

DERECHO DE EMPLEO, LABORAL, ARBITRAJE

ARTÍCULO

EMMALIND GARCÍA GARCÍA*

INTRODUCCIÓN.....	255
I. DERECHO DE EMPLEO	256
A. <i>Relevo de sentencia en procedimiento sumario</i>	256
B. <i>Acuerdo transaccional</i>	259
C. <i>Término para reclamar honorarios de abogados en reclamaciones laborales</i> ..	263
D. <i>Naturaleza de reclamación laboral de empleada municipal</i>	266
E. <i>Paga atrasada y descuento de Seguro Social</i>	268
F. <i>Empleado vs. contratista independiente</i>	272
G. <i>Transferencia aportaciones retiro gubernamental</i>	273
H. <i>Uso de cannabis medicinal en el empleo</i>	275
I. <i>Término para ejercer subrogación por CFSE</i>	276
J. <i>Reclamación salarial de empleados gubernamentales</i>	279
II. DERECHO LABORAL Y ARBITRAJE	284
A. <i>Interpretación de convenios colectivos</i>	284
B. <i>Bono de Navidad de empleados sindicados</i>	286
CONCLUSIÓN.....	288

INTRODUCCIÓN

En este escrito analizamos siete opiniones, dos sentencias y tres resoluciones del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el término que inició el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio 2023. Excepto dos opiniones, los temas que atiende el Tribunal Supremo en los casos que discutiremos se enmarcan en lo que se conoce como el Derecho de Empleo, anteriormente conocido como temas referentes a legislación protectora del trabajo. Los casos analizados incluyen exposición sobre las características del relevo de sentencia en un procedimiento sumario de reclamación laboral; término para solicitar honorarios de abogados en casos laborales; deducciones a la paga atrasada en entidades públicas como privadas; y, sobre el término prescriptivo en reclamación de salarios de empleados públi-

* B.A. J.D. UPR, LLM NYU. La autora es profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico donde enseña los cursos de Derecho Administrativo, Procesal Civil, Derecho Laboral y ofrece seminarios sobre temas laborales. La estudiante Mónica Báez Rivera colaboró en la preparación de este escrito.

cos. En los casos de Derecho Laboral se destaca la reafirmación de la política pública a favor del arbitraje y la reiteración en nuestra jurisdicción de la impugnación de laudo cuando se pacta que sea conforme a Derecho.

I. DERECHO DE EMPLEO

A. *Relevo de sentencia en procedimiento sumario*

i. Hechos

En el primer caso objeto de análisis, *Peña Lacern v. Martínez Hernández*,¹ el Tribunal Supremo analizó si una moción de relevo de una sentencia emitida en rebeldía en un procedimiento ventilado al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales* (en adelante, “Ley Núm. 2”),² cumplía con los requisitos para ser considerada y adjudicada por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, “TPI”), o si correspondía denegarla de plano.³

El señor Gilberto Peña Lacern presentó en contra de su patrono, mediante el trámite dispuesto en la Ley Núm. 2, una reclamación laboral por despido injustificado y represalias, por el pago de salarios adeudados por horas regulares, entre otros reclamos.⁴ El patrono recurrido solicitó la desestimación de la reclamación incoada en su contra, a lo que el peticionario respondió oponiéndose a la desestimación, y solicitó la anotación de rebeldía porque la querrela no se contestó dentro del plazo dispuesto en la legislación especial.⁵ El TPI denegó la solicitud de desestimación, y le anotó la rebeldía al patrono querrellado, por entender que no poseía discreción para extender el plazo para contestar la querrela ante su consideración.⁶ El patrono querrellado acudió al Tribunal de Apelaciones (en adelante, “TA”), quien confirmó la sentencia en rebeldía emitida por el TPI.⁷

Transcurrido un tiempo, el patrono querrellado presentó una moción de relevo en el TPI. En esa ocasión, el patrono querrellado adujo que se le imposibilitó presentar unos documentos que evidenciaban “prueba esencial” de que Gilberto Peña Lacern indujo a error al Tribunal para que se le impusiera el pago de una indemnización, lo que incluso hacía nula la sentencia emitida.⁸ No pudo presentar los documentos durante el trámite por “excusable negligencia”, debido a los daños causados por el huracán María en sus instalaciones.⁹ Añadió que Gilbert Peña Lacern indujo a error al tribunal para que se le condenara al pago de una indemnización.¹⁰

1 Peña Lacern v. Martínez Hernández, 210 DPR 425 (2022).

2 Véase, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118- 3132.

3 *Peña Lacern*, 210 DPR en la pág. 429.

4 *Id.* en la pág. 430.

5 *Id.*

6 *Id.* en la pág. 431.

7 *Id.*

8 *Id.*

9 *Id.* en la pág. 432.

10 *Id.*

El TPI denegó de plano la solicitud de relevo de sentencia, por lo que el recurrido acudió al TA mediante *certiorari*, argumentando falta de parte indispensable.¹¹ Gilberto Peña Lacern respondió, en esencia, que el TA “carecía de jurisdicción para atender el recurso porque el relevo de la sentencia fue solicitado fuera del plazo de sesenta días dispuesto por la Ley Núm. 2 o de los seis meses dispuestos por la Regla 49.2 de Procedimiento Civil”.¹² Pero, el TA determinó que el plazo para solicitar el relevo de la sentencia era inoperante, dado que el dictamen era nulo por falta de parte indispensable, y revocó la denegación de la moción de relevo y desestimó la querella.¹³

Siendo final la sentencia del TA, el señor Gilberto Peña Lacern acudió mediante *certiorari* ante el Tribunal Supremo Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) con múltiples señalamientos de error en cuanto a la sentencia emitida por el TA, entre los cuales, planteó error por la falta de jurisdicción, conforme a lo dispuesto en la sección 6 de la Ley Núm. 2, y por declarar nula la sentencia primaria por la ausencia de una parte indispensable.¹⁴

El TSPR falló a favor del señor Gilberto Peña Lacern, respecto a que el TA carecía de jurisdicción para considerar la moción de relevo de sentencia presentada por la parte recurrida y denegada por el TPI,¹⁵ expresando que “según el texto de la Sección 6 de la Ley Núm. 2, el descubrimiento de evidencia esencial que, a pesar de una debida diligencia, no pudo haber sido descubierta a tiempo, no es uno de los motivos disponibles para solicitar el relevo de una sentencia dentro del procedimiento especial de la Ley Núm. 2”.¹⁶ Además, dado que la Ley Núm. 2 “establece un mecanismo especial que tiene como propósito esencial la rápida consideración y adjudicación de las querellas presentadas por los obreros o empleados, principalmente en los casos de reclamaciones salariales, beneficios o derechos, como lo es el pago de la mesada en caso de un despido injustificado”,¹⁷ reiteró que los tribunales tienen que aplicar rigurosamente los términos taxativos de la Ley Núm. 2. Ello con el “fin de garantizar la sencillez y celeridad de los procedimientos pretendida por el legislador en los casos de reclamaciones laborales”.¹⁸ Por tal razón, la sentencia emitida sin jurisdicción por el TA se revocó, condenando al patrono recurrido al pago de determinada indemnización por despido injustificado y de los salarios adeudados a favor del peticionario.¹⁹

ii. Comentarios

Resulta interesante el recuento y contraste que hace el TSPR sobre las mociones de relevo en el procedimiento sumario de reclamaciones de salarios y la Regla 49.2 de las Reglas

¹¹ *Id.* en la pág. 433.

¹² *Id.*; R.P. Civ. 49.2, 32 LPRA Ap. V (2010), Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA § 3124 (2017).

¹³ *Peña Lacern*, 210 DPR en la pág. 433.

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.* en la pág. 445.

¹⁶ *Id.* en la pág. 446 (citas omitidas).

¹⁷ *Id.* en la pág. 434.

¹⁸ *Id.* en la pág. 447.

¹⁹ *Id.*

de Procedimiento Civil de 2009.²⁰ La sección 6 de la Ley Núm. 2 dispone que el término para el relevo es de sesenta días a partir de la notificación de la sentencia. La moción debe estar juramentada; y, fundamentarse en error, que debe ser extrínseco a la sentencia, tales como producto de inadvertencia, sorpresa excusable, negligencia y fraude.²¹ Mientras, al amparo de la Regla 49.2 de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, el término para presentar la moción no debe exceder de seis meses y no requiere juramento.²² También debe estar fundamentada, para lo que se proveen más criterios que los requeridos por el procedimiento sumario de reclamaciones de salario para conceder un relevo.²³

El TSPR determinó que los planteamientos expuestos en la moción de relevo ya los había adjudicado el TPI.²⁴ La parte que promovía la moción de relevo “pretendía litigar nuevamente un asunto adjudicado”.²⁵ Al respecto el Tribunal indicó:

[L]a moción de relevo de sentencia no es el mecanismo para corregir los errores de derecho o de la apreciación o valoración de la prueba que hizo el foro de instancia. El error, inadvertencia, sorpresa o negligencia excusable de la Sec. 6 de la Ley Núm. 2 debe ser extrínseco a la sentencia, que es aquel error o inadvertencia que ha impedido al litigante presentar o dilucidar propiamente sus reclamaciones o defensas y no el que se refiere a los méritos de la sentencia.²⁶

El Tribunal expresó con claridad lo que no debe hacer un querellado en un procedimiento sumario, por el costo que ello puede representar para su defensa.²⁷ Nos referimos a las mociones que se presentan antes o después de los diez o quince días para contestar la querrela, obviando contestar la querrela dentro de diez o quince días, sujeto al distrito judicial donde se encuentren las partes.

Entre las particularidades fácticas de esta controversia destaca que, una vez diligenciado el emplazamiento, en lugar de contestar en tiempo la querrela instada bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, la parte recurrida optó por solicitar la desestimación con documentación presuntamente demostrativa de que no existía una relación obrero-patronal con el peticionario. Esto en contravención a lo expresamente dispuesto en la Sec. 3 de la Ley Núm. 2 a los efectos de que debe presentarse oportunamente una sola alegación responsiva que incluya todas las defensas u objeciones que tenga a bien levantar el patrono querellado.²⁸

20 Véase, R.P. Civ. 49.2, 32 LPRA Ap. V (2010).

21 Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA § 3124 (2017).

22 32 LPRA Ap. V, R. 49.2.

23 *Id.*

24 Peña Lacern, 210 DPR en la pág. 445.

25 *Id.*

26 *Id.* en las págs. 445-46 (citas omitidas).

27 *Id.* en la pág. 444.

28 *Id.* (citas omitidas).

En ocasiones, los querellados en reclamaciones laborales mediante el procedimiento sumario tienen defensas claras que harían improcedente la reclamación en su contra. No obstante, con frecuencia se enfocan en ellas y postergan la contestación de la querrela. En el caso que analizamos, el querellado planteó que el querellante no era su empleado, sino que éste trabajaba para una corporación que no era parte.²⁹ Una defensa interesante, como pueden ser otras, pero que presentó tardíamente. Debe quedar claro que en el procedimiento sumario lo primero es contestar la querrela en el término fatal de diez o quince días, exponer todas las defensas disponibles en ese momento, y luego presentar las mociones dispositivas que procedan.

B. Acuerdo transaccional

i. Hechos

Los hechos según surgen de la Opinión de conformidad del juez Rivera García a la cual se unieron los jueces asociados Pabón Charneco, Kolthoff Caraballo y Feliberti Cintrón en *Feliciano v. Luxury Hotels International*,³⁰ son los siguientes.

El señor Orlando Feliciano laboraba para *Luxury Hotels International*, pero como resultado de una reorganización y reducción de personal, fue despedido ante la eliminación de la plaza que ocupaba en la compañía. ³¹ Así las cosas, *Luxury Hotels International* le había remitido al señor Feliciano un Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General (en adelante, “Acuerdo”), el cual este firmó voluntariamente.³² En él, el señor Feliciano expresamente reconoció que la terminación de su empleo respondió a una reorganización y reducción válida de personal en la compañía, conforme a los criterios establecidos en los artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 (en adelante, “Ley Núm. 80”),³³ razón por la cual expresamente reconoció que no tenía derecho a recibir compensación alguna al amparo de lo dispuesto en dicho estatuto.³⁴

No obstante, a pesar de haber firmado el acuerdo, presentó una *Querrela* contra su anterior patrono, aduciendo que fue despedido sin justa causa por razón de su edad y raza, y que el recurrido no le brindó la indemnización a la que tiene derecho cónsono con la Ley Núm. 80.³⁵ En contestación a la *Querrela*, *Luxury Hotels International* alegó que el peticionario fue despedido por justa causa como resultado de una reorganización, y reducción de personal.³⁶ Argumentó que, al firmar voluntariamente el Acuerdo, el señor Feliciano se comprometió a no presentar reclamación alguna contra su ex patrono relacionado a la terminación de su empleo, y además, admitió que no tenía derecho a la indemnización que

29 *Id.* en la pág. 430.

