

# DERECHO LABORAL

## ARTÍCULO

EMMALIND GARCÍA GARCÍA\*

Introducción.....	458
I. Acuerdos de arbitraje en el contexto laboral.....	458
A. <i>Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados I</i> .....	459
B. <i>Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados II</i> .....	460
II. Contratos Profesional por tiempo determinado.....	462
A. <i>Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu</i> .....	462
i. Hechos.....	462
ii. Hechos Procesales.....	464
iii. Comentarios.....	465
III. Definición de cónyuge como beneficiario de acuerdo a ERISA .....	469
A. <i>Iglesias Saustache v. Calderón Félix</i> .....	469
i. Hechos .....	469
ii. Comentarios.....	471
IV. Relación de un despido con un proceso criminal .....	472
A. <i>González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico</i> .....	472
i. Hechos .....	472
ii. Comentarios .....	473
V. Aplicación del concepto exento a enfermeros graduados .....	476
A. <i>UGT v. Hima San Pablo Caguas</i> .....	476
i. Hechos .....	476
ii. Comentarios .....	477
VI. Reconvención en un proceso de reclamación laboral vía pleito independiente .....	478
A. <i>Bacardi Corporation v. Torres Arroyo</i> .....	478
i. Hechos .....	478
ii. Hechos Procesales.....	478
iii. Comentarios.....	480

---

\* B.A. J.D. UPR L.L.M. NYU. La autora es profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico donde enseña los cursos de Derecho Administrativo, Derecho Laboral y ofrece seminarios sobre temas laborales.

## INTRODUCCIÓN

**D**urante el Término 2018-2019 el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió varias decisiones de importancia en el área de Derecho Laboral y Derecho de Empleo. Nos proponemos a resumir y comentar tales decisiones.

A manera de introducción, retomamos uno de los casos del término pasado, *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, para discutir la última opinión emitida relacionada con la jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo cuando existe un acuerdo de arbitraje.<sup>1</sup> La discusión continua con *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu*, el cual atiende una controversia sobre un contrato de servicios profesionales por tiempo determinado;<sup>2</sup> seguido, se analizan los preceptos estatutarios sobre la definición de cónyuge con derechos a beneficios de la *Employee Retirement and Income Security Act de 1974* (ERISA), en el caso de *Iglesias Saustache v. Calderón Félix*.<sup>3</sup> Por otra parte, en *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, el Tribunal Supremo atiende nuevamente el concepto justa causa para despido cuando el empleado es acusado de delito.<sup>4</sup> Luego, en *UGT v. Centro Médico del Turabo* el Tribunal Supremo define el alcance de las reclamaciones de pagos de horas extras por parte de enfermeros graduados de grado asociado,<sup>5</sup> y finalmente, en *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*, vemos como nuestro más alto foro resuelve que la reconvenición que no se permite en una reclamación laboral por el procedimiento sumario, se podrá hacer mediante pleito independiente, incluso cuando la causa de acciones esté relacionada a los hechos que dan base a la reclamación tramitada por el procedimiento sumario, restándole así eficacia al mismo.<sup>6</sup>

### I. ACUERDOS DE ARBITRAJE EN EL CONTEXTO LABORAL

Como parte del análisis del Término que se realizó el año pasado del periodo de 2018-2019, en el ámbito de Derecho Administrativo, se discutieron las dos opiniones emitidas por el Tribunal Supremo de la *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, uno resuelto el 6 de febrero de 2018 (en adelante, “AAA v. UIA I”) y el segundo, resuelto el 6 de agosto de 2018 (en adelante, “AAA v. UIA II”),<sup>7</sup> porque ambos tratan sobre el proceso y la revisión judicial de una decisión del foro administrativo cuyo nombre es la Junta de

---

1 AAA v. UIA, 200 DPR 903 (2018).

2 Rodríguez García v. UCA, 200 DPR 929 (2018).

3 Iglesias Saustache v. Calderón Félix, 201 DPR 1 (2018). Véase Federal Employee Retirement Income Security Act of 1974, 29 U.S.C. § 1001 (2018).

4 González Santiago v. Baxter Healthcare, 202 DPR 281 (2019).

5 UGT v. Hima San Pablo Caguas, 202 DPR 917 (2019).

6 Bacardí Corp. v. Torres Arroyo, 202 DPR 1014 (2019).

7 AAA v. UIA, 199 DPR 638 (2018); AAA v. UIA, 200 DPR 903 (2018). Véase Emmalind García García, *Derecho Administrativo*, REV. JUR. UPR 1, 21 (2019).

Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (en adelante, “JRT”).<sup>8</sup> En esta ocasión, por estar estrechamente vinculado al caso que da inicio al Término, lo discutimos desde la perspectiva del arbitraje laboral.

A. *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados I*

En *AAA v. UIA I* el Tribunal Supremo analizó la jurisdicción de la JRT para atender un cargo de práctica ilícita cuando existe un acuerdo de arbitraje entre las partes.<sup>9</sup> El Tribunal Supremo se planteó si el Tribunal de Apelaciones tenía jurisdicción para atender una orden interlocutoria emitida por el foro administrativo,<sup>10</sup> es decir, si era posible revisar una orden interlocutoria en instancias donde se alegaba que el foro administrativo la había emitido sin jurisdicción. El Tribunal Supremo reconoce que la JRT es un organismo cuasi judicial con facultad exclusiva para prevenir y remediar prácticas ilícitas del trabajo.<sup>11</sup> A la misma vez expresó que “cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual”.<sup>12</sup>

El Tribunal Supremo armoniza el proceso administrativo con el arbitraje exponiendo que los procesos de resolver disputas —como el arbitraje— no pierden validez o efectividad pues “imperan un delicado balance de intereses entre los propósitos tras el andamiaje administrativo creado en virtud de la Ley Núm. 130 y aquellas consideraciones de la política pública a favor de la negociación colectiva y los procesos de arbitraje”.<sup>13</sup> También añade que la “Junta de Relaciones del Trabajo, —sin renunciar a su jurisdicción” ha optado por conferir cierta deferencia a los procesos pactados por las partes y las determinaciones que resulten de éstos. Esta deferencia se manifiesta de distintas formas dependiendo de la etapa en que se encuentren los procedimientos, a saber: en la etapa prearbitraje o postarbitraje”.<sup>14</sup> Por lo tanto, “en la etapa prearbitraje, la deferencia que confiere la Junta de Relaciones del Trabajo [se fundamenta] mediante la doctrina de agotamiento de remedios

---

8 AAA, 199 DPR en la pág. 641. Véase Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 8 de mayo de 1945, 29 LPRÁ §§ 62-71 (2017).

9 AAA, 199 DPR en la pág. 652. La JRT tiene jurisdicción exclusiva sobre la práctica ilícita de violación o incumplimiento de convenios o acuerdos. El Tribunal Supremo dispone: “La Junta de Relaciones del Trabajo tiene —por virtud de ley— la jurisdicción exclusiva para atender lo relativo a las prácticas ilícitas del trabajo”. *Id.* A su vez, el Tribunal determina que “la Ley Núm. 130 dispone que constituirá una práctica ilícita del trabajo la violación de los términos de un convenio colectivo.” *Id.* en la pág. 661 (*citando a* 29 LPRÁ § 69 (1)(f) (2017)).

10 *Id.* en la pág. 641.

11 *Id.* en la pág. 651.

12 *Id.* en la pág. 650 (*citando a* C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 321 (2011)).

13 *Id.* en la pág. 654; véase 29 LPRÁ §§ 62-71 (2017).

14 AAA, 199 DPR en la pág. 654.

contractuales”,<sup>15</sup> sin que ello implique que la JRT renuncie a su jurisdicción exclusiva.<sup>16</sup> Mientras, con relación a la etapa postarbitraje el Tribunal Supremo concluye:

[Q]ue la Junta de Relaciones del Trabajo tenía jurisdicción para atender la controversia planteada por la UIA. Ello, independientemente del resultado del proceso de arbitraje que las partes cursaron. Ahora bien, ya que los procesos ante la Junta se encuentran en la etapa post arbitraje, le compete a esta entidad, al igual que el NLRB, establecer aquellos estándares de deferencia “si alguno” que estime pertinentes con relación a la determinación del árbitro.<sup>17</sup>

Dicha conclusión concuerda con la doctrina de deferencia desarrollada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (en adelante, “JNRT”) en casos laborales al amparo de la *Ley Nacional de Relaciones del Trabajo*, conocida como la ley *Taft Hartley*.<sup>18</sup> Esta doctrina implica que la JNRT tiene jurisdicción exclusiva sobre conducta constitutiva de práctica ilícita. De tal forma, en situaciones en las cuales los hechos puedan configurar una práctica ilícita, pero entre el patrono y el sindicato exista un acuerdo de llevar todos o ciertos asuntos a arbitraje, la JNRT en el ejercicio de su discreción, puede deferir el asunto a arbitraje. Si al concluir el proceso de arbitraje la JNRT entiende que la posibilidad de la existencia de una práctica ilícita desapareció, puede entonces desestimar el cargo. En cambio, si considera que la solución arbitral no resolvió los elementos constitutivos de la práctica ilícita, puede optar por dar paso a la continuación del proceso en el foro administrativo.

