

## DERECHO LABORAL

### ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ\* & DIEGO R. MELÉNDEZ APELLÁNIZ\*\*

Introducción .....	773
I. <i>Ortiz González v. Burger King</i> .....	774
A. Hechos relevantes .....	775
B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?.....	776
C. Otras consideraciones.....	778
II. <i>SLG Pagán-Renta v. Walgreens</i> .....	778
A. Hechos relevantes .....	779
B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?.....	781
C. Otras consideraciones.....	784
III. <i>Ortiz v. Holsum</i> .....	785
A. Hechos relevantes .....	786
B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?.....	788
C. Otras consideraciones.....	791
IV. <i>SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo</i> .....	793
A. Hechos relevantes .....	793
B. ¿Qué decidió el Tribunal Supremo? .....	794
V. <i>Reyes Sánchez v. Eaton Electrical</i> .....	795
A. Hechos relevantes .....	795
B. ¿Qué decidió el Tribunal Supremo? .....	797
C. Otras consideraciones.....	800

### INTRODUCCIÓN

**D**URANTE EL TÉRMINO BAJO ANÁLISIS, EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO Rico publicó cinco decisiones que guardan tangencia con el ámbito del Derecho Laboral y de Empleo. En *Ortiz González v. Burger King*,<sup>1</sup> el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de expresarse, en el contexto de una reclamación de hostigamiento sexual, sobre el tipo de responsabilidad que debe

---

\* Profesor de los cursos de Legislación Social Protectora del Trabajo (Derecho de Empleo) y Discrimen en el Empleo Federal en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. También es socio del grupo de práctica laboral de Pietrantonio, Méndez & Álvarez LLC.

\*\* Estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

1 *Ortiz González v. Burger King*, 189 DPR 1 (2013).

tener un patrono cuando un supervisor crea un ambiente hostil por razón de sexo, y las defensas afirmativas, si alguna, que tiene el patrono en estos casos. En *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*,<sup>2</sup> el Tribunal Supremo tuvo que analizar si la cónyuge de un empleado, que presentó una reclamación según un estatuto laboral federal, tenía disponible una causa de acción por daños y angustias mentales, a pesar de que el referido estatuto federal no contemplaba tal remedio para el empleado afectado. Asimismo, en *Ortiz v. Holsum*,<sup>3</sup> nuestro máximo foro judicial analizó qué pruebas de sustancias controladas realizadas a un empleado puede un patrono descartar para no rebasar el límite máximo anual establecido en la *Ley de pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado*. En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*,<sup>4</sup> el Tribunal Supremo analizó qué significa una *reducción en el volumen de ventas de una empresa*, a los efectos de poder justificar el despido de un empleado según el artículo 2 de la *Ley de despido injustificado*.<sup>5</sup> Por último, en *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*,<sup>6</sup> el Tribunal Supremo pautó las reglas que un patrono deberá seguir al momento de identificar qué empleados debe despedir como parte de una reorganización de su empresa. A continuación, hacemos un breve resumen y análisis de las mismas.

#### I. *ORTIZ GONZÁLEZ V. BURGER KING*<sup>7</sup>

Se trata de una sentencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico acompañada por dos opiniones de conformidad suscritas por la jueza asociada Rodríguez Rodríguez y el juez asociado Rivera García, respectivamente. Se desprende de la misma que el Tribunal Supremo tuvo ante sí las siguientes controversias al amparo de la *Ley de hostigamiento sexual en el empleo* (en adelante, “Ley 17”):<sup>8</sup> ¿Responde automáticamente un patrono por los actos de hostigamiento sexual de uno de sus supervisores? ¿Tiene dicho patrono alguna defensa afirmativa disponible en los casos en que sus supervisores crean un ambiente hostil por razón del sexo de la víctima?

El Tribunal Supremo concluyó que Burger King debía responder por el ambiente hostil por razón de sexo que su supervisor creó. Sin embargo, por estar igualmente dividido, no pudo ponerse de acuerdo en si la responsabilidad de la empresa, en estos casos, era automática, y sobre qué tipo de defensas afirmativas la compañía podía levantar. Una facción de los jueces, encabezada por la jueza

---

2 *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014).

3 *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511 (2014).

4 *SLG Zapata-Berrios v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

5 *Ley de despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2014).

6 *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013).

7 *Ortiz González v. Burger King*, 189 DPR 1 (2013).

8 *Ley de hostigamiento sexual*, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA §§ 155-155m (2009 & Supl. 2014).

asociada Rodríguez Rodríguez, opinó que la responsabilidad de Burger King, según la Ley 17, era vicaria. El otro grupo de jueces entendió que, aunque Burger King debía responder según los hechos particulares del caso, la responsabilidad de un patrono bajo la Ley 17 no es automática. Para el primer grupo de jueces, una vez se pase prueba de los daños sufridos por la víctima, el patrono puede presentar prueba de cómo mitigó los mismos, lo que podría conllevar la imposición de una cuantía menor de daños. Para el segundo grupo de jueces, si el patrono demuestra que tenía implementada una política efectiva en contra del hostigamiento sexual, y que la empleada no la utilizó, podría librarse de responsabilidad.

La jueza asociada Pabón Charneco no intervino por haber participado del caso cuando era jueza del Tribunal de Apelaciones.

#### A. Hechos relevantes

La señora Haydeé Ortiz González era empleada a tiempo parcial del restaurante Burger King. Su supervisor, quien era subgerente del Burger King en el que trabajaba, la hostigó sexualmente. El supervisor le decía frases como “mami, ¿todo eso es tuyo?; ‘si te cojo, te saco la habichuelita’; y ‘a ti lo que te hace falta es un buen beso de lengua”.<sup>9</sup> Además, cuando el supervisor pasaba por espacios limitados, este rozaba su cuerpo con el de Ortiz y, cuando él estaba a cargo del turno en el que ella trabajaba, le asignaba tareas que propiciaran pasar cerca de ella. En una ocasión, el supervisor le dijo que “soltara el cabrón teléfono”.<sup>10</sup> El presunto hostigamiento duró aproximadamente cuatro meses.

La empleada se quejó de los actos del subgerente con la gerente de la tienda. Luego se arrepintió y solicitó que no se investigara, pero la empresa le manifestó que, conforme con sus políticas, tenían que investigar la situación. Burger King procedió a iniciar la investigación y suspendió al supervisor mientras realizaba la misma. Una compañera de trabajo confirmó las aseveraciones de Ortiz, pero indicó que, a su parecer, Ortiz lo tomaba a chiste. Luego, Burger King volvió a citar al supervisor para confrontarlo con las alegaciones y hallazgos en su contra. Por recomendación de la empresa, el supervisor renunció *voluntariamente*.

Subsiguientemente, la empleada fue víctima de mofas por sus compañeros de trabajo, pues estos se enteraron de lo sucedido. Entre otros comentarios, le decían frases como “no me toques que te denuncio por hostigamiento sexual”.<sup>11</sup>

La empleada se quejó nuevamente ante el Departamento de Recursos Humanos de Burger King y alegó que las bromas eran realizadas con conocimiento de la gerente. También adujo que en una ocasión el exsupervisor fue al restaurante mientras la empleada estaba en funciones, con la anuencia de la gerente. También arguyó que la gerente le redujo las horas en represalias por la queja de

---

<sup>9</sup> Ortiz González, 189 DPR en la pág. 3.

<sup>10</sup> *Id.* en la pág. 3.

<sup>11</sup> *Id.* en la pág. 4.

hostigamiento sexual. Posteriormente, la empleada solicitó el traslado por problemas personales con la gerente. La gerente la trasladó a otro de los restaurantes, pero le dijo que no podía garantizarle el mismo horario de trabajo. La empleada se quejó nuevamente sobre la gerente. Aunque la empresa la trasladó a un restaurante más cerca de su residencia, Ortiz decidió renunciar.

Así las cosas, la empleada presentó una demanda contra Burger King, el subgerente y la gerente. Alegó despido injustificado en su modalidad de despido constructivo, hostigamiento sexual y represalias. Cada una de las partes contestó oportunamente las alegaciones en su contra y negó los hechos básicos que se le imputaban. Luego de realizado el descubrimiento de prueba, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, celebró un juicio en su fondo. Luego de aquilatar la prueba presentada por las partes, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que, si bien Burger King no despidió constructivamente a la demandante, era responsable, junto con el subgerente y la gerente de la tienda, por los actos sufridos por la empleada, incluyendo el hostigamiento sexual. Así, pues, los condenó a pagar daños y angustias mentales.

Inconformes con el dictamen, cada una de las partes fue en alzada ante el Tribunal de Apelaciones. Luego de evaluar los escritos presentados, el foro apelativo intermedio concluyó que Ortiz fue objeto de hostigamiento sexual, por lo que revocó parcialmente al Tribunal de Primera Instancia, aunque exoneró de responsabilidad a Burger King. Ello pues, a su entender, Burger King “cumplió con su deber al actuar conforme a sus procedimientos y al promover activamente una política de prevención [del hostigamiento sexual]”.<sup>12</sup> El subgerente y la gerente no tuvieron la misma suerte, pues el Tribunal de Apelaciones les impuso responsabilidad solidaria.

En desacuerdo aún, Ortiz y el subgerente acudieron por separado ante el Tribunal Supremo. Ortiz cuestionó que el Tribunal de Apelaciones exonerara de responsabilidad a Burger King. Por su parte, el subgerente negó que hubiese incurrido en hostigamiento sexual y, en la alternativa, sostuvo que Burger King era responsable solidariamente.

#### *B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?*

Como mencionamos previamente, mediante sentencia, el Tribunal Supremo concluyó que el Tribunal de Apelaciones había errado “al exonerar de responsabilidad a [Burger King]”.<sup>13</sup> Como consecuencia de ello, modificó la sentencia recurrida y le impuso responsabilidad solidaria a Burger King, al subgerente y a la gerente por los actos de hostigamiento sexual sufridos por la empleada.

En su opinión de conformidad, la jueza asociada Rodríguez Rodríguez lamentó que el Tribunal Supremo no hubiese logrado un consenso en torno a la interpretación del artículo 5 de la Ley 17, pues, a su entender, el mismo ofrecía

---

<sup>12</sup> *Id.* en la pág. 7.