30 *Feliciano v. Luxury Hotels International*, 210 DPR 712(2022).

31 *Id.* en las págs. 714-15.

32 *Id.* en la pág. 715-16.

33 *Id.* Véase Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a.

34 *Feliciano*, 210 DPR en las págs. 715-16.

35 *Id.* en la pág. 716.

36 *Id.* en la pág. 717.

provee la Ley Núm. 80;³⁷ por tal razón, solicitó la desestimación con perjuicio de la reclamación judicial.³⁸ Posteriormente, el señor Feliciano presentó una Moción en Oposición a Desestimar, argumentando que el Acuerdo era nulo, por ser este contrario a la moral y al orden público,³⁹ según establecido en *Orsini García v. Srio. de Hacienda*.⁴⁰

El TPI desestimó con perjuicio las reclamaciones del peticionario, determinando que el Acuerdo entre las partes era válido.⁴¹ Concluyó que el despido respondió a una reorganización y reducción legítima de personal, razón por la cual el peticionario no tenía derecho a ser compensado.⁴² Inconforme con lo anterior, el señor Feliciano instó un recurso de Apelación ante el TA, arguyendo que su despido fue injustificado, convirtiéndolo en “acreedor del derecho irrenunciable a la mesada cónsono a lo dispuesto en la Ley Núm. 80”.⁴³ Añadió, que el Acuerdo otorgado era nulo, por lo que el foro primario erró al invertir el peso de la prueba a favor del querellado, en claro incumplimiento con lo dispuesto en el artículo 11(a) de la Ley Núm. 80, y lo establecido en la Regla 302 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.⁴⁴ Argumentó que aún existe controversia sustancial sobre la existencia de un contrato válido y un despido justificado, y erró a hacer parte de su análisis un estado de derecho enmendado con posterioridad al despido del querellante.⁴⁵

El TA dictó Sentencia confirmando la determinación del TPI, por entender que Feliciano firmó y suscribió el Acuerdo a través del cual expresó que su despido fue justificado⁴⁶. Es decir, hubo un acuerdo transaccional mediante el cual se proveyó una indemnización ante ello, lo que implica que no hubo una renuncia a la mesada, sino que optó por obligarse contractualmente a no presentar reclamación judicial alguna en contra del querellado en lo que a su despido respecta.⁴⁷ Además, determinó que, si bien es cierto “que las referencias que realizó el foro primario corresponden a un derecho posterior al vigente al momento de los hechos del caso ante nos, dicha actuación no conlleva automáticamente a revocar [el] dictamen apelado”.⁴⁸ “[E]l derecho a la mesada es irrenunciable solo cuando el empleado es despedido sin justa causa”, pero en el caso ante la consideración del Tribunal, la situación era diferente, por lo que, el señor Feliciano no tenía derecho a una mesada que por ley no le correspondía.⁴⁹

Inconforme aún, Feliciano acudió ante el TSPR mediante un recurso de *certiorari*.⁵⁰ El TSPR dilucidó si nuestro ordenamiento permitía que un empleado que, expresamente

37 *Id.*

38 *Id.*

39 *Id.*

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

41 *Feliciano*, 210 DPR en la pág. 718.

42 *Id.*

43 *Id.* en la pág. 719.

44 *Id.*; Véase, Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185k (2022); R. EVID. 302, 32 LPRA Ap. VI (2010).

45 *Feliciano*, 210 DPR en las págs. 719-20.

46 *Id.* en la pág. 712.

47 *Id.* en la pág. 720.

48 *Id.* en las págs. 720-21.

49 *Id.* en la pág. 721.

50 *Id.* en la pág. 713.

reconoce y acepta que fue despedido por justa causa, otorgue un contrato de transacción, materializada su cesantía, a cambio de una indemnización voluntaria por parte de su ex patrono. Por estar dividido el Tribunal, se confirmó al TA mediante sentencia.⁵¹

En la Opinión de conformidad, los jueces expresaron que:

[L]a enmienda al Artículo 9 de la Ley Núm. 80, como consecuencia de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, lo que añadió fue que, una vez materializado el despido sin justa causa, o esté presente la intención de despedir, el empleado pueda transigir la indemnización que se provee mediante la mesada, siempre y cuando concurren todos los elementos de un contrato de transacción.⁵²

El Tribunal Supremo enfatizó que lo antes expresado no era el caso ante su consideración.⁵³ No obstante, expresaron que ese no era el caso ante este TSPR. Mientras, que en el presente caso se habían configurado todos los elementos para el perfeccionamiento de un contrato de transacción válido en esta materia, pues de la prueba se podía concluir que el señor Feliciano se obligó contractualmente de una forma libre, voluntaria e informada.⁵⁴ “El peticionario no nos colocó en posición de concluir que hubiese mediado error, dolo, intimidación o violencia durante el proceso de contratación, lo cual nos moviera a concluir que su despido fue injustificado”.⁵⁵ El despido del señor Feliciano estuvo justificado, y ante la existencia de un contrato de transacción válido, no se activó la presunción de despido injustificado a la que hace referencia Feliciano, por lo que, “no existe impedimento para que un empleado que expresamente reconoce y acepta que fue despedido por justa causa, otorgue un contrato de transacción luego de su cesantía a cambio de una indemnización por parte de su ex patrono”,⁵⁶ Por lo tanto, las determinaciones de los foros revisores, que acarrearón la desestimación con perjuicio la *Querrela* incoada por el señor Feliciano, se confirmaron por el TSPR.⁵⁷

En la Opinión de conformidad, además de exponer los hechos, se indicó que “el Artículo 9 de la Ley sobre Despidos Injustificados (Ley Núm. 80), *no prohíbe el perfeccionamiento de un contrato de transacción ante el reconocimiento expreso de un despido por justa causa*”.⁵⁸ También resaltó que la Ley Núm. 80 no establece expresamente qué es un despido injustificado.⁵⁹ En ella se hizo referencia a los cambios que introdujo la Ley Núm. 4-2017 al ordenamiento laboral, en particular se citó, según surgía de la sentencia del TPI, la disposición que permite la transacción de despidos una vez ocurrido el despido, si están presentes los requisitos de un contrato de transacción válido.⁶⁰

51 *Id.* en la pág. 712.

52 *Id.* en las págs. 735-36 (Rivera García, opinión de conformidad) (énfasis suplido) (citas omitidas).

53 *Id.* en la pág. 736 (Rivera García, opinión de conformidad).

54 *Id.*

55 *Id.*

56 *Id.* en la pág. 737 (Rivera García, opinión de conformidad).

57 *Id.* en las págs. 737-38 (Rivera García, opinión de conformidad).

58 *Id.* en la pág. 714 (Rivera García, opinión de conformidad). (citas omitidas).

59 *Id.* (Rivera García, opinión de conformidad).

60 *Id.* en las págs. 718-19. (Rivera García, opinión de conformidad); Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRR § 185i.

La Jueza Presidenta disintió sin opinión escrita, y el juez asociado Estrella Martínez emitió una opinión disidente a la cual se unieron los jueces asociados Martínez Torres y Colón Pérez.⁶¹ Los disidentes consideraron que “a través de un plumazo, los empleados y las empleadas del sector privado queden despojados de todas las protecciones laborales promulgadas en la Ley Núm. 80”.⁶² Expusieron que ello resulta peligroso porque “*resulta obligatorio concluir que el Acuerdo utilizado para relevar a los tribunales de su tarea indelegable de adjudicar la validez de la justa causa del despido del señor Feliciano es nulo*”.⁶³ En resumen, para los disidentes, toda transacción que “ignore o pretenda vulnerar lo dispuesto en el Art.9 de la Ley Núm. 80, es, como cuestión de derecho, nula por ser contraria a la ley”.⁶⁴

ii. Comentarios

La Sentencia en este caso, es un reflejo de la tendencia de una mayoría del TSPR de limitar o de validar las limitaciones a los derechos que emanan de la legislación protectora del trabajo. Cada vez que surge la oportunidad, la mayoría del TSPR expone que las causales de despido injustificado son directivas, porque no se limitan a las expresadas en Ley Núm. 80, lo que resulta diferente a jurisprudencia interpretativa pre-2009, que enmarcaban los despidos en las seis definiciones de justa causa de la ley. Ahora se repite que “la Ley Núm. 80 no establece específicamente qué constituye un despido injustificado” y que la Ley solo “menciona varios escenarios o circunstancias que liberan al patrono de responsabilidad”.⁶⁵ Estas expresiones difieren considerablemente de la doctrina previa que le requería al patrono para prevalecer en una reclamación de despido injustificado, justificar su acción en una de la seis definiciones de justa causa.⁶⁶ El caso analizado es ejemplo de esta tendencia.

Otro ejemplo de la tendencia del TSPR de modificar la jurisprudencia interpretativa de las leyes protectoras favorable a los trabajadores, es *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*,⁶⁷ resuelto en el término pasado. En ese caso, el TSPR resolvió que los patronos pueden demandar a los empleados en un proceso ordinario para traer asuntos o defensas que no pueda traer en el proceso sumario, permitiendo evadir la prohibición de reconvenir en casos tramitados por dicho procedimiento.

Para concluir este resumen no comprensivo de decisiones del TSPR de los últimos años y reafirmar los que reflejan los casos de este término, destacamos *Rodríguez Gómez v. Multinational*, y *León Torres v. Rivera León*.⁶⁸ En ellos el TSPR requirió la exposición clara

61 *Feliciano*, 210 DPR en la pág. 713.

62 *Id.* en la pág. 738 (Estrella Martínez, opinión disidente).

63 *Id.* en la pág. 749 (Estrella Martínez, opinión disidente).

64 *Id.* en la pág. 751 (Estrella Martínez, opinión disidente) (citas omitidas).

65 *Id.* en la pág. 723 (Rivera García, opinión de conformidad) (citas omitidas).

66 Véase Ley sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185a (2022)

67 Véase *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*, 202 DPR 1014, 1020 (2019).

68 Véase *Rodríguez Gómez v. Multinational Insurance Co.*, 207 DPR 540 (2021); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020).

y extensa de hechos a presentarse en una querrela laboral por despido, cuando en un caso de Ley Núm. 8o. Antes del 2009, en un caso de despido al amparo de la Ley Núm. 8o solo se requería alegar que el querellante trabajaba para un patrono, mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin justa causa, conforme a las expresas en la Ley. Ahora ello no sería suficiente para superar una moción de desestimación o de sentencia sumaria.⁶⁹

C. Término para reclamar honorarios de abogados en reclamaciones laborales

i. Hechos

La controversia en *Ortíz Valle v. Panadería Ricomini*,⁷⁰ surgió de una reclamación laboral presentada por la señora Ortíz Valle hacía 20 años. Esta fungía como cajera de una panadería y devengaba un salario de \$5.15 la hora.⁷¹ Sus abogados la representaron en un procedimiento judicial que requirió la celebración de dos juicios y varias comparecencias ante los foros apelativos.⁷² El Tribunal totalizó los honorarios de abogado en la cantidad de \$10,625.00, tras aplicar el cómputo del veinticinco por ciento de la indemnización base concedida a la trabajadora.⁷³ La representación legal de la señora Ortíz Valle se expresó sobre la irracionalidad de la suma concedida, y presentó una Moción Solicitando Honorarios de Abogado a base de Horas Trabajadas, reiterando su solicitud de costas.⁷⁴

En oposición, la parte recurrida “destacó que la solicitud era improcedente y tardía, pues la parte peticionaria debió solicitarlo antes de que el [TPI] dictara sentencia, o de haberla dictado, debió solicitar que la reconsiderara, pues se trataba de un asunto que debe ser atendido como parte de la sentencia, por ser revisable”.⁷⁵ Mediante réplica, la peticionaria adujo que la jurisprudencia no imponía un término para esta solicitud, y que se reconocía la facultad de una parte de presentar cuantos memorandos de honorarios de abogado se requirieran para recobrarlos, indicando que no fue hasta luego de conocer sobre la disminución sufrida por la cuantía de honorarios otorgada, que pudo plantear la justificación para que se sustituyera la fórmula del veinticinco por ciento por unos honorarios a base de horas.⁷⁶

El TPI denegó la solicitud de honorarios de abogado al concluir que la presentación fue tardía y rebasó el límite de razonabilidad, por lo que la peticionaria acudió al TA mediante un recurso de *certiorari* y reiteró sus planteamientos.⁷⁷ El foro apelativo intermedio confirmó esta determinación. Inconforme, la parte peticionaria solicitó la reconsidera-

69 *Rodríguez Gómez*, 207 DPR en la pág. 550; Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 8o de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a.

