Jueza Presidenta hizo una expresión a la cual se une el juez asociado Colón Pérez, en la cual concurrió con la fórmula matemática para computar la doble penalidad, que fue lo que se les dijo a las partes que se discutiría ante el foro, pero arguyó que no se debió entrar a discutir las cuantías y partidas específicas, sino que se les indicó a las partes y, a base de ello, estas elaboraron sus argumentos.¹²⁶

En esa línea se expresó el juez asociado Rivera García en su opinión concurrente. Sostuvo que la regla general es que el Tribunal no va a atender asuntos que no se traigan a su atención, y la excepción es cuando ocurre un error que deban corregir, lo que no ocurre en el caso ante la atención de dicho foro.¹²⁷ Ante el Tribunal no estaba planteada una aclaración sobre si las partidas de liquidación de vacaciones, el plan 401K o si el pago de pensión prematura fueran o no remuneración por trabajo realizado luego del despido, que pudieran ser deducidos de las partidas pertinentes de *Ley Núm. 80* y *Ley Núm. 100*. Por ello, el juez asociado Rivera García concluyó:

Debido a que la Opinión que hoy emite una Mayoría de este Tribunal atiende y pauta una norma de derecho sobre un asunto que no está ante nuestra consideración sin fundamentos que puedan justificar la intervención de manera excepcional, me veo precisado a concurrir con el dictamen.¹²⁸

En las expresiones concurrentes en torno a la discusión de un error que, en la opinión, el Tribunal Supremo reconoció que no se planteó, se expresó que “existe la ‘obligación de velar porque se haga justicia . . .’”.¹²⁹ El error que el Tribunal Supremo entendió necesario enmendar, aunque no se le había planteado, se refiere la cantidad de beneficios dejados de percibir de la cual no se debe descontar la cantidad pagada por licencias de vacaciones y de enfermedad. A pesar de que no se expresaron con claridad, entendemos que el Tribunal Supremo se refirió a que no se puede deducir de beneficios dejados de percibir por separación de un empleado los beneficios acumulados y liquidados al momento de la separación. Lo resuelto es correcto, pero resulta preocupante la decisión de hacer *justicia* refiriéndose a un asunto que no se elevó ante el foro apelativo. El deseo de hacer justicia expuesto en la opinión es loable, pero en cuántos casos se le pueden haber escapado al Tribunal errores no señalados, vale preguntarse si éstas serían decisiones *injustas*.

Es lamentable que existan estas expresiones conflictivas entre los miembros del Tribunal Supremo que debe sentar pautas claras a la clase togada y a la comunidad. Esta opinión, entre otras, es un buen ejemplo de una excelente oportunidad perdida. Ahora no sabemos si lo expresado por los concurrentes, aun siendo concurrencia, seguirá siendo la norma, o si el Tribunal Supremo podrá hacer *justicia* cuando así lo entienda, aunque no se le señale como error. ¿Podrá hacer justicia el juez de instancia cuando al resolver un caso se percate

¹²⁵ *Id.* en las págs. 227-28.

¹²⁶ *Id.* en las págs. 228, 229 (Oronoz Rodríguez, expresión concurrente).

¹²⁷ *Id.* en las págs. 229, 230 (Rivera García, opinión concurrente).

¹²⁸ *Id.* en las págs. 237-38.

¹²⁹ *Id.* en la pág. 215.

de que una de las partes omitió presentar prueba importante para su cliente o hacer determinada alegación? ¿Dónde queda el significado de justicia?

III. DÍAZ SANTIAGO V. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA

En una opinión emitida por el Juez asociado Estrella Martínez, el Tribunal consideró si la divulgación de expedientes médicos de terceros en un procedidito sumario sobre despido injustificado es revisable interlocutoriamente. Este caso se tramitó conforme el proceso sumario de reclamaciones de salarios de la *Ley Núm. 2*.¹³⁰ En la opinión se atendieron dos asuntos de importancia de dicho procedimiento. Uno se relaciona con la revisión de decisiones interlocutorias del tribunal de instancia y el otro sobre el descubrimiento de prueba.¹³¹

Díaz Santiago presentó una querrela mediante el procedimiento sumario en contra de su patrono, la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico (en adelante, “PUCPR”) por su despido.¹³² Alegó que fue despedido por alegaciones falsas e infundadas. La PUCPR contestó que Díaz Santiago había sido objeto de tres querellas presentadas por distintas estudiantes, dos de la cuales fueron en el 2010.¹³³ En dicha ocasión se le advirtió que, de repetirse y comprobarse la conducta objetada, sería despedido automáticamente.¹³⁴ Luego, en el 2018 se presentó otra querrela de hostigamiento sexual en su contra.¹³⁵ El asunto se refirió a un comité institucional que, unánimemente, determinó que Díaz Santiago incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual.¹³⁶

Junto con el emplazamiento, Díaz Santiago sometió un pliego de interrogatorios y producción de documentos.¹³⁷ Solicitó el expediente e información de la estudiante que presentó la querrela que motivó su despido.¹³⁸ La PUCPR se opuso a descubrir la información y documentos solicitados.¹³⁹ Díaz Santiago acudió al tribunal solicitando se ordenara la producción y añadió una solicitud sobre los expedientes de las jóvenes que se querellaron en el 2010.¹⁴⁰

El tribunal de instancia declaró ha lugar la solicitud de Díaz Santiago.¹⁴¹ La PUCPR acudió al Tribunal de Apelaciones que se negó a expedir al considerar que el asunto no era la situación extrema que justifica apartarse de la norma general de no intervenir con decisiones interlocutorias en los casos tramitados por el procedimiento sumario; lo actuado por el Tribunal de Primera Instancia no generaba un fracaso de la justicia.¹⁴² La PUCPR acudió al Tribunal Supremo que emitió la opinión objeto de este análisis.

¹³⁰ Díaz Santiago v. PUCPR, 207 DPR 339 (2021); véase Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2017)..

¹³¹ *Id.* en la pág. 346.

¹³² *Id.* en la pág. 343.

¹³³ *Id.*

¹³⁴ *Id.*

¹³⁵ *Id.*

¹³⁶ *Id.* en las págs. 343-44.

¹³⁷ *Id.* en la pág. 344.

