

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA LABORAL RESUELTA POR EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO PARA EL AÑO 2014

ARTÍCULO

*Francisco A. Vargas López**

I.	Introducción	159
II.	Discusión de la Jurisprudencia.....	160
	A. Juan C. Pagan Colón, Ada I. Renta Bonilla, Sociedad Legal de Gananciales Pagán-Renta v. Walgreens of San Patricio, Inc.	160
	B. Orlando Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.	164
	C. H.R., Inc. v. Vissepó & Díez Construction Corp., et al.....	169
	D. Maggie Acevedo Sepúlveda y otros v. Departamento de Salud..	173
	E. Iván Díaz Carrasquillo v. Hon. Alejandro García Padilla	182
	F. Miguel Romero, et als. v. Agustín Cabrer Roig, et als.....	186
III.	Conclusión	188

I. Introducción

El 2014 fue un año de poca actividad en lo que respecta a jurisprudencia laboral¹ resuelta por nuestro Tribunal Supremo. Solamente se resolvieron cinco (5) casos que directamente inciden en esta área del derecho, los cuales habremos de reseñar en el presente escrito. Así como un sexto caso adicional de arbitraje comercial, cuya normativa allí muy bien podría ser aplicable a pactos privados entre patronos y empleados para someter sus disputas laborales a arbitraje en vez de a los tribunales.²

* El autor obtuvo su grado de *Juris Doctor* de la Escuela de Derecho de la Universidad de Rico en el año 2001, un *Masters of Law* en el año 2002 con concentración en derecho laboral de Georgetown University Law Center en Washington, DC, y además cuenta con sobre doce (12) años de experiencia de litigio en el campo del derecho laboral y leyes de empleo.

¹ Para propósitos del presente artículo, nos habremos de referir a "derecho laboral" como aquel que generalmente comprende las distintas leyes que regulan el lugar de trabajo.

² No incluimos en nuestra discusión el caso de *Germán J. Brau v. E.L.A.*, 190 D.P.R. 315 (2014), mediante el cual se cuestionó la validez de la reforma al Sistema de Retiro de la Judicatura que redujo

a la constitucionalidad de la ley con relación a su efecto retroactivo. Por la misma razón, tampoco

No empeece al poco volumen de casos resueltos, en este año se resolvieron distintas controversias nunca antes atendidas. A saber: i. se aclaró un importante asunto sobre el derecho de los familiares de un empleado a presentar una reclamación en daños contra el patrono; ii. se resolvió una interrogante en cuanto a las disposiciones de la Ley de Pruebas de Sustancias Controladas en el lugar de trabajo; iii. se aclaró que las disposiciones de la Ley Núm. 80 son de aplicación a empleados domésticos; así como también iv. se aclaró la norma en cuanto a las instancias en las que un empleado gubernamental se habrá de considerar como uno de libre remoción por parte del ejecutivo; y de v. cuando es que un empleado público, que es despedido ilegalmente, tiene derecho a ser reinstalado.

De los cinco (5) casos de derecho laboral que se resolvieron este término, en cuatro (4) de ellos prevaleció el obrero, y en uno (1) el patrono. No obstante, a juicio del autor, las opiniones de la mayoría del Tribunal deben ser catalogadas como bien resueltas, y en términos generales, como neutrales. Sin que se pueda apreciar un grado marcado de pasión o prejuicio a favor un lado o del otro, a saber, a favor del patrono o de los obreros.

II. Discusión de la Jurisprudencia

A. Juan C. Pagan Colón, Ada I. Renta Bonilla, Sociedad Legal de Gananciales Pagán-Renta v. Walgreens of San Patricio, Inc.

El primer caso de derecho laboral que se resolvió en el 2014 fue *Juan C. Pagan Colón, Ada I. Renta Bonilla, Sociedad Legal de Gananciales Pagán-Renta v. Walgreens of San Patricio, Inc.*³ Mediante el mismo, nuestro más alto foro judicial atendió la siguiente interrogante que le fue referida por el Tribunal de Apelaciones de los Esta-

una causa de acción de un familiar por los daños emocionales que provee el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico,⁴ cuando al demandante principal no le es posible

En este caso, José Pagán Colón, ex-empleado de Walgreens of San Patricio, Inc. (en contra Walgreens en la Corte de Distrito de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, después de éste haber sido despedido de su empleo. La reclamación contra Walgreens incluyó varias causas de acción, entre ellas, represalias bajo el *Family and Medical Leave Act*

incluimos el caso de *Maria de los Angeles Torres, et als v. Municipio Autonomo de Ponce, et als*, 191

su entonces alcalde, Francisco Zayas Seijo. Pues la discusión del caso giró en torno a la autoridad del Tribunal de Primera Instancia para atender reclamaciones al amparo del la Ley Federal de Derechos Civiles y el Head Start Act.

³ *Juan C. Pagan Colón, Ada I. Renta Bonilla, Sociedad Legal de Gananciales Pagán-Renta v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 190 D.P.R. 251 (2014).

⁴ 31 L.P.R.A. sec. 5141.

30 de mayo de 1976, según enmendada, así como otra reclamando daños y perjuicios a favor de la esposa al amparo de los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil.

La reclamación en daños de la esposa fue eventualmente desestimada por la demandantes; limitando así la reclamación a la causa de acción por represalias bajo el FMLA.

Una vez celebrado el juicio en su fondo, el jurado resolvió a favor del empleado, a quien concedió \$100,000.00 en daños. Suma que la Corte de Distrito redujo, *sua sponte*, a \$47,145.00 para igualar la misma a los daños mitigados. La Corte de Distrito también denegó una solicitud de daños líquidos que los demandantes presentaron al amparo de la Sección 2617(A)(II)(iii) del FMLA.⁵

El caso fue apelado por ambas partes al Circuito de Apelaciones, quien en términos procedía o no la causa de acción en daños presentada por la esposa al amparo del Artículo 1802 del Código Civil.⁶ Supremo de Puerto Rico.

Al atender dicha controversia, el Juez Asociado señor Kolthoff Caraballo, quien escribió la opinión que emitió la mayoría, comenzó su análisis resaltando que las

se limitan a la duplicación de los **daños monetarios** probados por el empleado. **Esto es, a las *pérdidas monetarias* reales, mas no a los daños emocionales (emotional distress damages) sufridos por éste.**

Dicha determinación dictó la suerte que habría de correr la reclamación de la esposa. Y es que al examinar los casos en donde en el pasado el Tribunal había reconocido una causa de acción independiente a favor de los familiares de un empleado, a saber, en los casos de *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*,⁷ *García Pagán v. Shiley Caribbean*,⁸ y *Dorante v. Wrangler of P.R.*,⁹ lo hizo porque en todos y cada uno de ellos el empleado tenía derecho a reclamar daños y angustias mentales, ya sea por virtud la Ley Núm. 100 de 20 de junio de 1959¹⁰ que prohíbe el discrimen en el lugar de empleo, o la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956¹¹ sobre represalias.

Así pues, resolvió el Tribunal que toda vez que el FMLA no provee una causa de acción en daños emocionales a favor del empleado, no procedía reconocer una causa de acción independiente en daños a favor de la esposa. Utilizando las palabras del

y angustias mentales fundamentada en el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico,¹² a un familiar, sin primero determinar que el codemandante principal, *id est*, el

⁵ 29 U.S.C.A. sec. 2617(A)(II)(iii).

⁶ 31 L.P.R.A. sec. 5141.

⁷ *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 D.P.R. 1 (1994).

⁸ *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 D.P.R. 193 (1988).

⁹ *Dorante v. Wrangler of P.R.*, 145 D.P.R. 408 (1998).

¹⁰ 29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.

¹¹ 29 L.P.R. ant sec. 245w.

¹² 31 L.P.R.A. sec. 5141.

exemplado agraviado, si puede recibir este tipo de daños mediante el estatuto laboral

¹³ A nuestro juicio, dicha determinación era natural y lógica. Pues de lo contrario, se colocaría al familiar del empleado en una posición más ventajosa que la del propio empleado.

En su análisis, la mayoría también llamó la atención al hecho de que en nuestro ordenamiento jurídico, no se permite una causa de acción en daños utilizando una ley general, cuando existe una ley especial que atiende la conducta en cuestión. Al así resolver, el Tribunal hizo eco de las expresiones vertidas por el Juez Presidente, señor Hernández Denton, en la Opinión de Conformidad suscrita por éste en *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*,¹⁴

sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado **sólo tendrá derecho al remedio que dicha ley disponga, sin poder acudir al Art. 1802 del Código Civil**

En resumen, la mayoría resolvió que dado a que el FMLA no reconoce una causa de acción en daños y perjuicios a favor del empleado reclamante (pues los daños recobrables se limitan a las pérdidas monetarias), no procede entonces reconocer una causa de acción en daños a favor de la esposa o familiares del empleado. Así pues, al contestar en la negativa la controversia que le fue presentada por el Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

Cuando la reclamación de un empleado en virtud del Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 5141, no procede porque un estatuto federal, específicamente la FMLA, no lo permite, la esposa de ese empleado tampoco cuenta con una causa de acción por daños emocionales al amparo del mencionado Art. 1802.¹⁵ (énfasis en el original)

Desde el punto de vista práctico, precisa llamar la atención a las siguientes expresiones de la mayoría del Tribunal:

Concluimos, entonces, que al interpretar una ley especial de tipo laboral u obrero patronal en el contexto del remedio solicitado, este Tribunal ha sido consistente en interpretar de manera restrictiva el estatuto. Esto es, nos hemos negado a aceptar la tesis de que el legislador dejó abierta la puerta a la utilización de algún remedio o causa de acción, provista por alguna ley general.¹⁶ (énfasis en el original)

Se ha convertido en una práctica común por parte de muchos abogados en Puerto Rico, incluir en la demanda una causa de acción en daños independiente al amparo del Artículo 1802, para reclamar por los mismos actos u omisiones en los cuales se

argumentar que, aún si se desestimara la reclamación al amparo del estatuto laboral

¹³ *Pagán Colón*, 190 D.P.R. pág. 261.