70 *Ortíz Valle v. Panadería Ricomini*, 210 DPR 831(2022).

71 *Id.* en la pág. 833.

72 *Id.*

73 *Id.*

74 *Id.*

75 *Id.* en las págs. 836-37.

76 *Id.* en la pág. 837.

77 *Id.*

ción del dictamen, y al ser denegado, acudió ante el TSPR cuestionando que se aplicara la fórmula del veinticinco por ciento, así como, que se le impusiera un “término razonable” para reclamar la justa compensación por su trabajo, a pesar de que las leyes laborales ni las Reglas de Procedimiento Civil establecen término alguno para la solicitud de honorarios.⁷⁸

El foro supremo examinó las distintas disposiciones en nuestra jurisdicción cuyo objetivo común es compensar el trabajo de la representación legal, y estas contemplan como aceptables los periodos de entre diez y catorce días desde el archivo en autos o la remisión del mandato, para que los representantes legales puedan someter el desglose de las horas trabajadas.⁷⁹ Por lo tanto, el TSPR concluyó y reconoció que un término de cumplimiento estricto de catorce días contado a partir del archivo en autos de copia de la notificación de la sentencia o desde la remisión del mandato, en caso de trámite apelativo posterior, era el más apropiado para presentar una solicitud de honorarios por horas trabajadas en reclamaciones laborales ante el TPI, sin que se frustre el propósito de la ley.⁸⁰ A la misma vez expresó que:

[Si el] abogado o la abogada no somete[] su solicitud dentro de este periodo ni provee[] justa causa, su compensación se limitará a la cantidad otorgada preliminarmente en la sentencia. Es decir, pierde la oportunidad de que el foro primario acepte o modifique los honorarios a la luz de la cantidad solicitada.⁸¹

A tenor con lo anterior, luego de establecer un término para la solicitud de honorarios, el TSPR optó por aplicar la norma prospectivamente. Procedió a revocar la sentencia recurrida y devolvió el caso al TPI para procedimientos ulteriores consistentes con esta opinión.⁸² Tres Jueces concurrieron con el resultado, de los cuales los jueces asociados Colón Pérez y Martínez Torres no estuvieron de acuerdo en que se fijara un término para la solicitud de honorarios.⁸³

ii. Comentarios

Este caso refleja la travesía que tienen que pasar abogados/as que interesen representar a empleados/as en reclamaciones de empleo. Aquí se trataba de una reclamación de Ley Núm. 100 cuyo trámite duró 20 años, dos vistas, y viajes al Tribunal de Apelaciones. Luego de múltiples reclamos de una suma justa para honorarios, la demandante solicitó honorarios por horas trabajadas para un total de \$126,780.00, más las costas.⁸⁴ Lo cierto

⁷⁸ *Id.* en la pág. 838.

⁷⁹ *Id.* en la pág. 844.

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ *Id.* en la pág. 845.

⁸² *Id.* en la pág. 846.

⁸³ *Id.* en las págs. 846-47 (el juez asociado Colón Pérez emitió una expresión haciendo constar que concurría con el resultado alcanzado por la mayoría, pero no con establecer un término para realizar el pedido. Por otro lado, el juez asociado Martínez Torres emitió una Opinión Concurrente en la que hizo constar lo mismo y amplificó su posición).

⁸⁴ *Id.* en la pág. 836.

es que los abogados que representaron a la demandante, al presente, han de continuar su reclamo por honorarios razonables, pues aunque prevalecieron en la defensa sobre el término para solicitarlos, en ese momento inexistente, y que el tribunal legisló en la Opinión con efecto prospectivo, el caso se devolvió a instancia para continuar la discusión sobre la cantidad que les corresponde por honorarios.⁸⁵

Luego de que el TSPR nos recordara que en casos de discrimen bajo Ley Núm. 100, de prevalecer la parte demandante, los honorarios serán el veinticinco por ciento de la indemnización base concedida, y que para requerir una cantidad a base de las horas trabajadas, enmarcada en la discreción del tribunal, se requiere: considerar el esfuerzo realizado, el impacto o resultado excepcional del caso, o haber enfrentado una defensa hostil. La solicitud debe hacerse mediante un memorando juramentado en el que se detallen las horas trabajadas y la labor realizada; la tarifa del abogado/a justificada en la experiencia, preparación; y, el monto que se cobra tradicionalmente en el tipo de caso. Sobre el caso analizado, el tribunal indicó que “el tribunal tiene la discreción de aceptar o modificar la cantidad solicitada”.⁸⁶ Advierte que “el cálculo de los honorarios no debe convertirse en un segundo litigio”,⁸⁷ precisamente lo que ocurrió en este caso y en otro resuelto en un término anterior.⁸⁸

La Ley Núm. 402 se aprobó como parte de la legislación protectora de los trabajadores, pero se ha convertido en una camisa de fuerza que le limita a los trabajadores conseguir representación legal, debido a que el pacto de honorarios de abogados está absolutamente prohibido.⁸⁹ Para agravar la situación en la que pueden encontrarse los abogados y abogadas que quieran representar los intereses de los trabajadores que tienen que esperar un resultado favorable en el caso para que puedan cobrar honorarios, la decisión del TSPR en *Ortiz Valle v. Ricomini* ahora añade un término específico para reclamar los honorarios que, aunque directivo, constituye un obstáculo más en este tipo de litigio. Les impone a estos abogados y abogadas un trabajo adicional que podría resultar innecesario si la sentencia favorable para su cliente, en la cual se le concedieron los honorarios, eventualmente se revoca. Ahora deben trabajar en la presentación de horas trabajadas dentro del término establecido de catorce días desde que se notifica la sentencia o se devuelve el mandato.⁹⁰ Podría resultar más efectivo esperar a que se devuelva el mandato, porque les daría la certeza de que la sentencia se sostuvo y que podrán cobrar honorarios, pero deben estar preparados pues deberán presentar su escrito justificando honorarios dentro del término de catorce días a partir de la sentencia, en la eventualidad de que se sostenga.

85 *Id.* en la pág. 845-46.

86 *Id.* en la pág. 840.

87 *Id.*

88 Véase *Berkan v. Mead Johnson*, 204 DPR 183 (2020).

89 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 LPRA § 3114 (1980).

90 *Ortiz Valle*, 210 DPR en las págs. 844-45.

D. Naturaleza de reclamación laboral de empleada municipal

i. Hechos

Los hechos pertinentes en *Hernández Feliciano v. Municipio* son los siguientes.⁹¹ El 15 de septiembre de 1999, la señora Hernández Feliciano tenía un nombramiento de empleo irregular como empleada de mantenimiento en el Municipio de Quebradillas. Dos meses después, su estatus de empleo cambió a un nombramiento transitorio como empleada de mantenimiento; dicho estatus transitorio lo mantuvo hasta el 18 de agosto de 2004.⁹² Al día siguiente, recibió un nombramiento regular como conserje, adscrita a Servicios Generales en la Casa Alcaldía del mencionado Municipio.⁹³ Luego, el 9 de enero de 2008, la peticionaria comenzó a trabajar en el Cuartel de la Policía Municipal, la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Desastres, y la Oficina del Programa de Reciclaje.⁹⁴ Más adelante, el 28 de enero de 2008, fue reasignada a trabajar como conserje en el Centro de Servicios a Personas de Edad Avanzada (en adelante, “Centro”) en el Municipio.⁹⁵

El 4 de marzo de 2009, la señora Hernández Feliciano acudió a la oficina de la Sra. Margarita Feliciano Rendón, quien fungía como Auxiliar en Sistemas de Oficina en el Centro, y luego de dicha conversación, la señora Hernández Feliciano salió molesta de la oficina. Debido a su humor, realizó varias manifestaciones en el pasillo en voz alta y delante de empleados y participantes del Centro.⁹⁶ Ante ese incidente, el señor Ríos Escoriaza, quien dirigía el Centro, se reunió con ambas empleadas para conversar sobre lo ocurrido.⁹⁷ En esta reunión, la señora Hernández Feliciano realizó expresiones adicionales, por lo que, el 19 de marzo de 2009, el alcalde interino del Municipio le envió una carta a la señora Hernández Feliciano, manifestándole que se proponía imponerle una medida disciplinaria que podía conllevar desde una suspensión de empleo y sueldo, hasta una destitución del servicio público municipal.⁹⁸ Se le imputó haber infringido los artículos 11.011 y 11.012 de la *Ley de Municipios Autónomos*, y cometer las faltas 7, 26, 30, 34, 46, 49, 57, 58, 76 y 84, según dispuestas en el artículo X del Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los(as) Empleados(as) y funcionarios(as) del Municipio de Quebradillas.⁹⁹ Se celebró una vista administrativa informal, en la que un Oficial Examinador rindió su informe, recomendando que se confirmaran las faltas imputadas y, en consecuencia, se destituyera a la peticionaria.¹⁰⁰ Evaluado dicho Informe, el alcalde del Municipio, como autoridad nominadora, envió una carta a la señora Hernández Feliciano para notificarle

91 *Hernández Feliciano v. Municipio*, 211 DPR 99 (2023).

92 *Id.* en las págs. 103-04.

93 *Id.*

94 *Id.*

95 *Id.*

96 *Id.*

97 *Id.* en la pág. 105.

98 *Id.*

99 *Id.* en las págs. 105-06.

100 *Id.* en las págs. 106-07.

su destitución del puesto que ocupaba como Conserje en el Centro, efectivo al recibo de la comunicación.¹⁰¹

Inconforme con la decisión del Alcalde, la peticionaria “presentó una Apelación ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público” (en adelante, “CASP”), impugnó la sanción impuesta, solicitó la reinstalación a su puesto, la restitución de cualquier día y sueldo suspendido, así como los haberes dejados de percibir.¹⁰² Por su parte, el Municipio planteó que el proceso de destitución se realizó de acuerdo con la Ley de Municipios Autónomos, y el Manual.¹⁰³ En la CASP se celebró una vista pública ante un Oficial Examinador de la Comisión, que recomendó que se modificara la medida disciplinaria impuesta a la peticionaria, para que fuese una suspensión de empleo y sueldo de treinta días, y se ordenara la reinstalación a su puesto de Conserje y el pago de los haberes dejados de percibir.¹⁰⁴

Posteriormente, la CASP emitió una Resolución declarando Ha Lugar la apelación presentada por la señora Hernández Feliciano, adoptando las recomendaciones del Oficial Examinador. El Municipio presentó una Moción de reconsideración a Resolución.¹⁰⁵ La CASP emitió una Resolución mediante la cual declaró No Ha Lugar la petición de reconsideración, por lo que, inconforme con esa determinación, el Municipio presentó un recurso de Revisión Judicial de Decisión Administrativa ante el TA.¹⁰⁶ Dicho foro emitió una Sentencia mediante la cual modificó la decisión recurrida y, así modificada, confirmó la Resolución emitida por la CASP.¹⁰⁷ En desacuerdo, la peticionaria presentó su Solicitud de reconsideración, la cual fue denegada, posteriormente presentó un recurso de *certiorari* ante el TSPR.¹⁰⁸

El Tribunal identificó la controversia que debían atender sobre el remedio a concederse de la siguiente manera:

La controversia que debemos atender se circunscribe a determinar si el remedio concedido por la Comisión Apelativa de Servicio Público (CASP) sobre el pago de salarios y haberes dejados de percibir por una empleada municipal en el servicio de carrera durante el periodo de su destitución está sujeto al límite de responsabilidad de \$75,000 dispuesto en el Art. 15.004 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico . . . para las reclamaciones por daños y perjuicios en contra de los municipios.¹⁰⁹

La respuesta fue en la negativa porque el pago de salarios y haberes dejados de percibir es de carácter reparador, y no es equiparable a un remedio de daños y perjuicios, “el pago de

101 *Id.* en la pág. 107.

102 *Id.*

103 *Id.*

104 *Id.* en las págs. 107-08.

105 *Id.* en las págs. 108-09.

106 *Id.* en las págs. 109.

107 *Id.*

108 *Id.* en las págs. 110-11.