<sup>13</sup> *Id.*

una clara respuesta. A su juicio, el artículo 5 de la Ley 17 establece diáfananamente “una responsabilidad vicaria de la cual no puede desvincularse el patrono cuando el hostigador es un agente o supervisor de la persona hostigada”.<sup>14</sup> Sobre el particular, la opinión contiene un análisis persuasivo del texto de la Ley 17, de su intención legislativa, de la jurisprudencia del propio Tribunal Supremo que la ha interpretado y de las guías y reglamentos federales que sirvieron de base para su adopción. Asimismo, la opinión logra distinguir, a nuestro pensar, efectivamente, la jurisprudencia federal que aborda el tema y en cuyas premisas descansa la opinión de conformidad del juez asociado Rivera García.

Llama la atención el que la jueza asociada Rodríguez Rodríguez, aunque es del criterio de que el patrono responde automáticamente en situaciones como estas, no deja del todo desprotegido a los patronos diligentes que poseen políticas para prevenir las situaciones de hostigamiento sexual en el empleo y que actúan efectivamente para remediarlo en el lugar de trabajo. A esos fines, la jueza asociada Rodríguez Rodríguez propuso aplicar la doctrina de mitigación de daños en este tipo de casos. Sobre el particular, expresó:

La imposición de responsabilidad vicaria —distinto a la de responsabilidad absoluta— nunca ha eliminado la posibilidad de que el afectado levante *defensas afirmativas existentes, que no contravengan la incuestionable voluntad legislativa plasmada en las leyes*. Sería posible presentar como defensa la mitigación de daños porque ello no tiene nada que ver con el nivel de responsabilidad impuesto al patrono por actos de hostigamiento sexual en el empleo realizado por sus agentes o supervisores, sino que sólo alteraría la cuantía que éste finalmente pagaría de manera vicaria. Por lo tanto, no se contravendría la voluntad legislativa. A fin de cuentas, el error consiste en categorizar la responsabilidad impuesta - vicaria- como una defensa cuando de lo que se trata es del nivel de responsabilidad que el legislador determinó corresponde imponer, sin más.<sup>15</sup>

Por su parte, el juez asociado Rivera García suscribió una opinión de conformidad en la que también concluyó que Burger King era responsable vicariamente por los actos de hostigamiento sexual del subgerente. Sin embargo, invitó a sus compañeros jueces a que analizaran la intención legislativa de la Ley 17 y concluyeran “que la responsabilidad aplicable a un patrono por los actos de hostigamiento sexual incurridos por sus supervisores o agentes no debe ser impuesta de manera automática”.<sup>16</sup> En apoyo a su tesis, el juez asociado Rivera García discutió y analizó una larga línea de jurisprudencia federal, incluyendo las decisiones de la Corte Suprema de Estados Unidos en *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*,<sup>17</sup> *Faragher v. City of Boca Ratón*,<sup>18</sup> y *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*,<sup>19</sup> y

---

<sup>14</sup> *Id.* en la pág. 9 (Rodríguez Rodríguez, opinión concurrente).

<sup>15</sup> *Id.* en la pág. 46.

<sup>16</sup> *Id.* en la pág. 47 (Rivera García, opinión concurrente).

<sup>17</sup> *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986).

<sup>18</sup> *Faragher v. City of Boca Ratón*, 524 U.S. 775 (1998).

<sup>19</sup> *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998).

su relación con la Ley 17. Luego concluyó que el texto del artículo 5 de la Ley 17 “no excluye en forma alguna las posibles defensas que están disponibles al patrono y que también pueden ser invocadas en la esfera federal”.<sup>20</sup> Por ello, a juicio del juez asociado Rivera García, un patrono debe tener la oportunidad de establecer, mediante preponderancia de prueba, dos factores: “(a) que el patrono ejerció un cuidado razonable para prevenir y corregir prontamente cualquier conducta de hostigamiento, y (b) que el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños”.<sup>21</sup> Según el juez asociado Rivera García, de demostrarse ambas cosas, el Tribunal debería liberar de responsabilidad al patrono.

### C. Otras consideraciones

Ambas opiniones de conformidad fallan en analizar y discutir cómo fue que se creó un ambiente hostil ante los comentarios hechos por el subgerente. Ello, pues una compañera de la víctima testificó que los comentarios del supervisor aparentemente eran *bienvenidos* por la empleada. Si bien los mismos eran de naturaleza grave e impropia para un ambiente de trabajo, las opiniones tampoco discuten qué frecuencia e intensidad tenían y qué respuesta, si alguna, Ortiz brindó al supervisor cuando los hacía. Las opiniones tampoco discuten qué efecto, si alguno, tuvo el que la empleada haya intentado retirar la queja de hostigamiento sexual. Si bien ambas opiniones intiman que para determinar si se creó o no un ambiente hostil hay que analizar la totalidad de las circunstancias, ambas pecan de concluir ligeramente que se configuró un ambiente hostil y enfocan su discusión en el tema de las defensas afirmativas.

## II. SLG PAGÁN-RENTA V. WALGREENS<sup>22</sup>

Esta opinión, suscrita por el juez asociado Kolthoff Caraballo, surge a raíz de un recurso de certificación interjurisdiccional presentado por el Primer Circuito de la Corte de Apelaciones de Estados Unidos.<sup>23</sup> A través del mismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico pautó una normativa que podría limitar sustancialmente las causas de acción de familiares de empleados afectados por un despido realizado en violación a un estatuto laboral. En síntesis, el Tribunal Supremo concluyó que, en las instancias donde un empleado es despedido en violación a las disposiciones de la *Family and Medical Leave Act* (F.M.L.A.),<sup>24</sup> su cónyuge no tiene una causa de acción contingente, según el artículo 1802 del *Código Civil de*

---

<sup>20</sup> Ortiz González, 189 DPR en la pág. 81 (Rivera García, opinión concurrente).

<sup>21</sup> *Id.* en la pág. 83.

<sup>22</sup> SLG Pagán-Renta v. Walgreens, 190 DPR 251 (2014).

<sup>23</sup> Pagán-Colón v. Walgreens of San Patricio, 697 F.3d 1 (1st Cir. 2012).

<sup>24</sup> Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (2012).

*Puerto Rico*,<sup>25</sup> para ser resarcida por los daños y angustias mentales ocasionados por el despido ilegal. Ello, toda vez que el propio empleado afectado tampoco tenga disponible dicho remedio para sí mismo en virtud de la F.M.L.A.

Al alcanzar esta conclusión, el Tribunal Supremo hizo un recuento de dictámenes anteriores donde examinó controversias similares. Ahora bien, según explicaremos más adelante, el Tribunal Supremo desarrolló una línea de argumentación errónea que cambia la interpretación y el efecto de lo resuelto en tales dictámenes, incluyendo el caso normativo en este asunto, *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc* (en adelante, "*Santini*").<sup>26</sup> Como consecuencia práctica, creó un requisito *sine qua non* para que proceda una causa de acción, según el artículo 1802, a favor de familiares de empleados que hayan sido despedidos en violación a estatutos laborales federales o locales y para que estos sean resarcidos por los daños emocionales sufridos.

La opinión mayoritaria motivó dos opiniones disidentes. Una de estas fue suscrita por la entonces jueza asociada Fiol Matta, a la cual se unió el juez presidente Hernández Denton. La segunda fue suscrita por el juez asociado Estrella Martínez, a la que se unió la jueza asociada Rodríguez Rodríguez. Aunque ambas opiniones tomaron rutas alternas para desarrollar su argumentación, estas coincidieron sobre las cuestiones medulares en controversia. En resumen, plantearon que la cónyuge del empleado sí debía tener una causa de acción bajo el artículo 1802, ya que se trata de una causa de acción independiente a la del empleado, bajo la F.M.L.A. Además, ninguno de los jueces disidentes estuvo de acuerdo con la interpretación de la mayoría del Tribunal Supremo en relación con el dictamen de *Santini*. Esto se debe a que consideraron que, en ese caso, se reconoció el que un familiar de un empleado afectado por un despido en violación a un estatuto laboral puede recobrar daños emocionales bajo el artículo 1802, sin estar condicionado a que el empleado tenga disponible dicho remedio bajo la ley laboral.

#### A. Hechos relevantes<sup>27</sup>

El señor Juan C. Pagán Colón se desempeñaba como supervisor de la farmacia Walgreens de Juana Díaz, tras haber trabajado con la compañía desde el año 2000. El 10 de mayo de 2008, Pagán se reportó a su turno de trabajo que empezó a las 4:00 A.M. Durante su jornada, este comenzó a sufrir dolores en el pecho, palpitaciones en el corazón y sudoración. Los síntomas empeoraron, por lo que acudió, durante su periodo de receso, a la sala de emergencias de un hospital local.

---

<sup>25</sup> Cód. Civ. PR art. 1802, 31 LPRA § 5141 (1990).

<sup>26</sup> *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 DPR 1 (1994).

<sup>27</sup> Véase *Pagán-Colón*, 697 F.3d 1 (limitándose a producir un recuento de los hechos procesales del caso, por lo tanto, con el fin de exponer los hechos que dieron paso a la controversia, reseñamos los hechos pertinentes recogidos en la opinión suscrita por el juez Kermit V. Lipez para el Primer Circuito de la Corte de Apelaciones de Estado Unidos).

Luego, Pagán se comunicó con su esposa, la señora Ada I. Renta Bonilla, y le solicitó que contactara al señor Edwin Figueroa, gerente de la tienda donde trabajaba, para informarle sobre la situación. Surge de los hechos que Renta no se comunicó directamente con Figueroa, pero hizo llamadas a la tienda de Juana Díaz durante el transcurso del día para dejarle saber a los empleados sobre la condición de Pagán.

Resulta que Pagán estuvo hospitalizado del 10 al 17 de mayo de 2008, donde, incluso, fue sometido a un procedimiento quirúrgico de cateterismo cardíaco el 16 de mayo de 2008. El día que fue dado de alta, Pagán acudió a la tienda de Juana Díaz para, entre otras cosas, entregar un certificado médico del que surgían las razones para su ausencia. Pagán logró conversar con la asistente gerencial de mayor jerarquía en ese momento, la señora Mariel Colón, y con la contable, la señora Wanda Santiago. Pagán le indicó a Colón que su doctor le había ordenado descansar en su casa por una semana y, a su vez, le hizo entrega del certificado médico a Santiago.