¹⁴ *Santini Rivera*, 137 D.P.R. pág. 16.

¹⁵ *Pagán Colón*, 190 D.P.R. pág. 252.

¹⁶ *Id.* pág. 260.

en base a un esquema probatorio un poco distinto, que es precisamente lo que se trata de evitar mediante el principio de especialidad.

Ahora bien, gracias a las expresiones antes citadas, se facilita la disposición por parte de los tribunales de este tipo de reclamación general y redundante, generando así una certidumbre necesaria en cuanto al estándar probatorio y legislación aplicable a este tipo de casos. Amen de que además elimina el que una misma conducta termine siendo juzgada de manera distinta dependiendo del estatuto que termine siendo

Artículo 1802).¹⁷

La Juez Asociada señora Fiol Matta emitió una opinión disidente.¹⁸ Ello, por *fiat* judicial, la causa de acción independiente del cónyuge de un empleado concedida por nuestro Código Civil, trasplantando a la normativa general sobre responsabilidad civil la normativa laboral, adoptada por legislación especial, a pesar de que el estatuto especial no excluye la

19

Al juicio del autor, el raciocinio de la Opinión Disidente resulta poco acertado, puesto a que enfoca su análisis en donde no corresponde. Como muy bien expuso el Tribunal Supremo en su Opinión Mayoritaria, la razón por la cual históricamente se ha reconocido una causa de acción independiente en daños y perjuicios a favor de los familiares de un obrero, ha sido por el hecho de que el estatuto mediante el cual el obrero ampara su reclamación le permite recobrar daños.²⁰ Y es que no podría ser de otra manera, puesto a que no hace ningún tipo de sentido lógico reconocer a un cónyuge o familiar, mediante una fuente legal general (a saber, el Artículo 1802), más

similar

a la del obrero

¹⁷ A juicio del autor, podrían existir circunstancias en donde una misma conducta del patrono o sus agentes, podría dar paso a más de una causa de acción en contra del patrono. A manera de ejemplo, comentarios ofensivos y humillantes hacia un empleado relacionados a su falta de virilidad sexual, muy bien podría dar paso a una reclamación de discrimen por impedimento, así como a otra independiente por violación a la intimidad y dignidad del ser humano al amparo de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado, accionable bajo el Artículo 1802 del Código Civil, 31 L.P.R.As. sec. 5141, según fue reconocido en *Arrollo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 D.P.R. 35 (1986) y *Segarra v. Royal Bank*, 145 D.P.R. 178 (1998). Nótese, que en este caso no se trata de evaluar una misma reclamación al amparo de dos parámetros diferentes, sino de evaluar dos causas de acción distintas, con distintos elementos, que surgen de una misma infracción o conducta por parte del patrono o sus empleados. ,

¹⁸ El Juez Presidente señor Hernández Denton se unió a la opinión de la Juez Asociada señora Fiol Matta.

¹⁹ *Pagán Colón*, 190 D.P.R. págs. 263-264.

²⁰ *Pagán Colón*, 190 D.P.R. pág. 260.

Antes de culminar con su análisis, la Opinión Mayoritaria hizo referencia a lo resuelto en *Maldonado v. Banco Central Corp.*,²¹ y aclaró que la naturaleza contingente

22

La importancia de estas expresiones no puede pasar desapercibida. Puesto a que las mismas arrojan luz en cuanto a una controversia que ha sido objeto de gran discusión entre abogados dentro de este campo del derecho. A saber, si los familiares de un empleado que suscribió un relevo general –renunciado y/o transigiendo cualquier reclamación con su expatrono– tienen derecho a presentar una reclamación en daños contra el expatrono del empleado, por razón de que éstos no suscribieron el Acuerdo y por tanto, no formaron parte del mismo. Ciertamente, a la luz de las expresiones antes citadas, nos inclinamos a favorecer la postura de que ello no ha de ser posible. Esto es, no debe proceder la reclamación por parte de los familiares toda vez que la

B. Orlando Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.

El segundo caso de derecho laboral del 2014 lo fue *Orlando Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.*²³ Mediante el mismo, el Tribunal Supremo se dio a la tarea de examinar las disposiciones de la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, a saber, la

²⁴ Ello, en el contexto de un empleado que es despedido por arrojar positivo al uso de cocaína por segunda ocasión, tras haberse sometido a una prueba de drogas utilizando el cabello del empleado, mas no su orina, como requiere la Ley.

Los hechos de este caso son relativamente sencillos. El querellante, Orlando Ortiz, comenzó a trabajar para Holsum en el año 1995, ocupando un puesto que le requería visitar clientes a diario en una guagua de carga comercial que tenía asignada por la Compañía. La opinión del Tribunal guarda silencio en cuanto al desempeño general del querellante, simplemente salta al año 2009, en cuya fecha se sometió a Ortiz una prueba de dopaje que resultó inconclusa por estar diluida. Como resultado de ello, Holsum le citó para una segunda prueba de droga cuyo resultado fue negativo.

En el 2010, Ortiz fue objeto de otra prueba de dopaje que arrojó positivo al uso de cocaína. Razón por la cual Holsum le brindó la oportunidad de acudir a un centro de rehabilitación, según dispone la Ley Núm. 59,²⁵ así como la política de pruebas de

²¹ *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 D.P.R. 268 (1995),

²² *Pagán Colón*, 190 D.P.R. pág. 265.

²³ *Orlando Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.*, 190 D.P.R. 511 (2014).

²⁴ 29 L.P.R.A. sec. 161 et seq.

²⁵ 29 LPRA. Sec. 161 et seq.

drogas de la Compañía. No obstante, le apercibió a los efectos de que en una segunda ocasión habría de ser despedido.

A principios del 2011, Ortiz fue objeto de otra prueba de dopaje que arrojó un resultado inválido.²⁶ Como resultado de ello, Holsum sometió a Ortiz a una segunda prueba que arrojó un resultado negativo. Fue entonces que, según expresa la Opinión

que el señor Ortiz se realizara una tercera prueba de dopaje el 11 de febrero de 2011, **esta vez de cabello** ²⁷ Dicha prueba arrojó un resultado positivo al uso de cocaína. Como resultado, Ortiz fue despedido de su empleo en Holsum, según ya le habían advertido anteriormente.

Tras la terminación de su empleo, Ortiz presentó una reclamación al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones laborales provisto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961,²⁸

una moción al amparo de la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, para que se dictase sentencia sumaria desestimando la reclamación en su contra.

Ortiz se opuso a la misma, y en esencia argumentó que existían hechos esenciales en controversia, así como prueba que debía de ser aquilatada por el tribunal mediante la celebración de un juicio en su fondo. Nótese, que la representación legal de Ortiz nunca argumentó que el Tribunal de Instancia debió de dictar sentencia sumaria a su favor. Por el contrario, en todo momento sostuvo que no procedía resolver mediante sentencia sumaria, sino después de aquilatada la prueba durante juicio.

El Tribunal de Primera Instancia denegó la moción de sentencia sumaria, y en esencia resolvió que debía primero conocer si el empleado fue el causante del resultado inválido de la primera prueba que se tomó en el 2011. Y es que a juicio del Tribunal de Instancia, de ello dependía que a Holsum se le permitiese realizar una tercera prueba al querellante. Holsum acudió en alzada al Tribunal de Apelaciones,²⁹ y luego al Tribunal Supremo.

Del saque, el Tribunal Supremo atendió el asunto de si el hecho de que la reclamación estuviese siendo tramitada al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, impedía procesalmente que se atendiese el recurso esta etapa de los procedimientos. Al resolver en la negativa, la mayoría del Tribunal expresó sin mayor discusión que se cumplía con la segunda de las tres (3) excepciones reconocidas en *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*³⁰ A saber, ante un asunto cuya revisión inmediata podría disponer del caso en su totalidad.

Tras resolver dicho escoyo procesal, la mayoría del Tribunal procedió a resaltar dos principios fundamentales de la Ley Núm. 59, los cuales, según veremos más adelante,

²⁶ Nótese que eso mismo ocurrió con la primera prueba del año 2009.

²⁷ Precisa señalar que hasta ese momento, las distintas pruebas de dopaje realizadas al querellante habían sido mediante muestras de orina, *Ortiz*, 190 D.P.R. pág. 515.

²⁸ 32 L.P.R.A. sec. 3118 et seq.

²⁹ El Tribunal de Apelaciones denegó la expedición del recurso.