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ *Id.* en las págs. 344-45.

¹⁴⁰ *Id.* en la pág. 345.

¹⁴¹ *Id.* en las págs. 345-46.

¹⁴² *Id.* en las págs. 346-47.

El Tribunal Supremo revocó al Tribunal de Apelaciones y, al hacerlo, enfatizó en ciertas pautas sobre el procedimiento sumario. En primer lugar, sobre la revisión de decisiones interlocutorias en un proceso tramitado por este procedimiento, nos acordó que las Reglas de Procedimiento Civil aplican en todo lo que no esté en conflicto con disposiciones específicas de la *Ley Núm. 2*.¹⁴³ Ya en *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*,¹⁴⁴ el Tribunal expresó que, de ordinario, la revisión de decisiones interlocutorias era contraria al carácter sumario de esta ley.¹⁴⁵ Por ende, la parte inconforme con una determinación interlocutoria debía esperar hasta que se dictara la sentencia final para instar un recurso “a base del alegado error cometido”.¹⁴⁶ Ahora el Tribunal dijo que la norma no es absoluta y aclaró:

[A] modo de excepción, concluimos que los tribunales apelativos deben mantener y ejercer su facultad para revisar mediante *certiorari* aquellas resoluciones interlocutorias dictadas en un procedimiento sumario tramitado según la Ley Núm. 2 en las siguientes instancias: (1) cuando el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) en situaciones en las que la revisión inmediata dispone del caso por completo, y (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia.¹⁴⁷

Con esta introducción, el Tribunal procedió a analizar los hechos del asunto que tenía ante su consideración. Hizo un resumen de la prohibición de hostigamiento sexual en el ámbito educativo e indicó que “una vez se suscita un acto de hostigamiento sexual y la víctima presenta una querrela, dicha información también pasa a estar regulada por normativa federal aplicable [a la de estudiantes]”.¹⁴⁸ El Tribunal reconoció que la *Family Educational Rights and Privacy Act of 1974* (en adelante, “*FERPA*”)¹⁴⁹ permite, como excepción, divulgar información sin el consentimiento previo cuando medie orden judicial y se realiza un esfuerzo razonable para notificar a los padres o a el estudiante adulto, para que puedan solicitar acciones protectoras que entiendan necesarias.¹⁵⁰ Con relación a récords médicos la ley establece unas normas para divulgarlos en el caso de estudiantes de 18 años o más matriculados en una institución educativa postsecundaria. Si se solicitan para propósitos médicos, no se consideran parte del expediente médico cuando sea para tratamiento médico.¹⁵¹

La PUCPR es una institución de enseñanza a la cual le aplica la ley *FERPA*.¹⁵² Por tanto, el Tribunal Supremo entendió que la orden de producción que emitió el Tribunal de Primera Instancia ponía a la PUCPR en una situación difícil:

143 *Id.* en la pág. 342.

144 *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483 (1999).

145 *Id.* en la pág. 496.

146 *Id.* en la pág. 497.

147 *Díaz Santiago*, 207 DPR, en la pág. 349.

148 *Id.* en la pág. 351.

149 *Family Educational Rights and Privacy Act*, 20 U.S.C. §1232g (1974).

150 *Díaz Santiago*, 207 DPR en la pág. 352.

151 *Id.* en la pág. 15.

152 20 U.S.C. §1232g.

Entre la disyuntiva de, por una parte, cumplir con el mandato ordenado por la ley federal que garantiza la confidencialidad de los expedientes y, por otra, acatar una orden del tribunal contraria al mandato de la ley federal. Lo anterior, con el efecto ulterior de, además, potencialmente revictimizar a estas tres estudiantes al colocar en manos de su alegado hostigador información sensitiva y confidencial.¹⁵³

Por ello el foro de instancia en lugar de ordenar la divulgación debió garantizar “las órdenes protectoras correspondientes para salvaguardar la confidencialidad de la información privada contenida en los récords médicos”.¹⁵⁴ Por ello, el Tribunal Supremo instruye que, ante una petición similar, los tribunales deben:

[Realizar] una inspección en cámara y evalúen la información o los documentos previo a su divulgación para así, luego de realizar un balance de intereses entre la necesidad de éstos contra la intrusión a la expectativa de privacidad que poseen los y las estudiantes, ordene la divulgación solamente de lo que estime necesario. Y claro está, siempre y cuando se le notifique y se provea la oportunidad a los y las estudiantes en cuestión de expresar su posición con anterioridad a la divulgación de sus récords médicos. Ello, pues como puede apreciarse, es impropio ordenar la publicación de la totalidad de los récords médicos estudiantiles de terceros que ni tan siquiera son partes en la controversia ante el tribunal.¹⁵⁵

Para concluir, el Tribunal Supremo aclaró que no se trata de desvirtuar el carácter sumario del procedimiento de la *Ley Núm. 2*, sino que el Tribunal de Apelaciones erró al concluir que en el caso no se configuraba una excepción que permitiera su intervención para evitar una grave injusticia y resguardar el cumplimiento de la PUCPR con los parámetros de la *Ley FERPA*, y garantizar a las tres estudiantes “su derecho a la educación, a su dignidad e igualdad ante la ley y a no sufrir ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida”.¹⁵⁶

El caso se devolvió al foro primario para que continuaran los procedimientos de conformidad con lo dispuesto en la opinión.

IV UPR v. UNIÓN BONAFIDE DE OFICIALES DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

El tema de la Universidad de Puerto Rico (en adelante, “UPR”) como patrono para efectos de las relaciones laborales había sido discutido por el Tribunal Supremo. Ha sido un tema complejo que, aun después de esta decisión, deja interrogantes sin aclarar. En

¹⁵³ *Díaz Santiago*, 207 DPR en la pág. 357.

¹⁵⁴ *Id.* en la pág. 358.

¹⁵⁵ *Id.* en la pág. 359.

¹⁵⁶ *Id.* en la pág. 360.