B. *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados II*

Meses después de las expresiones del Tribunal Supremo en el caso antes mencionado, se resolvió *AAA v. UIA II*.<sup>19</sup> Los hechos relevantes al análisis eran que la Unión Independiente Auténtica de Acueductos (en adelante, “UIA”) presentó un caso ante la JRT alegando que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillado (en adelante, “AAA”) había violado

---

15 *Id.* Sobre la doctrina de agotamiento de remedios contractuales en la etapa prearbitraje, el Tribunal establece:

[A]ntes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta *rehusará asumir jurisdicción*, a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, o que la Unión falte a su deber de una justa representación.

*Id.* (citando a *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 DPR 986, 994 (1993)).

16 *Id.* en las págs. 654-55.

17 *Id.* en la pág. 663.

18 Labor Management Relations Act of 1947, 29 U.S.C. §§ 141-197 (2018).

19 *AAA v. UIA*, 200 DPR 903 (2018).

el convenio colectivo y la *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional*.<sup>20</sup> En ambos documentos se establecía el arbitraje como el método de resolución de disputas.<sup>21</sup> La AAA replicó que la JRT no tenía jurisdicción porque el convenio colectivo vigente y cierta estipulación firmada por las partes, las obligaban a ir a arbitraje.<sup>22</sup> La JRT denegó la solicitud de desestimación que presentó la AAA esta parte de la decisión de la JRT estaba a tono con el caso de *AAA v. UIA I*.<sup>23</sup>

Sin embargo, en esta ocasión distinto a la opinión anterior, resolvió que “[a]l haber pactado las partes un proceso de arbitraje obligatorio en el Convenio Colectivo, correspondía que la Junta rehusara asumir jurisdicción sobre la controversia en esa etapa del proceso”.<sup>24</sup> Razonó que “en ese momento, era el Negociado de Conciliación y Arbitraje el foro en el cual se debía dilucidar la disputa”.<sup>25</sup>

El Tribunal Supremo expone la doctrina de agotamiento de remedios contractuales y habla de abstención de la JRT exceptuando los casos en que el procedimiento de arbitraje dispuesto no sea de carácter obligatorio, o que ha sido dejado sin efecto por alguna de las partes.<sup>26</sup> Señala que “cuando en un convenio colectivo se dispone un procedimiento de arbitraje obligatorio, la facultad de la agencia administrativa para atender la controversia queda superada por esa disposición”.<sup>27</sup> El Tribunal Supremo parece confundir la doctrina de deferencia con la de agotamiento de remedios contractuales, pues sostiene que la JRT— agencia con jurisdicción exclusiva sobre prácticas ilícitas— tenía que rehusar asumir jurisdicción, distinto a lo expresado en *AAA v. UIA I*, en el cual se dijo, que la JRT en su ejercicio de jurisdicción podía dar deferencia al proceso arbitral.<sup>28</sup> Cuando se habla de deferencia, el foro administrativo con jurisdicción exclusiva no pierde jurisdicción, sino que la aplaza. En la nota al calce número 11 de la opinión, el Tribunal Supremo aludiendo al caso *AAA v. UIA I*, expresó:

Esto no implica que, luego de emitirse el laudo arbitral, la Junta no tenga jurisdicción para intervenir, toda vez que, según señalamos en *AAA v. UIA*, 199 DPR 638, 662 (2018), este organismo “no pierde su jurisdicción exclusiva para disponer de asuntos referentes a prácticas ilícitas del trabajo, independientemente de que existan otros procedimientos en los que se puedan atender las controversias planteadas ante esta entidad”. . . . Además, el referido caso tenía la particularidad de que “la reclamación presentada ante el árbitro se fundamentó en una disposición del Convenio Colectivo, mientras que la acción instada ante la Junta fue al amparo de una presunta

---

<sup>20</sup> *Id.* en las págs. 907-908. Véase Ley especial de sostenibilidad fiscal y operacional del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 66-2014, 3 LPRA §§ 9101-53 (2017 & Supl. 2018).

<sup>21</sup> *AAA*, 200 DPR en la pág. 908 n.1, n.2.

<sup>22</sup> *Id.*

<sup>23</sup> *Id.* en la pág. 909.

<sup>24</sup> *Id.* en la pág. 927.

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> *Id.* en la pág. 924.

<sup>27</sup> *Id.* en la pág. 925 (citando a D. FERNÁNDEZ QUIÑONES, EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL 641 (2000)).

<sup>28</sup> El Tribunal Supremo determina que en la etapa de postarbitraje que “la Junta tiene la facultad de determinar qué deferencia, si alguna, le confiere a ese dictamen”. *AAA v. UIA*, 199 DPR 638, 656 (2018).

violación a la Ley Núm. 130". . . . En esa ocasión, sin embargo, nos enfrentamos a una situación distinta a la del presente caso, ya que el procedimiento se encontraba en una etapa postarbitraje.<sup>29</sup>

Mediante la nota al calce el Tribunal Supremo trata de distinguir ambos casos. No obstante, en el *AAA v. UIA I* el Tribunal Supremo dice que la JRT retiene su jurisdicción exclusiva sobre prácticas ilícitas, y en el segundo caso, ante una obligación de acudir a un proceso de arbitraje nos dice que la JRT pierde jurisdicción. Es decir, conforme la segunda decisión la JRT no está sujeta a dar deferencia discrecionalmente.

Esta decisión del Tribunal Supremo amerita un comentario adicional. En la presente década, nuestro más alto foro no se ha expresado en cuanto a la supremacía del *Federal Arbitration Act* ("FAA") sobre cualquier ley estatal que obstaculice el arbitraje, conforme múltiples decisiones del Tribunal Supremo de Estados Unidos (en adelante, "TSEU") que así lo establecen.<sup>30</sup> En la opinión emitida en el caso de *Preston v. Ferrer*, el TSEU resolvió que, si entre las partes existe una cláusula de arbitraje, ésta prevalece incluso sobre el proceso administrativo de una agencia con jurisdicción primaria sobre la materia.<sup>31</sup> En *AAA v. UIA II*, sin hacer mención a este caso, la opinión coincide con lo resuelto en *Preston v. Ferrer*, enfocándose en la doctrina de deferencia.<sup>32</sup>

*AAA v. UIA II*, nos deja otras interrogantes. En primer lugar, ¿aplicará la normativa de pérdida de jurisdicción del foro administrativo cuando se trate de una controversia no laboral ante una agencia con jurisdicción concurrente o exclusiva sobre la materia, y entre las partes exista un acuerdo de arbitraje? En segundo lugar, el Tribunal Supremo no se ha expresado sobre la validez de las cláusulas de arbitraje en los contratos individuales de empleo, por tanto, ¿aplicará la normativa de desplazar los foros administrativos cuando se trate de controversias sujetas a un acuerdo de arbitraje en un contrato individual de empleo?<sup>33</sup>

## II. CONTRATOS PROFESIONAL POR TIEMPO DETERMINADO

### A. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu*

#### i. Hechos

El 18 de junio de 2007, la Dra. Ileana Rodríguez García firmó un contrato, denominado como contrato de empleo, con la Universidad Carlos Albizu (en adelante, "UCA") para

---

29 *Id.* en la pág. 927 n.11 (citando a *AAA*, 199 DPR en la pág. 662).

30 *Federal Arbitration Act* of 1947, 9 U.S.C. §§ 1-16 (2018).

31 *Preston v. Ferrer*, 552 U.S. 346, 362-63 (2008).