³⁰ *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 D.P.R. 483, 498 (1999).

dictaron el norte de la opinión del Tribunal, a saber, que como norma general: (i) un patrono no puede someter a un empleado a más de dos (2) pruebas de dopaje por año;

31

Con relación al primer principio, a saber, que no se puede someter a un empleado a más de dos (2) pruebas al año, el Tribunal resolvió que dado a las circunstancias

de dopaje sin incurrir en violación alguna de la Ley Núm. 59. Al así resolver, el Tribunal examinó las disposiciones de la Reglamentación Federal aplicable, y aclaró³² como ocurrió

para ello.³³ En cuya ausencia, el patrono podría válidamente descartar la misma y someter al empleado a una prueba adicional en sustitución de la anterior. Sobre

arroja un resultado inválido y el donante no puede ofrecer una explicación, procede cancelar la prueba, que es equivalente a descartarla. Resolver de otra forma sería un³⁴

Toda vez que del record no surgía que Ortiz hubiese ofrecido alguna explicación resolvió que procedía descartar la misma, y que por tanto, Holsum estaba facultado para realizar la prueba adicional que realizó el 11 de febrero de 2011, considerándose ésta como la segunda de las dos (2) pruebas al año que autoriza la ley.³⁵

Ahora bien, fue en el segundo principio, a saber, que las pruebas deben ser de orina, que el Tribunal resolvió en contra de Holsum. Pues según expresó el Tribunal:

Sec. 13.5 de las directrices federales, *supra* que establece el Art. 5 de la Ley Núm. 59, *supra*....Por tal razón, Holsum no podía³⁶

Como resultado de ello, el Tribunal Supremo resolvió que Holsum venía obligada a ignorar el resultado de la tercera prueba realizada al querellante, la cual revelaba haber dado positivo al uso de drogas por segunda ocasión.³⁷ Razón por la cual expresó

³¹ Artículo 5 de la Ley Núm. 59. (29 L.P.R.A. sec. 161b(d)).

³² Un resultado invalido ocurre cuando no se puede determinar si el resultado es positivo, negativo o adulterado.

³³ La opinión disidente cuestionó la sensatez de imponer al empleado la obligación de presentar una explicación legítima por la cual el resultado resultó inválido. En lo que a todas luces parece ser un raciocinio muy válido, pregunta cómo puede ser posible que se imponga al empleado el peso de explicar un resultado inválido, cuando ni tan si quiera el propio laboratorio que examinó la muestra puede hacerlo. *Ortiz*, 190 D.P.R. pág. 532.

³⁴ *Ortiz*, 190 D.P.R. pág. 524.

³⁵ Al así resolver, el Tribunal Supremo enfatizó que para propósitos de la moción de sentencia sumaria presentada por Holsum, es un hecho inmaterial si fue o no el empleado quien provocó que el resultado fuese inválido.

³⁶ *Ortiz*, 190 D.P.R. pág. 525.

³⁷ *Id.*

empleo de Ortiz era improcedente, pues se basó en el resultado de una prueba que no podía tomar en consideración. Utilizando las palabras del Tribunal:

Ante ese escenario, **no podemos tomar en consideración el resultado de esa prueba pues no se realizó según dispone el Art. 5 de la Ley Núm. 59, *supra***. Adviértase que Holsum alegó en la moción de sentencia sumaria que existía justa causa para el despido por el hecho de que el señor Ortiz había arrojado positivo a cocaína por segunda vez en la prueba de dopaje de 11 de febrero de 2011. **Como estamos impedidos de tomar en consideración el resultado de esa prueba ilegal, el planteamiento de justa causa que esgrimió Holsum es improcedente**. De todas las pruebas que se le realizaron al señor Ortiz, **solo podemos tomar en consideración la segunda que se efectuó el 28 de enero de 2011, y que arrojó resultado negativo**.³⁸ (énfasis nuestro)

Es incuestionable que al resolver de la manera en que lo hizo, el Tribunal Supremo validó, e incluso le dio garras al Artículo 5 la Ley Núm. 59, que requiere que las pruebas de droga se hagan mediante muestras de orina salvo circunstancias en donde

ley entre los intereses del patrono (de velar por los intereses de su negocio) y el derecho a la intimidad y privacidad de los empleados. Ahora bien, a juicio del autor, el resultado termina siendo sumamente problemático, pues condona la conducta que ³⁹ Y para colmo, premia al empleado que incurrió en dicha conducta ilegal y castiga al patrono quien a todas luces vendrá obligado a pagarle al empleado la indemnización provista por la Ley Núm. 80.

de litigios frívolos en nuestros tribunales. Y es que cabe preguntarse ¿cómo es posible que un empleado que usa cocaína, a quien se le da la oportunidad de rehabilitarse en vez de ser despedido, y que aún después de habersele apercibido de las consecuencias de volver a incurrir en dicha conducta ilegal, vuelve y repite la misma, termine siendo premiado con el pago de la mesada?

Sobre todo cuando se toma en consideración el impacto que tiene la cocaína en la conducta del usuario. Y es que no podemos olvidar que Ortiz visitaba clientes y además conducía un camión de carga de la Compañía a diario, y que Holsum habría de ser responsable por la conducta de éste, así como por cualquier daño que éste causase o accidente en la carretera en el que se viese envuelto.

³⁸ *Id.*

³⁹

En nuestra opinión, en su afán de velar por el cumplimiento estricto de los términos de la Ley Núm. 59, el Tribunal Supremo olvidó su norte, a saber, desalentar el uso y la venta ilegal de drogas en Puerto Rico.

Como muy bien se señala en la Opinión Disidente, habiendo la mayoría del de haber sido el que se dictase sentencia sumaria a favor del obrero. No obstante, en lo que aparenta ser un proceder salomónico de parte de la mayoría, devolvió el caso al foro de instancia. Ello, amparándose en que la parte querellante no solicitó se dictara sentencia sumaria a su favor. Utilizando las palabras del Tribunal:

En ese caso, el patrono Holsum es quien ha solicitado en todos los foros competentes que se dicte sentencia sumaria a su favor. En ningún momento el señor Ortiz ha hecho un planteamiento similar. No lo hizo ante el foro primero ni ante los foros apelativos. En atención a la naturaleza rogada de nuestro derecho, nos limitamos a declarar no ha lugar la moción de sentencia sumaria que presentó Holsum y devolvemos los autos al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos de forma consecuente con nuestros pronunciamientos. No podemos resolver este asunto sin que ningún foro de jerarquía inferior lo haya considerado primero, y sin que la parte recurrida lo haya solicitado y mucho menos, argumentado. Eso borraría las distinciones entre este Foro y el Tribunal de Primera Instancia, y cercenaría el derecho de la parte afectada a apelar

Crespo Quiñones v. Santiago

Velázquez, 176 D.P.R. 408 (2009).⁴⁰

En cuanto a este asunto en particular, nos parece que la mayoría actuó de manera incorrecta. Razón por la cual simpatizamos tanto con la postura de la Opinión Concurrente, como la de la Opinión Disidente, que en lo pertinente expresaron lo siguiente:

naturaleza rogada de nuestro sistema de derecho impediría a este Tribunal conceder ese remedio a una parte que le asista ese derecho, si acudió como parte recurrida. Estas expresiones constituyen *obiter dicum*, ya que en el caso ante nos el empleado recurrido nunca ha solicitado que se dicte sentencia sumaria a su favor, y se ha opuesto a que se emita por entender que es necesario que el foro primario escuche su testimonio por existir, reconocido por él, controversias materiales y pertinentes que impiden disponer el caso sumariamente...Los tribunales siempre debemos conceder lo que proceda en Derecho, que puede o no coincidir con lo que

41

⁴⁰ *Ortiz*, 190 D.P.R. pág. 528.

⁴¹ *Id.* pág. 529.

Sentencia Sumaria a favor del señor Ortiz. Tal y como reconoce la Opinión mayoritaria, "nuestro ordenamiento jurídico permite que se dicte sentencia sumaria en contra de la parte que la solicita, siempre que no existan hechos materiales que estén en controversia." Opinión mayoritaria, pág. 16, citando a *P.A.C. v. E.L.A. I*, 150 D.P.R. 359, 374 (2000); *Col. Ing. Arim. P.R. v. A.A.A.*, 131 D.P.R. 735, 782 (1992). Si una mayoría de este Tribunal no estaba dispuesta a dictar Sentencia Sumaria a favor del señor Ortiz,

42

Ahora bien, aunque coincidimos en que no procedía devolver el caso al Tribunal de Instancia, reconocemos que al así proceder ilustró a las partes y al foro de instancia en cuanto a cómo atender la controversia, la cual, según se desprende de la Resolución que dio paso a la opinión del Tribunal, demuestra que el foro de instancia había atendido el caso de manera equivocada, haciendo hincapié en un asunto que el Tribunal expresó era irrelevante.

patrono que interese realizar pruebas de dopaje, debe cumplir estrictamente con las disposiciones de la Ley Núm. 59 y la reglamentación federal aplicable. Pues tal y como ocurrió en el presente caso, cualquier resultado que surja de una prueba, y presumiblemente de alguna política que no cumpla con todos los requisitos establecidos en la ley y los reglamentos, habrá de considerarse ilegal, y por tanto, no podrá ser

dividido y que hubo tanto una opinión concurrente como una disidente, lo cierto es que todos los jueces estuvieron de acuerdo en que el patrono no podía utilizar el resultado de la prueba de cabello.

C. H.R., Inc. v. Vissepó & Díez Construction Corp., et al.

El tercer caso que habremos de reseñar, *H.R., Inc. v. Vissepó & Díez Construction Corp., et al.*⁴³, no trata sobre derecho laboral. No obstante, dado a que atiende un asunto que muy bien puede ser aplicable a casos que envuelven pactos privados para arbitrar reclamaciones de empleo, se amerita cubramos el mismo, aunque de manera más somera.

presentó una demanda por alegados vicios de construcción, incumplimiento de
Vissepó
Vissepó contestó la demanda, y en términos generales, negó las alegaciones salvo por la existencia del contrato de construcción que suscribió con HR, el cual contenía una cláusula de arbitraje.

⁴² *Id.* pág. 533.

⁴³ *H.R., Inc. v. Vissepó & Díez Construction Corp., et al.*, 190 D.P.R. 597 (2014).