UPR v. APPU,¹⁵⁷ la controversia se trajo a la atención del Tribunal, pero no fue atendida por tornarse innecesario al concluir que los profesores que solicitaban se les aceptara como sindicato, no tenían derecho a sindicarse porque eran empleados gerenciales.¹⁵⁸ Por lo tanto, quedó pendiente si la UPR era un patrono para efectos del derecho de los empleados a la sindicación y a la negociación colectiva.¹⁵⁹

Al retornar la controversia ante el Tribunal Supremo, en esta ocasión, la petición de sindicación promovida por los oficiales de seguridad de la institución se resolvió que la UPR es un patrono para efectos de la negociación colectiva.¹⁶⁰ No obstante, el análisis para llegar a tal conclusión fue superficial y lejos de aclarar las interrogantes genera otras, como veremos.

La Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la UPR le solicitó a la Junta de Relaciones del Trabajo (en adelante, “Junta”) que se le reconociera como sindicato al amparo de la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, (en adelante, “*Ley Núm. 130*”).¹⁶¹ Para considerar la petición era pertinente evaluar si la UPR era un patrono para efectos de dicha ley. La Junta, que es el organismo administrativo con el *expertise* en la materia, concluyó que la UPR no era una entidad corporativa del Gobierno.¹⁶² Por tanto, no era un patrono bajo la *Ley Núm. 130*. La Unión no estuvo conforme y acudió al Tribunal de Apelaciones que revocó a la Junta, sobre el fundamento de que la *Ley Núm. 168-2014* enmendó la definición de patrono de la *Ley Núm. 130* a los efectos de eliminar la lista de corporaciones públicas que aparecían identificadas en la definición de patrono.¹⁶³ En sustitución, se incluyó una frase en la definición de patrono a los efectos de indicar que instrumentalidad pública es “toda corporación o instrumentalidad pública”.¹⁶⁴

Inconforme con la decisión del Tribunal de Apelaciones, la UPR acudió al Tribunal Supremo, que confirmó al Tribunal de Apelaciones. Dicho foro comenzó su análisis con las Secciones 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado que le reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.¹⁶⁵ Explicó que tal reconocimiento se extiende a los empleados/as de patronos privados y “de las agencias o instrumentalidades del [G]obierno que funcionan como empresas o negocios privados”.¹⁶⁶ Así se recogió en la *Ley Núm. 130*, antes de la aprobación de la Constitución. Dicha frase marca la importancia de la definición del concepto agencia o instrumentalidad que funciona como empresa o negocio privado para determinar quién es patrono. Tal determinación conlleva la obligación de aceptar la organización de sus empleados en sindicatos y de negociar colectivamente los términos y condiciones de empleo.

157 UPR v. APPU, 136 DPR 335 (1994).

158 *Id.* en las págs. 393-395

159 *Id.* en la pág. 396 (en esa ocasión, ni en este caso, se menciona que los empleados de mantenimiento estaban organizados en un sindicato, lo que implica el reconocimiento de la UPR como patrono para efectos de la negociación colectiva).

160 UPR v. Unión Oficiales UPR, 206 DPR 140, 156 (2021)

161 *Id.* en la pág., 143, véase también la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, *Ley Núm. 130* de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA §§ 62-76 (2017).

162 *Id.*

163 *Id.*

164 *Id.* en la pág. 144 (citando a la *Ley 168-2014*, 29 LPRA §§63, 68 y 70-71 (2017)).

165 *Id.* en las págs. 144-45 (aludiendo a la CONST. PR art. II, §§ 17- 18).

166 *Id.* en la pág. 145.

Luego, el Tribunal Supremo hizo un recuento de las modificaciones del término patrono a partir de la aprobación de la *Ley Núm. 130*, con énfasis en una enmienda de 2014 que eliminó la lista de las corporaciones incluidas en la definición a las cuales les aplicaba la ley y eliminó la referencia a “empresas similares que se establezcan en el futuro . . .”.¹⁶⁷ Esta última se sustituyó por una referencia a “toda corporación pública y sus subsidiarias”.¹⁶⁸ En consecuencia, sostuvieron que la actual definición mantiene como patrono a “aquellas otras agencias del Gobierno que se dedican o puedan dedicarse a negocios lucrativos”.¹⁶⁹ De ahí que la mayoría concluyó que “ahora toda corporación pública es un patrono; solo las que no son corporaciones, pero son agencias del Gobierno, requieren un ánimo de lucro para considerarse ‘patrono’ según la ley”.¹⁷⁰ Como la UPR es una corporación encargada de la educación superior y tiene otros atributos que le da la *Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966*,¹⁷¹ es patrono bajo la *Ley Núm. 130*. Es decir, para la mayoría el hábito hace al monje, o el nombre hace la cosa.

En la opinión se citó *Cordero Jiménez v. UPR*, en el cual el Tribunal resolvió que la *Ley Núm. 115-1991* sobre represalias le aplicaba a la UPR.¹⁷² Lo que no dice el Tribunal Supremo es que el análisis de quien es patrono bajo la *Ley Núm. 115-1991* es diferente al análisis que requiere la concesión del derecho a negociar y a la huelga que otorga la *Ley Núm. 130* a los empleados/as cubiertos por la ley. En *Rivera Prudencio v. Municipio*, encontramos una amplia discusión del término patrono en la *Ley Núm. 115-1991*, para concluir que la definición de patrono en dicha ley tiene un alcance tan abarcador que incluye como patrono entidades públicas como municipios.¹⁷³ En este caso, por tanto, no era necesario definir si la UPR funcionaba o no como entidad privada.

Luego el Tribunal Supremo dirigió su atención a la opinión disidente de la Jueza Presidenta donde dice que “‘toda corporación’ no significa ‘toda’”¹⁷⁴, y que para determinar qué corporación se considera patrono según la *Ley Núm. 130*, se tenía que acudir a la *Ley Núm. 45-1998* (en adelante, “*Ley Núm. 45*”).¹⁷⁵ El Tribunal consideró errado este análisis de la disidencia. Consideraron que “resulta innecesario examinar si la UPR opera o no como una empresa privada o con fines de lucro . . . [porque] [n]o está en controversia que la UPR es una corporación pública”¹⁷⁶, dado que de la definición de patrono se desprende del texto claro de la enmienda de 2014. Es decir, el Tribunal Supremo adoptó una interpretación textualista de la ley, luego de citar promotores de esta visión, como el juez Scalia del Tribunal Supremo de Estados Unidos.¹⁷⁷

¹⁶⁷ *Id.* en la pág. 146.