32 *AAA*, 199 DPR en la pág. 663; *Preston*, en las págs. 349-50. Al discutir la política pública que favorece el arbitraje en Puerto Rico, el Tribunal Supremo continúa la práctica de citar indistintamente casos laborales cuyas partes se rigen por la Ley *Taft-Hartley* o Ley Núm. 130 y voluntariamente pactan arbitraje, con los casos de arbitraje bajo Ley Núm. 45-1998, que es un arbitraje compulsorio.

33 Recientemente, el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de expresarse en torno a la obligatoriedad de una cláusula de arbitraje en un contrato individual de empleo, no obstante, la controversia se resolvió mediante Sentencia en *Méndez Jiménez v. Carso Const.* Véase *Méndez Jiménez v. Carso Const.*, 202 DPR 554 (2019).

ser presidenta por un término de tres años.<sup>34</sup> Meses después de concluido el primer término, el 1 de diciembre de 2010, las partes firmaron un segundo contrato de empleo en el cual se establecía una fecha de vigencia del 1 de octubre de 2010 hasta el 30 de septiembre de 2013.<sup>35</sup> Este podía ser revisado y extendido por dos años más, hasta el 30 de septiembre de 2015.<sup>36</sup> Este último contrato, en su decimoquinta cláusula disponía que:

[T]erminará inmediatamente con el retiro, renuncia o abandono de su empleo por parte de la [Dra. Ileana Rodríguez], así como con la muerte [o] declaración de incapacidad mental de ésta. Además, este Contrato podrá ser terminado por cualquiera de las PARTES previa notificación escrita a la otra partes con al menos noventa (90) días de antelación a la fecha de terminación, sin la necesidad alguna de que ninguna de las Partes tenga justa causa para tal terminación . . . .<sup>37</sup>

Respecto a la renovación, también disponía que dicho contrato podía no renovarse si se notificaba mediante correo certificado, noventa días previos a la fecha de la terminación.<sup>38</sup> Si se incumplía con este requisito, el contrato se renovaría automáticamente “por términos de un mes hasta que las PARTES acord[ar]an suscribir un nuevo contrato . . .”.<sup>39</sup> El contenido del contrato constituía la totalidad de los términos y condiciones de trabajo de la Dra. Rodríguez García.<sup>40</sup>

El 27 de junio de 2013, UCA le envió una carta a la Dra. Rodríguez García en la cual, entre otras cosas, le decía que estaban ejerciendo su derecho de no renovar el contrato hasta que concluyera la evaluación que estaba realizando la Junta de Síndicos sobre su desempeño.<sup>41</sup> En la eventualidad de que la evaluación no hubiese culminado el 30 de septiembre de 2013, el contrato se renovaría de mes a mes hasta que se tomara una decisión.<sup>42</sup> No obstante, días antes del 30 de septiembre de 2013, en una segunda carta, se le indicó a la Dra. Rodríguez García que no se renovaría el contrato, pero que tenían interés en discutir una nueva relación contractual.<sup>43</sup> Ésta contestó que no existía un derecho a no renovar el contrato y la extensión adicional por dos años era lo que aplicaba, por lo que entendía que el contrato estaría vigente hasta el 30 de septiembre de 2015.<sup>44</sup> El 15 de enero de 2014, la UCA despidió a la Dra. Rodríguez García aduciendo que existían “diferencias irreconciliables en la interpretación del Contrato suscrito entre las partes”.<sup>45</sup>

---

34 Rodríguez García v. UCA, 200 DPR 929, 932 (2018).

35 *Id.*

36 *Id.*

37 *Id.*

38 *Id.* en la pág. 933.

39 *Id.*

40 *Id.*

41 *Id.*

42 *Id.* en las págs. 933-34.

43 *Id.* en la pág. 934.

44 *Id.*

45 *Id.*

La Dra. Rodríguez García presentó una querrela por incumplimiento de contrato al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*.<sup>46</sup> Luego de varios trámites, la Dra. Rodríguez García presentó una moción de sentencia sumaria solicitando que se le “resarci[eran] los salarios y beneficios a los que hubiese tenido a partir del 15 de enero de 2014 y hasta el 30 de septiembre de 2015”.<sup>47</sup> Entre sus alegaciones, planteó “que el contrato era de adhesión y que, consiguientemente cualquier ambigüedad en su lenguaje debía interpretarse a su favor”.<sup>48</sup> La UCA se opuso a la petición sumaria y también presentó sentencia sumaria. En síntesis, sostuvo que el despido de la Dra. Rodríguez García se había hecho conforme al contrato y los reglamentos de la institución que no permitía un término de la presidencia mayor de tres años.<sup>49</sup>

## ii. Hechos Procesales

El Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia sumaria parcial a favor de la Dra. Rodríguez,<sup>50</sup> declarando con lugar el incumplimiento de contrato, y ordenó pagarle a ésta la cantidad de \$398, 161.87 por salarios no devengados y \$59,724 por concepto de honorarios de abogados.<sup>51</sup> La UCA apeló ante el Tribunal de Apelaciones alegando que el Tribunal de Primera Instancia había errado en la interpretación del contrato y en la imposición de honorarios por temeridad.<sup>52</sup> El Tribunal de Apelaciones confirmó por fundamentos distintos, pero expresó que procedía interpretar el contrato como uno de adhesión que debía interpretarse a favor de la Dra. Rodríguez por ser la parte más débil.<sup>53</sup> Inconforme con esta determinación la UCA recurre al Tribunal Supremo planteando que los foros inferiores erraron “al concluir que el Contrato de empleo suscrito con la doctora Rodríguez no había sido resuelto conforme a las cláusulas contractuales sobre terminación aplicables”.<sup>54</sup> Nada se dice en la sentencia sobre el planteamiento de la UCA sobre la concesión de honorarios.

De tal forma, el Tribunal Supremo se enfrentó a la siguiente controversia, ¿cómo se ha de interpretar una cláusula de resolución unilateral de un contrato de empleo por tiempo definido? Estos resuelven que la cláusula resolutoria es válida, pero debe cumplirse con lo requerido como dispone el contrato para que tenga efecto.<sup>55</sup>

---

46 *Id.* en las págs. 934-35; véase *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3114-33 (2017).

47 *Rodríguez García*, 200 DPR en la pág. 935.

48 *Id.*

49 *Id.* en las págs. 935-36.

50 Se dejó pendiente una reclamación de liquidación de vacaciones que posteriormente se transigió. *Id.* en la pág. 936 n.3.

51 *Id.* en la pág. 936.

52 *Id.* en la pág. 937.

53 *Id.* en las págs. 937-38.

54 *Id.* en la pág. 938.

55 *Id.* en la pág. 945.



## iii. Comentarios

En primer lugar, el Tribunal Supremo discutió el contenido de la regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, citando a *Ramos Pérez vs. Univisión*.<sup>56</sup> Luego, evaluó si procedía la solución de los méritos del caso por la vía sumaria sin decir expresamente si este mecanismo procede en casos tramitados por el procedimiento sumario, pero repitió que “[l]a regla [de sentencia sumaria] no excluye tipos de casos y realmente puede funcionar en cualquier contexto sustantivo”.<sup>57</sup> Como la controversia en el caso “requería interpretar el lenguaje contractual y dirimir las consecuencias jurídicas de los hechos”,<sup>58</sup> concluyó que procedía la solución sumaria del caso.<sup>59</sup> En los pasados años, el Tribunal Supremo ha resuelto varios casos laborales mediante el mecanismo de la sentencia sumaria.<sup>60</sup>

Lamentablemente, la discusión que hace el Tribunal Supremo sobre la regla 36 de Procedimiento Civil en este caso se centra solamente en cuándo procede dictar sentencia sumaria. No se discute si la naturaleza de la sentencia sumaria, según se reestructuró en las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, y se ha interpretado por el foro posterior a su aprobación, está a tono con el carácter sumario del procedimiento en las reclamaciones de salarios. Aunque comparten el vocablo sumario, lo cierto es que para el querellante que hace una reclamación usando el procedimiento sumario pueda cumplir con los requisitos de la regla exhaustiva sobre sentencia sumaria resulta una labor muy compleja.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo no discute los elementos de un contrato de adhesión en el contexto de un contrato de empleo, sobre lo cual había controversia, pero interpretó el contrato a favor de la Dra. Rodríguez García quien no redactó el contrato.<sup>61</sup> Este es otro tema que requerirá discusión por el Tribunal Supremo después de la aprobación de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4-2017. Es decir, si aun procede la defensa del contrato de adhesión cuando se evalúa un contrato de empleo.<sup>62</sup> En dicha ley se dispone que un contrato de empleo en el idioma del que lo firma se entiende válido y que se ha consentido al contenido.<sup>63</sup> Más aún, la ley también valida la interpre-

---

56 *Id.* en la pág. 940 (citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010)). Véase R.P. Civ. 36, 32 LPRA Ap. V (2010).

