Jurisprudencia Laboral Reciente

Marzo 2010 – Septiembre 2011

Vivian I. Neptune Rivera
Decana Escuela de Derecho, UPR

Despido Injustificado

Figueroa Rivera v. El Telar, 2010 TSPR 59

- **Controversia**: Si el despido de Figueroa fue uno constructivo donde no se tomó en consideración su antigüedad a tenor con la Ley Núm. 80.

- **Decisión**: **Ley Núm. 80 no le concede a la peticionaria el derecho de escoger en qué sucursal prefiere trabajar.** Acoger dicho criterio sería establecer un escrutinio más estricto que el que contempló el legislador, con el efecto de limitar las facultades gerenciales legítimas del patrono.

Vélez Cortés v. Baxter Healthcare, 2010 TSPR 110

- **Controversia**: Si tenía validez la reclamación incoada por los recurridos al amparo de la Ley Núm. 80

- **Decisión**:No había un cierre total, temporero o permanente de la empresa a tenor con el Art. 2 de la Ley Núm. 80, sino un traslado de las operaciones de la planta de Carolina a otras plantas de la misma empresa.

- **Hechos Posteriores**: El Tribunal Supremo determina que aquellas indemnizaciones por años de servicio o cesantía efectuadas con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008, 29 L.P.R.A. sec. 185g, son acreditables a la mesada otorgada bajo la Ley Núm. 80, porque las indemnizaciones por años de servicio o cesantía adelantan los mismos propósitos de la mesada.
  - Concluir lo contrario representaría una doble compensación por parte del patrono por los mismos daños.

Rivera Figueroa v. The Fuller, 2011 TSPR 25

- **Controversia:** Si una mera alegación de despido constructivo es suficiente para activar dicha presunción e invertir la carga probatoria imponiéndole al patrono querellado el peso de demostrar justa causa para la acción tomada.

- **Decisión:** Supremo aclara que la presunción de despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 no se activa hasta que el trabajador demuestre un hecho base: que las circunstancias de su renuncia cumplen con los requisitos que establece nuestro ordenamiento para el despido constructivo.

Hernández Maldonado v. The Taco Maker, 2011 TSPR 42

- **Controversia:** Si en una acción de despido injustificado en que prevalece el empleado(a) es necesario determinar la cantidad de honorarios de abogados que corresponda.

- **Decisión:** El inciso (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, debe leerse con la adición del quince por ciento (15%). Hasta que la Asamblea Legislativa disponga otra cosa. Es prudente que cuando la suma a otorgarse en concepto de honorarios supere el mínimo dispuesto en ley, el juzgador debe fijarla en conformidad con los criterios para determinar honorarios razonables que establecimos en *López Vicil v. ITT Intermedia.* El juzgador deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma.

JOSÉ A. FELICIANO MARTES V. SHERATON OLD SAN JUAN 2011 TSPR 97

- **Controversia:** Si las ausencias no excusadas de Feliciano a siete turnos de trabajo subsiguientes representan una violación reiterada del Manual de Asociados del Sheraton Old San Juan, el cual dispone que tres ausencias consecutivas del trabajador no excusadas constituyen un abandono del empleo sancionable con la destitución.

- **Decisión:** El despido del peticionario fue justificado.
  - Luego de examinar las normas del Manual de Asociados del Hotel que establecen que tres ausencias consecutivas al empleo sin notificación representan un abandono del empleo, y que todo empleado debe notificar su ausencia con al menos dos horas de anticipación a su hora de entrada, sujeto a ser despedido si incumple con dicha política, el tribunal encontró que las mismas son razonables dentro del contexto específico de una empresa hotelera.

MERCEDES IDALIA IZAGAS V. FAMILY DRUG CENTER AND CONVENIENCE STORE, INC.
2011 TSPR 101

- **Controversia:** Si un patrono puede exigirle a su empleado, acogido a la reserva de empleo establecida por la Ley del Sistema de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), que presente evidencia que acredite su capacidad para reintegrarse al empleo más allá de su recuperación de la enfermedad o accidente no-ocupacional que dio lugar a que se le declarara incapacitado para trabajar en primera instancia.