No empecé a ello, al contestar la demanda, Vissepó no solicitó que el pleito se atendiera mediante arbitraje, ni tampoco la suspensión de los procedimientos. Por el contrario, confeccionó junto a HR el informe de manejo del caso, así como también participó activamente en el descubrimiento de prueba, e incluso, presentó una demanda de tercero.

Así las cosas, ya habiendo transcurrido unos nueve (9) meses de haber sido contestada la demanda, Vissepó presentó una contestación enmendada sin que mediase permiso del tribunal, así como una moción de sentencia sumaria solicitando la desestimación del pleito por falta de jurisdicción. HR se opuso a que el tribunal permitiera la demanda enmendada, y en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, alegó como defensa que Vissepó había renunciado a la defensa de falta de jurisdicción que ahora pretendía levantar de manera tardía. Al denegar la moción de sentencia sumaria de Vissepó, el Tribunal de Primera Instancia expresó lo siguiente:

Vissepó & Diez.

Además, la conducta de Vissepó & Diez al participar activamente en el descubrimiento de prueba, presentando interrogatorios, presentando requerimientos de documentos, descubrimiento de prueba, participando en vistas y anunciando que nombró un perito y que tomará deposiciones y, mas importante, radicando una demanda de tercero el 2 de febrero de 2012, es inconsistente con su reclamo del uso de métodos alternos.⁴⁴

Inconforme con dicho dictamen, Vissepó acudió al Tribunal de Apelaciones, quien

El Tribunal Supremo comenzó su análisis reiterando que en Puerto Rico existe una fuerte política a favor del arbitraje, razón por la cual la norma prevaleciente consiste en que las partes deben agotar los remedios contractuales, en este caso arbitraje, antes de acudir a los tribunales, salvo que exista justa causa para obviarlo.

Ahora bien, como muy bien señaló el Tribunal, dicha norma no es absoluta. Habiéndose ya en el pasado reconocido limitadas excepciones a esta obligación de arbitrar, entre ellas, cuando las partes voluntariamente renuncian a dicho derecho.⁴⁵

Al analizar dicha controversia, el Tribunal Supremo reconoció que en el pasado⁴⁶. Ello, a pesar de que la Asamblea Legislativa nunca ha incluido el arbitraje como tal. Por dicha razón, se dio a la tarea de examinar cómo las demás jurisdicciones en los Estados Unidos habían atendido esta controversia, concluyendo su análisis de la siguiente manera:

⁴⁴ *Id.* pág. 603.

⁴⁵ Como también expresó el Tribunal en dicha opinión, el peso de establecer que medió una renuncia al pacto de arbitrar, recae sobre la parte interventora que acude a los tribunales.

⁴⁶ Véase *McGregor-Doniger v. Tribunal Superior*, 98 D.P.R. 864 (1970) y *Painewebber, Inc. v. Soc. De Gananciales*, 151 D.P.R. 307 (2000).

A la luz de todo lo anterior, nos parece razonable, justo y conveniente adoptar el escrutinio utilizado en la jurisdicción de Nueva York para determinar si un litigante ha renunciado al derecho de arbitraje por su conducta. Por ello, hoy determinamos que para que una parte prevalezca en su alegación de que la parte demandada renunció no basta con alegar que la parte demandada no reclamó su derecho a arbitrar entre las defensas

En conclusión, el simple acto de contestar la demanda sin mencionar el derecho a arbitraje no implica *per se* una renuncia a tal derecho. Para que este derecho se entienda renunciado, el demandado deberá, además,

un derecho a arbitrar, el cual no reclamó previamente. Sin embargo, ello no impide que los tribunales puedan decretar, por ejemplo, que por la razón de la etapa avanzada de los procedimientos, el demandado incurrió en la mala fe o incuria al alegar su derecho a arbitraje.⁴⁷

Al aplicar dicha normativa a los hechos del presente caso, el Tribunal Supremo resolvió que la conducta de la parte demandada demostró una renuncia a su derecho a arbitrar. Ello, por las mismas razones que fueron expuestas por el tribunal de primera instancia en la Resolución que ya fue transcrita anteriormente. Sobre este particular, las siguientes expresiones del Tribunal Supremo resultan particularmente ilustrativas:

Ciertamente, Vissepó renunció a su derecho de arbitraje, toda vez que sometió interrogatorios a H.R., solicitó descubrimiento de prueba, presentó perito y radicó una demanda contra tercero. Como ya expresamos, **un demandado no renuncia a su derecho a arbitrar al contestar la demanda o, incluso, responder las solicitudes de descubrimiento de la prueba demandante, siempre y cuando lo haga de modo defensivo. Sin embargo, al momento en el que, sin haber reclamado previamente tal derecho, el demandado –como es en el caso de autos- utiliza el proceso afirmativamente, renuncia a poder invocar posteriormente su derecho contractual a dilucidar la controversia ante un árbitro.** (énfasis en el original)⁴⁸

La Honorable Juez señora Pabón Charneco y Honorable Juez señor Rivera García emitieron una opinión concurrente por estar de acuerdo con el resultado, mas no con el análisis de la mayoría. Ello, por la sencilla razón de entender que el arbitraje si es una debe entenderse como renunciada, veamos:

⁴⁷ *H.R., Inc.*, 190 D.P.R. pág. 612-613.

⁴⁸ *Id.* pág. 614.

En síntesis, además de ser innecesario, este escrutinio complica los procedimientos en la medida que abre las puertas para que las partes no sean diligentes en el reclamo del derecho que adquirieron contractualmente. Asimismo, crea una categoría discrecional para que caso a caso los tribunales determinen si la participación de la parte que reclama el derecho para poderse concluir que ha renunciado a su derecho. Sin duda, esto va como en los tribunales apelativos. Consecuentemente, va a incrementar los costos y prolongar innecesariamente la determinación de si la causa judiciales que resuelve.

crea una falsa expectativa en el demandante a los efectos de que ha renunciado a su derecho y por lo tanto, la controversia va a ser dilucidada en el foro judicial. Por consiguiente, permitir que posteriormente se levante la defensa de arbitraje hace que todos los esfuerzos, tanto del demandante como de su representación legal, sean en vano. Todo esto contrario al mandato provisto por las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R.1, en tanto disponen que debe ser interpretadas de manera que permitan resolver las controversias con justicia, agilidad y economía procesal.⁴⁹

Simpatizamos y comprendemos la preocupación expresada en la Opinión Concurrente, particularmente sobre el efecto que podría tener el levantar como defensa el arbitraje en una etapa adelantada de los procedimientos. No obstante, lo cierto es que la Regla 13.1 de Procedimiento Civil atiende de manera expresa dicha preocupación.

a las alegaciones, sujeta a la aprobación y discreción del tribunal; quien entre otras cosas, está llamado a examinar la razón de la tardanza en enmendar las alegaciones, así como el evitar dilaciones y gastos innecesarios.

Tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos, resulta cada vez más y más común que los patronos privados suscriban un acuerdo para arbitrar las disputas laborales que resulten de la relación contractual de empleo. No obstante, no existe en

la cual entendemos que la norma antes expuesta, debe ser aplicable al campo de los pactos privados de arbitrar disputas en el empleo.⁵⁰

⁴⁹ *Id.* pág. 626.

⁵⁰ El Tribunal Supremo ha reconocido excepciones a la regla general a favor del arbitraje de reclamaciones laborales. Véanse a manera de ejemplo *Quiñones González v. Asociación de Condomines Playa Azul II*, 161 D.P.R. 668 (2004), *Medina v. Cruz Azul de P.R.*, 155 D.P.R. 735, 738 (2001); y *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, 144 D.P.R. 673 (1998).

D. Maggie Acevedo Sepúlveda y otros v. Departamento de Salud

El cuarto caso que habremos de discutir, *Maggie Acevedo Sepúlveda y otros v. Departamento de Salud*,⁵¹ versa sobre la cesantía de varios empleados del Departamento de Salud, como resultado de la privatización de las instalaciones médico-hospitalarias

Estado termina pagando innecesariamente por reclamaciones que pudo haber evitado, si hubiese cumplido con las normas y parámetros impuestas por ley, y que éste mismo se impuso, mediante reglamento. Veamos.

Los hechos del siguiente caso son los siguientes. Maggie Acevedo Sepúlveda y otros, ocuparon puestos de carrera en el Hospital Regional de Ponce y en el Centro Médico de Mayagüez. No obstante, como resultado del proceso de privatización de algunas unidades del sistema de salud, aquellos que trabajaban en el hospital de Ponce fueron cesanteados efectivo el 30 de junio de 2000, y los de Mayagüez, el 15 de octubre de 2000.

Utilizando el mecanismo administrativo existente al momento de los hechos, los reclamantes cuestionaron la validez de sus cesantías.⁵² Alegaron, en esencia, que las mismas se realizaron sin utilizar un criterio objetivo de tiempo en el servicio, y que no

reinstalados en sus puestos o la reubicación a un puesto de igual jerarquía dentro del Departamento de Salud, el pago los de salarios y haberes dejados de percibir, así como la nulidad de sus cesantías y del Plan de Cesantías adoptado por el Departamento. Durante el curso de los procedimientos, los querellantes repetidamente solicitaron una serie de documentos al Departamento de Salud, los cuales, pese a las órdenes de JASAP, nunca fueron producidos.

JASAP concluyó que las cesantías se hicieron conforme a derecho, razón por la cual declaró no ha lugar la apelación presentada. Los empleados entonces acudieron en alzada al Tribunal de Apelaciones mediante recurso de revisión judicial. El cual resultó exitoso, puesto a que el mismo revocó las resolución de JASAP, resolviendo en esencia, que se le violó a los empleados cesanteados su derecho a ser oídos y a confrontar la prueba en su contra, y ordenó la celebración de una vista evidenciaria adversativa.