57 *Rodríguez García*, 200 DPR en la pág. 941 (citando a *Ramos Pérez*, 178 DPR en la pág. 220).

58 *Id.* en la pág. 942.

59 *Id.*

60 El Tribunal Supremo se ha apartado de la norma anterior que proponía que los casos debían verse en sus méritos cuando la causa de acción dependía de elementos subjetivos y el vehículo procesal no permite dirimir credibilidad. La nueva tendencia es resolver sumariamente los casos laborales. Véase *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

61 *Rodríguez García*, 200 DPR en las págs. 953-54.

62 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA §§ 121-24 (2017 & Supl. 2018). “[E]l contrato de adhesión presenta el fenómeno de una reducción al mínimo de la bilateralidad contractual”. *Zequeira v. CRUV*, 83 DPR 878, 881 (1961). Los contratos de adhesión son tratados jurídicamente de modo excepcional porque no se les da enteramente la eficacia que se le reconoce de ordinario a otros contratos. Por ello prevalece la norma en cuanto a que sus cláusulas deben interpretarse liberalmente a favor de la parte contratante más débil en el aspecto económico que, en casos laborales, lo es el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 776 (1992).

63 29 LPRA § 122d (2017 & Supl. 2018).

tación que un patrono haga de sus reglas, limitando sustancialmente la posibilidad del trabajador(a) de impugnar la regla que se utilice para justificar su despido,<sup>64</sup> aun cuando el patrono haya redactado el contrato y las reglas.

En tercer lugar, el Tribunal Supremo parte de *Flores v. Municipio de Caguas* para llegar a la conclusión sobre la validez de las cláusulas resolutorias en contratos de trabajo.<sup>65</sup> Señaló que en dicho caso “las partes suscribieron una cláusula resolutoria que le brindaba a ambas la oportunidad de resolver el Contrato sin justa causa en cualquier momento durante la vigencia de la relación contractual”.<sup>66</sup> Una vez concluyó que dicha cláusula resolutoria era válida, el Tribunal Supremo procedió a evaluar si la UCA resolvió unilateralmente el contrato conforme a lo dispuesto en él.<sup>67</sup>

Referente al lenguaje contractual que dispone la “extensión automática”,<sup>68</sup> el Tribunal determinó que le “[c]orrespondía a la UCA, según se obligó, revisar el Contrato el 30 de septiembre de 2013. El incumplimiento por parte de la UCA con esa obligación no puede, en ninguna circunstancia, excluir la ocurrencia de un evento independiente: la extensión de la vigencia de la relación contractual”.<sup>69</sup> Por lo tanto, “la intención de no renovación por parte de la UCA cursada el 27 de junio de 2013, no tuvo el efecto de terminar la relación contractual habida entre las partes”.<sup>70</sup> Cabe señalar que “la inclusión de estas cláusulas en ambos contratos responde a un reconocimiento implícito de una expectativa de renovación”.<sup>71</sup> Finalmente, el Tribunal Supremo confirmó el dictamen recurrido, validando las interpretaciones que el foro apelativo hizo sobre las cláusulas relacionadas con la terminación del contrato.<sup>72</sup>

---

64 *Id.* § 122k (2017 & Supl. 2018).

65 *Rodríguez García*, 200 DPR en las págs. 943-44. Véase *Flores v. Municipio de Caguas*, 114 DPR 521, 528-29 (1983). En *Camacho Arroyo v. ELA*, el Tribunal volvió a discutir las cláusulas resolutorias en contratos de empleo y citó a *Flores v. Municipio de Caguas*. *Camacho Arroyo v. ELA*, 131 DPR 718, 733 (1992). En esa ocasión, el Tribunal nuevamente validó las cláusulas resolutorias y expresó que éstas no atentan contra el orden público. *Id.* en la pág. 731. Según indicó el Tribunal:

[A]mbas partes contratantes estaban facultadas contractualmente para declarar resuelto el contrato. La cláusula era, en consecuencia, perfectamente válida y legal. Al notificarle a Camacho Arroyo, con treinta (30) días de anticipación, que el contrato existente sería resuelto, el Cuerpo de Voluntarios no incurrió en un despido injustificado. La entidad activó la facultad resolutoria que ella y Camacho Arroyo se habían concedido mutuamente en el contrato de empleo.

*Id.* en la pág. 734.

66 *Rodríguez García*, 200 DPR en la pág. 945.

67 *Id.* en la pág. 942.

68 Respecto a la vigencia de la relación contractual, la segunda cláusula del contrato dispone:

Este Contrato de Empleo estará vigente desde el 1 de octubre de 2010 hasta el 30 de septiembre de 2013, con revisión en esta fecha y *extensión automática* por dos (2) años adicionales hasta el 30 de septiembre de 2015; sujeto a las disposiciones sobre terminación de esta relación contractual, las cuales se detallan más adelante en este Contrato.

*Id.* en la pág. 932 (énfasis suplido).

69 *Id.* en la pág. 950.

70 *Id.*

71 *Id.* en la pág. 951.

72 *Id.* en las págs. 942, 954.

En cuarto lugar, la opinión detalla tres errores planteados por la UCA ante el Tribunal Supremo.<sup>73</sup> Dirigimos el análisis al tercer error señalado al Tribunal de Apelaciones sobre la concesión del remedio de salarios y beneficios por el plazo de dos años.<sup>74</sup> La UCA ante el Tribunal Supremo no repitió el señalamiento de error levantado ante el Tribunal de Apelaciones con relación a la cantidad de honorarios concedida.<sup>75</sup> Con la frase “se confirma el dictamen recurrido” sin referencia en la opinión a la cuantía y honorarios concedidos, el Tribunal Supremo también perdió la oportunidad de orientarnos sobre el particular, como explicamos adelante.<sup>76</sup>

La *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales* (en adelante, “Ley Núm. 2”), establece que el procedimiento sumario de reclamaciones de salarios está disponible para un “obrero o empleado [que] tuviere que reclamar de su patrono cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o labor realizados para dicho patrono, o por compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada . . .”.<sup>77</sup> En *Piñero v. AAA* el Tribunal Supremo comenta sobre la aplicabilidad de esta ley, y el vocablo empleado fue:

En conclusión, dado que el alcance de la Ley Núm. 2, . . . , ha sido extendido estatutariamente para abarcar diversas reclamaciones de índole obrero-patronal, no tan sólo reclamaciones de salarios; que la definición de *empleado* provista en ella no excluye expresamente de sus disposiciones a los administradores, ejecutivos ni a los profesionales, y que dispone, además, que dicho término se utilizará en su *acepción más amplia*, concluimos que éste incluye a los ejecutivos. Abona a nuestra conclusión el hecho de que la Ley Núm. 2, . . . , es de carácter reparador y, por lo tanto, debe interpretarse liberalmente.<sup>78</sup>

Lo antes expresado por el Tribunal en *Piñero v. AAA* deja claro que el procedimiento sumario está disponible para un empleado de confianza gubernamental en una corpo-

73 Los errores planteados ante el Tribunal Supremo fueron:

1. Erró el Honorable Tribunal de Apelaciones al concluir que la notificación para dar por terminado el Contrato de Empleo de la doctora Rodríguez fue inadecuada al ignorar ciertas disposiciones del Contrato y no interpretar las cláusulas del mismo en conjunto.
2. Erró el Honorable Tribunal de Apelaciones al presumir ciertas aseveraciones fácticas que resultan improcedentes dentro del marco procesal de una sentencia sumaria [ . . . ]
3. Erró el [H]onorable [T]ribunal de [A]pelaciones al concederle a la doctora Rodríguez el remedio de salario y beneficios por el plazo de dos años.

*Id.* en la pág. 938 n.6.

74 *Id.*

75 LA UCA frente al Tribunal de Apelaciones “planteó que el foro primario había errado al interpretar el Contrato de tal manera que su vigencia fuese de cinco años y al imponerle honorarios de abogado por temeridad”. *Id.* en la pág. 937 (énfasis suplido).