- **Decisión:** El patrono incumplió su obligación bajo SINOT de reinstalar a Izagas una vez esta le entregó la certificación médica que acreditaba su recuperación emitida por el doctor que atendió su enfermedad no-ocupacional.

- La certificación de recuperación y recapacitación se refiere solamente a la incapacidad que originalmente permitió al empleado disfrutar de los beneficios de SINOT.

- Nada hay en la ley que le requiera al empleado presentar una certificación relacionada con padecimientos que nunca le inhibieron para trabajar en primer lugar.

Mercedes Idalia Izagas v. Family Drug Center and Convenience Store, Inc., 2011 TSPR 101

- El patrono se negó a reinstalar a Izagas a pesar de que esta presentó posteriormente, dentro del periodo de reserva, una certificación médica del doctor que condujo la operación que le había inhabilitado para trabajar, al así actuar violó la ley.

- La parte querellada se limitó en su alegación responsiva a negar el despido. No ofreció ninguna de las justificaciones enumeradas en la Ley Núm. 80. En consecuencia, renunció toda defensa afirmativa adicional.

Derecho de Reinstalación

Ramos Román v. CBA, 2010 TSPR 67

- **Controversia:** Si una empleada que ocupa un puesto de confianza, que de acuerdo con la Ley Núm. 5, no le compete aprobar, crear o modificar clases de puestos para la corporación pública para la cual labora, puede ser privada de su derecho de reinstalación en un puesto de carrera tras su destitución como empleada de confianza, por recomendar transacciones de personal que no forman parte de sus funciones.
- **Decisión:** No se justifica la imposición de una medida disciplinaria tan severa como la privación del derecho a la reinstalación a un puesto de carrera.
  - La señora Ramos Román tiene derecho a ser reinstalada a un puesto de carrera igual o similar al que ocupaba antes de ser reclutada en el puesto de confianza en el CBA además del pago retroactivo de sus salarios y beneficios como empleada de carrera desde el momento que se hizo efectiva la privación de su derecho a la reinstalación a un puesto de carrera.

Discrimen

Político y por Embarazo

Abrams Rivera v. ELA, 2010 TSPR 68

- **Controversia**:
  - Si Abrams Rivera demostró tener prueba para establecer un caso *prima facie* de discrimen político.

  - **Supremo resuelve:**
  - El Estado no puso en controversia ni refutó algún hecho material y no rebatió la presunción de discrimen ni demostró que la afiliación política afín con la autoridad nominadora era necesaria para ejercer eficientemente la función del puesto en cuestión.
  - Procede anular el despido ilegal de un empleado de confianza y conceder la compensación de los haberes dejados de percibir.

Acreditación de años de servicio en las fuerzas armadas al sistema de retiro

Rullán Rivera v. AEE, 2010 TSPR 109

- **Controversia:** Si luego de realizar servicio militar, empleados que comienzan a laborar en la Autoridad de Energía Eléctrica, deben beneficiarse del sistema de retiro gubernamental acreditando hasta cinco años de servicio militar en tiempos de paz, bajo la Ley Núm. 203.
- **Decisión:** La citada sección federal es clara al expresar que sus disposiciones son de aplicación a los veteranos que *reingresen* a un empleo. En este sentido, la ley dispone que el tiempo de servicio militar se debe considerar como tiempo servido para el patrono para efectos de beneficios de retiro. Tanto el señor Rullán Rivera como el señor Parrilla Batista prestaron servicio militar antes de ingresar a la A.E.E. y formar parte del sistema de retiro de dicha entidad. Nada hay en la ley federal respecto a la forma en que se acreditan los años de servicio militar prestados antes de que el veterano entre en determinado sistema de retiro.

Despido por plan de cesantías

Molini Groanau v. Corp PR Dif Pub, 2010 TSPR 140

- **Controversia:** Si la cesantía es revisable ante el Comité de Apelaciones de la Corporación o ante el Tribunal de Primera Instancia. ¿A qué remedio tiene derecho la peticionaria ante el defecto de la notificación?
- **Decisión:** Tribunal Supremo en opinión de la Jueza Pabón Charneco concluye: El Plan de Cesantías impugnado es una decisión atribuible a la Junta de Directores, y como tal, irrevisable por el Comité de Apelaciones de la Corporación, sino revisable en primera instancia por el foro judicial.
- El remedio adecuado en casos de notificaciones erróneas consiste en concederle tiempo a la parte perjudicada para que ejerza su derecho de revisión judicial como corresponde o atender el recurso de revisión ya presentado, si no ha mediado incuria.

