

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA CENTRAL DE ASESORAMIENTO LABORAL  
Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
P.O. Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

13 de febrero de 2003

MEMORANDO ESPECIAL NÚM: 6 -2003

Jefes de Administradores Individuales del Sistema de Personal, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley de Personal del Servicio Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales



Lcda. Emmalind García García  
Administradora

### **RESUMEN DE JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO DEL AÑO 2002**

Adjunto un resumen de la jurisprudencia más trascendental resuelta por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el año 2002 relacionada con la gerencia de los recursos humanos en el servicio público y Derecho Administrativo. Además, se incluye algunos casos resueltos por el Tribunal Supremo en el año 2001 que no fueron reseñados en el Memorando Especial Núm. 12-2002 de 15 de marzo de 2002.

Debe recordarse que contraria a las **Opiniones** emitidas por el Tribunal Supremo, las **sentencias** emitidas por dicho Tribunal no constituyen precedente ni obliga a los tribunales.

Sugerimos que el personal adscrito a las divisiones y oficinas de personal y recursos humanos, así como el de las divisiones legales y todo el personal de supervisión tenga acceso a este resumen de jurisprudencia y de la relación temática de los resúmenes.

Esperamos que esta información les sea de ayuda en el cumplimiento cabal de sus responsabilidades en la gerencia de los recursos humanos en el gobierno.

## ÍNDICE TEMÁTICO

### *DERECHO ADMINISTRATIVO*

Aprobación de Reglamentos Administrativos	12, 13
Facultad de las agencias para conceder daños	13
Notificación de recurso de revisión a la agencia adjudicativa	14
Resolución final administrativa	11, 12
Revisión administrativa	12

### *DERECHO CONSTITUCIONAL*

Derecho a la intimidad	10
Libertad de expresión	9, 11

### *DERECHO LABORAL*

Certificación de unidad apropiada	6
Facultad para atender reclamación de empleado sin estar representado por Unión	5
Revisión judicial de laudo	5

### *DISCRIMEN EN EL EMPLEO*

Discrimen por razón de embarazo	7, 8, 9
Hostigamiento Sexual	7

### *EMPLEADO PÚBLICO*

Compensación final a funcionario nombrado por el poder ejecutivo	3
Prueba de dopaje	4
Reinstalación al puesto	3

### *FONDO DE SEGURO DEL ESTADO*

Accidente de Trabajo	15
Inmunidad Patronal	14, 16
Patrón no asegurado	15
Reserva de empleo	17

### *PROCEDIMIENTO CIVIL*

Sentencia en rebeldía	17
Jurisdicción apelativa	18

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO DEL AÑO 2002

## TEMA: EMPLEADO PÚBLICO

### 1. 2002 T.S.P.R. 22 PEREZ ROBLES v. DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA

#### *DERECHO A REINSTALACIÓN DE UN EX EMPLEADO JUBILADO*

Dos empleadas del Departamento de la Familia acudieron ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) alegando que el traslado por ellas sufrido fue ilegal, producto de discrimin político. Luego alegaron que las condiciones a las que habían sido sometidas desde que habían sido trasladadas eran tales que se habían visto obligadas a renunciar, lo que configuraba un despido constructivo ilegal. Reclamaron que se les restituyera en sus puestos y que se ordenara el pago de los salarios dejados de percibir. Aclararon que aunque se habían acogido al retiro, recibiendo la pensión correspondiente, tal proceder fue motivado por las condiciones a las que fueron sometidas y que estaban dispuestas a regresar a sus puestos una vez JASAP lo ordenara. JASAP declaró sin lugar la reclamación. El Tribunal de Circuito de Apelaciones denegó expedir el recurso de revisión al concluir que una vez las empleadas renunciaron para acogerse a la jubilación, su reclamación resultó académica, ya que JASAP está impedida de conceder reinstalación solicitada por no existir evidencia de que las empleadas estuvieran en posición de reinstalarse a la agencia y devolver el monto de las pensiones recibidas.

El Tribunal Supremo resolvió que JASAP tiene facultad para considerar la reclamación de una persona jubilada y decretar su restitución si la misma procede. En los casos de destitución, cuando la decisión emitida por JASAP sea favorable al empleado, se deberá ordenar su restitución y el pago total, o parcial, de los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha de efectividad de la destitución, más los beneficios marginales a que hubiese tenido derecho. Aunque proceda la devolución de la pensión recibida no es necesario que el empleado pensionado acredite, al momento en que inste su acción, que tiene la capacidad económica para devolver la pensión devengada. Lo que procedería, al decretar su restitución y ordenar el pago de los salarios dejados de devengar, es que la devolución sea una operación simultánea a ser realizada por la autoridad nominadora de forma tal que la reivindicación de los derechos del empleado no represente una carga económica indebida. Así, la autoridad nominadora descontará, del pago que corresponda al empleado, aquella cantidad que se deba restituir al Sistema de Retiro, procediendo a realizar tal pago directamente a dicha agencia. Luego de este descuento que se realizará el correspondiente pago al empleado.

### 2. 2002 T.S.P.R. 65 OTERO v. DIAZ SALDAÑA

#### *COMPENSACIÓN FINAL A FUNCIONARIO NOMBRADO POR EL PODER EJECUTIVO*

La Dra. Mercedes Otero de Ramos, se desempeñó como Administradora de Corrección por dos cuatrienios consecutivos. El Gobernador le concedió una compensación final equivalente a doce meses de sueldo, amparándose en la Ley Núm. 125 de 10 de junio de

1967 y se le hizo el pago correspondiente. Luego, el Secretario de Hacienda, mediante solicitud de sentencia declaratoria, solicitó a Otero la devolución de la mitad de la compensación otorgada, alegando que el Gobernador no tenía facultad para conceder una compensación mayor al equivalente de seis meses del sueldo del funcionario que cesa en el servicio público y que a ella se le pagó, en exceso y de forma indebida, una suma adicional equivalente a otros seis meses de sueldo. Instancia determinó que la concesión de una compensación equivalente a doce meses de sueldo fue un acto ultra vires del Gobernador, ya que la Ley Núm. 125 dispone que la compensación final no será "en ningún caso" mayor del equivalente a seis meses del sueldo recibido por el funcionario en su puesto. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó la sentencia apelada, al concluir que, conforme al propósito e intención de la Ley Núm. 125, que el pago realizado a la recurrida fue válido.