76 *Id.* en la pág. 954.

77 Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ § 3118 (2017).

78 *Piñero v. A. A. A.*, 146 DPR 890, 903 (1998).

ración pública cuando hace un reclamo laboral, es decir, no excluye a los empleados(as) denominados exentos de leyes laborales sobre jornada de trabajo, y en el caso objeto de análisis el Tribunal Supremo parece decirnos que el procedimiento sumario también está disponible para un profesional o empleado exento de una entidad privada con un contrato de servicios por un tiempo determinado.<sup>79</sup>

Ahora bien, la decisión del Tribunal Supremo nos deja otra interrogante, pues aun cuando la Dra. Rodríguez García tenía un contrato por tiempo definido por el cual no le aplicaba la *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa* (en adelante, “Ley Núm. 80”);<sup>80</sup> si evaluamos la cantidad que el Tribunal de Primera Instancia concedió en honorarios (\$59,724) esta resulta ser el equivalente al 15% de la cantidad de salarios compensados (\$398,161.87), que es el por ciento de honorarios que procede en los casos de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 cuando existe un contrato por tiempo indeterminado.<sup>81</sup> Recordemos que la UCA ante el Tribunal de Apelaciones planteó que no procedían los honorarios por *temeridad*. El silencio del Tribunal Supremo sobre esta controversia nos deja en la penumbra. ¿Procederán honorarios sin expresión de temeridad cuando no se reclama bajo ley laboral que disponga para su concesión?

Finalmente procede un comentario sobre la compensación que se le otorgó a la Dra. Rodríguez. Cuando una reclamación se base en un “contrato de servicios por tiempo determinado, dejar de prestar servicios al principal, por una parte, o dejar cesante al empleado, por otra, podría constituir una infracción al contrato existente si tales actuaciones se desvían de lo acordado”.<sup>82</sup> En *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, el Tribunal Supremo expresó que, “quien sufra daños por motivo del quebrantamiento contractual tendrá a su favor una acción para recobrar por los daños y perjuicios que le hayan sido causados”.<sup>83</sup> Ante este incumplimiento, “el remedio que tendría a su disposición un empleado —que sea contratado por un tiempo determinado, o para la realización de cierta obra, . . . , cuando es despedido de su empleo antes del vencimiento del contrato y en violación a sus términos— sería la acción de daños por incumplimiento contractual”,<sup>84</sup> para lo cual “constituye *prima facie* el sueldo dejado de devengar durante el tiempo en

---

79 En *Piñero v. A.A.A.* el Tribunal Supremo declaró que “la Ley Núm. 2, . . . , es estrictamente de procedimiento y que para delimitar el ámbito de su aplicación hay que recurrir a las leyes especiales que establecen el derecho sustantivo de los empleados a reclamar salarios”. *Id.* en la pág. 899. En el contexto laboral siempre había sido objeto de análisis quien es un empleado(a) *versus* contratista independiente. Correspondía a los Tribunales evaluar los elementos de la relación contractual para hacer una determinación, enfatizando que las dudas se resolverían a favor de la relación patrono empleado. No obstante, la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de transformación y flexibilidad laboral* excluye de la definición de empleado expresamente a los contratistas independientes y contiene los requisitos que ha de probar un patrono para establecer que un reclamante no es un empleado. *Ley de transformación y flexibilidad laboral*, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRR §§ 122a-122b (2017 & Supl. 2018). Aunque a un contratista independiente no le aplicarán leyes laborales, no podría estar excluido de las disposiciones del Código Civil vigente a la fecha de este escrito, tales como el art. 1054, el art. 1059 y el art. 1060. CÓD. CIV. PR art. 1054, 1059, 1060, 31 LPRR §§ 3018, 3023-24 (2015). Esperemos la guía que nos pueda brindar el Tribunal Supremo al respecto.

80 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRR § 185a (2017 & Supl. 2018). Véase *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 956-57, 961-62, 963-64, 985 (2011).

81 *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 284, 295, 297-98 (2011).

82 *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508, 522 (1998).

83 *Id.*

84 *Id.* en las págs. 523-24.

que hubiera estado vigente el contrato”.<sup>85</sup> En el caso que nos ocupa la cantidad concedida parece responder a los salarios dejados de devengar desde el 15 de enero de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2015, según la Dra. Rodríguez le solicitó a la UCA, aunque no se explica.<sup>86</sup> Es menester aclarar que se otorgó la compensación porque el Tribunal Supremo concluyó que la UCA no logró satisfacer los requerimientos necesarios para que la resolución del contrato no generara daños, entre ellos no notificó a la Dra. Rodríguez “con noventa días de antelación su intención de dar por terminada la relación contractual”.<sup>87</sup> De lo contrario, la cláusula resolutoria podía implicar la validez de la acción de terminación del contrato sin compensación alguna.<sup>88</sup>

### III. DEFINICIÓN DE CÓNYUGE COMO BENEFICIARIO DE ACUERDO A ERISA

#### A. *Iglesias Saustache v. Calderón Félix*

##### i. Hechos

Iglesias Saustache estuvo casada con el licenciado Andújar Figueroa el cual “suscribió un *Formulario para designar beneficiarios del PMA Retirement and Savings Plan (Plan de Retiro)*” en su bufete legal designando a ella como beneficiaria de dicho plan.<sup>89</sup> Estos se divorciaron, y en la división de bienes se acordó que la cuenta de retiro al momento de la división se dividiría en partes iguales.<sup>90</sup> El licenciado se casó en segundas nupcias con Calderón Félix y murió siete meses después.<sup>91</sup> El formulario de designación de beneficios del plan a nombre de Iglesias Saustache no se modificó, no obstante, la distribución de beneficios se hizo a favor de la cónyuge superviviente, Calderón Félix.<sup>92</sup> Iglesias Saustache presentó en el Tribunal de Primera Instancia “una demanda por cobro de dinero, incumplimiento de contrato, daños contractuales, restitución y reivindicación contra la señora Calderón Félix”.<sup>93</sup>

La controversia en el caso gira en torno a “quién tiene derecho a los beneficios de un plan de retiro regido por la ley federal *Employee Retirement and Income Security Act of 1974* [(en adelante “ERISA”)] cuando el participante del plan contrae segundas nupcias y

---

<sup>85</sup> *Id.* en la pág. 523 (*citando a* Schneider v. Tropical Gas Company, Inc., 95 DPR 626, 630-32 (1967); Villar & Co., Inc. v. Conde, 37 DPR 706 (1928); Hardouin v. Krajewski-Pesant Co., 22 DPR 689, 702 (1915)) (énfasis suplido).

<sup>86</sup> *Rodríguez García*, 200 DPR en la pág. 935. En la opinión no se indica el salario mensual o anual de la Dra. Rodríguez.

<sup>87</sup> *Id.* en la pág. 952.

<sup>88</sup> *Id.* en la pág. 947.

<sup>89</sup> *Iglesias Saustache v. Calderón Félix*, 201 DPR 1, 3 (2018).

<sup>90</sup> *Id.* en la pág. 3. Según el Acuerdo de División de Bienes, “*PMA Retirement and Savings Plan: El valor total de la cuenta a nombre de Andújar en este plan se dividirá en partes iguales. El valor de esta cuenta al 27 de septiembre de 2004 es \$555,604.67*”. *Id.*

<sup>91</sup> *Id.* en la pág. 4.