La Ley Núm. 7: solicitud de nulidad de cartas de antigüedad, cesantías y empleados exentos

Sindicato de Bomberos Unidos v. Cuerpo de Bomberos, 2011 TSPR 12

- **Controversia**: Si las comunicaciones de cesantías eran nulas porque fueron firmadas por una persona sin capacidad jurídica para ello, el Sr. Pedro A. Vázquez Montañez, Jefe de Bomberos Interino. Si la Ley Núm. 7, era inconstitucional por haber sido aprobada en violación a la Sección 17 del Artículo III de la Constitución de Puerto Rico (involucra más de un asunto y contiene materias incongruentes).

- **Decisión**: El texto de la Ley Núm. 7, no refleja que la voluntad del Legislador haya sido exigir que las cartas de cesantía tengan que ser notificadas simultáneamente al empleado cesanteado y a la unión que lo representa.
- Aun cuando la FCT fue notificada defectuosamente de las cesantías de sus miembros, esta acudió oportunamente ante el Tribunal de Primera Instancia para revisar la decisión de las agencias quien atendió los méritos de la controversia presentada y dictó sentencia conforme al derecho sustantivo.
- El señor Vázquez Montañez tenía plena capacidad jurídica para firmar las cartas de cesantía impugnadas, por lo que estas no son nulas.

Sánchez Díaz v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico
2011 TSPR 68

- **Controversia**: Resolver si el Tribunal de Primera Instancia actuó sin jurisdicción cuando concluyó que las peticionarias estaban excluidas del plan de cesantía, por razón de pertenecer al personal del Registro de la Propiedad de Puerto Rico y si fue correcta su decisión de excluirlas.

- **Decisión**: la enmienda al Artículo 37.02 de la Ley Núm. 7 tuvo como finalidad expresa resguardar de los efectos del plan de cesantía a todos los empleados del Registro de la Propiedad de Puerto Rico. La letra de la Ley Núm. 7, según enmendada, y el historial legislativo avalan esta interpretación y justifican dicha medida en aras de corregir ciertas deficiencias del texto original de la ley especial.

Negrón Matos v. ELA, 2010 TSPR 86

- **Controversia:** Si por motivo de la enmienda sometida a la Ley Núm. 7 por la Ley Núm. 37 de 10 de julio de 2009 ("Ley 37"), todos los empleados de la Administración de Instituciones Juveniles (AIJ), están exentos del plan de cesantías dispuesto en la Ley Núm. 7.
- **Decisión:** Tribunal Supremo en Opinión de la Jueza Anabelle Rodríguez: No quedan exentos **todos** los empleados de la AIJ. Se dictará sentencia desestimando el pleito instado.
- La facultad para eximir otros empleados adicionales que desempeñen estas funciones, de considerarlo necesario, le fue concedida a la JREF (esta no determinó que procedía excluir a todos los servidores públicos que laboran en la AIJ.)
- Los oficiales juveniles son el equivalente a los oficiales de custodia destacados en el Departamento de Corrección que laboran en las instituciones penales de nuestro país.

Báez Rodríguez v. ELA, 2010 DTS 87

- **Controversia:**
  - Si C.A.S.A.R.H. y la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público creada bajo la Ley Núm. 45, supra, tienen jurisdicción exclusiva para atender los asuntos relacionados con las cesantías de los empleados públicos y, de tenerla, cuál sería su alcance.
  - Si los empleados de carrera con puestos clasificados como Coordinadores de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas y otras Pruebas Especiales en el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico están excluidos del plan de cesantías establecido mediante la Ley Núm. 7 y si la J.R.E.F. actuó en contravención a la citada ley al incluirlos en el grupo de empleados cesanteados.