El Tribunal Supremo resolvió que una interpretación razonable de la Ley Núm. 125 conduce a la conclusión que la compensación final se realiza en sustitución de los beneficios estatutarios referentes a la acumulación, concesión y disfrute de licencias de las cuales gozan otros funcionarios y empleados del ELA. Aquel funcionario que se desempeña en forma continua e ininterrumpida por un término que se extiende más allá del cuatrienio electoral para el cual fue nombrado originalmente, es elegible para recibir una cantidad que no podrá ser mayor al equivalente de seis meses de su sueldo por los servicios prestados dentro de cada uno de dichos cuatrienios, a discreción del Gobernador o Gobernadora, quien tomará en consideración al autorizar dicho pago, aquellos factores dispuestos en la Ley Núm. 125.

### **3. 2002 T.S.P.R. 154 RAMÍREZ FERRER v. POLICÍA DE PUERTO RICO**

#### *PRUEBA DE DOPAJE, DEBIDO PROCESO DE LEY*

El Superintendente expulsó a Félix Ramírez Ferrer, quien fuera agente de la Policía de Puerto Rico, por uso de sustancias controladas, ya que la muestra que Ramírez le entregara a uno de los monitores del Instituto de Ciencias Forenses durante una recolección de muestras de orina con el fin de detectar la presencia de sustancias controladas, arrojó un resultado positivo a cocaína y metabolito de cocaína. En apelación ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), Ramírez alegó que el proceso de recolección de la muestra no cumplió el debido proceso de ley ni lo dispuesto en el Reglamento de la Policía para realizar las muestras de dopaje. Solicitó a CIPA que le ordenara al Instituto entregarle varios documentos relacionados con la toma, manejo y análisis de las pruebas realizadas por dicha institución. CIPA denegó esta solicitud y luego de celebrada la vista, confirmó la expulsión de Ramírez al concluir que éste no aportó prueba que desvirtuara la confiabilidad del procedimiento científicos utilizado por los funcionarios del Instituto. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó la resolución de CIPA al concluir que la Policía no presentó la evidencia necesaria para establecer la cadena de evidencia y, por ende, la confiabilidad del procedimiento. Además, determinó que CIPA abusó de su discreción al no permitirle a Ramírez el descubrimiento de prueba solicitado.

El Tribunal Supremo resolvió que de un análisis de la solicitud de descubrimiento de prueba presentada ante la CIPA, se concluye que la información solicitada por Ramírez era pertinente, relevante y necesaria para presentar e ilustrar sobre su posición. Concluyó que el Oficial Examinador abusó de su discreción al negarle a Ramírez acceso a los documentos

solicitados y que tal actuación privó a Ramírez de un efectivo ejercicio de su derecho a una vista formal, parte fundamental de la garantía constitucional a un debido proceso de ley.

**TEMA: DERECHO LABORAL**

**4. 2002 T.S.P.R. 51 CORPORACION v. U.G.T. (SENTENCIA)**

*REVISIÓN JUDICIAL DE LAUDO DE ARBITRAJE, AGRAVIO DE NATURALEZA CONTINUA*

La Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública concedió un aumento de sueldo por mérito a ciertos empleados unionados. Uno de los empleados no beneficiados por el aumento, envió una carta a su supervisor inmediato quejándose de su exclusión en la concesión de aumento de sueldo, a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo en su parte de procedimiento de quejas y agravios. Luego, la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de sus unionados, inició el procedimiento formal de quejas y agravios ante el Gerente de Producción de la Corporación. La Corporación adujo que la querrela presentada por la UGT no era arbitrable, toda vez que no se cumplió con el término que establece el Convenio para iniciar el procedimiento de quejas y agravios. Luego de varios incidentes procesales, el árbitro del Negociado emitió un laudo, concluyendo que sólo un empleado había sido el único reclamante que había radicado su reclamación durante el período de tiempo dispuesto en el Convenio. No obstante, determinó que la querrela de la UGT era arbitrable por la naturaleza continua del agravio. El Tribunal de Primera Instancia revocó el laudo de arbitraje al determinar que la querrela se presentó fuera del término fatal. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó la resolución recurrida al concluir que la controversia era arbitrable, porque se trataba de un agravio continuo.

Mediante sentencia, el Tribunal Supremo resolvió que la concesión del aumento no constituyó un agravio de naturaleza continua. La decisión patronal de conceder los aumentos no constituye una violación de carácter continuo al Convenio, porque no estaban contemplados en el mismo. Si la UGT quería cuestionar los aumentos concedidos, debía cumplir con los pasos y términos específicos contemplados en el proceso de ventilación de quejas, agravios y arbitraje para el encausamiento de las querellas. Por lo tanto, la querrela presentada por la UGT no era arbitrable procesalmente.

**5. 2002 T.S.P.R. 133 PEREZ SANTOS v. COMISION DE RELACIONES DEL TRABAJO**

*FACULTAD PARA ATENDER RECLAMACIÓN DE EMPLEADO SIN ESTAR REPRESENTADO POR UNIÓN*

Mario Pérez Santos solicitó por escrito al Secretario de Educación, su interés de no estar afiliado a la Federación de Maestros, organización debidamente certificada como representante exclusivo en el Departamento de Educación. El Departamento destituyó a Pérez de empleo y sueldo de su puesto como maestro. El Departamento le apercibió que tenía un término de 30 días para solicitar una vista con el fin de ventilar los cargos en su contra ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Pérez

solicitó señalamiento para la vista. La Comisión desestimó la solicitud aduciendo que por disposición expresa de la Sección 701 del Reglamento de la Comisión, la solicitud se puede iniciar únicamente por acuerdo de las partes en un convenio colectivo o una de las partes en tal convenio. El Tribunal de Circuito de Apelaciones concluyó que no tiene jurisdicción para revisar una orden o resolución final de la Comisión o de un laudo adjudicando un *impasse* en una negociación, y que tal autoridad corresponde al Tribunal de Primera Instancia.