Posteriormente, el 19 de mayo de 2008, Figueroa le cursó una misiva a Pagán en la cual le indicó que no había escuchado de él y que no tenía explicación para su ausencia extendida. A su vez, le solicitó a Pagán que se comunicara con la gerencia de Walgreens para determinar su elegibilidad para acogerse a una licencia por enfermedad. Asimismo, le apercibió que, de no hacerlo dentro de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación de la comunicación, podría haber consecuencias negativas en torno a su empleo. El 23 de mayo de 2008, al no recibir respuesta de Pagán, Walgreens tomó la decisión de despedirlo bajo el entendimiento de que este había abandonado su trabajo.<sup>28</sup> Al día siguiente, a solicitud de Figueroa, Pagán se presentó a la tienda y habló con este. Ahí, Figueroa le comunicó que estaba despedido sin ofrecerle explicación alguna para su cesantía.

Posteriormente, Walgreens reconsideró su decisión de despedirlo, ya que Figueroa obtuvo información de que Pagán tenía en su poder documentación que evidenciaba su hospitalización y la orden de descanso. A raíz de este hallazgo, el 4 de junio de 2008, Pagán se reunió con Figueroa, en donde describió las circunstancias de su hospitalización y sus intentos para notificar su ausencia. Tras esta reunión, Figueroa verificó lo expresado por Pagán por medio de los empleados que fueron contactados por Renta. Figueroa detalló que al menos un empleado que presuntamente fue contactado por Renta no recordaba la llamada. Por otro lado, las empleadas con las cuales Pagán se reunió e hizo entrega del certificado médico no recordaron haber recibido la documentación. A raíz de esta investigación, Figueroa concluyó que Pagán había mentado. Así pues, lo despidió nuevamente, esta vez por deshonestidad. Walgreens alegó que esta decisión fue independiente a la hospitalización y ausencia extendida de Pagán.

Como consecuencia, Pagán y Renta presentaron una demanda contra Walgreens en la Corte de Distrito de Estado Unidos para el Distrito de Puerto

---

<sup>28</sup> *Id.* en la pág. 6 (surgiendo de los hechos que Pagán no recibió la misiva de Figueroa hasta el 28 de mayo de 2008, fecha posterior al término de cuarenta y ocho horas concedido).



Rico. La demanda incluyó varias causas de acción, a saber: (1) represalias al amparo de la F.M.L.A.; (2) despido injustificado al amparo de la *Ley de despido injustificado* (en adelante, “Ley 80”),<sup>29</sup> y (3) una acción de daños y perjuicios a favor de Renta al amparo del artículo 1802<sup>30</sup> y el artículo 1803<sup>31</sup> del *Código Civil de Puerto Rico*.

Durante el transcurso del litigio, Pagán y Renta desistieron de la causa de acción por despido injustificado conforme a la Ley 80. Por otro lado, la Corte de Distrito emitió una sentencia sumaria parcial a favor de Walgreens, a través de la cual desestimó las causas de acción según el artículo 1802 y el artículo 1803. Así las cosas, examinada la prueba, la Corte Federal de Distrito sometió el caso ante el jurado, el cual falló a favor de Pagán, concediéndole \$100,000 en daños. No obstante, la Corte Federal de Distrito redujo, por *remittitur*, los daños concedidos a \$47,145 y denegó la concesión de daños líquidos a favor de Pagán.<sup>32</sup>

En lo pertinente, Pagán y Renta acudieron a la Corte Federal de Apelaciones para el Primer Circuito e hicieron dos señalamientos de error. Primero, que el Tribunal Federal de Distrito erró al denegar la concesión de daños líquidos a favor de Pagán y, segundo, que erró al fallar a favor de Walgreens sumariamente en relación con la denegatoria de las causas de acción en virtud del artículo 1802 y el artículo 1803.

El Primer Circuito de la Corte de Apelaciones de Estados Unidos confirmó parcialmente la decisión de la Corte de Distrito. No obstante, se reservó lo referente a la denegatoria de la causa de acción por daños emocionales a favor de Renta en virtud del artículo 1802. Así, pues, el Primer Circuito solicitó al Tribunal Supremo que certificara si la cónyuge de un empleado que reclama bajo la F.M.L.A. tiene disponible una causa de acción contingente por daños emocionales en virtud del artículo 1802.

### B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?

Según comentamos anteriormente, el Tribunal Supremo resolvió que un familiar de un empleado despedido en violación a la F.M.L.A. no tiene una causa de acción contingente para recobrar daños emocionales, ya que el empleado no tiene disponible la concesión de daños emocionales bajo el estatuto laboral en cuestión. Para determinar esto, la opinión mayoritaria comenzó su exposición realizando un análisis de la F.M.L.A. con el fin de determinar si surgía, del propio estatuto federal y la jurisprudencia aplicable, la posibilidad de conceder daños emocionales al empleado.

---

<sup>29</sup> Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2014).

<sup>30</sup> 31 LPRÁ § 5141.

<sup>31</sup> 31 LPRÁ § 5142 (1990 & Supl. 2014).

<sup>32</sup> Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2617(a)(1)(A)(iii) (2012).

La mayoría del Tribunal coligió que la F.M.L.A. solo dispone sobre la concesión de dos tipos de daños: monetarios y líquidos.<sup>33</sup> En cuanto a los primeros, el Tribunal Supremo reseñó el caso *Nevada Dept. of Human Resources v. Hibbs*,<sup>34</sup> donde la Corte Suprema de Estados Unidos estableció que la causa de acción que provee la F.M.L.A. es limitada y solo permite que se puedan recobrar daños relacionados a pérdidas monetarias reales.<sup>35</sup> Por otro lado, al examinar la concesión de daños líquidos, la opinión mayoritaria concluyó que el texto de la F.M.L.A. esclarece la interrogante y la contesta en la negativa. La opinión mayoritaria encontró apoyo en las decisiones de las cortes del Circuito de Apelaciones, donde se ha interpretado que los daños líquidos son del tipo compensatorio y no punitivo, por lo que no es posible el otorgamiento de daños emocionales en esa instancia.<sup>36</sup>

Atendido el estatuto federal, el Tribunal Supremo realizó un análisis de la controversia presente en el contexto de nuestro acervo jurídico laboral que amerita nuestra especial atención. La mayoría del Tribunal recurrió a dictámenes anteriores, decididos a la luz de una diversidad de estatutos laborales locales, para examinar si a los familiares de empleados despedidos en violación de una legislación laboral, se les ha reconocido una causa de acción en virtud del artículo 1802 para resarcir daños emocionales sufridos. Puntualizamos que el impacto de este análisis es que se reinterpretó, o según la mayoría del Tribunal, se *contextualizó* la normativa pautada en relación con este particular. Según indicamos, al así hacerlo, la opinión mayoritaria estableció un requisito adicional no contemplado antes en la jurisprudencia reseñada que condiciona la procedencia de una causa de acción de un familiar según el artículo 1802 a que el empleado afectado tenga como remedio, en virtud del estatuto laboral invocado, la concesión de daños emocionales.

El Tribunal Supremo comenzó su interpretación *aclarando* lo pautado en *Santini*. En *Santini*, el Tribunal Supremo resolvió la controversia al amparo de la *Ley contra el discrimen en el empleo* (en adelante, “Ley 100”)<sup>37</sup> y dispuso que, aunque conforme con la Ley 100 los familiares no tenían una causa de acción por daños emocionales, ello no era óbice para que tuvieran una causa de acción según el artículo 1802.<sup>38</sup> Resaltamos que, en *Santini*, la presentación de una causa de acción contingente de un familiar para ser resarcido por daños emocionales sufridos fue avalada sin el requisito que plantea la mayoría de este Tribunal en el caso presente.

---

33 *Id.* § 2617(a)(1)(A)(i)(ii)(iii).

34 *Nev. Dept. of Human Resources v. Hibbs*, 538 U.S. 721, 739-40 (2003).

35 *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 257 (2014).

36 *Id.* en la pág. 258.

37 *Ley contra el discrimen en el empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009 & Supl. 2014).

38 *SLG Pagán-Renta*, 190 DPR en la pág. 259.

Ahora bien, este Tribunal estimó que lo decidido en *Santini* tiene que ser interpretado a la luz de la decisión de *García Pagán v. Shiley Caribbean* (en adelante, "*García*").<sup>39</sup> En *García*, a su vez, se resolvió igualmente en el contexto de una causa de acción al amparo de la Ley 100. En aquella ocasión, el Tribunal Supremo determinó, por primera vez en nuestra jurisdicción, que los daños concedidos al empleado que fue discriminado a la luz de la Ley 100 incluyen la concesión de los daños emocionales sufridos y probados.

El Tribunal Supremo hizo una asociación entre los casos de *Santini* y *García*, partiendo de la premisa de que ambas controversias fueron atendidas bajo la Ley 100. Como consecuencia, el Tribunal Supremo estimó que, ya que en *García* se le reconoció al empleado la posibilidad de ser resarcido por daños emocionales sufridos, y que en *Santini* se atendieron las causas de acción contingentes de familiares por daños emocionales, según la decisión en *García* es correcto concluir que se le tiene que reconocer un remedio por daños emocionales. Esto al empleado bajo la legislación laboral que invoca como requisito para que su familiar tenga disponible una causa de acción contingente, según el artículo 1802, y sea resarcido por los daños emocionales sufridos.<sup>40</sup>

La mayoría del Tribunal Supremo también apoyó su razonamiento en el caso de *Dorante v. Wrangler of P.R.* (en adelante, "*Dorante*").<sup>41</sup> En *Dorante*, se determinó que el empleado despedido podía reclamar daños por los sufrimientos y angustias mentales al amparo de la disposición antirepresalias de la antigua *Ley de salario mínimo de Puerto Rico* (en adelante, "*Ley 96*").<sup>42</sup> Por otro lado, se le reconoció una causa de acción contingente a la esposa del empleado bajo el artículo 1802 para que fuera resarcida por el mismo tipo de daño. Ahora bien, debemos llamar la atención a que *Dorante* no estableció que la causa de acción de la cónyuge del empleado bajo el artículo 1802 solo procede, como pretende argumentar el Tribunal Supremo, cuando el empleado tenga disponible la concesión de daños por los sufrimientos y angustias mentales, en aquella ocasión bajo la Ley 96.