Báez Rodríguez v. ELA, 2010 TSPR 87

- Tribunal Supremo en Opinión de Martínez Torres concluye:
  - La JREF no determinó que estos seis empleados del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico realizaban funciones esenciales de protección, seguridad, enseñanza, salud y bienestar, por lo que estimó que no estaban exentos de la aplicación del plan de cesantías.
  - La Ley Núm. 7, sustrajo de la jurisdicción ordinaria de los tribunales solamente aquellas controversias relacionadas con la antigüedad de los empleados.
  - Cuando se trata de un asunto de estricto derecho, como el interpretar el alcance de las exclusiones a la aplicación del plan de cesantías establecido en la Ley Núm. 7, los tribunales tienen jurisdicción.
  - Tribunal determina que estaban expresamente protegidos por la exclusión que se establece en el Artículo 37.02(i) de la Ley Núm. 7.

Arbitraje Obrero Patronal

Conf. de Organizadores de PR v. SPU, 2011 TSPR 47

- **Controversia**: Resolver si un árbitro(a) puede conceder la reinstalación en un laudo que debía ser emitido conforme a derecho cuando tenía que determinar si el despido fue injustificado.
- **Decisión**: Si las partes hubiesen tenido la intención de proveer a todo empleado injustamente destituido los remedios de la reposición en el empleo y la concesión de paga atrasada, así lo hubiesen reconocido expresamente en su convenio laboral o no hubiesen dispuesto en él que todo laudo arbitral fuese emitido conforme a derecho.
- En cambio, si las partes no hubiesen condicionado el convenio colectivo a que fuese conforme a derecho, el árbitro gozaría de una facultad amplia para diseñar remedios como los aquí impugnados; claro está, siempre y cuando tales remedios se derivaran de la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión bajo el cual se actuaba. Es evidente que este no es el caso.

Contrato *bona fide* de empleo

LEY NÚM. 80

López Fantauzzi v. 100% Natural, 2011 TSPR 40

- **Controversia:** Si, al una empleada ser contratada por varios términos de empleo temporero vencederos cada 30 días, un patrono discrimina contra ella al no renovarle su último contrato laboral mientras se encuentra en estado de embarazo, a pesar del patrono desconocer tal condición.

- Si el contrato laboral por término fijo pactado con la peticionaria constituye un contrato temporero *bona fide*, según lo dispone la Sec. 185k(a).

- Si el acto de no renovar el contrato temporero de la empleada configura una causa de acción por discrimen por razón de embarazo al amparo de los postulados de la Ley de madres obreras (Ley Núm. 3); la Ley contra el discrimen en el empleo (Ley Núm. 100); y la Ley contra el discrimen en el empleo por razón de sexo (Ley Núm. 69).

López Fantauzzi v. 100% Natural, 2011 TSPR 40

- **Decisión**: Tribunal Supremo en Opinión del Juez Rivera García concluye: el contrato laboral pactado era uno temporero *bona fide,* el cual representa una excepción a la presunción de despido injustificado dispuesta por la Sec. 185a, sin expectativa de continuidad.

- No probó los elementos básicos requeridos para incoar una causa de acción por discrimen por razón de embarazo según los postulados de la Ley Núm. 3, la Ley Núm. 100, y la Ley Núm. 69.

Andres Wittenburg v Iglesia Católica
CC 2008-417
Opinión del 26 de septiembre de 2011

- Controversia: Determinar si un maestro contratado por tiempo definido por una escuela privada es realmente un empleado contratado por tiempo indefinido sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de despido injustificado. Determinar si la reserva de empleo que provee la ACAA aplica a este maestro.

Andres Wittenburg v Iglesia Católica
CC 2008-417
Opinión del 26 de septiembre de 2011

- Decisión: A pesar de haber suscrito un contrato de servicios profesionales Wittenburg era empleado cubierto por la Ley Núm. 80
- El Colegio no estableció la naturaleza *bona fide* del contrato de empleo. Tenía que probar justa causa para el despido o que el contrato es *bona fide*. No lo hizo.

Andres Wittenburg v Iglesia Católica
CC 2008-417
Opinión del 26 de septiembre de 2011

- El Colegio estaba obligado a reservarle el empleo al demandante por el accidente de tránsito sufrido mientras estaba de vacaciones.
- Procede la reinstalación, pago de salarios dejados de percibir así como pago de daños y perjuicios. Para evitar la doble compensación no se concede la mesada.