El Tribunal Supremo resolvió que la Comisión tiene jurisdicción sobre empleado no afiliado sin la representación de la Unión. Determinó que el Art. 701 del Reglamento de la Comisión se encuentra en franca contradicción con ley que permitió su promulgación, al impedir que un empleado no afiliado acceda a los mecanismos de quejas, querellas y arbitraje que tanto la Ley Núm. 45 y el Convenio Colectivo promueven. Además, concluyó que el Tribunal de Circuito tiene jurisdicción para revisar la resolución final de la Comisión.

## 6. 2002 T.S.P.R. 149 AUTORIDAD DE AAA v. UNION DE ABOGADOS

### *CERTIFICACIÓN DE UNIDAD APROPIADA*

La Unión de Abogados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados solicitó a la Junta de Relaciones del Trabajo que se le certificara como representante exclusivo de los abogados que la Autoridad. La Junta certificó como unidad apropiada a los abogados en cuestión. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó la resolución recurrida al resolver que los abogados de la Autoridad satisfacían a cabalidad la definición de “empleados gerenciales”, por lo que no tenían derecho a unionarse.

El Tribunal Supremo resolvió que el Tribunal de Circuito tenía jurisdicción para revisar la determinación de la Junta, ya que la intervención judicial procede si el asunto cuya revisión se solicita es sobre la facultad de la Junta para atender el reclamo y no meramente sobre la composición de una unidad apropiada. Para resolver la controversia de este caso, la normativa sobre “empleado gerencial” así como la de “empleado confidencial” es determinativa no sólo del reclamo entablado por la Unión, sino que lo es de la jurisdicción de la Junta para considerar el asunto. Además, resolvió que a base de las propias determinaciones de la Junta sobre la naturaleza de las funciones de los abogados que laboran en la Autoridad, se debe concluir que no tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente. Las funciones que éstos realizan son las propias del ejercicio de la profesión y de suma importancia y trascendencia para la buena marcha de dicha entidad corporativa. Estos abogados no sólo se identifican con los intereses de la Autoridad sino que ejercen influencia efectiva en el diseño e implementación de la política gerencial para lo cual, naturalmente, despliegan discreción. Los abogados satisfacen las exigencias que requiere la normativa de empleado gerencial y, asimismo, las de empleado confidencial. Se debe reconocer que si bien los abogados de la Autoridad son empleados de ésta, entre la Autoridad y éstos existe una relación de abogado-cliente, la cual inevitablemente supone una relación de absoluta confianza y la más devota lealtad. Por ende, ellos están excluidos de la masa trabajadora a la cual le asiste el derecho de organizarse para fines de negociar colectivamente así como para llevar a cabo otras actividades concertadas.

## **TEMA: DISCRIMEN EN EL EMPLEO**

### **7. 2002 T.S.P.R. 56 AFANADOR v. ROGER ELECTRIC**

#### *HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO*

Arcadio Afanador Irizarry presentó una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia contra Roger Electric Inc., alegando que su supervisor lo hostigaba sexualmente en su modalidad de ambiente hostil y que hubo despido injustificado en la modalidad de despido constructivo. Reclamó salarios dejados de percibir al tipo doble, reposición en el empleo, mesada y daños y perjuicios. Instancia declaró con lugar la demanda y condenó a Roger Electric al pago por concepto de los sufrimientos y angustias mentales, concedió el doble del importe de los daños determinados, honorarios de abogado, costas y gastos y pago de la mesada por haberse constituido un despido constructivo. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen apelado.

El Tribunal Supremo resolvió que la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 también aplica en los casos en que existe hostigamiento entre personas del mismo sexo. También resolvió que si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y discriminatorio, de determinar, el tribunal, que el despido fue en efecto discriminatorio, no se concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión (Ley de Despido Injustificado y Ley Núm. 17) pues ello constituiría una doble penalización motivada por unos mismos hechos. Entre los daños que pueden ser compensados al prevalecer en una causa de acción por despido discriminatorio, además del concepto de sufrimientos y angustias mentales, se encuentran los daños patrimoniales. Este tipo de compensación incluye la pérdida económica según los ingresos y beneficios que un demandante dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia, y la pérdida de ingresos futuros, dependiendo de las circunstancias de cada caso. Además, el remedio preferente en casos de despido por discrimen es la reposición en el empleo, siempre que ello sea posible. De ser así, la compensación en concepto de la pérdida económica se limitará a ingresos pasados. De no ser posible la reposición, el tribunal deberá determinar la compensación por concepto de daños por pérdida de ingresos futuros.

### **8. 2002 T.S.P.R. 60 MELÉNDEZ RIVERA v. ASOCIACIÓN HOSPITAL DEL MAESTRO**

#### *DISCRIMEN POR EMBARAZO; LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL*

Mientras Vivian Meléndez Rivera trabajaba como terapeuta respiratoria en el Hospital del Maestro, quedó embarazada. Como parte de su trabajo, debía laborar en horario o turnos rotativos, turnos dobles y relevar turnos, lo cual le fue exigido cumplir durante el embarazo. Debido a complicaciones con el embarazo por su problema de hipertensión solicitó los beneficios de la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT) y no regresó al Hospital. Después del parto, Meléndez continuó sufriendo molestias por una condición conocida como "carpal tunnel syndrom" que supuestamente había comenzado a sufrir durante el embarazo. Así completó solicitud para beneficios adicionales bajo SINOT por razón de que continuaba sufriendo dicha condición. El Hospital le envió una carta a

Meléndez comunicando que debía reintegrarse al su empleo. Meléndez reiteró que estaba incapacitada y acogida a SINOT. El Hospital despidió a Meléndez por abandono del trabajo. Meléndez presentó demanda por discrimen por razón de embarazo y daños y prejuicios. El Tribunal determinó que hubo discrimen. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó.

El Tribunal Supremo resolvió que no hubo discrimen por embarazo debido a que las actuaciones del Hospital no representaron un trato desigual injustificado. Además, al momento del despido no estaba cubierta por la Ley de Madres Obreras porque ya había disfrutado de la licencia de maternidad. Las ausencias posteriores fueron por una condición que no estaba relacionada con el embarazo. No obstante, el Tribunal resolvió que debido a que Meléndez estaba acogida a los beneficios de SINOT, se requería al patrono reservar el puesto por espacio de un año, por lo que el Hospital no la podía despedir. Debido a ello, procede la reinstalación de su empleo con el pago de los salarios dejados de percibir a partir de la fecha en que Meléndez estuviese capacitada para ocupar el antiguo empleo.