Once (11) años después, a saber, en el mes de julio de 2011, se celebró una vista pública ante la ahora denominada CASP. Durante la misma, el Departamento sentó a declarar a la Coordinadora del Programa Apoyo Organizacional del Departamento, quien declaró haber realizado varias conferencias en las instalaciones que fueron

⁵¹ *Maggie Acevedo Sepúlveda y otros v. Departamento de Salud*, 191 D.P.R. 28 (Sentencia 2014).

⁵² La reclamación de los empleados fue presentada ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP). No obstante, como resultado de distintas leyes aprobadas en el 2004, y luego en el 2010, la misma pasó a combertirse en la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) y luego en Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).

empleados sobre tales orientaciones, ni de la lista de asistencia de los empleados que participaron en las mismas. De mismo modo, la Coordinadora del Programa admitió que no se utilizó el Plan de Cesantías que existía en el Departamento, y que el mismo se hizo en dos etapas, según la venta de las instalaciones, mas no por la antigüedad de los empleados. Por último, también declaró que si bien es cierto que se preparó un listado con el nombre y datos de los empleados, no le constaba si efectivamente los empleados de cada región tuvieron acceso a dicho listado. Por su parte, la prueba de los reclamantes fue más bien uno de refutación. Declararon que nunca fueron citados para las orientaciones, que no fueron orientados sobre el proceso de cesantía, ni de prelación.

El caso quedó sometido por el expediente, y allá para diciembre de 2011, CASP emitió una determinación concluyendo que los despidos no se llevaron a cabo según el Plan de Cesantías, y que el listado de prelación no se puso en vigor. Razón por la

marginales a los éstos hubiesen tenido derecho de no haber sido ilegalmente destituidos de sus puestos, menos aquellos haberes que hubiesen sido percibidos en virtud de otros empleo, según establecido en *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*⁵³.

Inconformes con dicho dictamen, ambas partes acudieron al Tribunal de reinstalación de los empleados cesanteados.

Subsiguientemente, el Departamento de Salud presentó un recurso de *certiorari* cuestionando que la determinación de que las cesantías fueron ilegales, así como los remedios concedidos por el Tribunal de Apelaciones. Mediante Sentencia, el Tribunal

CASP y ordenar la reinstalación de los empleados. Al así resolver, expresó que el Departamento de Salud venía obligado a desarrollar un Plan de Cesantías utilizando el criterio de antigüedad como el factor determinante para decretar las cesantías, según dispuesto por la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975⁵⁴ y el Reglamento Núm. 2186⁵⁵. No empece

a lo anterior, y según declaró la único testigo del Departamento de Salud, no se siguió el criterio de antigüedad al realizar las cesantías. Razón por la cual concluyó, que las mismas fueron ilegales. Sobre este particular, todos los jueces que intervinieron en el caso estuvieron de acuerdo.⁵⁶

⁵³ *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*, 154 D.P.R. 199 (2001).

⁵⁴ 3 L.P.R.A. sec. 1301 et seq.

⁵⁵ Reglamento Núm. 2186 de 1 de octubre de 1976, conocido como Reglamento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito.

⁵⁶ En este caso, el Juez Asociado señor Kolthoff Caraballo emitió una Opinión de Conformidad, a la cual se le unió el Juez Asociado Martínez Torres. Por su parte, el Juez Asociado señor Estrella Martínez emitió una Opinión de Conformidad en parte y Disidente en Parte. Finalmente, la Juez Rodríguez Rodríguez emitió una Opinión de Disidente.

Ahora bien, en cuanto al asunto de la reinstalación, en la Sentencia se resolvió que no procedía otorgar la misma como remedio, puesto a que en virtud de la ley que proveyó para la privatización de estos centros, el Departamento de Salud se quedó función previa como proveedor de los mismos. Sobre este particular, estas fueron las expresiones del Tribunal:

...a pesar de que las cesantías fueron ilegales no procedía ordenar la reinstalación de los recurridos. Ante la situación de que todos los centros fueron privatizados y el Departamento mantuvo únicamente puestos administrativos para regular los servicios de salud, no existen puesto análogos en el Departamento en los cuales se puedan reinstalar a los empleados cesanteados ilegalmente.

Así las cosas, el único remedio disponible es que el Departamento abone la paga atrasada que los empleados cesanteados dejaron de percibir, restando los haberes recibidos en otros trabajos durante dicho período, y derecho durante el período de cesantías...desde el momento en que ocurrió la cesantía ilegal de cada empleado hasta la fecha en que se vendió el último centro u hospital del Departamento.⁵⁷

El Juez Asociado señor Kolthoff Caraballo emitió una Opinión de Conformidad a la cual se unió el Juez Asociado señor Martínez Torres. Mediante la misma, el Juez Kolthoff enfatizó que una vez una agencia administrativa promulga algún reglamento, no queda a su discreción el determinar si cumple o no con las disposiciones del mismo.⁵⁸ En base a lo anterior, sentenció que el despido de los querellantes fue ilegal. Ello, toda vez que la prueba demostró que el Departamento de Salud no cumplió con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Las cuales, entre otras cosas, requerían tener un Plan de Cesantías,⁵⁹ a los empleados afectados,⁶⁰ orientar a los mismos en torno al procedimiento de cesantías,⁶¹ brindarles acceso al listado de prelación preparado por la agencia, así como la antigüedad de los empleados al momento de realizar las cesantías.⁶² En

⁵⁷ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 35.

⁵⁸ *Id.* pág. 41.

⁵⁹ Conforme se expresa en la Opinión Concurrente, no se podía colegir con precisión si el documento

el Plan de Cesantías al que se hacía alusión en el escrito presentado por el Departamento.

⁶⁰ De la prueba surgen dudas en torno a si en efecto el plan fue comunicado a los reclamantes.

⁶¹

admitió que no se llevó a cabo el Plan de Cesantías y tampoco se tomó en consideración los años de servicios de los empleados, ya que las cesantías se hicieron por centro y no por la antigüedad
Acevedo Sepúlveda, 191 D.P.R. págs. 48-49.

⁶² Sobre este particular, el Artículo 9, Sec. 9.3(1)(b) del Reglamento Núm. 2186, dispone que en primer término, se tenían que cesantear los empleados transitorios, en segundo lugar los empleados probatorios y en última instancia los empleados regulares.

cuanto a este particular, las palabras del Juez Kolthoff fueron las siguientes:

Esta Curia ha expresado que aunque las agencias pueden cesantar a sus empleados, están obligadas a seguir los procedimientos y las normas establecidas en las leyes y reglamentos aplicables. Además, las agencias tienen que seguir estrictamente los reglamentos que ellas mismas promulgaron, por lo tanto, no tienen discreción para decidir qué parte de los reglamentos llevar a cabo.⁶³

Ahora bien, en lo que a nuestro entender constituye la parte más importante de la Opinión Concurrente, el Juez Kolthoff discutió la diferencia entre lo que constituye Tribunal Supremo aún no había realizado hasta ese momento⁶⁴, y que culminó en lo siguiente:

ley, lo cual no se estima como una acción disciplinaria. Estas pueden ocurrir por la eliminación de puesto por falta de trabajo, presupuesto o la determinación de que el empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes de ese puesto. Por lo tanto, las cesantías no son prerrogativas del patrono.

Por otro lado, la destitución es una sanción como acción disciplinaria que tiene el resultado de desvincular al empleado totalmente del servicio público. Quiere decir, que es prerrogativa del patrono destituir a un empleado como medida disciplinaria. A tenor de lo anterior, una cesantía, contrario a una destitución, no constituye un factor negativo, en contra del empleado, para este volver a solicitar empleo en la misma agencia o en otra agencia gubernamental.⁶⁵

En términos del remedio a ser otorgado, expresó estar de acuerdo con la Sentencia emitida a los efectos de que procedía ordenar que el Departamento abonara la paga derecho. De igual modo, también expresó que se resolvió correctamente al ordenar que se restaran los haberes percibidos en otros trabajos durante dicho período, según resuelto en *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*⁶⁶.

⁶³ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 49 (Kolthoff Caraballo, Op. Conformidad).

⁶⁴ Nos alegra de sobremanera que en la Opinión Concurrente se discutiera dicha diferencia, toda vez

⁶⁵ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 43.

⁶⁶ *Hernández Badillo*, 154 D.P.R. 199 (2001).

Ahora bien, en cuanto a la reinstalación de los empleados cesanteados, el Juez Asociado señor Kolthoff expresó que el Tribunal de Apelaciones erró al ordenar la reinstalación, toda vez con que la ley de la reforma de salud, los puestos relacionados a servicios medico-hospitalarios pasaron a la empresa privada. Razón por la cual su único remedio era haber sido incluidos en el registro interagencial para empleados cesanteados. Estas fueron las palabras del Tribunal:

Con la aprobación de la Ley Núm. 190-1996, el legislador permitió que el Gobierno abandonara su función de proveedor de servicios para conver-

Por tanto, los puestos que brindaban prestación directa médico-hospitalaria pasaron a las entidades privadas que adquirieron los centros y el Departamento mantuvo puestos administrativos. Es por esta razón que al aprobarse la Ley Núm. 31-1997 el legislador creó un registro interagencial para que los empleados que no pasaran a trabajar con el privatizador fueran considerados en puestos similares en otras agencias o corporaciones públicas.