<sup>92</sup> *Id.*

<sup>93</sup> *Id.*

no revoca [el] formulario de designación de beneficiario a favor de la primera esposa”.<sup>94</sup> El Tribunal Supremo responde que los beneficios le corresponden a la segunda esposa, Calderón Félix.<sup>95</sup> Para llegar a su decisión el Tribunal ofrece una explicación sobre la ley federal ERISA la cual “regula todo lo relacionado a los planes de beneficios para empleados privados”.<sup>96</sup> Específicamente la ley “requiere que se le asegure al cónyuge superviviente una fuente de ingresos después de la muerte del participante”.<sup>97</sup> Para lograr esto, el cónyuge del participante se establece como el beneficiario del plan de retiro y su consentimiento es necesario para asignar un beneficiario distinto.<sup>98</sup>

La administración del plan de retiro, conforme a ERISA, recae sobre un administrador que “debe cumplir con su deber fiduciario de acuerdo con los documentos e instrumentos que rig[en el mismo]”.<sup>99</sup> Igualmente la distribución de los beneficios debe ser acuerdo a los términos y condiciones del plan. Esta ley coloca una prohibición —*assignment and anti-alienation provision*— lo cual “prohíbe el pago, la transferencia, la cesión o la enajenación de beneficios de un plan de retiro a una persona que no sea el beneficiario o su participante”.<sup>100</sup> La excepción a esta regla es una orden de relaciones domésticas cualificadas, término que se refiere a “una orden que crea o reconoce la existencia de un derecho de un beneficiario alternativo para que reciba parte o la totalidad de beneficios”.<sup>101</sup> Incluye sentencias, ordenes, o acuerdos de división de bienes que cumplan con los requisitos de ERISA.<sup>102</sup>

Luego de esta discusión sobre las disposiciones de ERISA aplicables a este caso, el Tribunal destaca que una vez el licenciado Andújar se divorcia de su esposa, Iglesias Saustache, lo hace sin una orden de relaciones domésticas cualificada.<sup>103</sup> Por lo tanto, al casarse

94 *Id.* en las págs. 2-3 (*citando a* Federal Employee Retirement Income Security Act of 1974, 29 U.S.C. § 1001 (2018)).

95 *Id.* en la pág. 13.

96 *Id.* en la pág. 6.

97 *Id.* (*citando a* 29 U.S.C. § 1055(a)).

98 *Id.* (*citando a* 29 U.S.C. §§ 1055(c)(2)-1055(c)(2)(A)).

99 *Id.* en la pág. 8 (*citando a* 29 U.S.C. § 1104(a)(D)).

100 *Id.* en las págs. 6-7 (*citando a* 29 U.S.C. § 1056(d)).

101 *Id.* en la pág. 7 (*citando a* 29 U.S.C. § 1056(d)(3)(B)(i)).

102 Según ERISA una orden de relaciones doméstica es:

(B) For purposes of this paragraph—

(i) the term “qualified domestic relations order” means a domestic relations order—

(I) which creates or recognizes the existence of an alternate payee’s right to, or assigns to an alternate payee the right to, receive all or a portion of the benefits payable with respect to a participant under a plan, and

(II) with respect to which the requirements of subparagraphs (C) and (D) are met, and

(ii) the term “domestic relations order” means any judgment, decree, or order (including approval of a property settlement agreement) which—

(I) relates to the provision of child support, alimony payments, or marital property rights to a spouse, former spouse, child, or other dependent of a participant, and

(II) is made pursuant to a State domestic relations law (including a community property law).

29 U.S.C. § 1056(d)(3)(B).

103 *Id.* en la pág. 12.

con Calderón Félix, ésta se convirtió automáticamente en la beneficiaria del plan.<sup>104</sup> El Tribunal hace referencia al documento del Plan de Retiro, *Summary Plan Description*, el cual “indica que, si el participante muere estando casado, la esposa será la beneficiaria del Plan de Retiro, a menos que otra cosa se indique por consentimiento escrito”.<sup>105</sup>

Finalmente, el Tribunal entiende que Saustache Iglesias no contaba con una orden doméstica cualificada conforme con los requisitos de ERISA,<sup>106</sup> porque el licenciado Andújar no lo hizo. Tampoco el licenciado completó “un formulario para la designación de beneficiario para nombrar a la señora Iglesias Saustache como beneficiaria alterna”.<sup>107</sup> Por esta razón concluye que la beneficiaria es la cónyuge supérstite del licenciado Andújar, la señora Calderón Félix.<sup>108</sup>

## ii. Comentarios

En la opinión, el Tribunal Supremo no explica por qué el caso se atendió en el foro estatal cuando ERISA ocupa el campo.<sup>109</sup> Además, conforme la Ley la persona afectada

---

104 *Id.*

105 *Id.*

106 *Id.* en la pág. 7 n.2. Para cumplir con los requisitos de ERISA una orden de relaciones doméstica cualificadas debe establecer:

(C) A domestic relations order meets the requirements of this subparagraph only if such order clearly specifies—

(i) the name and the last known mailing address (if any) of the participant and the name and mailing address of each alternate payee covered by the order,

(ii) the amount or percentage of the participant’s benefits to be paid by the plan to each such alternate payee, or the manner in which such amount or percentage is to be determined,

(iii) the number of payments or period to which such order applies, and

(iv) each plan to which such order applies.

(D) A domestic relations order meets the requirements of this subparagraph only if such order—

(i) does not require a plan to provide any type or form of benefit, or any option, not otherwise provided under the plan,

(ii) does not require the plan to provide increased benefits (determined on the basis of actuarial value), and

(iii) does not require the payment of benefits to an alternate payee which are required to be paid to another alternate payee under another order previously determined to be a qualified domestic relations order.

29 U.S.C. §§ 1056(d)(3)(C)-1056(d)(3)(D).

107 *Id.* en la pág. 13.

108 *Id.*

109 29 U.S.C. § 1144(a). En el caso de *Boggs v. Boggs* el Tribunal Supremo indicó que: “ERISA’s express pre-emption clause states that the Act “shall supersede any and all State laws insofar as they may now or hereafter relate to any employee benefit plan . . .”. *Boggs v. Boggs*, 520 U.S. 833, 841 (1997). También en el caso de *Unicare Life & Health Ins. Co. v. Phanor* expresó:

ERISA preempts “state laws insofar as they may now or hereafter relate to any employee benefit plan.” It is well established “that designating a beneficiary of an ERISA plan has connections with or references to that plan” and that laws restricting such designation are therefore preempted. Congress created an exception or qualified domestic relations orders (“QDROs”), likely because it recognized the importance of allowing divorce courts to allocate all financial assets, including pensions and life insurance. Courts have held that this exemption applies to all types of ERISA plans.”

*Unicare Life & Health Ins. Co. v. Phanor*, 472 F. Supp. 2d 8, 11 (2007).

por la decisión del administrador sobre la adjudicación de beneficios tiene que agotar un proceso administrativo y acudir en revisión judicial a los foros federales. Se desprende de los hechos que tuvo el Tribunal ante sí, que la controversia giraba en torno a quien era la viuda y si la sentencia de divorcio con la división de gananciales, que incluía lo acumulado en el plan de retiro, constituía un *Qualification Domestic Relations Order* (en adelante, “QDRO”).<sup>110</sup> El Tribunal consideró que la sentencia de divorcio no lo era.

Nos parece que el Tribunal debió hacer un análisis más detallado de la sentencia de divorcio antes de descalificarla como un QDRO.<sup>111</sup> Sin embargo, se limitó a expresar al final de la opinión que la decisión que tomaban, esto es, que la viuda era Calderón Félix, no constituía una “adjudicación en los méritos sobre una posible causa de acción, si alguna, que pudiese tener la señora Iglesias Saustache para hacer valer lo estipulado en el *Acuerdo de División* con su exesposo . . .”.<sup>112</sup>

#### IV. RELACIÓN DE UN DESPEDIDO CON UN PROCESO CRIMINAL

##### A. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*

###### i. Hechos

González Santiago comenzó a trabajar en Baxter en el 1998, en ese momento se le entregó copia del Manual de Reglas, revisado en 1993.<sup>113</sup> En el 2014 se presentaron en su contra seis cargos por delitos graves y un delito menos grave.<sup>114</sup> Baxter se enteró por las noticias y por comentarios en la empresa de lo imputado a González Santiago y procedió a suspenderle de empleo y sueldo según lo establecía la regla 22 del Manual del 2012.<sup>115</sup> En junio de 2015 se dictó fallo de culpabilidad en contra de González Santiago y días después, Baxter le notificó su despido.<sup>116</sup> González Santiago presentó querrela al amparo del procedimiento sumario de reclamaciones de salario por despido injustificado y discrimen por

---

<sup>110</sup> “A QDRO is a type of domestic relations order that creates or recognizes an alternate payee’s right to, or assigns to an alternate payee the right to, a portion of the benefits payable with respect to a participant under a plan”. *Boggs*, 520 U.S. en la pág. 846.

<sup>111</sup> “The QDRO provisions protect those persons who, often as a result of divorce, might not receive the benefits they otherwise would have had available during their retirement as a means of income”. *Boggs*, 520 U.S. en la pág. 854.

<sup>112</sup> *Iglesias Saustache*, 201 DPR en la pág. 14 (énfasis suplido).

<sup>113</sup> *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281, 284 (2019).