9. **2002 T.S.P.R. 82 SANTIAGO v. ORIENTAL BANK**

*DISCRIMEN POR EMBARAZO, DESCONOCIMIENTO POR PARTE DEL PATRONO DEL ESTADO DE EMBARAZO.*

Betsy Santiago González radicó una demanda por despido injustificado y discriminatorio contra Oriental Bank & Trust. Alegó que su patrono la despidió, y que la verdadera razón del despido fue el discrimen por razón de embarazo. Oriental adujo como defensas que medió justa causa para el despido y que al momento de la cesantía, desconocía la condición de embarazo. Las partes estipularon que el patrono desconocía que Santiago estuviera embarazada a la fecha del despido. Instancia denegó desestimar al determinar que aunque el hecho del desconocimiento del embarazo fue estipulado por las partes, dicho desconocimiento no era una defensa afirmativa contra una reclamación bajo la Ley de Madres Obreras. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen de instancia.

El Tribunal Supremo resolvió que el desconocimiento por parte del patrono del estado de embarazo de una empleada al momento de despedirla, constituye una defensa afirmativa en una demanda por despido injustificado presentada al amparo de la Ley de Madres Obreras. Es el conocimiento por parte del patrono del estado de embarazo de la empleada al momento de efectuar el despido injustificado lo que justifica las sustanciales sanciones económicas que establece la ley. Si el tribunal determina que el patrono tenía conocimiento del embarazo o que dicho conocimiento le era imputable, éste aun podría prevalecer si demuestra que el despido fue uno justificado. Si no logra establecer estas defensas, estará sujeto a las sanciones civiles que provee la Ley de Madres Obreras. Por otra parte, si el tribunal determina que el patrono no conocía el hecho del embarazo al momento del despido, éste todavía tendría que probar que el despido estuvo justificado si desea derrotar la reclamación por despido injustificado bajo la Ley sobre Despido Injustificado.

10. **2002 T.S.P.R. 110 MARTINEZ MORA v. ACANA CORPORATION**  
**(SENTENCIA)**

*DISCRIMEN POR EMBARAZO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y  
RECLAMACIÓN DE SALARIOS*

Neyda Martínez Mora radicó una querrela ante el Tribunal de Primera Instancia, por despido injustificado y discriminatorio por razón de embarazo, al amparo de la Ley de Madres Obreras, contra quien fuera su patrono Acana Corporation. Alegó que desde que Acana tuvo conocimiento de que ella se encontraba embarazada, éste comenzó una persecución sistemática en su contra con el propósito de hacerla renunciar a su trabajo, despidiéndola finalmente. Acana alegó que desconocía el alegado estado de embarazo de Martínez, y que el despido fue justificado. Instancia desestimó la reclamación de Martínez. El Tribunal de Circuito entendió que existe una causa de acción en virtud de la Ley de Madres Obreras, toda vez que fue despedida injustificadamente de su empleo mientras se hallaba en estado de embarazo.

Mediante sentencia, el Tribunal Supremo confirmó la emitida por el Circuito. Mediante Opinión de Conformidad se expuso que en una reclamación bajo la Ley de Madres Obreras, aunque se establezca que el despido de la obrera embarazada fue injustificado, el patrono puede aducir como defensa afirmativa que desconocía del embarazo de la obrera al momento del despido. Si el patrono logra establecer dicho desconocimiento, el remedio disponible para la obrera embarazada despedida sin justa causa será el que provee la Ley sobre Despido Injustificado. La carga probatoria para establecer dicha defensa corresponde al patrono, y la obrera a su vez tendrá la oportunidad de demostrar, mediante evidencia directa o circunstancial, que el patrono conocía del embarazo o que dicho conocimiento le era imputable.

**TEMA: DERECHO CONSTITUCIONAL**

11. **2002 T.S.P.R. 2 MUÑIZ V. ADMINISTRADOR DEL DEPORTE HIPICO**

*LIBERTAD DE EXPRESIÓN*

Pedro J. Muñiz adquirió una potranca y solicitó permiso a la Administración de la Industria y el Deporte Hípico para inscribirla para carreras hípicas con el nombre de PAZPARAVIEQUES. El Administrador, al amparo del Reglamento Hípico, denegó el nombre por entender que era susceptible a considerarse como uno de propaganda. Muñiz acudió ante la Junta Hípica, la cual resolvió que el Administrador tenía suficiente discreción para denegar la petición, ya que se trataba de un movimiento político partidista, patrocinado por una minoría que quiere imponer su voluntad. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la determinación de la Junta.

El Tribunal Supremo resolvió que la acción del Administrador Hípico avalada por la Junta, constituyó una intervención gubernamental relativa al contenido de la expresión de Muñiz. Tal intervención gubernamental con el contenido de la expresión no era neutral. La prohibición gubernamental del uso del nombre PAZPARAVIEQUES para un caballo de carreras en el hipódromo no respondió estrictamente a la necesidad de proteger un interés

público apremiante. La determinación del Administrador y de la Junta representa un discrimen por razón de ideas políticas y es inconstitucional por ser una reglamentación discriminatoria del contenido de una expresión.

12. 2002 T.S.P.R. 50 VEGA v. TELEFÓNICA DE P. R.

*DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL LUGAR DEL TRABAJO*

Empleados de la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), que laboraban como operadores en el Centro Ejecutivo de Comunicaciones de la empresa (CEC) desde donde se controlaba la seguridad de la empresa de forma electrónica, presentaron demanda ante el Tribunal de Primera Instancia. Alegaron que el sistema de cámaras de seguridad instalado violaba los siguientes derechos constitucionales: i) su dignidad e intimidad; ii) su derecho a la protección contra riesgos a su salud o integridad personal en su trabajo; iii) menoscababa su derecho a la libertad de palabra y asociación; y iv) que dicha intromisión constituía un registro ilegal e irrazonable. La PRTC presentó una solicitud de sentencia sumaria y alegó que los empleados no poseían una expectativa razonable de intimidad en el área de trabajo observada por las cámaras. Instancia dictó sentencia sumaria desestimando la demanda. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen apelado.