¹⁶⁸ *Id.* en la pág. 149.

¹⁶⁹ *Id.* en la pág. 147.

¹⁷⁰ *Id.* en la pág. 150.

¹⁷¹ Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 LPRA §601-614 (2009).

¹⁷² *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 146 (2013).

¹⁷³ *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159-66(2007).

¹⁷⁴ *UPR*, 206 DPR en la pág. 151 (aludiendo a la opinión disidente de Oronoz Rodríguez).

¹⁷⁵ *Id.* en las págs. 151-52 (aludiendo a la opinión disidente de Oronoz Rodríguez). Véase también Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 45-1998, 3 LPRA §§ 1451-1454a (2009).

¹⁷⁶ *Id.* en la pág. 155.

¹⁷⁷ *Id.* en las págs. 155-56.

Como exponemos a continuación, la postura asumida por la disidencia, criticada por la mayoría, adolece de unas imprecisiones, pero, también ocurre con la opinión de la mayoría.

Resulta interesante que el Tribunal Supremo no entró en la definición de corporación pública siguiendo los criterios establecidos en *AAA v. Unión*,¹⁷⁸ que había sido la definición de instrumentalidad o corporación pública para efectos de la *Ley Núm. 130*. En el caso, el Tribunal Supremo expresó que “no existe un solo criterio para determinar cuándo una agencia o instrumentalidad del [G]obierno funciona o no como una empresa o negocio privado y goza o no en consecuencia del derecho a la huelga”.¹⁷⁹ En fin, el título no era determinante, sino lo que hacía o podía hacer la corporación. Ejemplo de ello son otros casos en los cuales se había discutido la definición de patrono para efectos de la *Ley Núm. 130*, conforme con los criterios establecidos en *AAA v. Unión*. En la opinión, los criterios no se mencionan para distinguirlos o decir que quedaban revocados.¹⁸⁰

Aunque el Tribunal reconoció la deferencia debida a la Junta como organismo administrativo, en un escueto análisis descartó la decisión especializada de la Junta y señaló que decir que la UPR no es una corporación pública, es una interpretación errada que no debe validarse; “la Junta no adjudicó el caso conforme a derecho”.¹⁸¹ Concluyó que “[T]odas las corporaciones públicas son ‘patronos’. ‘Todas’ significa la totalidad y no solo algunas”.¹⁸² Parece ser que, se ha dejado sin efecto la definición establecida y reconocida en *AAA v. Unión*.

Coincidimos con el comentario inicial que hizo el juez asociado Estrella Martínez en su opinión concurrente.

Por una parte, la Opinión Mayoritaria da un peso desmedido y aislado a la letra de la ley, sin tomar en cuenta el contexto y el historial legislativo y, peor aún, las consecuencias jurídicas de lo dictaminado en la otra legislación laboral de relaciones del trabajo. . . . Por otra parte, la Opinión Disidente se concentra únicamente en la naturaleza de la última enmienda legislativa realizada.¹⁸³

Sin embargo, difiero de los fundamentos que el juez asociado Estrella Martínez utilizó como razón para concurrir. Expuso que la *Ley Núm. 130* y la *Ley Núm. 45* se complementan, por lo que la definición de la aplicabilidad de la *Ley Núm. 45*, al incluir las corporaciones públicas que no funcionan como negocios privados, pero excluir de su aplicabilidad a la UPR, implica que el legislador consideró que la UPR funciona como empresa privada.¹⁸⁴ El Juez Asociado parte de una premisa errada, pues expone que la controversia requiere considerar:

¹⁷⁸ *AAA v. Unión de Empleados AAA*, 105 DPR 437, 456 (1976).

¹⁷⁹ *Id.* en la pág. 450.

¹⁸⁰ Véase *CRIM v. FCT*, 142 DPR 968 (1997); *JRT v. Conservatorio de Música*, 140 DPR 407 (1996).

¹⁸¹ *UPR*, 206 DPR en la pág. 155.

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ *Id.* en la pág. 157. (Estrella Martínez, opinión concurrente).

¹⁸⁴ *Id.* en las págs. 164-66 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

[L]a *Ley Núm. 206-2012*, la cual excluyó a la Universidad de Puerto Rico de todas las disposiciones de la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*; y, a su vez, armonizarla con la *Ley Núm. 168-2014*, la cual enmendó la definición de instrumentalidades corporativas de la *Ley de Relaciones del Trabajo*.¹⁸⁵

La UPR fue excluida de la aplicabilidad de la *Ley Núm. 45*, luego de un extenso cabildeo en la Asamblea Legislativa a favor de la exclusión, ya que dicha ley le niega el derecho a la huelga a los empleados bajo su jurisdicción. La exclusión se hizo mediante la *Ley Núm. 96-2001* que introdujo varias enmiendas de importancia a la *Ley Núm. 45*, siendo una de ellas la exclusión de la UPR de dicha ley. La *Ley Núm. 206-2012* que citó el juez asociado Estrella Martínez en su opinión concurrente, excluye de la aplicabilidad de la *Ley Núm. 45* a los empleados civiles de la Guardia Nacional.¹⁸⁶

Otro error de la opinión concurrente es que parte de la premisa que la UPR había sido reconocida legislativa y jurisprudencialmente como corporación pública, citando en la nota al calce 16, el caso *Cordero Jiménez v. UPR* y *Sepúlveda v. UPR*.¹⁸⁷ El primero, por estar citado en la opinión de la mayoría, ya lo hemos comentado por su errada utilización. En cuanto al segundo caso, allí se dijo:

No se cuestiona la naturaleza y propósitos de la Universidad de Puerto Rico. Es una corporación pública, de génesis legislativa, encargada de la educación superior en Puerto Rico según la *Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966* . . . Como universidad del Estado tiene una “obligación de servicio al Pueblo de Puerto Rico”. Económicamente funciona con fondos gubernamentales. Recibe el nueve por ciento (9%) del promedio del monto total de las rentas anuales devengadas según las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico e ingresados en el Tesoro de Puerto Rico, Art. 2, *Ley Núm. 2 de 20 de enero de 1966* . . . Sus estudiantes sólo cubren una ínfima parte del costo pagando una cantidad limitada por concepto de matrícula. La universidad no opera con ánimo directo ni indirecto de lucro. Siempre ha considerado sus áreas de estacionamiento como una facilidad gratuita al estudiante, de carácter privilegiado.¹⁸⁸

Luego de esta aseveración, el Juez Asociado indicó que, antes del 2014, la UPR no se podía considerar patrono bajo la *Ley Núm. 130* porque “no era una empresa privada, no estaba entre las instrumentalidades del [G]obierno expresamente enumeradas y tampoco era una agencia del [G]obierno que funcionaba como un negocio privado”.¹⁸⁹ Distinto de la opinión mayoritaria, dijo y repitió al final de su opinión concurrente, que el hecho de que

¹⁸⁵ *Id.* en la pág. 163 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

¹⁸⁶ *Id.* en la pág. 160 n.5 (Estrella Martínez, opinion concurrente)

¹⁸⁷ *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013); *Sepúlveda v. UPR*, 115 DPR 526 (1994).