Por lo tanto, a pesar de que las cesantías fueron ilegales no procedía ordenar la reinstalación de los recurridos. Los recurridos solo tenían derecho a ser incluidos en el Plan de Reubicación para ser considerados en puestos similares en otras agencias o corporaciones públicas.⁶⁷

El Juez Asociado señor Estrella Martínez emitió una opinión concurrente en parte y disidente en parte, mediante la cual coincidió con la Sentencia en términos de que el despido fue ilegal y que procedía el pago de la paga atrasada.⁶⁸

reinstalados, y se les dedujera ingresos generados con posterioridad al despido. Ello, en base a lo dispuesto en la Sec. 7.17 de la Ley Núm. 5, que reza de la siguiente manera:

(1) En los casos en que la Junta resuelva a favor del querellante, dictará las órdenes remediales pertinentes.

(2) En casos de **destitución**, si la decisión de la Junta es favorable al empleado, ésta deberá ordenar su **restitución** a su puesto, o a un puesto similar. Asimismo deberá ordenar el pago total o parcial de los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha de la efectividad de la destitución,

derecho.

Ciertamente, la Ley Núm. 5 contempla la posibilidad de que se ordene la restitución del empleado, como uno de los remedios disponibles en una orden a su favor. Ahora

⁶⁷ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 52.

⁶⁸ *Id.* pág. 53.

trata el caso ante nos. Es por ello que nos encontramos de acuerdo con las expresiones del Juez Asociado señor Kolthoff, y catalogamos la sección en la cual discute la de la misma.

El Juez Asociado señor Estrella a diferencia del Juez Asociado señor Kolthoff, entiende innecesario, distinguir los casos en donde hubo una cesantía de los que presentan una destitución, e incluso, enfatiza que ello nunca ha sido impedimento para ordenar el remedio de la reinstalación en el pasado. Razón por la cual expresó lo siguiente:

Debemos señalar que se pierde el norte al aducir que este Tribunal

ha sido impedimento en el pasado, ni lo es en el presente, para reconocer la procedencia de mantener los remedios obtenidos por los empleados cesanteados ilegalmente. Por tanto, no podemos avalar el razonamiento de disponer de la controversia a base de interpretaciones semánticas o analogías que no encuentran apoyo en la legislación aplicable a la controversia antes nos... ante cesantías ilegales, este Tribunal no había titubeado, ni enfrentado impedimento alguno, en conceder **todos** los remedios provistos en la Sec. 7.17 de la Ley Núm. 5, entre los cuales se incluye la **reinstalación** en primer término.⁶⁹

Acto seguido, el Juez Asociado señor Estrella Martínez discutió los casos de *Delbrey v. Mun. de Carolina*,⁷⁰ (cesantía de empleados cuyo empleo se eliminó por alegada ejecución de tales funciones), *Pizarro v. Mún. De Carolina*,⁷¹ (empleados cesanteados debido a la precaria situación económica que estaba atravesando y al consiguiente sobregiro en términos del aumento de la partida presupuestaria destinada al pago de los jornales), *Navedo v. Mún. De Barceloneta*,⁷² *Estrella v. Mun. de Luquillo*,⁷³ *Olivieri Morales v. Pierluisi*,⁷⁴ (cesantías como resultado de la precaria situación económica de la entonces Corporación de Renovación Urbana y Vivienda) y *Hernández v. Mún. De Aguadilla*,⁷⁵ (censurias de empleados del Centro de Diagnostico y Tratamiento del municipio por motivo de que los centros habían perdido su utilidad a raíz de la implantación de la Reforma de Salud).

⁶⁹ *Id.* pág. 62 (Estrella Martínez, J. Op. Concurrente y disidente).

⁷⁰ *Delbrey v. Mun. de Carolina*, 111 D.P.R. 492 (1981).

⁷¹ *Pizarro v. Mún. De Carolina*, 112 D.P.R. 22 (1982).

⁷² *Navedo v. Mún. De Barceloneta*, 113 D.P.R. 421 (1982).

⁷³ *Estrella v. Mun. de Luquillo*, 113 D.P.R. 617 (1982),

⁷⁴ *Olivieri Morales v. Pierluisi*, 113 D.P.R. 790 (1983).

⁷⁵ *Hernández v. Mún. De Aguadilla*, 154 D.P.R. 199 (2001).

En todos estos casos, se ordenó la reinstalación de los empleados ilegalmente cesanteados, e incluso en el último de ellos, *Hernández v. Mún. De Aguadilla*,⁷⁶ luego de analizar el propósito legislativo de la Ley Núm. 5 y examinar las disposiciones de su Sec. 7.17⁷⁷, se emitieron los siguientes pronunciamientos:

En síntesis, los remedios provistos por la Sec. 7.17 de la Ley de Personal del Servicio Público, ante, son de naturaleza **reparadora** o **remedial**. En

illegal. Por el contrario, **la acción afirmativa va dirigida a restituir al empleado a la misma posición que ocuparía de no hacerse incurrido en la conducta ilegal.** (énfasis en el original).⁷⁸

A la luz de lo anterior, el Juez Asociado señor Estrella Martínez concluyó lo siguiente:

...los recurridos tiene **derecho a ser reinstalados** en sus puesto o en puestos análogos en la eventualidad de que sus puestos dejaron de existir por motivo de la privatización de las facilidades de salud.

Esta realidad jurídica no puede ser derrotada por consideraciones de po-
que el Departamento de Salud abandonó totalmente su función tradicional
-
dor, evaluador y regulador de los sistemas de salud. De hecho, esa premisa
no es correcta. De hecho, esa premisa no es correcta. Basta con tomar co-
nocimiento para percatarse que el Departamento de Salud cuenta con un
sin numero de unidades operaciones que trascienden la función única de
-
mos que al amparo de la ley que derogó a la AFASS se le dio al Departamen-
to la facultad de realizar cambios organizacionales internos para que,
entre otras acciones, pudiera consolidar las facultades y obligaciones de la
AFASS, crear nuevas unidades organizacionales y transferir personal de
la AFASS al Departamento. Por tanto, no nos persuade el argumento del
Departamento de que eliminada al AFASS, ya no existe posibilidad alguna
de transferencias.⁷⁹

El señalamiento del Juez Asociado señor Estrella Martínez resulta de particular importancia, puesto a que el mismo sugiere que mediante la Sentencia emitida, se deroga implícitamente toda la jurisprudencia antes citada en cuanto a lo que respecta al remedio de la reinstalación. Ciertamente, el estatus actual crea necesariamente

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ 3 L.P.R.A. sec. 1397.

⁷⁸ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 68.

⁷⁹ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 68.

incertidumbre en cuanto a dicho particular. No obstante, en términos prácticos, no nos parece que ello vaya a tener grandes repercusiones, toda vez que la determinación se limita a casos en donde no exista posibilidad de transferencia porque las funciones fueron eliminadas.

El Juez Asociado señor Estrella Martínez también señala que la determinación denegando la reinstalación como remedio, constituye un resultado ilógico. Sobre este particular, indica lo siguiente:

No puedo avalar el contrasentido de que un empleado al que se le formulen cargos disciplinarios se encuentre en una mejor posición que un empleado cesanteado, al momento de que ambos prevalezcan ante los tribunales por ser inválida la acción tomada por la acción nominadora. En otras palabras, el despido ilegal es el tronco del árbol que puede contener la rama de la cesantía ilícita o la rama de la destitución ilegal. La Ley Núm. 5 tiene el remedio para cortar de raíz el fruto del despido ilegal, ya sea por la semilla de una cesantía o por la semilla de una destitución inválida. En ambos casos, la mencionada ley provee el remedio de la restitución como consecuencia del despido ilegal.⁸⁰

Por otro lado, en lo que a nuestro entender constituye uno de los señalamientos la norma establecida en el caso de *Hernández v. Mún. De Aguadilla*,⁸¹ para no que no se le resten a la paga atrasada los ingresos percibidos en otro empleo, salvo en aquellas instancias en donde el ingreso provenga del gobierno:

10, de nuestra Constitución que impide que una misma persona ocupe al mismo tiempo dos cargos o empleos en el gobierno y reciba dos sueldos en virtud de esos cargos o empleos. Es decir, estamos conforme con que se deduzca del pago de la sentencia de los empleados públicos cesanteados los salarios devengados en otros trabajos provenientes del sector público durante el tiempo en que estuvieron cesanteados ilegalmente. No obstante, entendemos que no procese esa deducción cuando se trata de trabajos provenientes de la esfera privada.

de percibir por razón de la cesantía ilegal a la que fueron expuestos los empleados, constituye penalizar a quien evita un daño mayor. Así, se premia al que actúa ilegalmente y, peor aún, se atropella a quien vincula su derecho.⁸²

⁸⁰ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. pág. 74.

⁸¹ *Hernández*, 154 D.P.R. 199 (2001).

⁸² *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. págs. 74-75.

Aunque comprendemos la preocupación del Juez Asociado señor Estrella Martínez, no podemos coincidir con su posición. Ello, toda vez que a nuestro entender,

ordenamiento jurídico a los efectos de que toda persona que sufre perjuicios tiene el deber de adoptar aquellas medidas razonables pertinentes y que están a su alcance tendentes a reducir el monto de los mismos.⁸³ Sobre todo cuando se toma en consideración que de lo contrario, se fomentaría el oportunismo jurídico y premiar que los reclamantes se crucen de brazos y no realicen esfuerzo alguno para obtener trabajo en busca de una compensación mayor. Dicho resultado, a nuestro entender, no es lo que busca nuestro ordenamiento. Sobre todo cuando se toma en consideración que en muchos de los casos, el remedio de paga atrasada se habría de duplicar (como por ejemplo ocurren en reclamaciones de discrimen en Puerto Rico), y se puede extender por dos o tres años, que es lo que típicamente dura un pleito civil de leyes de empleo en nuestros Tribunales.