109 *Id.* en la pág. 103 (citas omitidas).

salarios y haberes dejados de percibir responde directamente a una cantidad de dinero que la peticionaria-en este caso-hubiese devengado de no haber sido por la actuación ilegal del Municipio al destituir la del puesto que ocupaba”.¹¹⁰ Como no es compensación por daños y perjuicios, “no procedería ajustar la misma al límite de \$75,000 dispuesto en el Art. 15.004 de la Ley de Municipios Autónomos”.¹¹¹ El TSPR resaltó que:

[S]e trata de dos asuntos distintos: un asunto es el límite establecido por ley para las reclamaciones por daños y perjuicios presentadas en contra de los municipios y otro asunto es el remedio que puede concederse en concepto del pago de salarios y haberes dejados de percibir por un empleado durante el tiempo que estuvo destituido.¹¹²

Por tal razón, concluyó que el remedio concedido por la CASP para el pago de salarios y haberes dejados de percibir por una empleada municipal, en el servicio de carrera, por el periodo de su destitución del puesto que ocupaba, “no está sujeto al límite de responsabilidad de \$75,000 dispuesto en el Art. 15.004 de la Ley de Municipios Autónomos”, para las reclamaciones por daños y perjuicios en contra de los municipios.¹¹³ A tenor con lo anterior, revocaron la Sentencia emitida por el TA y reinstalaron en su totalidad la Resolución dictada por la CASP.¹¹⁴

ii. Comentarios

Acertada o no la decisión de la CASP en torno a la conducta desplegada por la empleada, y la sanción impuesta, así como el tiempo transcurrido en el proceso que elevó la cantidad a concederse, la Opinión y los fundamentos expuestos sobre el remedio son correctos. Como veremos adelante, el TSPR ha emitido varias decisiones sobre paga atrasada y descuentos permitidos, que requieren mayor discusión, pero en este caso, resulta bastante obvio que la limitación de \$ 75,000 de la Ley de Municipios autónomos se refiere a acciones de daños.

E. Paga atrasada y descuento de Seguro Social

i. Hechos

En *Silva Soto v. Suiza Dairy*,¹¹⁵ se presentó al TSPR los hechos relacionados al señor Silva Soto. Este laboraba en Suiza Dairy Corporation (en adelante “Suiza Dairy”), hasta que fue separado permanentemente de empleo y sueldo el 27 de enero de 2010, por unas irregularidades en las facturas y pagos procesados.¹¹⁶ Posteriormente, el señor Silva Soto,

¹¹⁰ *Id.* en la pág. 120.

¹¹¹ *Id.* en las págs. 120-21.

¹¹² *Id.* en la pág. 120.

¹¹³ *Id.* en las pág. 120-21.

¹¹⁴ *Id.* en la pág. 121.

¹¹⁵ *Silva Soto v. Suiza Dairy*, 211 DPR 203 (2023).

¹¹⁶ *Id.* en la pág. 206.

como miembro de un sindicato, se sometió a un procedimiento de arbitraje, en el que se emitió un laudo de arbitraje el 18 de diciembre de 2013, que concluyó que el despido no estuvo justificado, por lo que únicamente procedía la amonestación escrita dispuesta en el reglamento disciplinario, ordenando el pago de todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que estuvo despedido.¹¹⁷ Tras varios trámites procesales, ese laudo advino final y firme.¹¹⁸

Posteriormente, “el Sr. Silva Soto incoó un pleito independiente mediante una Solicitud Urgente de Cumplimiento de Laudo de Arbitraje . . . y Orden sobre Solicitud de Documentos”,¹¹⁹ pidiendo “el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de percibir desde su despido”.¹²⁰ Suiza Dairy argumentó que el laudo no dispuso la fórmula para calcular la paga atrasada, y que el señor Silva no tenía derecho de recibir los salarios y beneficios solicitados, dado que fue declarado incapacitado por la Administración del Seguro Social en enero de 2011, por lo que la paga atrasada debió computarse hasta el momento en que estuvo apto para trabajar.¹²¹ Conforme a lo mencionado previamente, el TSPR debía “resolver si, conforme a la doctrina de fuente colateral, los beneficios por discapacidad recibidos del Programa de Seguro por Incapacidad del Seguro Social (SSDI, por sus siglas en inglés) (*Social Security Disability Insurance*) deb[ían] ser deducidos de la paga atrasada por despido injustificado”.¹²²

El TPI emitió una sentencia determinando que procedía el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar.¹²³ Resolvió que la razón por la incapacidad del señor Silva Soto y su depresión severa fueron causadas por las actuaciones del patrono al despedirlo injustamente.¹²⁴ Por lo tanto, *Suiza Dairy* era responsable de las consecuencias de sus actos y no procedía restar los beneficios recibidos del Seguro Social de la paga atrasada.¹²⁵ Inconforme con el dictamen, *Suiza Dairy* presentó un recurso de apelación ante el TA, alegando que procedía restar los beneficios de seguro social del cómputo de los haberes dejados de percibir.¹²⁶ El TA emitió una sentencia, donde “determinó que los beneficios recibidos del seguro social se debían reducir de la paga atrasada, de manera que no se recibiera una doble compensación por el mismo concepto”.¹²⁷ Inconforme, el señor Silva Soto presentó una solicitud de *certiorari* ante el Tribunal Supremo.¹²⁸

117 *Id.*

118 *Id.*

119 *Id.*; La Junta de Relaciones del Trabajo tiene discreción para poner en vigor laudos de arbitraje acudiendo al Tribunal de Apelaciones. 29 LPRA § 70(2)(c). No obstante, en *JRT v. AEE*, 133 DPR 1, 3 (1993) el Tribunal Supremo reconoció que una parte beneficiada por un laudo de arbitraje podía acudir al TPI a ponerlo en vigor, mediante proceso similar a la ejecución de una sentencia.

120 *Silva Soto*, 211 DPR en la pág. 206.

121 *Id.* en las págs. 206-07.

122 *Id.* en las págs. 205-06.

123 *Id.* en la pág. 207.

124 *Id.*

125 *Id.*

126 *Id.*

127 *Id.*

128 *Id.* en la pág.208.

El TSPR concluyó que no debían descontarse de la partida en concepto de paga atrasada, particularmente porque estos provienen de una fuente colateral independiente.¹²⁹ Los pagos del beneficio del SSDI provienen, esencialmente, de una fuente independiente, pues no se derivan por completo de *Suiza Dairy*, sino que surgen de fondos del Estado, derivados de contribuciones.¹³⁰ A tenor con lo anterior, expresó que “no estamos ante un problema de doble compensación porque los beneficios del [S]eguro [S]ocial por discapacidad no buscan liberar a *Suiza Dairy* del pago de salarios, parte de sus obligaciones como patrono”.¹³¹ El TSPR revocó la sentencia del TA y reinstaló la del TPI.¹³²

ii. Comentarios

La decisión del Tribunal emitida por el juez asociado Martínez Torres, en esta ocasión favorable al empleado¹³³, resulta simpática, pero no nos parece acertada. En primer lugar, los beneficios de Seguro Social no responden a accidentes o enfermedades de trabajo. Conforme a lo expresado en la opinión, este es un beneficio que pagan los empleados y el patrono para que, durante el retiro de estos, ya sea por edad o por incapacidad, reciban un ingreso.¹³⁴ La acción de Silva Soto en arbitraje era de despido injustificado, no era una acción de daños discriminatorios o por negligencia.¹³⁵ Por lo tanto, el fundamento de que, por el despido injustificado, este se incapacitó, y que, por ello, no se debe descontar lo recibido por el Seguro Social, no nos parece correcta. Mientras, consideramos un argumento contundente la alegación de *Suiza Dairy* a los efectos de que la paga atrasada se debía computar hasta la fecha que el Seguro Social determinó que Silva Soto estaba incapacitado para trabajar era un argumento contundente.

Como fundamento para su decisión, el TSPR citó casos que favorecen la postura de *Suiza Dairy* para concluir resolviendo en su contra. Se citó *Johnson v. Spencer Press of Maine, Inc.*¹³⁶ el cual, conforme al texto citado, establece que en reclamaciones laborales al amparo de estatutos que permiten daños, el empleado/a demandante tiene que mitigarlos, pero si no puede hacerlo porque está incapacitado, esto no le impide recibir paga atrasada.¹³⁷ Pero, no se discutió si lo recibido por incapacidad o Seguro Social u otra fuente colateral sería deducible. Como fundamento para la decisión, el Tribunal también citó a *Santiago Ortiz v. Real Legacy*,¹³⁸ en el cual, no se dedujo de la partida de daños el pago de lo acumulado en un sistema de retiro y en un plan de ahorro.

El Tribunal reconoció, no obstante, que los beneficios de Seguro Social por edad tradicionalmente se les ha aplicado la doctrina de fuente colateral.¹³⁹ En una nota al calce,

129 *Id.* en la pág. 213.

130 *Id.* en la pág. 212.

131 *Id.* en la pág. 213.

132 *Id.* en la pág. 214.

133 *Id.* en la pág. 205-06

134 *Id.* en la pág. 212.

135 *Id.* en la pág. 206.

136 *Johnson v. Spencer Press of Maine, Inc.*, 364 F. 3d 368 (1st. Cir. 2004).

137 *Id.* en la pág. 372.

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

139 *Silva Soto*, 211 DPR en la pág. 213. Véase además, *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, 85 DPR 119 (1962).

refiriéndose a *Berrios v. Eastern Sugar Associates*,¹⁴⁰ se dijo que dicho caso versó sobre retiro por edad o jubilación, y no sobre beneficio por incapacidad. Consideró que no era necesario abrir la discusión en el caso porque para ellos quedaba claro que “los beneficios de seguro social que recibió el señor Silva Soto, por causa de depresión sufrida tras su despido” no debían descontarse porque provienen de una fuente colateral independiente.¹⁴¹ Tal expresión no solo choca con *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, sino también con el requerimiento de mitigación de daños de la jurisdicción federal, porque descontar de la partida de paga atrasada lo devengado de otro empleo, es precisamente descontar ingresos de fuente colateral, que es lo que el TSPR ha resuelto recientemente.¹⁴²

El juez asociado Estrella Martínez presentó un voto de conformidad al cual se unió el juez asociado Rivera García, en el cual se mantiene consecuente en cuanto a que no procede deducción alguna, incluyendo beneficios por desempleo, de la paga atrasada.¹⁴³ De igual forma, el Juez expresó que no se debe descontar de la paga atrasada el pago por Seguro Social independientemente de su naturaleza.¹⁴⁴ Expuso que, en casos de despidos ilegales en los que se incluya una compensación por haberes dejados de percibir, no se debe efectuar descuento alguno por los ingresos que el empleado o la empleada obtuvo por otros medios mientras duró la cesantía.¹⁴⁵ Esta postura milita con el requerimiento de mitigar daños de la jurisdicción federal en casos de discrimen.

Resulta preocupante que el TSPR discutiera paga atrasada enfocado en las acciones de daños, cuando se trataba de un caso de despido injustificado que se atendió en un proceso de arbitraje. Lo que procedía era computar la paga atrasada hasta el momento que el Seguro Social reconoció que Silva Soto estaba incapacitado para trabajar. Ello, porque si hubiese estado empleado y optaba por acogerse a los beneficios de Seguro Social por incapacidad, tendría que haber dejado de trabajar. Mientras, cualquier daño emocional o angustia mental provocada por el patrono, se compensaría si la causa de acción lo permite, lo que no procede en acciones de despido injustificado.

Otro punto que debemos comentar se refiere a que el TPI aceptó una demanda independiente de cumplimiento de laudo, que fue avalada por el TSPR en la Opinión, sin discusión alguna al respecto. No sabemos si la acción se presentó para poner en vigor un laudo, o conforme a la ley federal, por incumplimiento de laudo, lo que es equivalente a un incumplimiento de contrato. Tampoco sabemos si la acción se presentó dentro del término estatutario para ello. Hay que recordar que el Derecho Laboral tiene sus normas sobre jurisdicción y término para presentar acciones. En fin, bajo qué fundamento el TPI asumió jurisdicción en el caso y que el TSPR avaló con su Opinión.

140 *Silva Soto*, 211 DPR en la pág. 213 (citando a *Berrios*, 85 DPR en la pág. 120).

141 *Silva Soto*, 211 DPR en la pág. 213 (citando a *Berrios*, 85 DPR en la pág. 120).