¹⁸⁸ *Sepúlveda*, 115 DPR en la pág. 527 (Énfasis nuestro).

¹⁸⁹ *UPR*, 206 DPR en la pág. 164 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

la enmienda a la definición de instrumentalidad corporativa que introdujo la *Ley Núm. 168-2014* incluyó como patrono a las corporaciones públicas, no es suficiente, pues “no basta con una interpretación literal”¹⁹⁰ como hizo la mayoría. Planteó que se requiere un balance armonioso entre la *Ley Núm. 45* y la *Ley Núm. 130*.¹⁹¹ No obstante, a nuestro juicio, procedió a aseverar incorrectamente por la razón antes expresada que, como en el 2012 se excluyó a la UPR de la *Ley Núm. 45*, la enmienda que se introdujo a la *Ley Núm. 130* en el 2014 “tuvo el efecto de que la UPR se considere una instrumentalidad corporativa y, por ende, un patrono bajo la Ley de Relaciones del Trabajo”¹⁹² o la *Ley Núm. 130*.

En su opinión concurrente, el juez asociado Estrella Martínez incidió en el mismo error que la mayoría al omitir y no analizar los casos en los cuales el Tribunal Supremo había interpretado lo que era una corporación pública en relación con el término patrono de la *Ley Núm. 130*. Finalmente, conforme al caso *AAA v. Unión de Empleados*, Estrella Martínez sostuvo que, aun cuando las leyes sean claras, requieren la interpretación del Tribunal Supremo,¹⁹³ apartándose de la visión pura textualista, según se expuso por la mayoría.

De otra parte, la jueza presidenta Oronoz Rodríguez comenzó su opinión disidente rechazando la aplicación literal del texto de la definición de patrono de la *Ley Núm. 130* que introdujo la *Ley Núm. 168-2014*.¹⁹⁴ Para la Jueza, el historial de esta última “revela con suma claridad que la enmienda fue meramente técnica”¹⁹⁵ para actualizar el lenguaje del estatuto sin modificar el alcance de la *Ley Núm. 130* antes de la enmienda. A su acertado razonamiento, añadimos que la verdadera intención de la *Ley Núm. 168-2014* fue atemperar los cambios procesales que introdujo la *Ley de la Judicatura de 2003* a los procesos ante la Junta. La definición de patrono no se modificó. El cambio que se introdujo fue para simplificar la definición, la cual aún mantiene que son instrumentalidad corporativa las agencias del Gobierno que “se dedican o pueden dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o a actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario”.¹⁹⁶

A tono con ello, la Jueza Presidenta consideró que se debió analizar si la UPR operaba como una empresa privada o con fines de lucro, que es como históricamente se había evaluado si una corporación pública era patrono para fines de la *Ley Núm. 130*.¹⁹⁷ Entendió que, en consideración a múltiples fundamentos, “entre ellos la naturaleza y el propósito de la Universidad de Puerto Rico, apuntan inequívocamente que esta, aunque es una corporación pública, no posee esas características”,¹⁹⁸ refiriéndose a si opera como empresa privada o con fines de lucro. A su análisis, unió la discusión de varias decisiones de la Junta para concluir que ese foro administrativo “ha interpretado que una corporación pública no debe considerar automáticamente como una *instrumentalidad corporativa* . . . solo lo es aquella

190 *Id.* en la pág. 165 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

191 *Id.* en la pág. 168 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

192 *Id.* en las págs. 165-66 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

193 *Id.* en la pág. 166 (Estrella Martínez, opinión concurrente).

194 *Id.* en las págs. 168-70 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

195 *Id.* en la pág. 170 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

196 Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA § 63(11)(2017).

197 UPR, 206 DPR en la pág. 170 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

198 *Id.* (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

que opera como una empresa privada o se dedica a negocios lucrativos o a actividades que produzcan un beneficio pecuniario”.¹⁹⁹

En la opinión disidente se citó *Sepúlveda v. UPR*, para enfatizar que allí se dijo que la UPR no opera con ánimo de lucro.²⁰⁰ Además, se citó *UPR v. APPU*,²⁰¹ que aun cuando en él no se resolvió si la UPR era patrono para propósito de la *Ley Núm. 130* por no ser necesario ante la evaluación que hizo el Tribunal Supremo, se discutió la naturaleza de la institución. Sobre ello, se dijo que:

[A]llí este Tribunal sentenció como ilusoria la pretensión de que la UPR pudiese cambiar su funcionamiento para operar como una empresa privada y dedicarse a negocios lucrativos. Añadió que “revela además una crasa ignorancia de lo que es una universidad del Estado y de lo que representa, y ha representado, [. . .] en la historia del país” . . . Así, al igual que en el caso anterior, este Foro declaró inequívocamente que la UPR, aunque es una corporación pública, no se dedica ni funciona como una empresa o negocio privado.²⁰²

En la nota al calce catorce de la opinión disidente, la Jueza Presidenta destacó que por lo expresado en *Sepúlveda v. UPR*, y ante la naturaleza singular de la UPR, no era necesario aplicar los criterios establecidos en *AAA v. Unión Empleados*, para determinar si una agencia o corporación pública opera como empresa privada.²⁰³ Por ello, aun cuando en varias ocasiones citó *AAA v. Unión de Empleados* no analizó los criterios que el Tribunal Supremo estableció en dicho caso para identificar si la UPR era una corporación pública al momento que se emitió la opinión.