El Tribunal Supremo resolvió que la práctica de un patrono privado de observar y grabar de forma ininterrumpida en cinta de video a sus empleados en un área de trabajo abierta, pero no accesible al público, no viola nuestra Constitución. El patrono tiene un derecho a proteger de forma razonable su propiedad privada. La vigilancia electrónica razonable en el lugar de trabajo es una forma legítima para el patrono proteger su propiedad. En aras de proteger la dignidad del trabajador, un patrono no debe establecer un sistema de vigilancia electrónica sin darle previa notificación a los empleados de la implantación del mismo, excepto en casos en que circunstancias apremiantes lo requieran. Además, la empresa deberá tener una política clara y adecuada sobre el uso, disposición y acceso a la información recopilada, la cual se le informará a los empleados. Por último, como regla general, no se deberá instalar un sistema de videograbación de empleados en áreas en las cuales por su naturaleza, el empleado tenga una marcada expectativa de intimidad tales como los baños, duchas y vestidores (*locker rooms*).

La falta de reglamentación e información en su implementación del sistema en cuestión no viola sus derechos de dignidad e intimidad. No obstante, debido a la falta de reglamentación la PRTC no puede utilizar el material grabado para otros fines no relacionados con la seguridad en el CEC. La información recopilada por este sistema no deberá usarse indiscriminadamente, ni para cualquier propósito imaginable. En las circunstancias de este caso, la información obtenida deberá utilizarse para propósitos de proteger el equipo, la información y el propio personal del CEC. Así, no deberá usarse esta información como un método para vigilar conducta de los empleados que no esté relacionada con dichos propósitos de seguridad, como por ejemplo, evaluar la productividad o eficiencia de éstos. La información recopilada por las cámaras tampoco debe ser usada como base para tomar algún tipo de represalia contra los empleados del CEC por en conducta captada que no esté relacionada con las razones de seguridad esbozadas.

13. **2002 T.S.P.R. 58 ASOCIACION v. SECRETARIO DE EDUCACIÓN**

*LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE ORGANIZACIÓN SINDICAL*

La Asociación de Maestros de Puerto Rico solicitó contra el Departamento de Educación y el ELA una orden de cese y desista para que el Departamento se abstuviera de prohibir el acceso de la Asociación a los planteles escolares en horas no laborables para discutir con los empleados unionados los términos y condiciones de empleo y demás asuntos incluidos en el convenio colectivo firmado entre la Federación de Maestros y el Departamento. Alegó que tales actos violan la libertad de asociación y expresión consagrados en la Const. del ELA. Instancia determinó que la Asociación no es sindicato, ni cualifica como tal bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998; y que el Departamento no niega acceso a la Asociación para comunicarse con los empleados excluidos de la Ley de Sindicación. Sin embargo, respecto a los unionados, se estableció que, aunque el Departamento le permite acceso para reunirlos y orientarlos sobre varios temas, se le prohíbe a la Asociación abordar asuntos relacionados a salarios, beneficios marginales y términos y condiciones de empleo. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen de instancia.

El Tribunal Supremo resolvió que la Asociación tiene legitimación activa para demandar en defensa de su derecho de libertad de expresión. Además, resolvió que se viola la libertad de expresión al impedir que la Asociación se comuniqué con los empleados unionados sobre temas relacionados a salarios, beneficios marginales y términos. La regulación en controversia es una que se refiere al contenido de la expresión, ya que lo que se proscribe es que en los predios de las escuelas, la Asociación discuta con los empleados unionados los términos y condiciones de empleo. La regulación en controversia tiene el efecto directo de restringir ilegalmente la libertad de expresión de la Asociación. Al amparo de nuestro derecho constitucional, el Estado no puede disponer qué temas se pueden discutir ni señalar qué personas están autorizadas a abordarlos.

**TEMA: DERECHO ADMINISTRATIVO**

14. **2001 T.S.P.R. 169 CONSTRUCTORA CELTA, INC. v. AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**

*RESOLUCIÓN FINAL ADMINISTRATIVA*

La Autoridad de los Puertos celebró una subasta para la construcción de un proyecto, en el que compareció la Constructora Celta, Inc., junto a otros licitadores. A la Constructora Celta se le notificó que la subasta fue adjudicada a otro licitador, por lo que acudió ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, el cual desestimó el recurso de revisión por no haber agotado los remedios administrativos según dispuestos por el Reglamento de Subastas de la Autoridad.

El Tribunal Supremo resolvió que a tenor al Reglamento, el licitador adversamente afectado por la adjudicación de subastas, con la intención de impugnar la misma, se le requiere que presente una moción de reconsideración ante la Junta de Subastas, entidad creada por el reglamento, para que haya una determinación final administrativa revisable. Debido a que la Constructora Celta no presentó la moción de reconsideración requerida, no agotó los procedimientos administrativos, por lo que procedía desestimación del recurso de revisión.

15. **2001 T.S.P.R. 174 ASOCIACIÓN DE PESCADORES DE PUNTA FIGUERAS, INC. v. MARINA DE PUERTO DEL REY, INC.**

*RESOLUCIÓN FINAL ADMINISTRATIVA*

La Junta de Planificación y la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) le aprobaron a Marina de Puerto del Rey, Inc. una consulta de ubicación de una marina y una autorización para el desarrollo preliminar de la misma, sujeto a varias condiciones. La Asociación de Pescadores de Punta Figueras, Inc. presentó una acción de injunction y daños y perjuicios alegando el incumplimiento con las condiciones impuestas. Instancia ordenó a Puerto del Rey a cumplir con dichas condiciones. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó la sentencia, al resolver que no se había emitido determinación final administrativa al respecto, por lo que no procedía lo solicitado por la Asociación por falta de jurisdicción.

El Tribunal Supremo resolvió que la doctrina de agotamiento de remedios no es de aplicación, ya que se trata de una acción judicial para hacer cumplir las condiciones impuestas no cuestionadas por Puerto del Rey, y que la agencia no ha sido diligente en hacerlas cumplir. En aquellos casos en que se alegue el incumplimiento de las agencias con sus deberes ministeriales, toda persona tendrá disponible los recursos de mandamus y de injunction para hacer valer las obligaciones de dichas agencias.