142 Véase *Torres Rivera v. Econo Rial*, 208 DPR 346 (2021); *Zambrana García v. ELA*, 204 DPR 329 (2020).

143 *Id.* en la pág. 215 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

144 *Silva Soto*, 211 DPR en la pág. 218 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

145 *Id.* en la pág. 216 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

F. Empleado vs. contratista independiente

i. Hechos

Mediante Sentencia, en *Vélez Arroyo v. HPM Foundation*,¹⁴⁶ la mayoría del TSPR confirmó la Sentencia del TA que revocó el dictamen sumario de instancia basado en que: “(1) ninguno de los remedios concedidos por el foro primario había sido solicitado por el peticionario en su moción en oposición a la solicitud sumaria de HPM y (2) existían hechos medulares en controversia que impedían la resolución sumaria”.¹⁴⁷ En su dictamen, el foro intermedio no detalló qué hechos de la determinación del foro primario estaban incontrovertidos ni especificó los controvertidos, según exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, y su jurisprudencia interpretativa”.¹⁴⁸ El TSPR devolvió el caso al TPI para la continuación de los procedimientos.¹⁴⁹

La jueza presidenta Oronoz Rodríguez emitió una opinión de conformidad en parte y disidente en parte debido a que, con la sentencia emitida se sostuvo un dictamen del foro apelativo intermedio que, a su vez, revocó una determinación correcta de la sala del TPI.¹⁵⁰ Mediante resolución sumaria del caso, el foro primario adjudicó que: (1) el señor Vélez Arroyo era un empleado y no un contratista independiente para propósitos de su reclamo de despido injustificado al amparo de la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, y (2) que la referida cesantía fue injustificada.¹⁵¹ Concurrió con la determinación de que Vélez Arroyo era un empleado y no un contratista independiente, pues consideró que la actuación del foro primario se adhirió a las normas sustantivas y procesales aplicables, por lo que el TA no debió dejar sin efecto tal conclusión. Consideró que la determinación del TPI en torno a si el señor Vélez Arroyo era un empleado o un contratista independiente, se sustentaba en el expediente del caso de epígrafe.¹⁵² El TPI “tenía un deber ineludible de adjudicar conforme a derecho, como en efecto lo hizo”.¹⁵³ Por eso, expuso que “el dictamen mayoritario de esta Curia es parcialmente errado toda vez que, al validar el proceder del foro apelativo intermedio, soslayó el de la sala de instancia que correctamente concluyó que el señor Vélez Arroyo era un empleado y no un contratista independiente”.¹⁵⁴

Asimismo, la jueza Oronoz Rodríguez entendió que en la etapa procesal que se encontraba el caso, no se podía determinar sumariamente que el despido fue injustificado.¹⁵⁵ Por ello, hubiera devuelto el caso solo para que se adjudicara si medió justa causa para el despido, sin discutir nuevamente si Vélez Arocho era o no empleado.¹⁵⁶

¹⁴⁶ Vélez Arroyo v. HPM Foundation, Inc, 211 DPR 716 (2023).

¹⁴⁷ *Id.* en la pág. 724 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁴⁸ *Id.* (citas omitidas).

¹⁴⁹ *Id.* en la pág. 716.

¹⁵⁰ *Id.* en la pág. 717 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁵¹ *Id.* (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁵² *Id.* en las págs. 717-18 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁵³ *Id.*

¹⁵⁴ *Id.* en las págs. 717-18 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁵⁵ *Id.* en la pág. 738 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

¹⁵⁶ *Id.* en la pág. 718 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

Los jueces Estrella Martínez y Colón Pérez disintieron sin opinión escrita.¹⁵⁷

ii. Comentarios

Este caso presentaba una oportunidad para que el Tribunal, en beneficio de la comunidad jurídica y académica, interpretara la presunción sobre contratista independiente que introdujo al ordenamiento legal laboral, la Ley Núm. 4-2017. En particular, podía expresarse sobre los hechos que deben dirimirse vía una solicitud sumaria, para determinar la naturaleza de la relación laboral de la persona contratada. Lamentablemente, el caso se devolvió al TPI para dirimir esta controversia y si el despido estuvo justificado.¹⁵⁸

De otra parte, observamos que el TSPR continúa validando el uso de la sentencia sumaria en procesos tramitados al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones laborales, sin hacer alusión alguna a la complicación que presenta el cumplimiento con los requisitos que impone la Regla 36 de las de Procedimiento Civil en una reclamación laboral.¹⁵⁹ Sin decirlo expresamente, como lo ha hecho en otras ocasiones con relación a reglas procesales, insinuó que las reglas no aplican sin son incompatibles con el carácter sumario del procedimiento de la Ley Núm. 2. La razón para excluir reglas procesales en dicho procedimiento especial es que en muchas veces pueden complicar y alargar un proceso que debe ser expedito en beneficio de los trabajadores. Por lo tanto, el silencio del TSPR al respecto es una aprobación implícita de la solución sumaria en reclamaciones de Ley Núm.2.

G. Transferencia aportaciones retiro gubernamental

i. Hechos

En *Miranda Santos v. Sistema de Retiro para Maestros*,¹⁶⁰ nos encontramos ante una resolución con un voto disidente. Por estar dividido el TSPR en torno a la controversia del caso, se constituyó una sala especial de despacho que declaró no ha lugar la reconsideración de la parte peticionaria, rehusándose a revisar los dictámenes recurridos.¹⁶¹

Los hechos según surgen del voto disidente del Juez Estrella Martínez, al cual se unió la Jueza Presidenta.¹⁶² son los siguientes.

El Sr. Ramón Joel Miranda Santos . . . inició su carrera en la Oficina del Contralor de Puerto Rico en abril de 1993 hasta el 31 de agosto de 2004. Durante ese periodo de tiempo, realizó aportaciones a su retiro a través de la Administración del Sistema de Retiro de los empleados de Gobierno y la Judicatura de Puerto Rico (ASR).

¹⁵⁷ *Id.* en la pág. 716.

¹⁵⁸ *Id.*

¹⁵⁹ R. P. Civ. 36.1, 32 LPRA Ap. V (2010). Véase Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3132 (2021).

¹⁶⁰ *Miranda Santos v. SRM*, 211 DPR 689 (2023).

¹⁶¹ *Id.* en la pág. 689-90.

¹⁶² *Id.* en la pág. 691 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

A partir del 1 de septiembre de 2004, . . . pasó a ocupar un puesto de carrera en el Sistema de Retiro para Maestros (SRM). Por tal razón, ingresó como participante a ese sistema de retiro. En consecuencia, las aportaciones que tenía acumuladas en la ASR fueron transferidas al SRM. Así las cosas, el peticionario continuó trabajando y aportando para su retiro bajo el SRM hasta el 30 de septiembre de 2008. Lo anterior ya que, desde el 1 de octubre de 2008 el señor Miranda Santos trabajó para el gobierno central hasta el 17 de agosto de 2015. Es de notar que, aunque permaneció como miembro del SRM, durante este periodo sus aportaciones para su plan de retiro fueron canalizadas a través de la ASR.

Finalmente, el peticionario regresó a trabajar para el [SRM] el 18 de agosto de 2015. Por lo tanto, volvió a cotizar para el SRM. *Así pues, este solicitó que sus aportaciones acumuladas entre el 1 de octubre de 2008 y el 17 de agosto de 2015 fueran transferidas de la ASR al SRM.*

Al evaluar esta solicitud, inicialmente el SRM le notificó que había realizado con éxito esta transferencia. Sin embargo, posteriormente la revirtió. Para justificar su cambio de postura, el SRM se amparó en cierta porción del Art. 3.5 de la Ley Núm. 160, la cual prohíbe que se pueda materializar este tipo de transferencia a partir del 1 de agosto de 2014.¹⁶³

Los jueces disidentes opinaron que “procedía expedir el recurso y resolver que el señor Miranda Santos tenía derecho a que las aportaciones realizadas entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de julio de 2014 [fueran] transferidas al SRM”.¹⁶⁴ Las aportaciones al Sistema de Retiro no son dádivas, sino parte del contrato de empleo público.¹⁶⁵ En el voto disidente, los jueces concluyeron que:

[E]n lugar de denegar la totalidad de las transferencias solicitadas por el señor Miranda Santos, la agencia administrativa debió efectuar el análisis correspondiente para distinguir las aportaciones que este realizó antes de la fecha límite y las que ocurrieron después. *Al aplicar estos preceptos a los hechos fácticos de este caso, es forzoso concluir que al peticionario le asistía el derecho a transferir las aportaciones realizadas a la ASR correspondientes al periodo entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de julio de 2014.* Así pues, erró el foro apelativo intermedio al concederle deferencia a una determinación administrativa claramente irrazonable.¹⁶⁶

ii. Comentarios

Coincidimos con el voto disidente y una vez más, se observa la división en el TSPR sobre asuntos en los cuales debieran sentar pauta.

¹⁶³ *Id.* en las págs. 692-93 (citas omitidas) (el SRM basó su determinación en el art. 3.5 de la Ley del sistema de retiro para maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 160-2013, 18 LPRA §395d (2019)).

¹⁶⁴ *Id.* en la pág. 701 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁶⁵ *Id.* en la pág. 695 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁶⁶ *Id.* en la pág. 701 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

H. *Uso de cannabis medicinal en el empleo*

i. Hechos

El siguiente caso es una Resolución que deniega el *certiorari* que presentó la señora Pellot Arce. Al igual que otros temas discutidos, *Pellot Arce v. Infosys BPM Ltd.*,¹⁶⁷ cuenta con un voto particular disidente del juez asociado Estrella Martínez.¹⁶⁸

El caso trata sobre un patrono que se negó a contratar a una empleada por razón de que ésta, en virtud de la *Ley para manejar el estado, desarrollo e investigación del cannabis para la innovación, normas aplicables y límites* (en adelante “Ley Medicinal”),¹⁶⁹ utilizaba cannabis medicinal como parte de su tratamiento para combatir el dolor provocado por el cáncer de mama, cuya controversia requería que se dilucidase la validez de una cláusula contractual que sujeta una oferta de empleo a un resultado negativo a cannabis, en una prueba de detección de sustancias controladas.¹⁷⁰

En su voto disidente el juez asociado Estrella Martínez reconoció que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, pero este no es absoluto. Sobre el particular, expresó:

[E]s indiscutible que, con la aprobación de la Ley MEDICINAL, “el Gobierno de Puerto Rico estableció una política pública que tiene como punta de lanza hacer viable que un facultativo médico recomiende la utilización de cannabis medicinal con el objetivo principal de brindar bienestar médico a los pacientes”. La utilización de cannabis medicinal encuentra apoyo, como política pública del Gobierno, además, en el Art. 2 de la Ley para el Control Comprensivo del Cáncer y en la Carta de Derechos de los Pacientes y Sobrevivientes de Cáncer.¹⁷¹

La *Ley para reglamentar las pruebas para la detección de sustancias controladas en el sector laboral privado* autoriza a los patronos a implantar programas para la detección de sustancias controladas.¹⁷² El artículo 3(c) define droga o sustancia controlada incluidas en este artículo, pero como excepción a esta norma, se dispensa de la penalización toda sustancia controlada que se obtenga: (1) por prescripción médica, o (2) en virtud de un uso autorizado por ley.¹⁷³ En la opinión disidente se expuso que “el error de los foros recurridos radicó en que fallaron en no distinguir *la marcada diferencia entre el uso o abuso de sus-*

¹⁶⁷ *Pellot Arce v. Infosys BPM*, 211 DPR 752 (2023).

¹⁶⁸ *Id.* en la pág. 753 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁶⁹ *Id.* en la pág. 753 (Estrella Martínez, voto particular disidente) (refiriéndose a la Ley para manejar el estudio, desarrollo e investigación del cannabis para la innovación, normas aplicables y límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPR A §§ 2621-626h).

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.* en la pág. 764 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁷² *Id.* en la pág. 759 (Estrella Martínez, voto particular disidente) (citas omitidas) (refiriéndose a la Ley para reglamentar las pruebas para la detección de sustancias controladas en el sector laboral privado, Ley Núm. 59-1997, 29 LPR A §§ 161-161h).

¹⁷³ *Id.* en la pág. 760 (Estrella Martínez, voto particular disidente) (aludiendo al art. 3 (c) de las definiciones de la Ley Núm. 59-1997, 29 LPR A § 161 (c)).

tancias ilegales, y su uso legal como tratamiento médico contra el cáncer".¹⁷⁴ Por ello, el juez asociado Estrella Martínez expuso en su voto particular que:

[C]orrespondía que determináramos que esta política pública no puede quedar limitada por motivos exógenos a los postulados del Derecho, de modo que se permita que un patrono sujete a un candidato a empleo o empleado a que este último obtenga un resultado negativo en la detección de un *medicamento* cuyo uso favorece el propio Gobierno.