En otra parte de su disidencia citó a *JRT v. Corporación del Conservatorio de Música*,²⁰⁴ pero tampoco discutió que de los hechos surgía que el Conservatorio de Música se denominaba corporación con un historial de negociación colectiva y que, aun así, el Tribunal Supremo luego de evaluar los poderes de dicha instrumentalidad, concluyó que no era patrono bajo la *Ley Núm. 130*.

La Jueza Presidenta debió discutir ambos casos y dejar planteado si estos aún son buenos precedentes o si debemos ignorarlos.

Sobre el aspecto de deferencia en el Derecho Administrativo, la Jueza Presidenta subrayó que la interpretación de una agencia 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”.²⁰⁵ Nos parece un comentario muy acertado sobre la debilidad de la opinión de la mayoría.

¹⁹⁹ *Id.* en la pág. 182 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

²⁰⁰ Véase *Sepúlveda v. UPR*, 115 DPR 526, 527 (1984).

²⁰¹ *UPR v. APPU*, 136 DPR 335 (1994).

²⁰² *UPR*, 206 DPR en la pág. 192 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

²⁰³ *Id.* en la pág. 193 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

²⁰⁴ *JRT v. Corporación del Conservatorio de Música* 140 DPR 407 (1996).

²⁰⁵ *UPR*, 206 DPR en la pág. 173 (Oronoz Rodríguez, opinión disidente).

V. INDULAC V. UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Juez asociado Rivera García; opinión concurrente jueza presidenta Oronoz Rodríguez, a la que se une el juez asociado Colón Pérez; juez asociado Estrella Martínez, opinión de conformidad en parte y disidente.

En este caso el Tribunal Supremo revocó la decisión del foro apelativo que validó un laudo de arbitraje que dejó sin efecto el despido de un empleado.²⁰⁶ El empleado fue despedido por instalar dentro de la oficina de una empleada una cámara de video para observarla sin el conocimiento de esta.²⁰⁷ El Tribunal resolvió que cuando un empleado viola el derecho a la intimidad en el contexto laboral mediante esta conducta, “es razón suficiente para el despido como primera falta grave en el empleo al amparo de la *Ley Sobre Despidos Injustificados*”.²⁰⁸ En la carta de despido que se le entregó al empleado se le indicó que ello era “por invasión a la privacidad, acecho y hostigamiento”.²⁰⁹

La Unión General de Trabajadores (en adelante, “UGT”) a la cual pertenecía el empleado despedido presentó una querrela de despido injustificado mediante el proceso de quejas y agravios del Convenio Colectivo vigente entre esta y el patrono.²¹⁰ Dicho proceso culminó con una vista de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.²¹¹ En el laudo se declaró con lugar la querrela del sindicato a nombre de Vargas Taveras y se concluyó que el despido fue injustificado.²¹² El árbitro indicó que la prueba presentada por Indulac no fue suficientemente convincente para establecer que Vargas Taveras había incurrido en hostigamiento sexual.²¹³

Indulac acudió al Tribunal de Primera Instancia para impugnar el laudo mediante escrito titulado *Petición de revisión de laudo*.²¹⁴ Como fundamento para la impugnación se planteó que el laudo quebrantaba las garantías mínimas del debido proceso de ley; que descartó sin justificación la prueba documental y testifical presentada durante la vista; y, a la luz de la preponderancia de la prueba y los precedentes judiciales, el despido fue justificado.²¹⁵ De la relación de hechos surge que la UGT sometió como acuerdo de sumisión o controversia a ser determinada por el árbitro, “si el despido del señor Vargas Taveras estuvo o no justificado y, de no estarlo, proveer el remedio adecuado”.²¹⁶ También, solicitó que la controversia fuera resuelta conforme a derecho.

El Tribunal de Primera Instancia sostuvo el laudo, indicando que la determinación del árbitro se apoyó en evidencia sustancial y conforme a derecho.²¹⁷ Indulac acudió al Tribu-

²⁰⁶ Indulac v. Unión, 207 DPR 279 (2021).

²⁰⁷ *Id.* en las págs. 285-86.

²⁰⁸ *Id.* en la pág. 286.

²⁰⁹ *Id.*

²¹⁰ *Id.*

²¹¹ *Id.*

²¹² *Id.* en la pág. 289.

²¹³ *Id.* en las págs. 289-90.

²¹⁴ *Id.* en la pág. 290.

²¹⁵ *Id.*

²¹⁶ *Id.*

²¹⁷ *Id.* en las págs. 290-91.

nal de Apelaciones que se negó a expedir el auto. Dicho foro consideró que no había razón para justificar su intervención y que Indulac no demostró que “el foro recurrido actuó con prejuicio, parcialidad, craso abuso de discreción o error manifiesto”.²¹⁸

Así las cosas, el asunto llegó ante el Tribunal Supremo que accedió a expedir el recurso y permitió la intervención de la Oficina de la Procuradora de la Mujer como *amicus curiae*.²¹⁹ La entidad argumentó que “ubicar una cámara oculta en el área de trabajo de la perjudicada no es tan solo un acto de acecho y hostigamiento sexual sino una violación a la intimidad y dignidad humana”.²²⁰

El primer tema de discusión en la opinión fue sobre la revisión judicial de laudos de arbitraje. Se expuso la normativa de este método alternativo de solución de disputas, “que tiene el efecto de sustituir a los jueces por los árbitros”.²²¹ La mayoría reconoció que en el entorno obrero patronal se favorece el arbitraje, “pues, es menos técnico, más flexible y menos oneroso que los tribunales de justicia”.²²²

Sobre la revisión judicial de laudos, el Tribunal Supremo reiteró que en Puerto Rico se da gran deferencia a las determinaciones de los árbitros.²²³ 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”.²²⁴ Explicó que hay una excepción a la deferencia cuando las partes “pactan que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho”.²²⁵ En ese caso la revisión judicial es más incisiva y puede enmendar errores jurídicos. Cuando en el acuerdo de arbitrar las partes establecen que el laudo será conforme a derecho, “los árbitros están obligados a resolver las controversias según las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas”.²²⁶

En cuanto a la causal de impugnación de un laudo que se refiere a la falta al debido proceso de ley, el Tribunal reiteró que es “el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia”.²²⁷ En el contexto laboral el debido proceso de ley requiere que se le notifique al agraviado los cargos en su contra, la celebración de una vista, y se le brinde al

²¹⁸ *Id.* en la pág. 292.