Por último, la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez, emitió una Opinión Disidente, mediante la cual sostiene que el rumbo decisorio del caso debe ser completamente distinto al tomado. A juicio de la Juez Rodríguez:

Disiento del curso trazado en la Sentencia que hoy dicta una mayoría

y haberes dejados de percibir concedidos como remedio deben ser equivalentes a un período de cinco años, que es el término que se proveía para que los empleados permanecieran en el registro de personas elegibles, y no un término a contarse desde la cesantía ilegal hasta la venta del último centro u hospital del Departamento de Salud.⁸⁴

La opinión del la Juez Rodríguez se basa en el Art. 5.18 de la Ley Núm. 5, la cual dispone lo siguiente en lo relevante:

Las siguientes disposiciones regirán el reingreso de los empleados al servicio público:

(1) Los empleados regulares que renuncien a sus puestos o sean cesanteados por eliminación de puestos, o por incapacidad al recuperar de la misma, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de elegibles correspondientes a las clases de puestos que ocupaban con carácter regular u otras similares que envuelven el mismo trabajo.

(5) años a partir de la fecha de la separación a excepción de la situación prevista en el inciso (2) de esta sección.⁸⁵

⁸³ Sobre este particular véase *Fresh-o-Baking Co. v. Molinos de PR*, 103 D.P.R. 509 (1975) y *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 D.P.R. 485 (1985).

⁸⁴ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. págs. 76-77.

⁸⁵ *Acevedo Sepúlveda*, 191 D.P.R. págs. 80-81.

No estamos de acuerdo con la determinación a la que llegaría la Juez Rodríguez Rodríguez. La Ley Núm. 5 no dice que la paga atrasada debe ser por cinco años. A nuestro entender, es claramente distinguible y distinto el tener derecho a estar en una lista de empleados elegibles por espacio de cinco (5) años, a tener derecho a paga atrasada por ese mismo término. En ninguna la Juez Rodríguez Rodríguez.

E. Iván Díaz Carrasquillo v. Hon. Alejandro García Padilla

El quinto caso que habremos de discutir, *Iván Díaz Carrasquillo v. Hon. Alejandro García Padilla*,⁸⁶ versa sobre un empleado público que fue destituido por causa de la eliminación de su cargo, mediante una ley que inmediatamente creó otro puesto con nombre distinto, pero con iguales responsabilidades. Todo esto en el contexto de un funcionario que es nombrado por el Gobernador, pero cuyas funciones son de naturaleza híbrida, a saber, de naturaleza ejecutiva, cuasi-legislativas y cuasi-judiciales.

Los hechos del presente caso son los siguientes. El querellante, Iván Díaz Carrasquillo, fue nombrado por el entonces gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G.

noviembre de 2011. Ello, al amparo del Plan de Reorganización Núm. 1-2011, el cual disponía un término de diez (10) años para dicho nombramiento. De conformidad a lo dispuesto en la Ley Núm. 9 del 5 de enero de 2002,⁸⁷ la Asamblea Legislativa dispuso delitos contra la función pública, delitos contra el erario público y delitos graves, o cualquier delito menos grave

y vista, el gobernador también tenía la prerrogativa de declarar como vacante el cargo, cuando el Procurador designado fuese negligente en el desempeño de sus funciones.⁸⁸

No obstante, el 24 de julio de 2013, bajo la administración del actual Gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 75 del 24 de julio de 2013, con el único propósito de derogar el Plan

Personas con Impedimentos. En esa misma fecha, aprobó la Ley Núm. 78 del 2013, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.⁸⁹

⁸⁶ *Iván Díaz Carrasquillo v. Hon. Alejandro García Padilla*, 191 D.P.R. 97 (2014).

⁸⁷ 3 L.P.R.A. ant sec. 532 et seq.

⁸⁸ Al respecto, la propia ley estableció las siguientes como causas para la destitución del Procurador los delitos contra la función pública, delitos contra el erario público y delitos graves, o cualquier delito menos grave que conlleve depravación moral, *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 106.

⁸⁹ Tal y como se expresa en la Opinión del Tribunal, no empece a los cambios administrativos experimentados por dicha entidad desde su creación en el año 1985, la misma no ha perdido su denominación como entidad jurídica independiente del Ejecutivo, cuyo propósito principal consiste en

Díaz fue entonces destituido de su cargo en el mes agosto de 2013, sin la celebración de una vista previa. Subsiguientemente, Díaz presentó una Demanda en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, en la cual alegó haber

creación de un ambiente hostil para forzarlo a que abandonara su trabajo, así como el haber sido despedido sin un debido proceso de ley.⁹⁰

Después de atender los escritos presentados por ambas partes, la Corte de Distrito emitió un *Opinion and Order* mediante el cual expresó que el Gobernador no había alegado tener causa para destituir al Procurador, ni que éste último hubiese sido negligente en el desempeño de sus funciones. Asimismo, determinó que el Procurador realizaba un híbrido de funciones, que incluían no tan solo las de naturaleza ejecutiva, sino también otras de naturaleza cuasi-judicial y cuasi-legislativas. Ahora bien, en consideración a que el Tribunal Supremo de Puerto Rico aún no se había expresado

funciones de naturaleza híbrida, sometió dicha interrogante a la consideración del

Al atender dicha interrogante, el Tribunal Supremo comenzó su análisis haciendo

Impedimentos. Del cual concluyó que a pesar de los cambios administrativos que la misma ha experimentado desde su creación en el año 1985, no había perdido su denominación como entidad jurídica independiente del ejecutivo, cuyo propósito

personas con impedimentos. Lo cual resulta importante, toda vez que según se discute más adelante, parte de las razones por las cuales el Tribunal resolvió de la manera en que lo hizo, consistió en el hecho de que las funciones de Díaz no se limitaban a aquellas de naturaleza ejecutiva, a lo cual abona la conclusión de que el legislador

91

Toda vez que la reclamación de Díaz consistía, entre otras cosas, que se le despidió sin la celebración de una vista, en violación a su derecho constitucional a un debido proceso de ley, el Tribunal procedió entonces a discutir la normativa aplicable para

público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad. Es la existencia de estos factores lo que determina la existencia de un interés

⁹² De existir dicho interés, entonces procede que el Estado otorgue las

imparcial; iii. oportunidad de ser oído; iv. derecho a contrainterrogar a los testigos y examinar la evidencia presentada en su contra; v. tener asistencia de abogado; y vi. que la decisión se base en el expediente.

⁹⁰ De particular importancia para el análisis del presente caso, resulta el hecho que la Ley Núm. 78 del 24 de julio de 2013, fue creada bajo la administración del gobierno incumbente, dirigido por el Hon. Alejandro García Padilla; quien funge como gobernador de Puerto Rico desde el 2 de enero de 2013.

⁹¹ *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 109.

⁹² *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 111.

En el presente caso, no fue difícil para el Tribunal resolver que Díaz poseía dicha expectativa, pues ya en *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A.*,⁹³ y *Depto. Recs. Naturales v. Correa*,⁹⁴

nombrado por un período de tiempo determinado, este es acreedor de una legítima

de los estatutos en controversia se desprende que la intención legislativa fue otorgarle una expectativa de continuidad en el empleo al Procurador durante el término de su

Una de las defensas principales del gobierno consistió en que Díaz era un empleado de libre remoción, razón por la cual no tenía derecho a la celebración de una vista. Ahora bien, y como muy bien expresó el Tribunal, en el ejercicio del derecho del gobernado a destituir funcionarios, es necesario analizar, en primer lugar, la naturaleza de las funciones que realiza el mismo. A saber, si las mismas son de naturaleza puramente ejecutivas, o si además incluyen funciones cuasi-judiciales o cuasi-legislativas. Ello, de conformidad a lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Humphrey's Executor v. U.S.*⁹⁵ Siendo únicamente de libre remoción aquel funcionario designado por el Gobernador que posee funciones de naturaleza estrictamente ejecutivas. Sobre este particular, el Tribunal Supremo expresó que en la única instancia en la que un empleado gubernamental puede ser de libre remoción por el Gobernador, es cuando este realiza funciones ejecutivas. Es decir, cuando el empleado incide en la formulación de política pública, lo cual es una función de la Rama Ejecutiva. Ahora bien, en aquellos casos de que un empleado realice funciones primordialmente cuasi-legislativas o cuasi-judiciales, al Gobernador se le podrá requerir que demuestre justa causa para su destitución. De lo contrario, se estaría permitiendo una violación del principio político de separación de poderes. Así pues, en estos casos, la Asamblea Legislativa le podrá imponer restricciones al Gobernador para la destitución de estos empleados.⁹⁶

Concluido este primer paso, procede entonces analizar si independientemente de las funciones del funcionario, las restricciones impuestas por la Asamblea Legislativa para la remoción del mismo, inciden sobre la facultad del Gobernador de descargas sus funciones ejecutivas. Ello, de conformidad a lo dispuesto en *Morrison v. Olson*, 487 U.S. 654.⁹⁷

Por ello, el Tribunal procedió entonces a examinar la doctrina de inmunidad legis-

⁹³ *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A.*, 161 D.P.R. 492, 510 (2004)

⁹⁴ *Depto. Recs. Naturales v. Correa*, 118 D.P.R. 689, 697 (1987),

⁹⁵ *Humphrey's Executor v. U.S.*, 295 U.S. 602 (1935).

⁹⁶ *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 115.