Finalmente, el Tribunal Supremo complicó conceptualmente aún más esta controversia al traer a colación el dictamen de *Maldonado v. Banco Central Corp.* (en adelante, "*Maldonado*").<sup>43</sup> En este caso, se analizó el asunto de la contingencia de la causa de acción de un empleado por discrimen al amparo de la Ley 100, y la causa de acción de su cónyuge para resarcir daños emocionales en virtud del artículo 1802. La mayoría del Tribunal Supremo determinó que la causa de ac-

---

39 *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193 (1988).

40 Véase *id.* (explicando que en el caso de *García* no se atendió una situación análoga a *Santini* o a *SLG Pagán-Renta*, ya que no había una reclamación contingente de algún familiar del empleado afectado al amparo del artículo 1802 del Código Civil para ser resarcido por daños emocionales).

41 *Dorante v. Wrangler of P.R.*, 145 DPR 408 (1998).

42 *Ley de salario mínimo de Puerto Rico*, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, 1956 LPR 623 (derogada 1998).

43 *Maldonado v. Banco Central Corp.*, 138 DPR 268 (1995).

ción de la cónyuge dependía de que la causa de acción del empleado por discrimen prevaleciera.<sup>44</sup>

Ahora bien, debemos hacerle eco a las palabras del juez asociado Estrella Martínez en su disenso, ya que estimamos que el término *contingencia* fue interpretado erróneamente por la opinión mayoritaria en este caso. Lo resuelto en *Maldonado* no sujeta la causa de acción de la cónyuge a una correlación directa y automática que procede del empleado ser exitoso en su causa de acción bajo el estatuto laboral invocado. Estimamos, pues, que la *contingencia* en este caso se debe examinar el ámbito probatorio. El Juez Asociado dispuso lo siguiente:

Esa contingencia es en la medida de que si no prevalece el empleado en su alegación de discrimen o causa de acción, no se puede reclamar por un discrimen no probado o sin base alguna. Claro está, le corresponderá al familiar probar la producción de un daño; un acto u omisión culposa o negligente, y la existencia [de un nexo causal].<sup>45</sup>

### C. Otras consideraciones

Antes de concluir la opinión, la mayoría del Tribunal Supremo expresó su preocupación en cuanto a dos asuntos, a saber: (1) extender por *fiat* judicial el alcance de una ley federal, y (2) reconocerle a un familiar de un empleado afectado por un despido en violación a un estatuto laboral beneficios mayores a los que tiene este.<sup>46</sup>

En cuanto al primer asunto, es cierto que, de haber decidido a favor de la peticionaria, el Tribunal Supremo estaría, en efecto, extendiendo por *fiat* judicial la concesión de unos daños no contemplados por la F.M.L.A. Ahora bien, al no reconocer la causa de acción y llevar a cabo el análisis anteriormente reseñado, por *fiat* judicial la mayoría del Tribunal tomó en sus manos una decisión de política pública con relación a los familiares de empleados afectados por despidos, en violación a disposiciones laborales que no estaban contempladas tanto en los estatutos laborales discutidos como en la jurisprudencia.<sup>47</sup> La entonces jueza asociada Fiol Matta articuló en su disenso una crítica precisa a este particular:

[S]e deroga, por *fiat* judicial, la causa de acción independiente del cónyuge de un empleado concedida por nuestro Código Civil, trasplantando la *normativa gene-*

---

44 SLG Pagán-Renta v. Walgreens, 190 DPR 251, 264 (2014).

45 *Id.* en la pág. 288 (Estrella Martínez, opinión disidente).

46 *Id.* El Tribunal aclara lo siguiente:

[D]istinto a *Santini*, el enfoque de la controversia en el caso de autos no es por qué no reconocerle a los familiares lo que la ley le concede al obrero —aunque no haga mención directa de estos— sino, todo lo contrario, por qué reconocerle a un cónyuge —o a cualquier familiar— una causa de acción que la ley según la cual se reclama el daño, y de cuyo resultado depende, no le permite al obrero directamente afectado.

*Id.* en la pág. 266.

47 *Id.* en las págs. 274-75 (Fiol Matta, opinión disidente).

ral sobre *responsabilidad civil* la normativa *laboral*, adoptada por legislación especial, a pesar de que el estatuto laboral especial no excluye la causa de acción que nos ocupa. Claramente, ese proceder es una prerrogativa de la Rama Legislativa y la Legislatura no ha aprobado ningún estatuto en ese sentido.<sup>48</sup>

Finalmente, debemos cuestionarnos por qué el Tribunal Supremo estimó negativa la posibilidad de que la cónyuge sea resarcida por daños emocionales, cuando el empleado afectado no puede así hacerlo. Reiteramos que las relaciones jurídicas analizadas en este caso son independientes. La relación obrero-patrono está particularmente regulada por legislación laboral, pero la relación familiar-patrono, a menos que no esté atendida similarmente, está sujeta a la legislación general que sea de aplicación.<sup>49</sup> A fin de cuentas, los daños emocionales solicitados en este caso son consecuencia de nuestra condición humana y el artículo 1802 es el recurso en derecho para que estos sean resarcidos. El conjuntar ambas relaciones jurídicas ha producido un resultado que coarta la posibilidad de un individuo a resarcir sus daños por vía de la responsabilidad civil extracontractual y ha dejado en un segundo plano el derecho de los familiares a vindicar todo aquello que la ley concede a su favor.

### III. *ORTIZ V. HOLSUM*<sup>50</sup>

En esta opinión suscrita por el juez asociado Martínez Torres, el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió ciertas lagunas teóricas y prácticas que contiene la *Ley de pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado* (en adelante, “Ley 59”),<sup>51</sup> mediante la interpretación de las *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program* (en adelante, “Guías”).<sup>52</sup> Tomando como punto de partida estas disposiciones, la mayoría del Tribunal Supremo estableció definiciones para lo que son muestras *adulteradas*, resultados *inválidos* y pruebas canceladas en el contexto de la Ley 59. En concreto, en relación con los hechos, determinó que una prueba donde se hayan obtenido resultados *inválidos*, y el sujeto al que se le suministró la misma no puede proveer explicación para ello, será descartada y no formará parte del conteo máximo de pruebas por año natural que dispone la Ley 59.<sup>53</sup>

Por otro lado, el Tribunal Supremo realizó breves apuntes sobre la revisión de resoluciones interlocutorias que surgen de un pleito presentado en virtud del

---

48 *Id.* en la pág. 268.

49 *Id.* en la pág. 278.

50 *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511 (2014).

51 Ley de pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado, Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, 29 LPRA §§ 161-161h (2009 & Supl. 2014).

52 *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program*, 73 Fed. Reg. 71858-71907 (25 de noviembre de 2008).

53 29 LPRA § 161b(d)(h).

*Procedimiento sumario de reclamaciones laborales* (en adelante, “Ley 2”).<sup>54</sup> En síntesis, el Tribunal Supremo reafirmó la jurisprudencia que estableció que las resoluciones interlocutorias que se tramitan al amparo de la Ley 2 no son revisables, salvo las siguientes situaciones excepcionales: (1) cuando el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) en situaciones en las que la revisión inmediata dispone del caso por completo, y (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia.<sup>55</sup> Ahora bien, la mayoría de este Tribunal añadió que, de acoger la revisión de una resolución interlocutoria apoyándose en la segunda excepción, la jurisdicción del Tribunal no dependerá del resultado final del recurso.

La opinión mayoritaria ocasionó una opinión disidente suscrita por el entonces juez presidente Hernández Denton, a la que se unió la jueza asociada Rodríguez Rodríguez. En primer lugar, la opinión disidente no coincidió con la opinión mayoritaria en cuanto a descartar pruebas que arrojen resultados *inválidos*. Su razonamiento se limitó a reseñar las disposiciones pertinentes tanto del texto de la Ley 59 como el texto de las Guías. Interpretó que, de ambas disposiciones, surge que solo se permite descartar las pruebas en las que se hayan identificado muestras *adulteradas*.

En segundo lugar, los jueces disidentes estimaron que el Tribunal Supremo sí tenía la facultad de dictar sentencia sumaria a favor del recurrido sin este haberla solicitado. Además, se consideró que como consecuencia de no resolver la sentencia sumaria, no se dispuso del caso por completo y no se aportó a la pronta disposición del recurso, sino que se interrumpió su resolución. Ante estas circunstancias, se concluyó que no se configuró la segunda excepción para realizar una revisión de una resolución interlocutoria presentada en un procedimiento según la Ley 2.

#### A. Hechos relevantes

El señor Orlando Ortiz comenzó su empleo en Holsum de Puerto Rico el 8 de mayo de 1995. Su función consistía en visitar clientes diariamente en una guagua de carga comercial que se le había asignado. En febrero de 2009, Holsum sometió a Ortiz, por primera vez, a una prueba de dopaje. A consecuencia de que esta primera prueba arrojó un resultado inválido, se realizó una segunda prueba cuyo resultado fue negativo.

Posteriormente, el 4 de febrero de 2010, Holsum le requirió a Ortiz que se sometiera nuevamente a una prueba de dopaje. La prueba arrojó un resultado positivo a cocaína. En virtud de la Ley 59 y la *Política sobre posesión, uso y pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol de Holsum*, se le brindó la oportunidad a Ortiz de que acudiera a un centro de rehabilitación y se le aper-

---

<sup>54</sup> Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ §§ 3118-3121 (2004 & Supl. 2014).