<sup>114</sup> *Id.*

<sup>115</sup> *Id.* La regla 22 del Manual del 2012 indica:

Las Ofensas Mayores son aquellas que afectan adversamente la idoneidad de una persona como empleado de nuestra compañía, y por lo tanto, podrían conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión. Algunos de los ejemplos de este tipo de Ofensas Mayores son: [ . . . ] 22. Incurrir en delitos graves, y/o no informar sobre acusaciones o sentencias de delitos graves; de cualquier naturaleza incluyendo probatorias.

*Id.*

<sup>116</sup> *Id.* en la pág. 285.



edad.<sup>117</sup> Baxter contestó la querrela y tras varios trámites procesales presentó una Moción de sentencia sumaria, a la cual González Santiago presentó su oposición.<sup>118</sup> El Tribunal de Primera Instancia resolvió sumariamente a favor del empleado y ordenó a Baxter a pagar la mesada más honorarios, para un total de \$39,520.44, con un interés legal del 4.50%.<sup>119</sup> Inconforme con esta determinación Baxter recurrió al Tribunal de Apelaciones, sin embargo, este confirmó al foro inferior.<sup>120</sup> El Tribunal de Apelaciones determinó que “el patrono no le proveyó al empleado una copia del *Manual de 2012*, por lo que no se le notificaron debidamente las normas que debía cumplir. Al mismo tiempo, determinó que el *Manual de 2012* no contenía un protocolo para que el empleado notificara las acusaciones”.<sup>121</sup>

## ii. Comentarios

En una interesante opinión que contó con el voto disidente del juez asociado Estrella Martínez, el Tribunal Supremo respondió a la interrogante de si la suspensión indefinida de un empleado por un período mayor a tres meses por cometer delitos graves constituía un despido injustificado bajo la Ley Núm. 80.<sup>122</sup> El Tribunal Supremo respondió afirmativamente, pues bajo las circunstancias del caso, la acción constituyó un despido justificado, “por tratarse de una decisión razonable para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa”.<sup>123</sup> Consideró que “los tribunales inferiores erraron al determinar que la conducta y violación de la normativa por parte de González Santiago no justificaban el despido como sanción por la primera falta”.<sup>124</sup> El Tribunal expresó:

Exigirle al patrono que mantuviese al empleado en sus labores, independientemente de la etapa en la que se encontraba el procedimiento criminal, sería imponerle una carga irrazonable. . . . Una acusación por delito grave como la del caso de autos infringe valores de orden público en nuestra sociedad y mantener en funciones al empleado afectado afectaría el buen y normal funcionamiento de la empresa.<sup>125</sup>

Al igual que en *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu*, el caso se presentó conforme al proceso sumario de reclamaciones de salario y ambas partes presentaron sentencia sumaria.<sup>126</sup> Como dato curioso, luego de aprobar el uso de la sentencia sumaria en

---

117 *Id.* Véase Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ §§ 3114-33 (2017).

118 *Id.* en las págs. 286-88.

119 *Id.* en la pág. 289.

120 *Id.* en las págs. 289-90.

121 *Id.* en la pág. 290.

122 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185m (2017 & Supl. 2018).

123 *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 298.

124 *Id.* en la pág. 297.

125 *Id.* en las págs. 297-98.

126 *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 935 (2018).

este proceso sumario, nuevamente sin discusión, el Tribunal Supremo dice que ellos están en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia “para evaluar la procedencia de la sentencia sumaria” y citan al caso de *Meléndez González v. M. Cuebas*.<sup>127</sup> En este caso se hizo una expresión similar y se le asignó al Tribunal de Apelaciones la función de hacer la revisión *de novo* de una sentencia sumaria evaluando todos los documentos que acompañan la solicitud, así como la oposición.<sup>128</sup>

Sobre la Ley Núm. 80, el Tribunal Supremo reiteró que ésta “no es un código de conducta que establece una lista de faltas definidas o taxativas [porque] ‘no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo.’<sup>129</sup> Si bien es cierto que a partir de la década de los noventa, se modificó la interpretación de la Ley Núm. 80 que postulaba que un despido justificado era aquel enmarcado en las seis definiciones de justa causa que contenía la ley.<sup>130</sup> La reiteración en este caso del nuevo paradigma que postula que cualquier causa que el patrono justifique que afecta el buen y normal funcionamiento de la empresa, unida a la Ley Núm. 4 2017 —que amplía la definición de conducta impropia y elimina como injustificado el despido que se haga conforme a las normas del patrono aun cuando no se requiera que las hayan entregado previamente al empleado— limita más aún la protección con la que contaban los empleados frente a sus patronos antes de los años noventa.<sup>131</sup>

Precisamente sobre los manuales, dice el Tribunal Supremo que “no era necesario dirimir las controversias relacionadas a los manuales de Baxter, [pues se trataba de] una falta cuya intensidad de agravio justificaba el despido en la primera ocasión.”<sup>132</sup> A tenor con esta expresión, el Tribunal añadió que “[u]na acusación criminal por el delito grave de actos lascivos contra una menor de edad, por su seriedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden y la eficacia que constituyen el buen funcionamiento de un negocio.”<sup>133</sup> Finalmente, nos dice el Tribunal que el patrono podía despedir a González Santiago “una vez se presentaron las acusaciones[, pero] decidió válidamente aplicar una sanción menor y suspender[lo] como medida provisional [en lo que] se ventilaba el proceso criminal en su contra.”<sup>134</sup> Como dicho proceso se prolongó más de tres meses, la suspensión se convirtió en despido justificado “por tratarse de una decisión razonable para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa.”<sup>135</sup>

---

<sup>127</sup> *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 291 (citando a *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015)).

<sup>128</sup> *Meléndez González*, 193 DPR en la pág. 118. (“La revisión del Tribunal de Apelaciones es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor”).

<sup>129</sup> *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 292 (citando a *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015)).

<sup>130</sup> Véase Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2017 & Supl. 2018). Véase también Emmalind García García, *El legado e implicaciones de la reforma laboral de 2017*, 86 REV. JUR. UPR 1088, 1144 n.258, 1145-46 (2017).

<sup>131</sup> Véase Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA §§ 121-124 (2017 & Supl. 2018).

<sup>132</sup> *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 297.

<sup>133</sup> *Id.* en la pág. 298 (citando a *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 246 (2001); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994)).

<sup>134</sup> *Id.*

<sup>135</sup> *Id.*

Otras expresiones interesantes que hace el Tribunal Supremo en la opinión son: que si se despide por causa no enumerada en la Ley Núm. 80 se evaluará si el despido responde a un “mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa”;<sup>136</sup> que una sola falta podría ser justa causa si revela “una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa”;<sup>137</sup> y, que “la presunción de inocencia solo aplica en los procesos criminales y no se extiende al ámbito laboral”.<sup>138</sup> Esta última expresión es lógica, sin embargo, vale recordar que en *Hernández Cruz v. Secretaria de Instrucción* en el contexto de un empleo gubernamental, la demandante “fue declarada culpable y convicta del delito de homicidio voluntario (delito grave)”.<sup>139</sup> En esa ocasión el Tribunal Supremo expresó que “la destitución de un cargo público bajo esas circunstancias del caso, sin haberse justificado la [destitución] en la necesidad de proteger el servicio público, atentaría contra el ‘derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente’, lo cual ‘es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas’”.<sup>140</sup> Reconocemos, no obstante, que en el sector público el empleado tiene garantías constitucionales que se encuentran ausentes en el empleo privado.

En la disidencia, en el caso objeto de análisis, el juez asociado Estrella Martínez atiende la preocupación del efecto que puede tener el considerar meramente el inicio de un proceso criminal como justa causa para despedir.<sup>141</sup> El Juez expone que “un empleado no puede ser despedido *automáticamente* porque sea acusado de cometer un delito. Ello, debido a que el patrono tiene el peso de la prueba de demostrar que la acusación criminal afectó el buen y normal funcionamiento de su empresa”.<sup>142</sup> Reconoce que la acusación en contra de González Santiago era muy seria, pero considera que los hechos imputados ocurrieron fuera del lugar de trabajo por lo que le correspondía a “Baxter demostrar alguna relación entre la conducta delictiva y los efectos, si algunos, que generó en las labores de su empresa. Al resolver lo contrario, se presume automáticamente que toda persona acusada de delito es incapaz de trabajar.”<sup>143</sup>

Además, el juez asociado Estrella Martínez insiste en que el peso de la prueba en casos de Ley Núm. 80 corresponde al patrono,<sup>144</sup> ello aun cuando la Ley Núm. 4-2017 eliminó

---

<sup>136</sup> *Id.* en la pág. 292 (*citando a* Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b (2017 & Supl. 2018)).