²¹⁹ *Id.* en la pág. 293.

²²⁰ *Id.*

²²¹ *Id.* en la pág. 294.

²²² *Id.*

²²³ *Id.* en la pág. 295 (*citando* a *Aut, Puertos v. HEO*, 186 DPR 417,426-427 (2012); *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999); *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun de Ponce*, 122 DPR 318, 325 (1988).

²²⁴ *Id.* en la pág. 295 (fundamentando el alcance de la revisión judicial de laudos en la nota al calce 31, en la cual se cita el caso *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011). En el caso citado se hace un resumen de la normativa de arbitraje aplicable al contexto laboral. Distinto al arbitraje comercial que se rige por una ley estatal que dispone las causales para impugnar los laudos, el arbitraje laboral en la esfera estatal se rige por la jurisprudencia aplicable. La jurisprudencia del Tribunal Supremo en el contexto laboral ha reconocido como causal de impugnación que el laudo sea contrario a la política pública. Esta no es una causal reconocida en la *Ley de Arbitraje Comercial en Puerto Rico*, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRÁ §§ 3201-3228 ni en el *Federal Arbitration Act*, 9 U.S.C. §§ 1-14).

²²⁵ *Id.* (*citando* a *Aut, Puerto*, 186 DPR en la pág. 427).

²²⁶ *Id.* (*citando* a *Aut, Puerto*, 186 DPR en la pág. 427; *C.O.P.R.*, 181 DPR en la pág. 329)

²²⁷ *Id.* en la pág. 297. (*citando* a *Aut, Puerto*, 186 DPR en la pág. 429).

agraviado la oportunidad de someter evidencia.²²⁸ En este caso, las partes habían pactado que el laudo fuera conforme a derecho. A tenor con ello, el Tribunal procedió a evaluar los señalamientos de error relacionados con la violación al debido proceso de ley, para concluir que el proceso fue justo e imparcial, y que el agraviado tuvo oportunidad de someter evidencia, aunque no lo hizo y se limitó a contrainterrogar.²²⁹ Enfatizó en que el arbitraje es “menos técnico, más flexible, menos oneroso y no está revestido de la formalidad que aplica ante los tribunales”.²³⁰ Por lo tanto, no se cometieron los errores señalados.

Al hacer un análisis de los hechos, el Tribunal concluyó que el laudo no fue conforme a derecho como se pactó en el Convenio Colectivo que regía el proceso.²³¹ Mientras, en el análisis sobre el derecho aplicable, el Tribunal resumió la obligación que la *Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988* impone a los patronos de mantener el ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y resumió las medidas cautelares que se deben tomar para evitar el hostigamiento sexual en el taller del trabajo.²³² La ley exige al patrono tomar una “acción inmediata y apropiada para corregir la situación”.²³³

El Tribunal entendió que ante el árbitro no se presentó evidencia suficiente para determinar que Vargas Taveras no incurrió en conducta de hostigamiento sexual que justificara el despido.²³⁴ El Tribunal justificó el despido en virtud del derecho a la intimidad.²³⁵ Primero hizo un análisis de la *Ley Núm. 80*,²³⁶ y sobre las causas para despedir con justa causa, el Tribunal reiteró y amplió, la siguiente expresión que se había incluido en varios casos, a nuestro juicio, desafortunada por la laxitud que le imprime a la definición de justa causa de la *Ley Núm. 80*:

Cabe destacar que hemos aclarado que las circunstancias constitutivas de justa causa, según enumeradas en el Art. 2 de la *Ley Núm. 80* . . . constituyen meros ejemplos de circunstancias asociadas a un despido. Por lo tanto, el estatuto no prevé el universo de incidencias que puedan surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado.

. . . el Art.2 de la *Ley Núm. 80* . . . no dispone una lista taxativa de las circunstancias que pueden dar lugar a un despido por justa causa.²³⁷

En un razonamiento ilógico, el Tribunal dijo que la interpretación de que el Artículo 2 no es una lista taxativa responde a que no se favorece el despido como sanción a la primera

²²⁸ *Id.* en las págs. 297-98.

²²⁹ *Id.* en la pág. 312.

²³⁰ *Id.* .

²³¹ *Id.* en la pág. 314.

²³² *Id.* en las págs. 309-10.

²³³ *Id.* en la pág. 310 (*citando la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRÁ § 155e (2017)*).

²³⁴ *Id.* en la pág. 312.

²³⁵ *Id.* en la pág. 329 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad).

²³⁶ *Id.* en las págs. 298-301 (*mencionando el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 185b (2017 & supl. 2021)*). Sin embargo, el texto incluido sobre las causas justificadas para despedir atribuibles al empleado no coinciden con el texto de la ley según enmendada).

²³⁷ *Id.* en la pág. 299.

falta cometida por un empleado.²³⁸ Seguido, expuso que hay circunstancias en las que un sola o primera falta justificaría el despido de un empleado. Pero, la falta “debe ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle del carácter del empleado tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”.²³⁹

Para evaluar si el despido en el caso ante su consideración fue justificado aun cuando fuera una primera falta, el Tribunal procedió a hacer un resumen del derecho a la intimidad y sobre la conducta de hostigamiento sexual. Sobre la intimidad, señaló que se había reconocido un derecho a la intimidad en el contexto laboral privado cuando la violación se debía a conducta del patrono, pero no se había expresado cuando la violación al derecho a la intimidad venía de un empleado hacia otro.²⁴⁰ También, el Tribunal se había expresado sobre métodos de vigilancia y había condicionado su uso por el patrono.²⁴¹ Con ello como preludeo, el Tribunal mencionó que los empleados tienen expectativa de intimidad 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”.²⁴² En la nota al calce 120, reconoció que ello depende del tipo de oficina del que se trate.²⁴³ Los patronos tienen la obligación de asegurar el derecho a la intimidad y a la dignidad y cerciorarse de cumplir con las limitaciones que se le imponen.²⁴⁴ Entonces, se indicó que “como corolario a esta normativa, 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”.²⁴⁵