<sup>55</sup> Véase *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36, 45 (2006); *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 498 (1999).

cibió que, de arrojar positivo a alguna sustancia controlada en una segunda ocasión, sería despedido.<sup>56</sup>

Luego, el 24 de enero de 2011, Ortiz fue sometido a otra prueba de dopaje. El laboratorio que analizó la muestra de orina de Ortiz determinó que esta estaba diluida. Por tal razón, concluyó que el resultado de la prueba fue inválido. Como consecuencia, el 28 de enero de 2011, Holsum le suministró una segunda prueba. Esta arrojó resultados negativos. No obstante, Holsum, “[p]ara obtener un resultado más definitivo”,<sup>57</sup> ordenó que se le realizara una tercera prueba de dopaje a Ortiz, el 11 de febrero de 2011. En esta ocasión, la prueba suministrada fue realizada mediante el análisis de una muestra de cabello. Los resultados de esta prueba arrojaron positivo a cocaína. A raíz de este resultado, Holsum, según había advertido, despidió a Ortiz.

Como consecuencia, Ortiz presentó una demanda por despido injustificado ante el Tribunal de Primera Instancia, utilizando el trámite expedito que provee la Ley 2. Por su parte, Holsum presentó una moción de sentencia sumaria en oposición. En síntesis, Holsum arguyó que no existía controversia sobre el resultado de las pruebas, por lo que solicitó que se desestimara la demanda ya que, a su entender, el despido fue justificado.

El Tribunal de Primera Instancia denegó la moción de sentencia sumaria. Planteó que la Ley 59 solo permite que se le suministren dos pruebas de drogas, dentro del periodo de un año, a un empleado particular. Aplicando esta disposición, indicó que de los hechos surgió que Ortiz fue sometido a tres pruebas de dopaje durante el 2011, por lo que la prueba del 11 de febrero de 2011 sería en exceso del máximo permisible. No obstante, el foro de instancia intimó que, de Holsum probar que Ortiz fue el responsable de que la muestra de la primera prueba arrojase un resultado inválido, esta no se contaría y la prueba de 28 de enero de 2011 sería considerada la primera prueba realizada. Ahora bien, ya que para esta etapa del procedimiento no había evidencia suficiente en el expediente para dilucidar este particular, el Tribunal de Primera Instancia no resolvió la controversia por la vía sumaria.

Insatisfecho, el 1 de marzo de 2013, Holsum presentó un recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones, foro que se negó a expedir el auto solicitado. Inconforme, Holsum presentó una petición de *certiorari* ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico en la cual señaló como error que el Tribunal de Apelaciones sostuvo la decisión del Tribunal de Primera Instancia. Ello, a pesar de que se le impuso un estándar probatorio oneroso, no contemplado en la Ley 59, al exigirle que tenía que demostrar que el empleado fue el responsable de que la prueba de dopaje tuviese un resultado inconcluso. Además, Holsum planteó que el Tribu-

---

<sup>56</sup> 29 LPRÁ § 161b(b)(5).

<sup>57</sup> Ortiz v. Holsum, 190 DPR 511, 515 (2014).

nal de Apelaciones erró al no resolver que la conducta de Ortiz constituía justa causa para su despido en virtud de las causas establecidas en la Ley 80.<sup>58</sup>

*B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?*

Para resolver esta controversia, la mayoría de este Tribunal comenzó su análisis examinando la Ley 59, en particular, su propósito y disposiciones relevantes. El Tribunal Supremo reseñó con énfasis el artículo 5 de la citada disposición, pues de este se desprenden todos los requisitos con que debe cumplir un patrono que desee establecer un programa de detección de sustancias controladas en el lugar de empleo. Resaltaron que este artículo solo permite someter a un empleado a un máximo de dos pruebas de dopaje por año natural. Además, se detalló que en los casos donde se determine que una muestra fue *adulterada*, esta será descartada y se le solicitará al empleado que provea una nueva muestra en presencia de un funcionario del laboratorio que suministre el estudio. Asimismo, se señaló que las pruebas se realizarán mediante muestra de orina, salvo situaciones donde no sea posible así hacerlo. Finalmente, destacó que las muestras se administrarán de acuerdo con las directrices federales establecidas en las Guías.<sup>59</sup>

El Tribunal Supremo plasmó en esta opinión varias definiciones, basadas en lo dispuesto en las Guías, que esclarecen los diferentes tipos de resultados o situaciones que pueden confrontarse una vez realizadas las pruebas de dopaje en el contexto de la Ley 59. En primer lugar, se definió la muestra *adulterada* como “un espécimen que ha sido alterado, según se evidencie con resultados que muestren una sustancia que no es un componente normal para ese tipo de espécimen o una concentración anormal de una sustancia endógena”.<sup>60</sup> Por otro lado,

---

<sup>58</sup> Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185b (2009 & Supl. 2014).

<sup>59</sup> La ley dispone lo siguiente:

Las pruebas se harán mediante muestra de orina, salvo circunstancias en que no sea posible tomar la misma, y se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de muestra científicamente aceptables, de modo tal que se proteja al máximo la intimidad del empleado, y de conformidad con el *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program*. La muestra no podrá ser sometida a ningún tipo de prueba que no sea la estrictamente necesaria para la detección de sustancias controladas. Se utilizará la prueba de orina, para la cual no habrá observador presente mientras el empleado provee la muestra; pero una persona tomará la muestra que éste le entregue en el momento exacto en el que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios. Para mayor confiabilidad, se tomará la temperatura de la muestra en presencia del empleado sometido a la prueba, como medida para determinar si la muestra ha sido adulterada. En caso de que se determine la adulteración de una muestra, ésta será descartada y se solicitará al empleado que provea una nueva, esta vez ante la presencia de una persona de su mismo sexo, miembro del personal del laboratorio.

<sup>29</sup> LPRÁ § 161b(d).

<sup>60</sup> *Ortiz*, 190 DPR en la pág. 520. El texto original del reglamento federal indica que “[a] specimen that has been altered, as evidenced by test results showing either a substance that is not a normal



se detalló que un resultado es *inválido* “cuando de una muestra *no* se puede establecer un resultado positivo, negativo, adulterado o sustituido para una droga específica o una prueba de validación de espécimen”.<sup>61</sup> Finalmente, la mayoría del Tribunal identificó una prueba *cancelada* como aquella instancia donde “aquel *especimen que es reportado como inválido* por un médico certificado y la persona a la que se hace la muestra *no puede explicar alguna razón para ello*”.<sup>62</sup>

El Tribunal Supremo criticó los dictámenes del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones, así como los alegatos de las partes, ya que utilizaron los términos *adulteración* y resultado *inválido* como si fueran sinónimos. Según la terminología reseñada, la mayoría del Tribunal estimó que este proceder constituye un error conceptual que incide sobre la decisión del caso. En la opinión mayoritaria se reiteró que el artículo 5 dispone que cuando se obtiene una muestra adulterada se debe descartar y no tomarse en cuenta para fines del conteo de pruebas dentro de un mismo año natural.<sup>63</sup> Ahora bien, ya que de los hechos recopilados por el Tribunal de Primera Instancia se desprendió que la primera prueba arrojó un resultado *inválido*, no era posible tratar esta prueba de manera similar a una prueba *adulterada*.

El Tribunal Supremo aclaró que la Asamblea Legislativa no reguló de forma expresa, en la Ley 59, cómo se atenderían las instancias donde se arrojen resultados *inválidos*. Por lo tanto, según antes comentado, la opinión mayoritaria estableció que se deben utilizar las Guías para disponer sobre este asunto. Según la definición adoptada, para que se trate de un resultado *inválido*, “es imposible saber si una muestra fue adulterada o sustituida, o si arrojó un resultado positivo o negativo para una droga en particular”.<sup>64</sup> A raíz de esto, el Tribunal Supremo concluyó que fue inconsecuente que el foro de primera instancia le solicitara a Holsum evidencia de quién tuvo la culpa del resultado de la prueba.

El Tribunal Supremo concluyó que “cuando una muestra arroja un resultado *inválido* y el donante no puede ofrecer una explicación, procede cancelar la

---

constituent for that type of specimen or showing an abnormal concentration of an endogenous substance”. Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program, 73 Fed. Reg. 71877 (25 de noviembre de 2008).

<sup>61</sup> Ortiz, 190 DPR en la pág. 520. Véase Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program, 73 Fed. Reg. en la pág. 71878 (indicando que “[t]he result reported by an HHS-certified laboratory in accordance with the criteria established in Section 3.8 when a positive, negative, adulterated, or substituted result cannot be established for a specific drug or specimen validity test”).

<sup>62</sup> Ortiz, 190 DPR en la pág. 520. Se hizo alusión al texto de las Guías, el cual indica que:

The result reported by the MRO to the Federal agency when a specimen has been reported to the MRO as invalid result (and the donor has no legitimate explanation) or rejected for testing, when a split specimen fails to reconfirm, or when the MRO determines that a fatal flaw or unrecovered correctable error exists in the forensic records (as described in Sections 15.1 and 15.2).

Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program, 73 Fed. Reg. en la pág. 71878.

<sup>63</sup> Ley de pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado, Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, 29 LPRA §§ 161b(d) (2009).

<sup>64</sup> Ortiz, 190 DPR en la pág. 523.

prueba, que es equivalente a descartarla. Resolver de otra forma sería un contrasentido porque de un resultado inválido no se puede concluir nada”.<sup>65</sup> Así pues, aplicando este razonamiento a los hechos, ya que la prueba de 28 de enero de 2011 fue *inválida*, y no obraba en el expediente explicación de parte de Ortiz en cuanto al resultado de la misma, la mayoría de este Tribunal categorizó esta prueba como una *cancelada*. Para efectos prácticos, las pruebas de 24 de enero y de 11 de febrero de 2011 pasaron a ser la primera y segunda prueba, respectivamente, para fines del conteo de pruebas por año natural.