⁹⁷ *Morrison v. Olson*, 487 U.S. 654 (1988).

se toman para implantar una legislación, y que no están cobijadas por la inmunidad legislativa.

A tenor con la normativa antes expuesta, el Tribunal expresó que las actuaciones de la legislatura en el presente caso no gozaban de inmunidad legislativa, toda vez que las mismas no estaban encaminadas a establecer la política pública, pues según determinó estaban encaminadas a poder afectar a un individuo en particular. Al así resolver, el Tribunal Supremo expresó que un análisis de los hechos en cuestión demostró que la abolición del cargo de Díaz y posterior creación de otro prácticamente idéntico, no fue más que un subterfugio de la Asamblea Legislativa para la destitución del querellante.

En su defensa, los demandados adujeron que la aprobación de la Ley Núm. 78 hizo que la remoción de Díaz como Procurador fuese una actuación válida del Gobernador cumplimiento con la ley y no una destitución. Ello, en base a lo resuelto en *Gómez v. Negrón*,⁹⁸ particularmente, en lo concerniente a que cuando un incumbente acepta un cargo creado por la Asamblea Legislativa, lo hace bajo el entendido de que este puede ser abolido en cualquier momento. Ahora bien, al rechazar dicho planteamiento, el Tribunal Supremo hizo referencia a sus expresiones en *Rosario v. Cuevas, Comisionado*,⁹⁹

[u]n mero cambio de nombre no es por sí solo suficiente para crear un nuevo cargo y abolir el que existía anteriormente. Cuando se suprime un cargo y enseguida se crea otro bajo una nueva designación, pero con iguales deberes que el anterior, las cortes amparan al funcionario perjudicado, por entender que el cambio se ha hecho con el propósito de evadir las leyes del Servicio Civil ¹⁰⁰ Concluyendo su análisis de la siguiente manera:

Por lo tanto, hoy reiteramos que un funcionario público no puede reclamar un interés propietario sobre un cargo que ostentaba cuando este ha sido eliminado por la Asamblea Legislativa. Esto aplica siempre y cuando la actuación sea un subterfugio para destituir al empleado de su cargo, lo cual sucede cuando acto seguido a la derogación se crea otro cargo cuyos deberes y obligaciones son iguales al anterior, pero con otro nombre.¹⁰¹

A la luz del marco jurídico antes expuesto, el Tribunal procedió entonces a atender las preguntas que le fueron presentadas por la Corte de Distrito y resolvió que dado a que el que las funciones del querellante no se limitaban a las de naturaleza ejecutiva, sino que además incluían importantes funciones cuasi-judiciales y cuasi-legislativas, el mismo no era de libre remoción. Razón por la cual no podía ser destituido antes de que terminara su término de diez (10) años sin que mediase justa causa para ello. En cuanto a este particular, las palabras del Tribunal fueron las siguientes:

⁹⁸ *Gómez v. Negrón*, 65 D.P.R. 305 (1945).

⁹⁹ *Rosario v. Cuevas, Comisionado*, 60 D.P.R. 470, 476-477 (1942).

¹⁰⁰ Sobre este particular, el Tribunal Supremo también expresó: rechazar actuaciones de la Asamblea Legislativa que van dirigidas únicamente a un funcionario de su

¹⁰¹ *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 123-124.

cuyas funciones son híbridas, teniendo las cuasi-judiciales mayor peso que las ejecutivas, lo cual hace meritorio que para su destitución se demuestre justa causa. Es decir, el Procurador no es un empleado de libre remoción, sino que es acreedor de un interés propietario durante el término de su cargo. Consecuentemente, el gobernador está sujeto a las restricciones impuestas por la Asamblea Legislativa.

Al analizar la totalidad de las circunstancias entendemos que estas restricciones no violan la separación de poderes ni inciden en la capacidad del Gobernador de cumplir y hacer cumplir las leyes. A pesar de que este funcionario colabora con el ejecutivo, estas no son sus únicas funciones. Por

el propósito de salvaguardar los intereses de la población de impedidos de

poder para remover al Procurador mediante las causales de destitución dispuestas por ley, las cuales permiten que este sea destituido si actúa fuera del ámbito que le fue establecido en la ley.¹⁰²

La opinión del Tribunal fue emitida por la Juez Asociada señora Pabón Charneco. El Juez Asociado señor Martínez Torres emitió una Opinión Particular de Conformidad a la cual se unió el Juez Asociado Kolthoff Caraballo. No obstante, la misma no atiende ninguno de los asuntos antes discutidos y se centra única y exclusivamente en expresar su malestar con el Tribunal de Circuito de Apelaciones para el Primer Circuito quien a su entender terminó resolviendo mediante apelación la controversia que le fue

De igual manera, la Juez Presidenta señora Fiol Matta emitió una opinión disidente Tribunal de Circuito. Razón por la cual hubiese dejado sin efecto el mismo.

F. Miguel Romero, et als. v. Agustín Cabrer Roig, et als.

El sexto y último caso que habremos de discutir lo es *Miguel Romero, et als. v. Agustín Cabrer Roig, et als.*¹⁰³ Mediante dicha opinión, el Tribunal Supremo atendió la a prestar servicios domésticos en la residencia de un particular están cobijadas por las

104

Dicha controversia emana del hecho de que los empleados domésticos se encuentran excluidos de varios de los estatutos de índole salarial, tales como: la Ley Núm. 180 (Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad), la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (Ley de Horas y Días de Trabajo), y la Ley Núm. 148 (Ley del

¹⁰² *Díaz Carrasquillo*, 191 D.P.R. pág. 125-126.

¹⁰³ *Miguel Romero, et als. v. Agustín Cabrer Roig, et als.*, 191 D.P.R. 643 (2014).

¹⁰⁴ *Id.* pág. 646.

Bono de Navidad). Siendo por ello la contención del patrono, que al estos no haber sido expresamente incluidos dentro de la Ley Núm. 80, deberían reputarse como excluidos de la misma.

Al resolver que los empleados domésticos sí están cubiertos por la Ley Núm. 80, el Tribunal Supremo reiteró que dado a su naturaleza inherentemente reparadora de la Ley Núm. 80, la misma debe interpretarse liberalmente a favor del trabajador, y que

la exclusión de una persona de su aplicación debe surgir expresamente del texto de la Ley.¹⁰⁵ (énfasis en el original). Dicho de otra manera, cuando se trata de la Ley Núm. 80, la exclusión de una persona no se presume, sino que por el contrario, debe surgir expresamente del estatuto. Así pues, no estando los empleados domésticos expresamente excluidos de la Ley Núm. 80, procedía resolver que se encuentran protegidos por la misma.

Para evitar cualquier tipo de duda al respecto, el Tribunal también aclaró que si bien es cierto que el Art. 1474 del Código Civil¹⁰⁶ provee para el pago de quince (15) días de trabajo a un empleado domestico que es despedido sin justa causa antes del vencimiento de su término, dicha disposición es solo de aplicación a empleados domésticos que son contratados **por tiempo determinado**. Así pues, dado a que en el presente caso no existía controversia alguna en torno a que la querellante no era una

de aplicación.

Por último, el Tribunal expresó que el análisis del presente caso no podía concluir sin antes determinar si la querellante era o no una contratista independiente. Ello, toda vez que a estos últimos las disposiciones de la Ley Núm. 80 no les son de aplicación. Al así proceder, el Tribunal reiteró que la caracterización que las partes hagan mediante contrato respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva, puesto a que ello habrá de depender del análisis de los distintos factores que el Tribunal enumeró en la opinión.¹⁰⁷

Ahora bien, dado a que el Tribunal no contaba con los hechos necesarios para examinar si la querellante era o no contratista, resolvió devolver el caso al Tribunal

¹⁰⁵ *Id.* pág. 653.

¹⁰⁶ 31 L.P.R.A. sec. 4113.

¹⁰⁷ Los factores que enumeró el Tribunal fueron los siguientes:

1. Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
2. Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
3. Forma de la compensación;
4. Facultad de emplear y derecho de despedir obreros;
5. Oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas;
6. La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
7. Retención de contribuciones;
8. Si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
9. Permanencia de la relación de trabajo; y
10. Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por si mismos. Véase *Romero*, 191 D.P.R. pág. 660.

de Primera Instancia para que este a su vez continuara los procedimientos conforme a lo expresado.

En resumen, los individuos que se dedican al servicio doméstico en Puerto Rico están cubiertos por las disposiciones de la Ley Núm. 80, siempre y cuando no sean

1474 del Código Civil), ni contratistas independientes (en cuyo caso no les son de aplicación las disposiciones de la Ley Núm. 80).

III. Conclusión

Concluimos el presente artículo reiterando nuestra opinión en cuanto a la tendencia del Tribunal Supremo para con los casos de derecho laboral en Puerto Rico. En primer lugar, las opiniones resueltas en el 2014 se pueden catalogar dentro de una postura

patrono.¹⁰⁸ Segundo, los casos laborales no parecen ser la prioridad del Tribunal Supremo en estos momentos. Quien tan solo acogió una fracción del número de casos que generalmente considera y resuelve en esta área del derecho en comparación con años anteriores. Razón por la cual también esperamos, que en el próximo año los recursos que se acojan, también se habrán de limitar a aquellos que les permitan resolver asuntos noveles en esta área del derecho. Por último, nos parece que el Tribunal Supremo habrá de favorecer una lectura bastante técnica de los estatutos, concentrándose primordialmente en el texto de la ley para resolver las controversias, y no tanto en el propósito que inspira las mismas.

¹⁰⁸ No vemos ninguna razón por la cual esta tendencia deba cambiar en el año 2015.