16. **2002 T.S.P.R. 13 ASOCIACION DE FARMACIAS V. DEPARTAMENTO DE SALUD**

*APROBACIÓN DE REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS*

A tenor con la Ley Núm. 2 de 7 de noviembre de 1975, el Departamento de Salud posee el poder de conceder Certificados de Necesidad y Conveniencia a ciertas facilidades de salud, por lo que debe establecer un reglamento que regule todo lo relativo al proceso de solicitud y otorgamiento de dichos Certificados. En 1997, el Departamento aprobó un Reglamento derogando al anterior. La Asociación de Farmacias de la Comunidad y otros, (los peticionarios) presentaron solicitud de revisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, alegando que el procedimiento seguido para la aprobación del Reglamento fue contrario a derecho y es nulo por ser vago y ambiguo. El apelativo sostuvo la validez del Reglamento.

El Tribunal Supremo resolvió que el Departamento no cumplió con las disposiciones de la Ley Núm. 2 ni de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), al aprobar el Reglamento. Además, resolvió que la aprobación de un Memorando Circular que complementa el Reglamento, no hace de éste uno válido, ya que dicho memorando tampoco cumple con la LPAU.

17. **2002 T.S.P.R. 37 ALMONTE v. BRITO, ESTANCIAS REALES**

*REVISIÓN ADMINISTRATIVA, DEBIDO PROCESO DE LEY*

Varios matrimonios (los peticionarios) presentaron ante DACO querellas en contra de Estancias Reales, S.E., por incumplimiento de contrato. DACO emitió una orden provisional de cese y desista en contra de Estancias Reales, y señaló una vista por la cual notificó que se

atenderían todas las alegaciones de las partes. Luego de celebrada la vista, DACO determinó en contra de Estancias Reales. Estancias Reales recurrió ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones y alegó que DACO al evaluar el caso en sus méritos, le negó el debido proceso de ley, ya que sólo debía atender el asunto de la orden provisional. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó al acoger la alegación de Estancias Reales.

El Tribunal Supremo resolvió que DACO le apercibió a las partes que en la vista se habrían de discutir todas las alegaciones, por lo que debían presentar toda prueba a su haber, y se le suspendió en dos ocasiones la vista por petición de las partes para revisión de la prueba traída. De esta manera, a Estancias Reales se le brindó las garantías del debido proceso de ley.

18. **2002 T.S.P.R. 85 HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ v. COLEGIO DE OPTÓMETRAS DE PUERTO RICO**

*APROBACIÓN DE REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS*

Un candidato para ocupar el puesto de presidente del Colegio de Optómetras de Puerto Rico presentó un recurso de mandamus contra el Colegio, alegando que su contrincante estaba inhabilitado para aspirar al puesto de presidente porque estaba en violación con el Código de Ética y que el Colegio y su Junta de Gobierno tenían el deber ministerial de desertificar y no aceptar dicha nominación. Instancia declaró con lugar el mandamus al resolver que el Reglamento y el Código de Ética del Colegio fueron aprobados válidamente. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la sentencia.

El Tribunal Supremo resolvió que la Ley de la Junta Examinadora de Optómetras le impone a la Junta el aprobar el Código de Ética conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU). El único procedimiento que llevó a cabo la Junta para aprobar el Código de Ética fue emitir una resolución, la cual no es suficiente para que el mismo sea vinculante y obligatorio para los colegiados por no cumplir con las disposiciones de la LPAU, por lo que es nulo y carece de toda eficacia. Por ende, no procede la descalificación.

19. **2002 T.S.P.R. 83 CARIBE COMMUNICATIONS, INC. v. PUERTO RICO TELEPHONE CO., INC.**

*FACULTAD DE LA AGENCIA PARA CONCEDER DAÑOS Y PERJUICIOS*

Caribe Communications, Inc. demandó a la Puerto Rico Telephone Company (PRTC) ante la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones por alegada violación a ciertas disposiciones de la Ley de Telecomunicaciones de Puerto Rico, reclamando sobre un millón de dólares por los daños alegadamente sufridos. La PRTC presentó una moción de desestimación por falta de jurisdicción alegando que la Junta no tenía facultad para atender una reclamación de daños y perjuicios. La Junta afirmó que poseía jurisdicción, ya que tiene autoridad implícita para otorgar daños al amparo de la Ley de Telecomunicaciones y a tenor con el Reglamento de Práctica y Procedimiento General de la Junta. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la determinación de la Junta.

El Tribunal Supremo resolvió que no obstante los poderes conferidos a la Junta, la Ley de Telecomunicaciones no le concede expresamente a la Junta la potestad de imponer el

remedio económico de daños y perjuicios, por ende, la Junta se excedió al arrogarse el poder de conceder daños al amparo de su Reglamento, dicha actuación resulta ser ultra vires. El Reglamento tiene que delimitar la facultad de otorgar daños sólo en aquellos casos provistos en la Ley.

20. **2002 T.S.P.R. 84 RAFAEL ROSARIO & ASSOCIATES, INC. v. DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA**

*NOTIFICACIÓN DE RECURSO DE REVISIÓN A LA AGENCIA ADJUDICATIVA*

Luego que el Departamento de la Familia celebrara una subasta, la Junta de Subastas del Departamento notificó la adjudicación. Se advirtió a los licitadores que cualquier reconsideración debía presentarse ante la Junta Adjudicativa del Departamento. Rafael Rosario & Associates, Inc. (RRA) presentó reconsideración que fue denegada por estar radicada fuera de término. RRA acudió ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones mediante recurso de revisión, el cual fue notificado a la Junta de Subastas del Departamento mas no a la Junta Adjudicativa. El Departamento adujo que el apelativo carecía de jurisdicción para atender el recurso de revisión, ya que RRA tenía que notificar, por separado, copia de dicho escrito a la Junta de Subastas y a la Junta Adjudicativa. El apelativo resolvió que la Junta Adjudicativa no es una agencia de gobierno separada del Departamento, por lo que no tenía que ser notificado separadamente.

El Tribunal Supremo resolvió que una dependencia de gobierno puede constituir una agencia conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, en tanto y en cuanto los referidos organismos internos adjudicativos sean los que emitan la resolución final de la cual se recurre al foro apelativo. Determinó que la Junta Adjudicativa, como agencia recurrida que emitió la resolución que se pretendió revisar ante el Tribunal de Circuito, como al Departamento, dependencia gubernamental que funge como parte recurrida, tenían que ser notificados. Esta norma será de aplicación prospectiva.