Toda vez que se ignoraron estos postulados y, con ello, se perpetúa el que un candidato a empleo o empleado-paciente de cannabis medicinal no atienda sus condiciones de salud de conformidad con la recomendación de su médico por miedo a no ser contratado o a sufrir alguna represalia en su trabajo, *disiento*.¹⁷⁵

Al final de su disidencia, el juez Estrella Martínez dejó claro su sentir al expresar que disienta porque el resultado de lo que se expresa en la Resolución es “colocar a un empleado entre la espada y la pared, obligándolo a escoger entre el trabajo o el tratamiento para su enfermedad”.¹⁷⁶

ii. Comentarios

Mucho se ha discutido en nuestro país sobre el uso de cannabis medicinal para tratar ciertas condiciones. Nuevamente, el TSPR dejó pasar la oportunidad de ilustrar a la comunidad jurídica y académica sobre la política pública del uso, forma, y aplicabilidad o no, del cannabis medicinal, en el contexto laboral. No se trataría de una opinión consultiva que les está vedada, sino de una controversia real.

I. Término para ejercer subrogación por CFSE

i. Hechos

El 10 de septiembre de 2014, el Sr. Juan Arzuaga Monserrate sufrió un accidente mientras trabajaba para su patrono, Cantera Hipódromo, Inc. La [Corporación del Fondo de Seguro del Estado (en adelante, “CFSE”)] le proveyó tratamiento médico hasta el 30 de diciembre de 2016, fecha en que fue notificada la determinación final del trámite administrativo. . . . [adviniendo] final y firme el 29 de enero de 2017.

El 24 de abril de 2017, el señor Arzuaga Monserrate y la CFSE . . . presentaron una demanda de daños y perjuicios a favor del señor Arzuaga Monserrate y una reclamación en subrogación a favor de la CFSE por los gastos en que incurrió en su tratamiento y compensación (demanda original). No obstante, el 5 de abril de 2021, el Tribunal de Primera Instancia notificó a las partes la desestimación sin perjuicio por inactividad a tenor de las disposiciones de la Regla 39.2(b) de de Procedimiento Civil.

¹⁷⁴ *Id.* en la pág. 770 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁷⁵ *Id.* en las págs. 771-72 (Estrella Martínez, voto particular disidente).

¹⁷⁶ *Id.*

....
Los peticionarios presentaron [posteriormente] una Demanda y Demanda en Subrogación contra los codemandados Empresas Ortiz Brunet, Inc., Cantera San Antonio Inc., Eliezer Dávila Díaz, Triple S Propiedad, Inc., y otros demandados desconocidos (en conjunto, parte recurrida).

....
[L]os recurridos presentaron una Moción de Desestimación. Argumentaron que la causa de acción por concepto de responsabilidad civil extracontractual estaba prescrita. Además, sostuvieron que la acción en subrogación de la CFSE había caducado, pues ya habían transcurrido los noventa (90) días contados a partir de la resolución del Administrador conforme al Art. 29 de la [Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo,] Ley Núm. 45. Por otro lado, la parte peticionaria presentó una Moción en Oposición a Desestimación, en la que expuso que la determinación final de la CFSE advino firme y ejecutable el 29 de enero de 2017, por lo que fue entonces que se activaron los términos prescriptivos para presentar la causa de acción. Sostuvo que la demanda siguió su trámite judicial hasta el 5 de abril de 2021, cuando fue notificada la Sentencia de Desestimación sin perjuicio. Luego de esta advenir final y firme, el 5 de mayo de 2021 comenzaron a transcurrir nuevamente los términos prescriptivos para presentar oportunamente la causa de acción. Por lo tanto, sostuvo que la Demanda y Demanda en Subrogación fueron presentadas oportunamente el 28 de julio de 2021.

....
[El TPI] declaró “no ha lugar” la Moción de Desestimación presentada, tras determinar que la Demanda y Demanda en Subrogación había[n] sido presentada[s] dentro del término de noventa (90) días establecido en el Art. 29 de la Ley Núm. 45.

Informe, la parte recurrida acudió ante el [TA] y sostuvo que el término de noventa (90) días que tiene el Administrador de la CFSE para presentar su acción de subrogación es de caducidad . . . [El foro intermedio d]eterminó que, ante la desestimación sin perjuicio de la Demanda y Demanda en Subrogación, los términos prescriptivos comenzaron a transcurrir nuevamente desde la notificación del archivo en autos de la notificación de la sentencia, es decir, el 5 de abril de 2021 y, por lo tanto, la CFSE tenía hasta el 4 de julio de 2021 para presentar la demanda de subrogación. No obstante, esta fue presentada el 28 de julio de 2021.

....
[L]a CFSE solicitó la reconsideración, la cual fue denegada por el foro apelativo intermedio. Oportunamente, la CFSE compareció mediante *Certiorari*.¹⁷⁷

La controversia que se presentó en dicho foro fue “si el término de noventa (90) días que tiene la CFSE para presentar una acción de subrogación contra un tercero responsable de los daños de un obrero es de caducidad, y, por lo tanto, no es susceptible de interrupción alguna.”¹⁷⁸

¹⁷⁷ *Id.* en las págs. 807-09 (citas omitidas).

¹⁷⁸ *Id.* en la pág. 807.

En la opinión se expuso que, aunque la CFSE ejerció inicialmente su derecho a presentar una acción de subrogación dentro del término pautado por ley, la acción fue desestimada por inactividad y no se recurrió de esta determinación.¹⁷⁹ Por lo tanto, al momento de presentar nuevamente la acción de subrogación, habían transcurrido los noventa días siguientes a la fecha en que la decisión administrativa advino firme y ejecutoria.¹⁸⁰ Ante este escenario particular, el Tribunal Supremo resolvió que la CFSE estaba impedida de volver a presentar la acción de subrogación por caducidad.¹⁸¹ De este modo, pautaron que, ante la desestimación de una primera acción de subrogación, la CFSE estaría impedida de volver a presentarla si esta se insta fuera del término de caducidad de noventa días contemplado en el artículo 29 de la Ley Núm. 45.¹⁸² Por los fundamentos expresados, se confirmó la sentencia recurrida en cuanto a la desestimación con perjuicio de la acción de subrogación, y se devolvió el caso al TPI para procedimientos ulteriores consistentes con esta opinión.¹⁸³

Entre los fundamentos expuestos, el TSPR indicó que la CFSE se encontraba en la misma posición de un lesionado con relación a todas las acciones y remedios que concede la Ley.¹⁸⁴ Además, el TSPR distinguió la relación de la CFSE y el lesionado, de la relación aseguradora y aseguradora, al referir que en la de la CFSE, “el lesionado o sus beneficiarios son parte del procedimiento presentado por la CFSE, pues por ley la acción se presenta en su nombre y beneficio”.¹⁸⁵ El Tribunal añadió que: “[p]or ello es que se le debe notificar del inicio de la acción, consultar para cualquier transacción judicial que pueda afectar sus derechos y le corresponde toda suma obtenida en exceso de los gastos incurridos por la CFSE”.¹⁸⁶

La Ley le concede al CFSE el término de noventa días para presentar la acción subrogatoria, de no hacerlo, al expirar dicho término el lesionado podría presentar una acción judicial o transigir.¹⁸⁷ Resumiendo, nos dijo el TSPR:

[N]uestro ordenamiento le concede a la CFSE una primera oportunidad para acudir mediante acción subrogatoria y recuperar los gastos incurridos tras los daños provocados por el tercero responsable. Sin embargo, la CFSE debe ser diligente en su ejercicio, pues este derecho está limitado en tiempo, forma y cantidad por el procedimiento establecido en el Art. 29 de la Ley Núm. 45. Asimismo, existe un mandato legislativo de que el término del Fondo sea uno perentorio en beneficio del lesionado, y por lo tanto, no esté sujeto a interrupción o suspensión. De lo contrario, se afectaría el interés de que las reclamaciones de los obreros se resuelvan con premura y no queden al arbitrio de interrupciones subsiguientes.¹⁸⁸

179 *Id.*

180 *Id.* en la pág. 820.

181 *Id.*

182 *Id.*

183 *Id.*

184 *Id.* en la pág. 813.

185 *Id.*

186 *Id.*

187 *Id.* en la pág. 814.

188 *Id.* en la pág. 817.

ii. Comentarios

Esta opinión emitida por la jueza asociada Pabón Charneco es una decisión bien fundamentada, aprobada por el pleno, que ilustra sobre el trámite a seguir en casos donde terceros sean responsables de accidentes laborales y se presente una acción de subrogación. La CFSE debe estar muy pendiente de estos procesos para que no pierda el reclamo por los costos invertidos en un trabajador/a, cuyo accidente fue provocado por un tercero.

J. Reclamación salarial de empleados gubernamentales

i. Hechos

Los hechos expuestos en *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda*,¹⁸⁹ transcurrieron de la siguiente manera. El 8 de julio de 2005, un grupo de funcionarios y funcionarias gubernamentales presentaron ante el TPI una Demanda sobre sentencia declaratoria contra varias agencias, solicitando, en esencia, que se declarara nulo el Memorando General Núm. 5-86 promulgado el 23 de abril de 1986 (en adelante, “Memorando Núm. 5-86”), por la Oficina Central de Administración de Personal (en adelante, “OCAP”), el cual abordaba el tema del salario mínimo federal.¹⁹⁰

En lo pertinente, los empleados y empleadas gubernamentales alegaron que sufrieron daños irreparables tras dichas agencias implementar la legislación referente al salario mínimo federal mediante el Memorando Núm. 5-86; y que, a raíz de ello, se les dejó de pagar en consideración a la jerarquía, responsabilidades y complejidad de sus puestos, según el sistema establecido bajo la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, y la Ley de Retribución Uniforme, lo que a su vez les privó de los beneficios salariales otorgados en virtud de dichos estatutos.¹⁹¹

Asimismo, se indica que tanto el Departamento de Hacienda, como el CRIM, no mantuvieron actualizadas sus estructuras de retribución en clara contravención a la *Ley Federal de Salario Mínimo*, la *Ley de Retribución Uniforme*, y sus respectivos reglamentos.¹⁹² “[C]on ese proceder, las agencias [antes mencionadas] violaron el derecho de los peticionarios a un debido proceso de ley, al permitir el menoscabo de beneficios adquiridos”.¹⁹³ El Tribunal entendió que “[s]ostuvieron, además, que los foros judiciales eran los adecuados para atender su petición . . . [y] que su reclamación salarial no estaba prescrita conforme surgía del Art. 1867 del Código Civil de 1930, entonces vigente, y la jurisprudencia interpretativa aplicable”.¹⁹⁴

El ELA, por sí y en representación del Departamento de Hacienda, negó las alegaciones en su contra y, insistió en que la causa de acción estaba prescrita, y que ésta dejaba de

189 *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda*, 2023 TSPR 80.

190 *Id.* en la pág. 1.

191 *Id.*

192 *Id.*

193 *Id.* en la pág. 3.

194 *Id.* (citas omitidas).

exponer hechos que justificaran la concesión de un remedio.¹⁹⁵ El ELA “indicó, además, que-- por analogía-- en el presente caso debía utilizarse el periodo de retroactividad de tres (3) años relativo a las reclamaciones de salario establecido en la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*.¹⁹⁶ A tenor con lo anterior, el TPI tuvo la oportunidad de reafirmar el término prescriptivo que tienen los empleados gubernamentales para incoar una reclamación salarial y aclarar si dicha reclamación estaba ceñida o no a un periodo de retroactividad.