Atendido el asunto del conteo de pruebas por año natural, el Tribunal Supremo dispuso sobre la prueba realizada mediante la muestra de cabello. La opinión mayoritaria señaló que surge de las Guías que la orina es el único espécimen que una agencia federal puede recolectar para realizar pruebas de drogas en el lugar de trabajo.<sup>66</sup> Además, reseñaron que solo se contempla el uso de otro tipo de muestra bajo situaciones excepcionales que se relacionan estrictamente con condiciones médicas.<sup>67</sup> Utilizando esto como base, el Tribunal Supremo extendió la aplicación de estas excepciones para cubrir el vacío de la Ley 59 en cuanto a este particular y determinó que “[s]e deduce de la sección antes citada que las circunstancias extraordinarias que justifican no realizar una prueba de dopaje con muestra de orina se tienen que relacionar con una condición médica documentada. También se requiere, como norma general, que la condición fisiológica sea permanente o prolongada”.<sup>68</sup>

Según comentamos, surgió del expediente del caso el hecho incontrovertible de que la prueba de dopaje realizada el 11 de febrero de 2011 se obtuvo utilizando una muestra de cabello. El Tribunal Supremo precisó que del expediente no surgían condiciones médicas, temporales o prolongadas, atribuibles a Ortiz, que justificaran el que Holsum se haya desviado del mandato del artículo 5 en cuanto

---

65 *Id.* en la pág. 524.

66 *Id.* en la pág. 519 (*citando a* 29 LPR § 161b). Véase Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program, 73 Fed. Reg. en la pág. 71879 (definiendo *specimen*).

67 El tribunal indicó lo siguiente:

For purposes of this section, a medical condition includes an ascertainable physiological condition (e.g., a urinary system dysfunction) or a medically documented pre-existing physiological disorder, but does not include unsupported assertions of “situational anxiety” or dehydration. Permanent or long-term medical conditions are those physiological, anatomic, or psychological abnormalities documented as being present prior to the attempted collection, and considered not amenable to correction or cure for an extended period of time, if ever. Examples would include destruction (any cause) of the glomerular filtration system leading to renal failure; unrepaired traumatic disruption of the urinary tract; or a severe psychiatric disorder focused on genitor-urinary matters. Acute or temporary medical conditions, such as cystitis, urethritis or prostatitis, though they might interfere with collection for a limited period of time, cannot receive the same exceptional consideration as the permanent or long-term conditions discussed in the previous sentence.

Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program, 73 Fed. Reg. en las págs. 71900-01.

68 *Ortiz*, 190 DPR en la pág. 522.

al uso exclusivo de muestras de orina para la consecución de las pruebas de dopaje.

Así pues, la mayoría del Tribunal determinó que, aunque esta prueba se hubiese podido considerar para el conteo de pruebas por año natural, en última instancia, no podía tomarse en cuenta ya que esta era ilegal bajo la Ley 59 y no aceptada en virtud de las disposiciones de las Guías. Así pues, el Tribunal Supremo concluyó que no procedía el planteamiento de Holsum aduciendo justa causa para el despido de Ortiz. Por ende, como cuestión de derecho, el Tribunal Supremo se negó a dictar sentencia sumaria a favor de Holsum.

Finalmente, el Tribunal Supremo puntualizó que Ortiz no solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor, tanto en el Tribunal de Primera Instancia como ante el Tribunal Apelativo. Así pues, la mayoría del Tribunal se limitó a declarar sin lugar la moción de sentencia sumaria que presentó Holsum y devolvió al Tribunal de Primera Instancia el caso para la continuación de los procedimientos de forma consistente con los pronunciamientos.

### C. Otras consideraciones

La opinión mayoritaria adopta de las Guías varias instancias en que se pueden descartar pruebas de dopaje. La opción que se examinó en este caso tiene dos requisitos, a saber: (1) que la prueba de dopaje arrojará un resultado *inválido*, y (2) que el sujeto de la prueba no pueda producir una explicación para el resultado. Ahora bien, consideramos que el Tribunal Supremo, al limitarse a identificar esta opción, creó nuevas lagunas que no encuentran respuestas en la Ley 59 o en las Guías. Algunas de las interrogantes provocadas son las siguientes: ¿Es obligatorio que el patrono le solicite una explicación al sujeto siempre que se produzca un resultado *inválido*? ¿Cuándo tiene o debe el patrono solicitar la explicación del sujeto? ¿Qué consecuencias tiene el que el sujeto ofrezca una explicación? La explicación que ofrezca el sujeto, ¿tiene que cumplir con estándares técnicos o científicos para que sea válida? Somos del criterio que, a menos que no surja una controversia que plantee estas preguntas de forma específica, no obtendremos contestación a las mismas.

Por otro lado, notamos que tanto la opinión mayoritaria como la opinión disidente obviaron un análisis ponderado del artículo 5(h) de la Ley 59. Según comentamos, esta disposición establece que solo se pueden realizar dos pruebas de dopaje a un empleado en particular durante el transcurso de un año. Ahora bien, el artículo contiene una notable excepción a dicho precepto cual estimamos que podría haber sido considerada para la resolución del caso. Esta se articula de la siguiente forma: “Todo empleado podrá ser sometido a un máximo de dos pruebas al año, *a menos que en una de estas pruebas se haya obtenido un resultado positivo debidamente corroborado o como parte de un programa de consejería, tratamiento o rehabilitación*”.<sup>69</sup> La excepción permite obviar el límite de dos pruebas anuales una vez un empleado arroje un resultado positivo corroborado.

---

69 29 LPRA § 161b(h) (énfasis suplido).

Así pues, el patrono tiene la posibilidad de rebasar el límite que establece la disposición y realizar pruebas de seguimiento al empleado. Por lo tanto, precisamos que, a nuestro entender, la prohibición de dos pruebas de dopaje al año se reserva para los casos en que el empleado haya arrojado resultados negativos en ambas instancias.

Se desprende de los hechos que, previo a las tres pruebas que le fueron suministradas a Ortiz durante el año 2011, este arrojó positivo a cocaína en la prueba de dopaje realizada por Holsum para febrero 2010.<sup>70</sup> Por ende, al haber arrojado un resultado positivo y al aplicar la excepción antes comentada, Holsum tenía la posibilidad de realizarle a Ortiz pruebas de seguimiento sin tener que considerar el límite de dos pruebas anuales. Ahora bien, debemos puntualizar que del texto del artículo no se desprende con claridad los contornos de esta excepción. Por ende, cabe plantearse las siguientes preguntas: ¿Cuántas pruebas de seguimiento se le pueden suministrar al empleado? ¿Con cuánta frecuencia se le pueden suministrar? ¿Solo se podrán considerar como pruebas de seguimiento, bajo esta excepción, aquellas pruebas realizadas como parte del programa de rehabilitación al que tiene que someterse el empleado? No surge contestación a estas interrogantes de un análisis conjunto de las disposiciones de la Ley 59. Asimismo, informamos que el historial legislativo de la Ley 59 tampoco arroja luz sobre la intención del legislador en cuanto a este particular. Por lo tanto, recomendamos que el Tribunal Supremo esclarezca esta laguna legislativa de encontrarse ante una controversia en la que se aplique esta disposición.

Finalmente, coincidimos con la opinión disidente en cuanto a la actuación de la mayoría del Tribunal Supremo en relación con la revisión de la resolución interlocutoria presentada al amparo de la Ley 2. Somos del criterio que la excepción que invocó el Tribunal Supremo para acoger la resolución interlocutoria, según lo establece *Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*,<sup>71</sup> se reserva para situaciones excepcionales que ameriten la atención inmediata de un foro apelativo y, a su vez, mediante su revisión dispongan del caso. La mayoría de este Tribunal, al establecer que su jurisdicción no depende del resultado del recurso, eliminó el carácter excepcional en el cual se fundamentaba esta excepción.

---

70 No surge de los hechos que este resultado positivo haya sido corroborado.

71 En dicho caso el Tribunal determinó lo siguiente:

*Así, pues, concluimos que, con el objetivo de salvaguardar la intención legislativa, autolimitamos nuestra facultad revisora, y la del Tribunal de Circuito de Apelaciones, en aquellos casos de resoluciones interlocutorias dictadas al amparo de la citada Ley Núm. 2 con excepción de aquellos supuestos en que la misma se haya dictado sin jurisdicción por el tribunal de instancia y en aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia requieran la intervención del foro apelativo; esto es, en aquellos casos extremos en que la revisión inmediata, en esa etapa, disponga del caso, o su pronta disposición, en forma definitiva o cuando dicha revisión inmediata tenga el efecto de evitar una "grave injusticia" (miscariage of justice).*

*Dávila v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 498 (1998).

**IV. SLG ZAPATA-RIVERA V. J.F. MONTALVO**<sup>72</sup>

En esta opinión, suscrita por el juez asociado Feliberti Cintrón, el Tribunal Supremo resolvió que, para un patrono poder justificar el despido de un empleado bajo las causales (e) y (f) del artículo 2 de la Ley 80, dicho patrono “debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”.<sup>73</sup> Expresó, además, que el patrono debe demostrar que la disminución en la producción, ventas o ganancias debe ser una sustancial “al punto que atente contra la continuidad de la empresa”.<sup>74</sup> Al aplicar lo anterior a los hechos del caso, el Tribunal Supremo concluyó que el despido del empleado fue justificado.

La entonces juez asociada Fiol Matta disintió con opinión escrita. El juez asociado Estrella Martínez también disintió y se unieron a este el entonces juez presidente Hernández Denton y la jueza asociada Rodríguez Rodríguez.

*A. Hechos relevantes*

El señor José J. Zapata Berríos era coordinador y ayudante del presidente de J.F. Montalvo Cash & Carry. Un día, este sugirió al presidente que era necesario tomar medidas para atender la pérdida de dinero que la empresa estaba experimentando. Como consecuencia de ello, J.F. Montalvo inició un proceso de reorganización y despidió a Zapata, junto a otros empleados.

Zapata demandó por despido injustificado. En su querrela alegó que, al momento de su despido, la empresa no estaba en déficit, que el patrono pagó bonos de productividad para ese año y que se contrató a otro empleado para realizar sus funciones. Además, en su deposición admitió que estaba al tanto de la situación económica de la empresa y que fue él quien recomendó la reorganización. Sin embargo, al momento de la deposición, el empleado no era consciente si lo habían reemplazado, por lo que indicó no conocer dicha información.

Así las cosas, luego de finalizado el descubrimiento de prueba, el patrono solicitó que se desestimara el caso sumariamente. El empleado se opuso, pero no contravirtió los hechos esenciales formulados por el patrono. Junto a su oposición, Zapata acompañó una declaración jurada en la que incluyó hechos nuevos

---

<sup>72</sup> SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013).