Así las cosas, el Tribunal concluyó que la conducta de Vargas Talaveras, aunque fuese la primera ofensa, “hubiera constituido una imprudencia por el patrono esperar su reiteración para separar al empleado del establecimiento.”²⁴⁶ La conducta desplegada fue tan lesiva que atentó contra la paz y el buen orden de la empresa.²⁴⁷ Concluyó “que la violación al derecho a la intimidad por parte de un empleado a otro en el contexto laboral es razón suficiente para su despido como primera falta grave bajo la *Ley Núm. 80*”.²⁴⁸

Esta es una nueva norma de derecho, sin embargo, el Tribunal consideró que, debido a ella, la impugnación del laudo procedía porque este era contrario a derecho.²⁴⁹ Tal conclusión constituye una reafirmación de la causal conforme a derecho para impugnar laudos, desarrollada vía jurisprudencial por el Tribunal Supremo. Con esta reafirmación,

²³⁸ *Id.* en la pág. 300

²³⁹ *Id.* (citando a *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543-44 (1979)).

²⁴⁰ *Id.* en la pág. 305.

²⁴¹ *Id.* en las págs. 305-06 (discutiendo los casos de *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.* 117 DPR 35 (1986) y *Vega v. Telefónica*, 156 DPR 584 (2002)).

²⁴² *Id.* en la pág. 316.

²⁴³ *Id.* (aludiendo a la nota al calce 120).

²⁴⁴ *Id.* en la pág. 317.

²⁴⁵ *Id.*

²⁴⁶ *Id.* en la pág. 318.

²⁴⁷ *Id.*

²⁴⁸ *Id.* en la pág. 319.

²⁴⁹ *Id.*

el Tribunal parece mantener separadas las normas que rigen al arbitraje laboral de las que rigen el arbitraje comercial. Distinto al arbitraje laboral de desarrollo jurisprudencial, el arbitraje comercial se rige por la *Ley Núm. 376*,²⁵⁰ que expresamente dispone que no aplica a convenios entre patrono y empleados,²⁵¹ y por el *Federal Arbitration Act*.²⁵² Esta última es de aplicabilidad a los acuerdos voluntarios entre patronos y empleados, y no excluye las cláusulas de arbitraje en convenios colectivos. Entre las razones para invalidar laudos de arbitrajes privados, en estas dos leyes no se encuentra el concepto *conforme a derecho*. En consecuencia, quedamos pendientes de una decisión del Tribunal Supremo que aclare si a los laudos de arbitraje que surgen de las controversias laborales les aplica su normativa interpretativa, que incluye impugnación de laudo por no ser conforme a derecho, o las causales específicas de la *Federal Arbitration Act*.²⁵³

De igual forma, quedamos pendiente de la determinación del Tribunal sobre la validez de pactos de arbitraje en contratos individuales de empleo.²⁵⁴

La jueza presidenta Oronoz Rodríguez concurrió porque difiere de la mayoría en cuanto a la conclusión de que Vargas Talaveras no violenta la política de la compañía sobre hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil.²⁵⁵ Por ello, el despido se justificaba. La Jueza Presidenta expresó que le sorprendía que los foros inferiores no vieran lo que para ella era claro.²⁵⁶ Lamentablemente, por su concurrencia con el resultado, no discutió sobre la revisión judicial limitada que permea a los laudos de arbitraje. Este es un tema de suma importancia que debió atender.

Mientras, el juez asociado Estrella Martínez coincidió con la Jueza Presidenta en que la mayoría no le dio importancia a la conducta de Vargas Talaveras como una constitutiva de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil.²⁵⁷ Estuvo conforme con el razonamiento de la mayoría sobre la violación a la intimidad. Disintió porque para él se configuró el hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil.²⁵⁸

²⁵⁰ Ley de Arbitraje Comercial en Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRÁ §§ 3201-3228 (2017).

²⁵¹ *Id.* §3229.

²⁵² Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. §§ 1-14.

²⁵³ El Federal Arbitration Act en su § 10(a) menciona que los laudos se pueden anular en cortes federales si:

- (1) where the award was procured by corruption, fraud, or undue means;
- (2) where there was evident partiality or corruption in the arbitrators, or either of them;
- (3) where the arbitrators were guilty of 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 misbehaviour by which the rights of any party have been prejudiced; or
- (4) where the arbitrators exceeded their powers, or so imperfectly executed them that a mutual, final, and definite award upon the subject matter submitted was not made.

Id. §10(a).

²⁵⁴ Véase Méndez Jiménez v. Carso Const., 202 DPR 554 (2019) (Mientras se redactaba este artículo, el Tribunal Supremo resolvió la controversia y el caso será objeto de discusión en el próximo análisis).

²⁵⁵ *Indulac*, 207 DPR en la pág. 320-21 (Oronoz Rodríguez, opinión concurrente).

²⁵⁶ *Id.* en la pág. 329 (Oronoz Rodríguez, opinión concurrente).

²⁵⁷ *Id.* en la pág. 330 (Estrella Martínez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

²⁵⁸ *Id.* en la pág. 331-337 (Estrella Martínez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

Los laudos de arbitraje no se revisan, se impugnan por razones específicas. En contadas ocasiones procede la revocación de un laudo, pues se considera que son finales e irrevocables desde que se emiten. No nos queda duda de que la conducta de Vargas Talaveras era repudiable. No obstante, nuevamente el Tribunal perdió la oportunidad de ilustrarnos sobre las causales de impugnación de laudos en el contexto laboral, incluyendo la causal *conforme a derecho* ante los desarrollos de la casuística del Tribunal Supremo de Estados Unidos sobre la *Federal Arbitration Act*.

CONCLUSIÓN

En este término de análisis, los cinco casos laborales discutidos presentan controversias interesantes, pero lejos de pautar y aclarar el derecho aplicable, generan mayores interrogantes por varias razones. Una es la diferencia de criterios de los jueces en casi todos los casos. En segundo lugar, por errores en los análisis realizados por el Tribunal y, en tercer lugar, por la omisión de exponer normas claras consecuentes. Con ello, el concepto precedente queda muy afectado. Las decisiones dejan la impresión de que, en un caso con hechos y controversias similares, el resultado puede ser totalmente diferente, pues podría aplicarse un análisis distinto.