Así las cosas, el 18 de marzo de 2014, los peticionarios presentaron una moción para que se dictara sentencia sumaria respecto a las reclamaciones de los empleados del Departamento de Hacienda, a lo que el ELA se opuso.¹⁹⁷ Luego de analizar lo provisto, el TPI:

[E]mitió una *Sentencia Parcial* en la que declaró *no ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria instada por los peticionarios. Además, desestimó la demanda con perjuicio, con excepción de las reclamaciones presentadas por un grupo de los empleados . . . por entender que existían hechos materiales en controversia que impedían disponer de la reclamación por la vía sumaria.¹⁹⁸

Además, el TPI resolvió que, “si bien la *Ley de Retribución Uniforme* no disponía de un término prescriptivo para las reclamaciones salariales, la jurisprudencia había pautado que en estos casos aplicaba el término de tres (3) años establecido por el Art. 1867 del Código Civil.¹⁹⁹ Insatisfechos con la determinación, los peticionarios presentaron una moción de reconsideración junto a una solicitud de determinaciones de hechos y conclusiones de derecho adicionales.²⁰⁰

Luego, el TPI notificó una sentencia parcial enmendada, en la cual declaró ha lugar la sentencia sumaria.²⁰¹ “[R]eafirmó que la acción presentada por los peticionarios sobre salarios se debía desestimar por haberse presentado con posterioridad al término prescriptivo de tres (3) años”.²⁰² Dicho foro fundamentó su determinación sobre que los peticionarios debieron haber reclamado los salarios dejados de percibir, en que:

[L]uego de aplicar el término prescriptivo de tres (3) años dispuesto en el Art. 1867 del Código Civil, [] así como al utilizar el término de retroactividad pautado en el Art. 12 de la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, era claro que los peticionarios --tanto los que habían cesado los servicios como los que se encontraban laborando -- tenían tres (3) años para reclamar salarios dejados de percibir, cosa que no hicieron.²⁰³

195 *Id.*

196 *Id.* (Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRR §§ 250-250j)

197 *Id.*

198 *Id.*

199 *Id.* en la pág. 8.

200 *Id.*

201 *Id.* en la pág. 8

202 *Id.* en la pág. 11.

203 *Id.* en la pág. 12.

Inconforme, el ELA solicitó una enmienda *nunc pro tunc* y la reconsideración de lo sentenciado, las cuales fueron denegadas.²⁰⁴ Insatisfechos, los peticionarios acudieron ante el TA mediante recurso de apelación, señalando que “el foro primario había errado al concluir que la acción por salarios no pagados estaba prescrita, así como al denegar la resolución sumaria respecto a la validez del Memorando Núm. 5-86 de OCAP”.²⁰⁵ Referente a la validez del Memorando Núm. 5-86, el TA determinó que dicha controversia era una compleja la cual requería la presentación de prueba adicional. Resolvió que “conforme a la jurisprudencia interpretativa, la reclamación salarial instada por los peticionarios había prescrito de conformidad a lo dispuesto en el Art. 1867 del Código Civil de 1930”.²⁰⁶ Referente a la retroactividad de la reclamación, concluyó que “el foro primario no incidió al desestimar la reclamación de los peticionarios y resolver que, por referencia, a éstas les aplicaba el periodo retroactivo de tres (3) años, según se establecía en la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”.²⁰⁷ En desacuerdo, los peticionarios acudieron ante el Tribunal Supremo mediante recurso de apelación.²⁰⁸

Al examinar y evaluar las alegaciones, el TSPR dictaminó que el término prescriptivo de las reclamaciones salariales de los empleados y empleadas gubernamentales era de tres años, conforme a lo dispuesto en el artículo 1867 del Código Civil derogado, pero dichas reclamaciones no tienen un término de retroactividad debido a la inaplicabilidad expresa de la Ley de Salario Mínimo y el silencio legislativo en las disposiciones legales aplicables a los empleados públicos,²⁰⁹ por lo que, “aquellos empleados y empleadas que presentaron su causa de acción dentro del término trienal de prescripción podrán reclamar, sin término alguno de retroactividad”.²¹⁰ El tribunal modificó la sentencia recurrida en los términos dispuestos en la opinión y, según modificada, la confirmó. En consecuencia, devolvió el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos a tenor con lo dispuesto en la Sentencia.²¹¹

Luego de una extensa exposición sobre la Regla 36 sobre sentencia sumaria, el Tribunal pasó a hacer un recuento de la normativa aplicable al servicio público sobre derechos y reclamaciones. Sobre el particular, indicó que “[s]abido es que, en el contexto de las reclamaciones salariales de los servidores públicos, el término prescriptivo aplicable a [e]stas se rige por los postulados del Código Civil”.²¹² El Tribunal se refería al artículo 1867 del Código Civil derogado, dato que se reconoce en nota al calce 6 de la opinión.²¹³ Seguido, luego de exponer la forma de computar el término para reclamar salarios en el artículo 1867, el Tribunal expresó que no se podía hablar de prescripción en este caso, porque los empleados

204 *Id.*

205 *Id.* en la pág. 13.

206 *Id.*

207 *Id.* en las págs. 13-14.

208 *Id.*

209 *Id.* en la pág. 17.

210 *Id.* en las págs. 32-33.

211 *Id.*

212 *Id.* en las págs. 23-24.

213 *Id.*

reclamantes aún trabajaban en el gobierno, por lo tanto, sus respectivas causas de acción no han prescrito.²¹⁴

Entre los fundamentos para la opinión, el Tribunal hizo referencia al Memorando 5-86, de la que era la OCAP.²¹⁵ Sobre el particular dispuso que: “la disputa relacionada al Memorando 5-86 de la OCAP, es una que debe ser atendida mediante una vista evidenciaría. Ante ese escenario, resolvemos que el foro apelativo intermedio atendió correctamente el asunto relacionado al Memorando 5-86 de la OCAP, al rechazar resolver su validez de forma sumaria”.²¹⁶

La Jueza Presidenta hizo constar estar de acuerdo con la decisión por ser “cónsona con la política pública laboral a favor del obrero” y los jueces asociados Pabón Charneco y Rivera García concurrieron sin opinión escrita²¹⁷. Mientras, el juez asociado Estrella Martínez expresó su conformidad con la decisión, porque aclara el término prescriptivo para recobrar salarios adeudados en el gobierno, siendo este de tres años.²¹⁸

El Tribunal descartó “implantar una limitación de tiempo para recobrar salarios adeudados no contemplada en la *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico* [] ni en la *Ley de Retribución Uniforme*” que regían el servicio público al momento de los hechos.²¹⁹

ii. Comentarios

Curiosamente, el TSPR no discutió *Beltrán Cintrón v. ELA*,²²⁰ un caso que también giró en torno al Memorando 5-86 de OCAP, en el cual se resolvió que dichas reclamaciones correspondían a la CASP, foro administrativo con jurisdicción exclusiva, y no al foro judicial.²²¹ En dicho, caso el Tribunal Supremo aun cuando había avalado el foro judicial como el foro apropiado para atender casos de alegada violación a derechos civiles, indicó que la sentencia declaratoria no procedía cuando existe un procedimiento administrativo específico para atender este tipo de controversias. En consecuencia, en *Beltrán Cintrón v. ELA* se resolvió que la controversia relacionada con la validez y el alcance del Memorando General Núm. 5-86, la cual estaba fundamentada en el efecto que tuvo la implantación del mecanismo de ajuste salarial dispuesto en el referido documento, debía atenderse en el foro administrativo con jurisdicción exclusiva, es decir, ante la CASP.²²² En esa ocasión, el Tribunal dispuso:

[E]n conformidad con el Plan de Reorganización Núm. 2-2010, la CASP es el organismo con jurisdicción exclusiva para atender la controversia relacionada

²¹⁴ *Id.* en la pág. 27.

²¹⁵ *Id.* en la pág.28

²¹⁶ *Id.* en la pág. 29.

²¹⁷ *Id.* en la pág. 3

²¹⁸ *Id.* en la pág. 27 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

²¹⁹ *Id.* en las págs. 16-17 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

²²⁰ *Beltrán Cintrón v. ELA*, 204 DPR 89 (2020).

²²¹ *Id.* en las págs. 115-16.

²²² *Id.*

con la validez y el alcance del Memorando General Núm. 5-86, o lo que es lo mismo, el efecto que tuvo la implantación del mecanismo de ajuste salarial dispuesto en este sobre los derechos de los empleados demandantes. Recuérdese que, a pesar de que el mecanismo de Sentencia Declaratoria puede ser utilizado aun cuando existen otros remedios, el mismo resulta improcedente cuando —como en este caso— el legislador ha establecido un procedimiento exclusivo para la dilucidación de la controversia en primera instancia. No puede pasarse por alto que, cuando el legislador establece que un foro administrativo tendrá jurisdicción sobre determinado tipo de asuntos, los tribunales no tendrán jurisdicción para atender la reclamación en primera instancia.²²³

Mientras, ahora en *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda*,²²⁴ el TSPR nos dice que “la disputa relacionada al Memorando 5-86 de la OCAP, es una que debe ser atendida mediante una vista”,²²⁵ en el TPI. En ese sentido, se concluyó por el TSPR que “el foro apelativo intermedio atendió correctamente el asunto relacionado al Memorando 5-86 de la OCAP, al rechazar resolver su validez de forma sumaria”.²²⁶

Si bien en *Beltrán Cintrón v. ELA* no se discutió el término prescriptivo como se hizo en la opinión que analizamos, lo cierto es que ahora existen dos decisiones con efectos contradictorios. Por un lado, en la CASP hay un reclamo de empleados públicos al amparo del Memorando 5-86, resultado de *Beltrán Cintrón v. ELA*, y otro ante el TPI, resultado de esta opinión, que también busca la interpretación del efecto de dicho memorando. Nos cuestionamos si el TSPR permite estas incongruencias inadvertidamente o si está descartando precedentes sin una expresión clara al respecto, tema que dejamos pendiente para discusión en otro escrito.

Otro punto que amerita comentario del caso objeto de análisis, surge de la opinión de conformidad del juez asociado Estrella Martínez.²²⁷ A tono con las posturas asumidas a favor de los trabajadores/as en opiniones y disidencias recientes, expuso los siguientes principios que parecen olvidados por el TSPR en la mayoría de las opiniones. Se refirió a “la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral ‘debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente’ en aras de garantizar la mayor protección posible a los trabajadores y a las trabajadoras”;²²⁸ y a que las “[p]rotecciones que, en sintonía con su propósito, exigen que toda duda se interprete y resuelva a favor del obrero”.²²⁹

Consideramos acertadas sus expresiones, pues son normas de interpretación de la legislación protectora del empleo que parecen olvidadas o descartadas.

223 *Id.* en las págs. 112-13.

224 *Acevedo Arocho*, 2023 TSPR 80.

225 *Id.* en la pág. 29.

226 *Id.*

227 *Id.* en la pág. 1 (Estrella Martínez, opinión de conformidad).

228 *Id.* en la pág. 16 (*citando a Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, 208 DPR 263, 302 (2021) (Estrella Martínez, opinión disidente) y a *López Santos v. Tribunal Superior*, 99 DPR 325, 330 (1970)).

229 *Acevedo Arocho*, 2023 TSPR 80, en la pág. 16.

II. DERECHO LABORAL Y ARBITRAJE

A. Interpretación de convenios colectivos

i. Hechos

Mediante Resolución en *American Federation of Musicians v. Corporación Sinfónica de Puerto Rico*,²³⁰ el TSPR interpretó si el lenguaje utilizado en el Artículo Décimo del Convenio Colectivo entre la Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico (“COSPR”) y la *American Federation Musicians, Local 555* (“Unión”) dejó a discreción de la COSPR celebrar un mínimo de cuatro conciertos por temporada, o si, por el contrario, dicho lenguaje era mandatorio.²³¹ Para ello, el Tribunal emprendió un ejercicio de interpretación contractual sobre el término utilizado, ya que “[d]icho ejercicio de interpretación contractual tendría como propósito arrojar luz sobre la *intención originaria del pacto*”.²³² En consecuencia, se le concedió a la Corporación

*[U]n término de dos años, a partir de la notificación de [la] Sentencia, para que celebr[ara] los conciertos necesarios a los fines de sufragar la aportación patronal a beneficio del plan de pensiones correspondiente a la temporada 2018-2019, o en la alternativa, emit[iera] un pago por \$80,000.00 adicional a las costas y honorarios de abogado, según proced[iera].*²³³

La opinión de conformidad fue emitida por el juez asociado Rivera García, a la cual se unió la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, y los jueces asociados Estrella Martínez y Colón Pérez, en la cual se concluyó que el lenguaje utilizado en el Artículo Décimo del Convenio Colectivo obligaba a la COSPR a celebrar un mínimo de cuatro conciertos por temporada.²³⁴ Con ello se revocó la Resolución emitida por el TA, que a su vez había confirmado la Sentencia dictada por el TPI.²³⁵ Ambos foros revisores habían confirmado el Laudo mediante el cual el árbitro razonó que, conforme al Artículo Décimo del Convenio Colectivo, la Corporación Sinfónica de Puerto Rico tenía discreción para celebrar los conciertos a beneficio del plan de pensiones.²³⁶

ii. Comentarios

En la Opinión de conformidad se resumió la normativa y causales para revisión de laudos, incluyendo la revisión conforme a derecho. Surge de esta que la controversia que se le presentó al árbitro fue:

²³⁰ *American Federation of Musicians v. Corporación*, 211 DPR 491 (2023).