<sup>73</sup> *Id.* en la pág. 427. La ley dispone lo siguiente:

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en el empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185b(e), 185b(f) (2009).

<sup>74</sup> SLG Zapata-Rivera, 189 DPR en la pág. 426.

no mencionados en su deposición. Originalmente, el foro de instancia declaró sin lugar la solicitud de sentencia sumaria. No obstante, en reconsideración, dio por no opuesta la solicitud de sentencia sumaria y concluyó que el despido de Zapata fue justificado.

Inconforme, Zapata acudió al Tribunal de Apelaciones, foro que revocó la decisión del foro primario, por entender que, a su juicio, la declaración jurada que presentó Zapata, junto con su oposición a la sumaria, creó una controversia de hechos que impedía dictar sentencia sumaria. En desacuerdo, el patrono acudió ante el Tribunal Supremo, foro que, como adelantamos, revocó al Tribunal de Apelaciones y concluyó que el patrono tuvo justa causa para despedir a Zapata.

*B. ¿Qué decidió el Tribunal Supremo?*

De entrada, el Tribunal Supremo expresó que:

Un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.<sup>75</sup>

Cónsono con lo anterior, añadió que, según el artículo 2(f) de la Ley 80:

[L]a situación económica provocada por la baja en producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. . . . [La misma] aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa.<sup>76</sup>

Ahora bien, el Tribunal Supremo señaló que no basta con alegar que se reorganizó el negocio o que hubo una simple reducción en el volumen de ventas o ganancias anticipadas. Para poder justificar el despido bajo cualquiera de estas modalidades “el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”.<sup>77</sup> Ello, pues la Ley 80 rechaza “actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa”.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> *Id.*

<sup>76</sup> *Id.*

<sup>77</sup> *Id.* en la pág. 427.

<sup>78</sup> *Id.*

Luego de discutir lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que, en el caso de la empresa J.F. Montalvo, la reducción en la empleomanía respondió a una merma significativa en los ingresos de la compañía, cónsona con el artículo 2(f) de la Ley 80.

Desde el punto de vista de Derecho Laboral, las expresiones del Tribunal Supremo, y el contexto en el que se utilizan, nos parecen correctas.

#### V. REYES SÁNCHEZ V. EATON ELECTRICAL<sup>79</sup>

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Rodríguez Rodríguez, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, según las disposiciones del artículo 3 de la Ley 80, el cálculo de la antigüedad de un empleado debe calcularse sumando la totalidad del tiempo que ha trabajado en la empresa, independientemente del movimiento del empleado en distintas clasificaciones ocupacionales.<sup>80</sup> Además, determinó que, en los casos donde la empresa tenga más de un establecimiento, solo podrá efectuar el cómputo de antigüedad entre aquellos empleados que trabajan en el establecimiento en el que se efectuará la reducción de personal, si se logra establecer que: (1) no existen traslados frecuentes entre sus establecimientos, y (2) que sus establecimientos operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, principalmente sobre las cuestiones de reclutamiento, despido y retención de empleados. En este caso, no hubo opiniones disidentes.

##### A. Hechos relevantes

La señora Zoraida Reyes Sánchez comenzó a trabajar el 16 de febrero de 2001 para Eaton Electrical de Puerto Rico, Inc., como gerente en la planta de Coamo. Para marzo de 2006, Reyes solicitó el puesto de gerente de servicios técnicos en la planta de Las Piedras, que fue anunciado electrónicamente a través del programa interno Eaton Jobs. Posteriormente, Reyes fue seleccionada para ocupar el puesto en el proyecto Lightspeed y formó parte del grupo ocupacional de *staff* en la planta de Las Piedras.<sup>81</sup>

Para abril de 2008, debido a una disminución en la demanda de su producto, Eaton anunció que tomaría medidas de reducción de personal. A esos efectos, implantó un programa de separación voluntaria para la empresa.<sup>82</sup> No obstante, durante la vigencia del programa de separación, el señor Eddy del Carmen Tave,

---

<sup>79</sup> Reyes Sánchez v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

<sup>80</sup> *Id.* en la pág. 610. Véase también Ley de despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185c (2009).

<sup>81</sup> *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 591 (explicando que “[e]l grupo de *Staff* estaba compuesto por empleados asalariados que se reportaban directamente ante el gerente general de la planta de Las Piedras”).

<sup>82</sup> *Id.* (detallando que el programa de separación voluntaria excluyó de su aplicación al grupo de *Staff* encargado del proyecto *Lightspeed*).

quien trabajaba para Eaton desde el 24 de mayo de 1994, fue ascendido al puesto de gerente de Lightspeed y formó parte del grupo de *staff* en la planta de Las Piedras.

Al finalizar el programa de separación voluntaria, la señora Linda Jane Littke, gerente de recursos humanos de Eaton Las Piedras, le anunció al grupo de *staff* que la cantidad de personas que se acogieron al programa no era suficiente para lidiar con la situación financiera, por lo que Eaton cesantearía empleados de forma involuntaria. Como consecuencia, el 27 de junio de 2008 se le notificó a Reyes que sería cesanteada, efectivo el 15 de julio de 2008, y su posición sería eliminada. A pesar de esto, Del Carmen permaneció trabajando como parte del grupo de *staff* en la planta de Las Piedras.

Ante ello, Reyes presentó una demanda por despido injustificado al amparo de la Ley 80 ante el Tribunal de Primera Instancia,<sup>83</sup> utilizando el trámite expedito que provee el *Procedimiento sumario de reclamaciones laborales*.<sup>84</sup> En la reclamación, Reyes planteó que: (1) su despido fue injustificado debido a que Del Carmen era un empleado de menor antigüedad en la clasificación ocupacional del grupo de *staff* y este no fue despedido; (2) Eaton debió tomar en consideración el tiempo que los empleados habían trabajado dentro de la clasificación ocupacional del grupo de *staff* y no el tiempo total que estos habían trabajado en la empresa, y (3) conforme al inciso (b) del artículo 3 de la Ley 80, Eaton debió calcular la antigüedad de los empleados en el grupo de *staff*, considerando empleados en la misma clasificación ocupacional en todas las plantas de la empresa, ya que era práctica regular de Eaton trasladar empleados entre sus plantas y manejar de forma sustancialmente integrada entre estas los aspectos de personal.

Durante el transcurso del procedimiento, Eaton presentó una petición de sentencia sumaria. Argumentó que hubo una reorganización en la empresa y que esta se realizó en cumplimiento con el orden de retención de empleados por antigüedad establecido en la Ley 80. Por ende, al resultar Reyes como la empleada con menor antigüedad en su clasificación ocupacional en la planta de Las Piedras, el despido fue justificado. En respuesta, Reyes presentó un escrito en oposición a la moción de sentencia sumaria en el cual, acompañado de una declaración jurada, reprodujo las alegaciones contenidas en su demanda y arguyó que existían hechos en controversia por lo que no procedía dictar sentencia sumaria.

Inicialmente, el foro de primera instancia declaró sin lugar la moción de sentencia sumaria. Sin embargo, en reconsideración, dictó sentencia sumaria a favor de Reyes en la que declaró con lugar la causa de acción por despido injustificado y ordenó a Eaton el pago de la mesada correspondiente. El Tribunal de Primera Instancia, al interpretar la Ley 80, concluyó que el cálculo de antigüedad de un empleado para propósitos de establecer un orden de retención solo debe tomar en consideración el tiempo que este ha trabajado en la clasificación ocupacional

---

<sup>83</sup> *Id.* en la pág. 592. Véase 29 LPRR §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2014).

<sup>84</sup> Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRR § 3118 (2004 & Supl. 2014).



para la que se desempeñaba al momento de la reducción de personal, no la totalidad del tiempo que este ha trabajado en la empresa. Por ende, estimó el foro de primera instancia que a pesar de que Del Carmen llevaba trabajando más tiempo en la empresa, este llevaba menos tiempo que Reyes trabajando en el grupo de *staff*. Así, pues, concluyó que Reyes fue despedida injustificadamente. Eaton acudió en alzada al Tribunal de Apelaciones, el cual confirmó la sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

Inconforme, Eaton recurrió al Tribunal Supremo de Puerto Rico. En síntesis, alegó que erró el foro apelado al concluir que se excluía del cálculo para determinar la antigüedad de un empleado el tiempo que este hubiera trabajado en otras clasificaciones ocupacionales dentro de la empresa y solo se consideraba el tiempo que este hubiera trabajado en la clasificación ocupacional en que se desempeñaba al momento de la reducción de personal. Asimismo, arguyó que al no haber controversia de hechos esenciales, procedía dictar sentencia sumaria a su favor.

*B. ¿Qué decidió el Tribunal Supremo?*

El Tribunal Supremo revocó el dictamen del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones. El máximo foro judicial concluyó que el despido de Reyes fue justificado y se realizó en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la Ley 80. Veamos.

Para resolver esta controversia, el Tribunal Supremo proveyó un contexto normativo basado en el historial legislativo y disposiciones pertinentes de la Ley 80. En primer lugar, la mayoría del Tribunal examinó las causales de despido justificado contempladas en el artículo 2 de la Ley 80 relacionadas con el funcionamiento del negocio y con aquellas decisiones que comúnmente se toman en el curso ordinario de su administración. En síntesis, las relacionadas a este caso son: (1) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (2) los cambios tecnológicos o de reorganización del producto o de servicios, y (3) las reducciones en el volumen de producción, ventas o ganancias.<sup>85</sup> A su

---

<sup>85</sup> *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 597. Específicamente, la Ley 80 dispone lo siguiente:

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

<sup>29</sup> LPRÁ § 185b.

vez, puntualizó el Tribunal, como lo ha hecho en un sinnúmero de ocasiones, que justa causa es “aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión”.<sup>86</sup>

Por otro lado, el Tribunal Supremo añadió que el patrono, además, tiene que realizar el despido conforme al orden de retención preferente que dispone el artículo 3 de la Ley 80.<sup>87</sup> Así, pues, esclareció cómo realizar el cálculo de antigüedad dentro de la clasificación ocupacional objeto del despido para determinar el orden de retención preferente. Al así hacerlo, la mayoría del Tribunal recurrió a la *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada* (en adelante, “Guía de la Ley 80”).<sup>88</sup> A la luz de estas disposiciones, el Tribunal Supremo estimó que surge con claridad que la antigüedad debe computarse desde que el empleado comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento que este puede tener dentro de diversas clasificaciones ocupacionales.<sup>89</sup> Por ende, dispuso que “[a] tales fines, la empresa deberá identificar el grupo de empleados en la clasificación ocupacional en donde operará una reducción de personal y, dentro de ese grupo, calculará la antigüedad acumulada de cada empleado desde que comenzó a trabajar para la empresa”.<sup>90</sup>

Al aplicar esta normativa a los hechos, el Tribunal Supremo determinó que erraron los foros recurridos al resolver que Del Carmen tenía menor antigüedad que Reyes en la clasificación ocupacional del grupo de *staff*, ya que este comenzó a trabajar en la empresa siete años antes que Reyes.