**TEMA: FONDO DE SEGURO DEL ESTADO**

21. **2001 T.S.P.R. 135 GUZMAN ACEVEDO v. DE JESÚS RIVERA**

*INMUNIDAD PATRONAL*

Miguel Guzmán Acevedo, empleado del Municipio de Bayamón, se cayó de la parte posterior de una camioneta de cajón abierto, propiedad del Municipio, mientras ejercía sus labores de recogido de basura. Al momento del accidente, otro empleado municipal conducía la camioneta. Guzmán acudió al Fondo del Seguro del Estado en donde recibió el tratamiento correspondiente. Luego, presentó demanda por daños y perjuicios contra el empleado municipal que conducía la camioneta como el "tercero" responsable de sus lesiones y contra la aseguradora del Municipio. Instancia desestimó la demanda con respecto a la aseguradora. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó el dictamen de instancia, al concluir que no siendo el coempleado el patrono de Guzmán, la aseguradora le debe representación legal a su asegurado adicional y protección de responsabilidad pública hasta los límites de la póliza.

El Tribunal Supremo resolvió que una aseguradora de un patrono asegurado no responde por los actos negligentes de un coempleado que surgen en el desempeño de los deberes generales de su cargo. El Municipio es un patrono asegurado que goza de inmunidad patronal en virtud de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Ante la inexistencia de una causa de acción contra el patrono asegurado, la aseguradora de éste tampoco puede responder. El empleado conductor tampoco es un asegurado adicional cubierto bajo la póliza en cuestión. Estamos ante un accidente del trabajo.

**22. 2001 T.S.P.R. 145 LEBRON v. E.L.A.**

*ACCIDENTE DE TRABAJO, PERIODO PROBATORIO*

David Lebrón Bonilla fue ascendido por la Administración de Corrección del puesto de Oficial Correccional I al puesto de Oficial Correccional II, sujeto a que aprobara un periodo probatorio. Luego del vencimiento de dicho periodo, se le comunicó a Lebrón que no lo había aprobado, acompañándose copia de una evaluación que no había sido discutida con Lebrón, ni que éste firmó. Se le indicó que sería descendido y reinstalado al puesto que ocupaba. Ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP), la Administración aceptó que el proceso de evaluación de Lebrón fue nulo, por lo que acordó reinstalarlo a su puesto y pagarle la diferencia en el salario dejado de percibir.

Lebrón radicó demanda por daños contra el ELA y la Administración. Instancia dictaminó que el Estado es responsable por la culpa o negligencia observada por sus funcionarios en el proceso de evaluación, lo que causó daños emocionales a Lebrón. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó al considerar que los daños sufridos constituían un “accidente de trabajo”, a tenor con la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por lo que, la Administración, como patrono asegurado, poseía inmunidad patronal.

El Tribunal Supremo resolvió que la notificación indicándole a Lebrón que no había aprobado el periodo probatorio y descendiendo al puesto que ocupaba, no constituye una lesión o accidente al amparo de la Ley de Compensaciones. Una condición emocional que surja o se agrave exclusivamente como consecuencia de recibir citaciones, notificaciones de decisiones administrativas, o por otras gestiones propias de este tipo de procedimientos no constituye una lesión compensable bajo dicho estatuto, por lo que la reclamación procede.

**23. 2002 T.S.P.R. 29 MARRERO CANCEL v. CARIBBEAN HOSPITAL**

*PATRONO NO ASEGURADO, DOCTRINA DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA*

Debido a una caída sufrida en su trabajo en Caribbean Hospital Corporation, Petra Marrero Cancel, acudió al Fondo de Seguro del Estado para recibir tratamiento médico. En 1992, el Fondo declaró a Caribbean Hospital patrono no asegurado por no haber pagado las primas correspondientes. Caribbean Hospital recurrió ante la Comisión Industrial. En la vista pública celebrada en 1998, compareció Marrero alegando que la decisión del Fondo nunca le fue notificada, por lo que no fue hasta dicho momento que tuvo conocimiento de la determinación de patrono no asegurado. La Comisión confirmó la decisión del Fondo. Antes de la Resolución de la Comisión, Marrero reclamó a Caribbean Hospital daños y perjuicios mediante demanda presentada ante el Tribunal de Primera Instancia. Caribbean Hospital presentó una solicitud de

sentencia sumaria, en la cual alegó que la acción de daños y perjuicios estaba prescrita. Instancia declaró ha lugar la solicitud de sentencia sumaria. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la sentencia al determinar que el término prescriptivo en casos de patronos no asegurados comienza a decursar a partir de la declaración del Fondo en contra del patrono.

El Tribunal Supremo resolvió que el término prescriptivo para ejercitar la acción de daños y perjuicios en casos de patronos no asegurados comienza a transcurrir a partir de la fecha de la notificación del Fondo decretando la condición de patrono no asegurado, siempre y cuando la decisión no sea apelada ante la Comisión, y por ende advenga final y firme. Una vez el patrono recurra de dicha determinación, no podrá imputarse al obrero el conocimiento de la condición de no asegurado de su patrono hasta que la Comisión resuelva y su determinación advenga final firme.

**24. 2002 T.S.P.R. 59 GUZMAN v. E.L.A.**

*INMUNIDAD PATRONAL; SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO.*

Varios empleados pertenecientes a la Unión Independiente de Empleados de la ACAA, se reportaron al Fondo del Seguro del Estado. El Fondo le diagnosticó varias enfermedades ocupacionales acaecidas por razón del ambiente nocivo de trabajo al que estaban siendo expuestos. Los demandantes recibieron el tratamiento adecuado para contrarrestar los trastornos respiratorios padecidos, relativos éstos a la laringe, garganta, bronquios y alvéolos. La Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos preparó un informe y determinó que el edificio en cuestión era uno “enfermo”, por lo que se tenían que tomar medidas correctivas para remediar los problemas ambientales detectados. Ante la inacción de la ACAA y sus supervisores, los empleados radicaron una demanda de daños y perjuicios ante el Tribunal de Primera Instancia contra la ACAA por los daños y perjuicios, alegando que la negligencia crasa de los supervisores, en el manejo e implantación de las directrices sobre seguridad ocupacional en el trabajo, causó el desarrollo y complicación de las enfermedades que han padecido y seguirán padeciendo de seguir expuestos a las condiciones nocivas a la salud en un edificio declarado “enfermo”. Instancia desestimó la demanda, ya que aún cuando el patrono actuó negligentemente al no proveer un lugar de empleo libre de contaminantes dañinos, no podía concluirse que tales actuaciones configuraran un patrón de conducta intencional. Determinó que la ACAA estaba cobijada por el manto de la inmunidad patronal. Además, determinó que toda reclamación en cuanto a la violación de las normas de seguridad y salud ocupacionales y en cuanto al reclamo por daños sufridos implícito en la misma, tendría que ventilarse a través del procedimiento establecido por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen.