²³¹ *Id.* en la pág. 501. (Rivera García, opinión de conformidad).

²³² *Id.*

²³³ *Id.* en la pág. 492.

²³⁴ *Id.* en la pág. 495 (Rivera García, opinión de conformidad).

²³⁵ *Id.* en la pág. 491.

²³⁶ *Id.* en las págs. 491-92

Determinar si de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable, la Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico tiene la obligación de celebrar cuatro conciertos en cada temporada a beneficio del Plan de Pensiones. De concluir que en efecto viene obligada a realizar dichos conciertos el árbitro proveerá el remedio adecuado.²³⁷

En la controversia antes transcrita, no encontramos referencia a que esta debía resolverse conforme a Derecho, en cuyo caso el Tribunal podía intervenir para corregir “*errores jurídicos de forma cónsona con el derecho aplicable*”.²³⁸ No obstante, el Tribunal se enfrascó en un análisis sobre la palabra “podrá”, para interpretar el lenguaje del convenio colectivo de forma distinta al árbitro. Sostuvo que los foros inferiores erraron al “concederle deferencia a una interpretación arbitral desacertada”.²³⁹

Consideramos errada la conclusión de la opinión de conformidad, pues la regla sobre revisión de laudo, como bien se resumió en esta, es que a los laudos se les da deferencia, salvo que ocurra fraude, conducta impropia del árbitro, falta de debido proceso de ley, violación de política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelva todos los asuntos que se le plantearon. No vemos que se diera alguna de las instancias que podían llevar a la revocación del laudo, aunque fuera una interpretación más justa a los músicos. Así se indicó en la Opinión de conformidad al exponer “durante la revisión judicial, los tribunales no deben considerar los méritos de un laudo, aun cuando de haber sido la controversia inicialmente dilucidada en el ámbito judicial, la determinación hubiese sido otra”.²⁴⁰

El juez asociado Martínez Torres en su opinión disidente, a la que se unieron los jueces Kolthoff Caraballo y Feliberti Cintrón, fundamenta su postura en la teoría de los contratos, que plantea “que cuando los términos del contrato son claros y no dejan margen a dudas sobre la intención de los contratantes, los tribunales debemos circunscribirnos al sentido literal de las cláusulas”.²⁴¹ Para ellos, el término “podrá” en el contexto del convenio colectivo no era ambiguo, por lo que “no procedía auscultar la intención de las partes”.²⁴² No encontramos en la disidencia referencia alguna a la revisión de la interpretación de un convenio que hace un árbitro al emitir un laudo. Sin embargo, coincidimos en que el laudo debió sostenerse porque no existía base para su revocación.²⁴³

237 *Id.* en la pág. 495 (Rivera García, opinión de conformidad).

238 *Id.* en la pág. 500 (Rivera García, opinión de conformidad) (*citando a* UGT v. Centro Médico del Turabo, 208 DPR 944, 956 (2022)).

239 *Id.* en la pág. 505 (Rivera García, opinión de conformidad).

240 *Id.* en la pág. 501 (Rivera García, opinión de conformidad).

241 *Id.* en la pág. 506 (Martínez Torres, opinión disidente).

242 *Id.* en la pág. 507 (Martínez Torres, opinión disidente).

243 Tanto en la Opinión de conformidad como la disidente, la discusión sobre la palabra “podrá” se dan en torno a los contratos. Sin embargo, no se cita *CFSE v. Unión de Médicos de CFSE*, 170 DPR 443 (2007), otro caso de interpretación de cláusula contractual con un desenlace similar al que se recoge en la opinión disidente del caso analizado.

B. Bono de Navidad de empleados sindicados

i. Hechos

En este caso, *UGT v. Centro Médico del Turabo*,²⁴⁴ el Tribunal se enfrentó a una controversia para “determinar si el Hospital HIMA(en adelante “HIMA”) quebrantó los convenios colectivos entre las partes, al rehusarse a pagar a sus empleados unionados el bono de [N] avidad”.²⁴⁵ El 29 de abril de 2011, la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los empleados comprendidos en la unidad de profesionales y la unidad de no profesionales, suscribió dos convenios colectivos con el Centro Médico del Turabo, Hospital HIMA San Pablo de Caguas, en el que las partes acordaron el pago de una compensación salarial especial por concepto de bono de Navidad.²⁴⁶ A raíz de pérdidas operacionales, HIMA le solicitó al Departamento del Trabajo y recursos Humanos que se le eximiera de pagar el bono correspondiente de ese año, indicando que se le imposibilitaba sufragar el bono navideño, cuyos convenios colectivos establecieron que se harían bajo los términos dispuestos en ley, por lo que, la dispensa debía ser extensiva a estos empleados.²⁴⁷ El Departamento del Trabajo le notificó que, por mandato del artículo 6 de la *Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*,²⁴⁸ la exoneración otorgada solo aplicaría a los empleados que no formaran parte de las unidades apropiadas.²⁴⁹ Inconforme, HIMA instó una demanda sobre sentencia declaratoria contra el Departamento del Trabajo, a la que el foro primario emitió una sentencia desestimatoria, que advino final y firme.²⁵⁰

Posteriormente, la Unión presentó dos querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, con el propósito de reclamar el pago, mediante el cual el árbitro resolvió que HIMA infringió el artículo 17 de los convenios colectivos objetos del litigio, ya que las disposiciones de la *Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*, referentes a la exoneración del pago del bono de Navidad, no aplicaban a los empleados unionados de la empresa.²⁵¹ Así las cosas, HIMA incoó un recurso de revisión e impugnación de laudo arbitral ante el TPI, mediante el cual este tribunal dictó sentencia y anuló el laudo arbitral. En oposición, la Unión presentó un recurso de *certiorari* ante el TA, con el objetivo de que se reinstalara el laudo arbitral.²⁵² El foro intermedio confirmó el dictamen del TPI, y dado que la reconsideración de la Unión fue denegada, presentaron un recurso de *certiorari* ante el TSPR.²⁵³

²⁴⁴ *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 2023 TSPR 86.

²⁴⁵ *Id.* en la pág. 1.

²⁴⁶ *Id.* en la pág. 2.

²⁴⁷ *Id.* en las págs. 2-3.

²⁴⁸ *Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada*, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA §§ 501-507.

²⁴⁹ *UGT*, 2023 TSPR en la pág. 3.

²⁵⁰ *Id.*

²⁵¹ *Id.* en las págs. 3-4.

²⁵² *Id.* en las págs. 4-5.

²⁵³ *Id.* en la pág. 5.

En respuesta, el Tribunal reconoció que un patrono nunca se libera de su obligación de pago sin la aprobación previa del Departamento del Trabajo,²⁵⁴ y en el presente caso, el Departamento del Trabajo declinó extender la exoneración a estos empleados, por lo que HIMA no podía arrogarse una exoneración que el Departamento del Trabajo no le otorgó.²⁵⁵ A la misma vez, expresó que:

[C]arente de una exoneración al respecto, el patrono no podía incumplir unilateralmente el pago del bono de [N]avidad, y con ello, alterar los términos de los convenios colectivos. [Siendo entonces] insoslayable concluir que el Hospital HIMA incumplió los términos del convenio colectivo, al rehusar pagar el bono, sin autorización.²⁵⁶

ii. Comentarios

En este caso, distinto al anterior, las partes pactaron que la determinación del árbitro debía ser conforme a Derecho.²⁵⁷ Luego de analizar la prueba el árbitro resolvió que el patrono, Hospital HIMA, había violado el convenio y le ordenó pagar la bonificación más una suma igual por concepto de compensación adicional o penalidad.²⁵⁸ El TPI, así como el TA, revocaron el laudo aduciendo que el árbitro “ignoró la prueba desfilada sobre prácticas pasadas y la intención de las partes”.²⁵⁹

Mediante opinión emitida por el juez asociado Martínez Torres, el TSPR repasó las causas para anular laudos incluyendo cuando se solicita que el laudo sea conforme a derecho.²⁶⁰ Para distinguirlo del caso anterior, en este, refiriéndose a la impugnación porque el laudo no era conforme a derecho, el Tribunal indicó:

En el caso ante nos, las partes acordaron que el árbitro debía emitir su determinación conforme al derecho y la jurisprudencia aplicable. Por ende, podemos revisar la corrección jurídica del laudo emitido, en toda su extensión. Como parte de ese cometido, más allá de interpretar los convenios colectivos, precisa remitirnos a las pautas del proceso de exoneración por estrechez económica.²⁶¹

A tono con ello, luego del análisis de la *Ley del Bono de Navidad de la Empresa Privada*, y de disposiciones del convenio colectivo, el TSPR resolvió que “[e]l laudo arbitral correctamente ordenó el pago del bono de navidad a los empleados que formaban parte de las

²⁵⁴ *Id.* en la pág. 6.

²⁵⁵ *Id.* en la pág. 16.

²⁵⁶ *Id.* en la pág. 17.

²⁵⁷ *Id.* en la pág. 4.

²⁵⁸ *Id.*

²⁵⁹ *Id.* en la pág. 5.

²⁶⁰ *Id.* en las págs. 7-8.

²⁶¹ *Id.* en la pág. 8.

unidades apropiadas”.²⁶² La decisión del TSPR evaluada desde la norma estatal de que se puede impugnar un laudo por no ser conforme a derecho, cuando las partes así lo han pactado, es acertada pues el árbitro así resolvió la controversia entre las partes. Por lo tanto, procedía confirmar el laudo.

CONCLUSIÓN

Los temas de Derecho de Empleo y de Derecho Laboral que el TSPR atendió en este término son variados y las decisiones, ya fueran por opinión, sentencia o resolución, reflejan discrepancias entre los jueces. En cinco opiniones, y una resolución, el TSPR favoreció la postura de los trabajadores.²⁶³ Mediante una sentencia y una resolución se adoptaron posturas favorables al patrono.²⁶⁴ Mientras, de los resultados de dos opiniones y dos resoluciones que parecen ser neutrales en cuanto a los protagonistas del entorno laboral, tres de ellos ameritan unos comentarios finales.

En primer lugar, destacamos a *Ortiz Valle v. Panadería Ricomini*,²⁶⁵ en el cual el TSPR legisló al establecer un término para reclamar honorarios de abogado en reclamaciones laborales ante la prohibición absoluta al pacto de honorarios que impone la Ley Núm. 402. El resultado de la Opinión implica otra dificultad para los abogados y abogadas que asumen la representación de trabajadores y que solo pueden cobrar honorarios si el cliente gana el caso. Ahora, si no están conforme con los que asigne el tribunal, tienen que cumplir con someter una solicitud de honorarios en el término de catorce días a partir del archivo en autos de la notificación de la sentencia o desde la remisión del mandato, cruzar los dedos para que no se revoque la decisión. Lo que implicaría ninguna compensación por el tiempo invertido en el caso, y por su gestión para honorarios.

En segundo lugar, amerita mención *Vélez Arroyo v. HPM Foundation*.²⁶⁶ Coincidimos con las expresiones de la Jueza Presidenta en su voto en cuanto la omisión en confirmar que el TPI había determinado que el querellante era empleado y no contratista independiente. Era una oportunidad para que el TSPR se expresara sobre los criterios para distinguir ambos conceptos. Más aún, cuando la polémica Ley Núm. 4-2017 introdujo cambios a lo que hasta esa fecha había sido la casuística del Tribunal.²⁶⁷

Por último, precisa comentar *Pellot Arce v. Infosys BPM* el cual, debido a posturas divergentes en el Tribunal, nos privó del beneficio de una pauta sobre la política pública legislada sobre el uso del cannabis y el empleo.²⁶⁸

²⁶² *UGT*, 2023 TSPR 86, en las págs. 16-17.

²⁶³ Véase *Peña Lacern v. Martínez Hernández*, 210 DPR 425 (2022); *Hernández Feliciano v. Municipio*, 211 DPR 99 (2023); *Silva Soto v. Suiza Dairy*, 211 DPR 203 (2023); *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda*, 2023 TSPR 80; *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 2023 TSPR 86; *American Federation of Musicians v. Corporación*, 211 DPR 491 (2023) (Resolución).

²⁶⁴ Véase, *Feliciano v. Luxury Hotel International*, 210 DPR 712 (2022); *Miranda Santos v. SRM*, 211 DPR 689 (2023) (Resolución).

²⁶⁵ 210 DPR 831 (2022).

²⁶⁶ 211 DPR 716 (2023).

²⁶⁷ Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA §§ 121-124 (2017).

²⁶⁸ 211 DPR 752 (2023).