---

**86** *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 598 (citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001)).

**87** *Id.* Véase 29 LPRA § 185c.

**88** Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada* (2014), <http://www.trabajo.pr.gov/pdf%5CGUIA%20REVISADA%20DE%20LA%20LEY%2080%201976%20%28Docu%20mento%20Final%29.pdf>.

**89** *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 601. La Guía de la Ley 80 dispone lo siguiente:

Para computar la antigüedad de un trabajador a los efectos de determinar su derecho a retención y reemplazo preferente, debe considerarse todo el tiempo que éste ha trabajado para la empresa desde la última vez que fue reclutado sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa. Tómese como ejemplo a un trabajador, denominado ‘A’, que comienza a trabajar para la empresa como despachador y así trabaja por dos (2) años. De despachador pasa a vendedor donde trabaja por tres (3) años y luego es ascendido a gerente donde trabaja por cinco (5) años. En caso de que la empresa se vea en la necesidad de despedir uno o más gerentes, reteniendo a otros, “A” tiene una antigüedad de diez (10) años y en caso de que la empresa tenga un gerente, denominado “B”, que lleva, digamos, ocho (8) años como gerente, pero que sólo lleva nueve (9) años trabajando para la empresa, “A” tiene derecho a ser retenido preferentemente por sobre “B” a base del criterio de antigüedad.

Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos, *supra* nota 88, en la pág. 54.

**90** *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 601.

Por otro lado, el Tribunal Supremo señaló que el artículo 3 de la Ley 80 establece ciertos requisitos adicionales al momento de determinar el orden de retención de empleados por antigüedad para las empresas que tienen más de un establecimiento en Puerto Rico. Debido a que Eaton cumplió con este perfil, la mayoría del Tribunal precisó que el artículo 3 tiene como propósito “limitar las circunstancias en las que un empleado de una empresa que tiene varios establecimientos en Puerto Rico se vea afectado por reducciones de personal en establecimientos de la empresa con los cuales el empleado no haya tenido relación alguna”.<sup>91</sup> Asimismo, detalló que, para que este tipo de empresa realice el cómputo de antigüedad, tomando en consideración únicamente aquellos empleados que trabajan en el establecimiento donde se llevará a cabo la reducción de personal, debe establecer que: (1) no existen traslados frecuentes entre sus establecimientos, y (2) que sus establecimientos operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, principalmente en cuanto a las cuestiones de reclutamiento, despido y retención de empleados.<sup>92</sup>

En relación con este particular, el Tribunal pautó tres criterios al realizar el análisis de la frecuencia de traslados en la empresa. Primero, se deberá considerar las particularidades de la clasificación ocupacional del empleado despedido a la luz de los hechos de la controversia. Segundo, no podrán tomarse en cuenta traslados aislados, inusuales o irregulares para fines de contabilizar la frecuencia de estos. Tercero, los traslados a observar para este análisis se limitarán geográficamente a aquellos realizados dentro de la jurisdicción de Puerto Rico.<sup>93</sup>

El Tribunal Supremo reseñó que Eaton alegó, en su solicitud de sentencia sumaria, que no realiza traslados y que sus plantas operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal. Así, pues, Eaton arguyó que realizó el cómputo de antigüedad correctamente entre los empleados en la clasificación

---

91 *Id.* en la pág. 603. La Ley 80 al respecto dispone lo siguiente:

En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

29 LPRÁ § 185c(a).

92 *Reyes Sánchez*, 189 DPR en la pág. 604.

93 *Id.* en la pág. 605. Añadimos que el Tribunal Supremo esboza este último criterio sin ofrecer fundamento jurídico que justifique su consideración. No obstante, debemos señalar que, al plantearlo, la mayoría del Tribunal se mantiene consistente con dictámenes anteriores donde se ha puntualizado que la aplicación de las leyes laborales de Puerto Rico no debe surtir efectos para empleados que se encuentran trabajando fuera de la demarcación geográfica de nuestra jurisdicción. Asimismo, se ha determinado que las actuaciones de empleados en el extranjero, sin vínculo alguno con nuestra jurisdicción, no tienen que ser consideradas al aplicar nuestros estatutos laborales. Véase *Almodovar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999); *Green Giant Co. v. Tribunal Superior*, 104 DPR 489 (1975).

ocupacional en la planta de Las Piedras. Ahora bien, en su intento por controvertir estos hechos, Reyes planteó que Eaton tenía la práctica usual de realizar traslados. Esta práctica se evidenciaba con la plataforma Eaton Jobs, donde los empleados de distintas plantas dentro de la empresa pueden competir para posiciones en diferentes plantas a nivel mundial. Además, mediante declaración jurada, Reyes expresó que seis empleados, incluyéndose, habían sido trasladados entre las distintas plantas de Eaton en Puerto Rico. Detalló que cuatro de estos traslados provenían de otras jurisdicciones.

Según surge del expediente del caso, el Tribunal Supremo explicó que la plataforma de Eaton Jobs consiste de una iniciativa interna para publicar información sobre plazas o vacantes, mediante la cual los empleados pueden solicitar y competir según sus intereses. Además, puntualizó que la planta evalúa las solicitudes y se reserva la discreción de escoger a los empleados de su predilección para las plazas o vacantes en cuestión. Siendo este el caso, la mayoría de este Tribunal expresó lo siguiente:

[E]l movimiento de empleados a través del programa no constituye traslados para efectos del Artículo 3 de la Ley. La protección que quiso ofrecer el legislador no se extiende al movimiento de empleados que participan voluntariamente en un programa competitivo de solicitud de empleado como lo es *Eaton Jobs*.<sup>94</sup>

Finalmente, en cuanto a la frecuencia de los traslados, el Tribunal Supremo no contabilizó el traslado de Reyes, ya que su movimiento dentro de la empresa fue producto del procedimiento de Eaton Jobs antes descrito. Además, según lo antes comentado, la mayoría de este Tribunal no consideró los traslados de empleados que provienen de otras jurisdicciones hacia plantas de Puerto Rico. Por ende, determinó que lo planteado por Reyes no fue suficiente para controvertir hechos materiales y dictó sentencia sumaria a favor de Eaton, por lo que desestimó la reclamación de despido injustificado. La controversia fue resuelta correctamente según lo establecido en la Ley 80, su propósito y la Guía de la Ley 80.

### C. Otras consideraciones

A pesar del resultado acertado al que llegó la mayoría del Tribunal, este dictamen provoca una reflexión adicional de nuestra parte en relación con el orden de retención de empleados según los incisos (a) y (b) del artículo 3. Según reseñamos, ambos incisos atienden el cálculo de antigüedad de empleados que pertenecen a empresas con varios establecimientos, tomando en consideración las transferencias de empleados y el manejo de aspectos de personal. El inciso (a) establece un cálculo de antigüedad que solo considera los empleados dentro del establecimiento objeto de la reducción de personal si se cumplen dos criterios: (1) no existen traslados frecuentes entre los establecimientos, y (2) estos operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal. Por otro lado, el

---

94 Reyes Sánchez, 189 DPR en la pág. 608.

inciso (b) establece que el cálculo de antigüedad considerará los empleados dentro de los diversos establecimientos de la empresa si se cumplen dos criterios: (1) existen traslados frecuentes entre los establecimientos, y (2) estos operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal.<sup>95</sup>

Ya que las disposiciones en cuestión requieren que se cumplan estos requisitos para su aplicación, es preciso preguntarse: ¿Qué ocurre cuando nos enfrentamos a un cumplimiento parcial de los criterios establecidos? Para cada inciso hay dos posibles instancias no contempladas por la ley, la jurisprudencia o la Guía de la Ley 80. En cuanto al inciso (a) podemos enfrentarnos a las siguientes situaciones: (1) empresas con diversos establecimientos donde se realizan traslados frecuentes, pero operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, y (2) empresas con varios establecimientos donde no se realizan traslados frecuentes, pero operan de forma sustancialmente integrada los aspectos de personal. Asimismo, en cuanto al inciso (b) identificamos las siguientes instancias: (1) empresas con varios establecimientos donde no existen traslados frecuentes, pero se opera de forma sustancialmente integrada los aspectos de personal, y (2) empresas con diversos establecimientos donde se realizan traslados frecuentes, pero operan de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal.

De enfrentarse a estas situaciones, el Tribunal Supremo podría realizar una determinación sobre cuál de los requisitos contemplados en estas disposiciones debe tener mayor importancia al momento de dilucidar el cálculo de antigüedad que le corresponde realizar a la empresa. Según comentó la mayoría del Tribunal en este caso, el requisito que considera el manejo de los aspectos de personal contempla diversos asuntos, a saber: cuestiones de reclutamiento, despido, y retención de empleados. Así, pues, este criterio permite que se realice un análisis amplio de las operaciones de una empresa. Estimamos que la posibilidad de realizar este examen abarcador tiene mayor valor que la limitada consideración sobre las transferencias de empleados entre establecimientos. Por lo tanto, aunque nuestro acervo jurídico no considera estas instancias, un resultado adecuado conforme a las disposiciones de la Ley 80 puede ser asequible.

---

95 29 LPRA § 185c. El inciso (b) dispone lo siguiente:

En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

*Id.* § 185c(b).