El Tribunal Supremo resolvió que no procede la doctrina de agotamiento de remedios porque el procedimiento ante la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo no cubre o envuelve las reclamaciones de los empleados en cuanto a las lesiones y enfermedades sufridas, como tampoco provee para la vindicación de los derechos que alegadamente le han sido violentados. No obstante, resolvió que no procede la reclamación debido a que el patrono está cobijado bajo el manto de la inmunidad patronal provista la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo. Además, resolvió que los supervisores y

administradores no son responsables en su carácter personal por ser acreedores a la protección de la inmunidad provista al patrono. Mientras el empleado, supervisor u oficial demandado está descargando las responsabilidades generales de su puesto, cualquier violación a tal deber es imputable exclusivamente al patrono, por lo que el empleado lesionado sólo puede recurrir y reclamar compensación ante el Fondo.

**25. 2002 T.S.P.R. 120 RIVERA RIVERA v. INSULAR WIRE**

*RESERVA DE EMPLEO, COMPENSACIÓN POR ACCIDENTE.*

Tres días antes de su despido, Víctor Rivera Rivera sufrió un accidente en su trabajo, Insular Wire Products, Corp., y ese mismo día, se reportó al Fondo del Seguro del Estado, el cual concluyó que Rivera debía continuar recibiendo tratamiento médico en descanso durante un mes. Para la fecha de su despido, Rivera se encontraba recibiendo tratamiento médico bajo el Fondo. Días después, el Fondo le dio de alta sin incapacidad. Luego, Rivera presentó una reclamación en contra de Insular alegando haber sido despedido injustificada y discriminatoriamente por edad. Insular alegó no procedía la reinstalación de Rivera a su empleo, debido a que éste no cumplió con el requisito de solicitarlo. Instancia dictaminó que Insular no demostró que el despido fue consecuencia de la alegada conducta negligente de Rivera y concluyó que fue injustificado, mas no discriminatorio. Resolvió, además, que Insular violó el periodo de reserva de empleo dispuesto en la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por lo que ordenó la reinstalación a su empleo. Insular recurrió al Tribunal de Circuito de Apelaciones, el cual redujo la partida de daños y, así modificada, confirmó la sentencia de Instancia.

El Tribunal Supremo resolvió que en situaciones en las cuales el patrono despide al obrero antes de que el Fondo lo diera de alta, no es necesario que el obrero le solicite al patrono que lo reinstale en su empleo, siempre y cuando ambas cosas ocurran dentro del período de reserva. También, resolvió que procede la deducción de la partida concedida por concepto de los salarios dejados de percibir, los salarios que Rivera devengó en sus empleos posteriores al despido.

**TEMA: PROCEDIMIENTO CIVIL**

**26. 2001 T.S.P.R. 171 RODRÍGUEZ v. RIVERA (SENTENCIA)**

*SENTENCIA EN REBELDÍA*

Empleados gerenciales de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) instaron una querrela contra ésta y contra oficiales de la AMA al amparo del procedimiento especial sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, por discrimen político y salarios. Los oficiales fueron demandados en su carácter oficial y personal. En su carácter oficial, los querellados comparecieron oportunamente y solicitaron prórroga para contestar y que se tramitara el caso por la vía ordinaria. Informaron que solicitaron la representación legal al Secretario de Justicia para que los represente en su carácter personal. Los querellantes solicitaron que se anotara la rebeldía a los querellados en su carácter personal. Instancia denegó la solicitud y decidió tramitar la querrela por la vía ordinaria. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó al resolver que la reclamación salarial debía ser tramitada por la vía

sumaria y la reclamación de díscremen por la vía ordinaria. Anotó la rebeldía de los querellados en su carácter personal.

Mediante sentencia, el Tribunal Supremo resolvió que cuando una querella laboral que contiene múltiples causas de acción deba ser tramitada de forma ordinaria, las demás reclamaciones formuladas en dicha querella deben ser sean adjudicadas en el proceso ordinario. No procede la anotación de rebeldía de los oficiales en su carácter personal, ya que al resolver que todas las causas de acción serían tramitadas de forma ordinaria no son aplicables los términos que establece la Ley Núm. 2. Además, la aplicación estricta de los términos ordinarios o los sumarios de la Ley Núm. 2, para propósitos de la anotación de rebeldía de un funcionario público que ha decidido acogerse a los beneficios que provee la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada, luego de que ha comparecido al tribunal oportunamente en su carácter oficial, no procede.

27. 2002 T.S.P.R. 150 ALMODOVAR MARCHANY v. PUIG & ABRAHAN

*JURISDICCION APELATIVA*

El entonces Secretario del Trabajo, César J. Almodóvar Marchany, en representación de José Alicea Sánchez, presentó querella ante el Tribunal de Primera Instancia por despido injustificado contra La Bombonera. Luego de varios incidentes procesales, instancia declaró sin lugar la querella. Ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, el Secretario del Trabajo presentó un proyecto de exposición narrativa de la prueba oral, que le fue enviada a la otra parte. Aunque al principio, la parte apelada objetó el proyecto, luego informó que estaba de acuerdo. No obstante, el Tribunal de Circuito confirmó la sentencia, al concluir que el Secretario no produjo una exposición estipulada de la prueba oral.

El Tribunal Supremo resolvió que conforme al Reglamento del Tribunal de Circuito, es suficiente como exposición estipulada de la prueba testifical, un proyecto de exposición narrativa presentado oportunamente ante el Tribunal de Circuito por la parte apelante, aceptado por la parte apelada.

LCDO PEDRO SANTANA  
AREA DE SERVICIOS LEGALES  
O C A L A R H

023 - 029