<sup>137</sup> *Id.* (*citando a* Feliciano v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011)).

<sup>138</sup> *Id.* en la pág. 295.

<sup>139</sup> *Hernández Cruz v. Sria. de Instrucción*, 117 DPR 606, 607 (1986).

<sup>140</sup> *Id.* en la pág. 615. (*citando a* Amy v. Adm. Deporte Hípico, 116 DPR 414, 421 (1985)).

<sup>141</sup> *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 302 (Estrella Martínez, opinión disidente).

<sup>142</sup> *Id.* en las págs. 298-99.

<sup>143</sup> *Id.* en la pág. 303.

<sup>144</sup> *Id.* en la pág. 299 (*citando a* Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 DPR 145, 152 (1987)).

la fraseología que justificaba la imposición de la carga probatoria al patrono.<sup>145</sup> De igual forma, en una nota al calce en la opinión, la jueza presidenta Oronoz Rodríguez expresa que Ley Núm. 4-2017 introdujo a la Ley Núm. 80 unas enmiendas que son prospectivas, aun cuando del texto de la Ley Núm. 4-2017, ello no se desprende con claridad.<sup>146</sup>

## V. APLICACIÓN DEL CONCEPTO EXENTO A ENFERMEROS GRADUADOS

### A. *UGT v. Hima San Pablo Caguas*

#### i. Hechos

*Unión General de Trabajadores v. Hima San Pablo Caguas* trata de una reclamación de pago por horas extras de unos enfermeros graduados de un programa asociado.<sup>147</sup> La Unión General de Trabajadores (en adelante, “UGT”) presentó una solicitud de arbitraje en representación de los enfermeros graduados de grado asociado que forman parte del Hospital HIMA de Caguas.<sup>148</sup> Mediante laudo de arbitraje se determinó que “los enfermeros graduados de un programa de grado asociado son considerados ‘profesionales’, por lo que no le corresponde el pago de horas extras”.<sup>149</sup> Cuando acuden al Tribunal de Primera Instancia para impugnar el laudo, este declaró *no ha lugar* el recurso de revisión, por lo tanto, acuden al Tribunal Apelativo el cual emitió una sentencia revocando al foro primario.<sup>150</sup> Inconforme con este dictamen el Hospital HIMA San Pablo acudió al Tribunal Supremo alegando que el Tribunal de Apelaciones erró al “al concluir que los enfermeros con grado asociado no eran “profesionales”.<sup>151</sup>

Ante esta controversia el Tribunal Supremo hace un análisis del término *profesional* dentro de la clasificación de exento y concluye que los reclamantes no tienen derecho a lo

---

**145** La Ley Núm. 4-2017 eliminó “lo relacionado a la responsabilidad del patrono respecto al peso de la prueba en el Art. 11 de la [Ley Núm. 80]”. Christian Arvelo Fortaleza, *El despido injustificado tras la reforma laboral: ¿un cambio de paradigma o una diferencia de apreciación?*, 86 REV. JUR. UPR 1167, 1170-71 (2017). El art. 11 en su inciso (a) indicaba:

(a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título.

*Id.* en la pág. 1170. Véase Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA §§ 121-24 (2017 & Supl. 2018). Véase también Emmalind García García, *El legado e implicaciones de la reforma laboral de 2017*, 86 REV. JUR. UPR 1088, 1156-58 (2017).

**146** *González Santiago*, 202 DPR en la pág. 286 n.10. En dicha nota al calce se hace referencia al art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017 para sustentar que “[l]as enmiendas que allí se incluyen no son pertinentes para la resolución de este caso, debido a que los hechos ocurrieron previo a su aprobación y estas son *de carácter prospectivo*”. *Id.* (énfasis suplido). Véase 29 LPRA § 121a.

**147** *UGT v. Hima San Pablo Caguas*, 202 DPR 917, 919 (2019).

**148** *Id.*

**149** *Id.* en la pág. 920.

**150** *Id.* en las págs. 920-21.

**151** *Id.* en la pág. 921.

reclamado.<sup>152</sup> Por definición, los hospitales están cubiertos por la *Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo* (“FLSA”, por sus siglas en inglés).<sup>153</sup> Esta ley tiene como objetivo limitar las horas trabajadas semanalmente a no más de cuarenta, y bajo dicha ley, los profesionales están exentos de esta protección.<sup>154</sup> El Reglamento Federal define quiénes son profesionales,<sup>155</sup> y por su parte las cortes federales, a tenor con el reglamento, han concluido que los enfermeros son profesionales exentos.<sup>156</sup> Surge del reglamento que los enfermeros que necesitan licencia para practicar cumplen con los requisitos *reglamentarios*, por tanto, son *profesionales* exentos del pago de horas extras.<sup>157</sup> El Tribunal Supremo explica que la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, regula la jornada en exceso de 8 horas y autoriza la aprobación de reglamentos que definan *profesional* de forma similar a la ley FLSA y a al reglamento correspondiente.<sup>158</sup> Luego, el Tribunal evalúa los requisitos para ser enfermero asociado y los comparará con los criterios del reglamento federal para concluir que “los enfermeros graduados de un programa de grado asociado son *profesionales* exentos del pago de horas extras”.<sup>159</sup>

## ii. Comentarios

Aparte de la controversia medular del caso, resulta interesante la expresión que hizo el Tribunal Supremo sobre la revisión de laudos de arbitraje.<sup>160</sup> El Tribunal reafirma que “los tribunales pueden intervenir con el laudo si el convenio o acuerdo de sumisión consigna expresamente que el caso será resuelto conforme a derecho”.<sup>161</sup> En cuyo caso, nos dice que “la revisión judicial de los laudos de arbitraje se asemeja a la revisión judicial de las decisiones administrativas”.<sup>162</sup> Pero, conforme al análisis discutido en *AAA v. UIA II*, tal expresión choca con la normativa de arbitraje bajo la *Ley Federal de Arbitraje* (“FAA”, por sus siglas en inglés) que requiere la aplicación de la normativa federal en todo caso de arbitraje y que impide que un estado apruebe o resuelva asuntos que contravengan la normativa.<sup>163</sup> Sobre la revisión judicial de laudos el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha determinado que queda limitada a las secciones 9, 10 y 11 de la FAA.<sup>164</sup>

---

152 *Id.* en la pág. 928.

153 Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. § 203 (2018).

154 *UGT*, 202 DPR en las págs. 921-22 (*citando a* 29 U.S.C. §§ 207, 213).

155 *Id.* en la pág. 922 (*citando a* General Rule for Professional Employees, 29 C.F.R. § 541.300(a) (2018)).

156 *Id.* en la pág. 923 (*citando a* *Fazekas v. Cleveland Clinic Found. Health Care Ventures, Inc.*, 204 F.3d 673 (6th Cir. 2000); *Reive v. Coventry Health Care, Inc.*, 870 F. Supp. 2d 856 (C.D. Cal. 2012)).

157 *Id.* (*citando a* 29 C.F.R. § 541.301(e)(2)).

158 *Id.* en las págs. 923-24. Véase Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 L.P.R.A. §§ 273, 286 (2017 & Supl. 2018).

159 *UGT*, 202 DPR en la pág. 928.

160 *Id.* en las págs. 928-29.

161 *Id.* en la pág. 929 (*citando a* *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682 (2006)).

162 *Id.* (*citando a* *U.G.T.*, 168 DPR en la pág. 682).

163 Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. §§ 1-16 (2018).

164 *Id.* 9 U.S.C. §§ 9-11. Véase *Hall Street Associates, L.L.C. v. Mattel, Inc.*, 552 U.S. 576, 592 (2008).

## VI. RECONVENCIÓN EN UN PROCESO DE RECLAMACIÓN LABORAL VÍA PLEITO INDEPENDIENTE

### A. *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*

Concluimos este ciclo con otro caso que le resta eficacia al procedimiento sumario de reclamaciones de salario de la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales* (en adelante “Ley Núm. 2”).<sup>165</sup> En *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*, el Tribunal Supremo resuelve que lo que no se puede reclamar por vía de reconvencción en una reclamación laboral utilizando dicho proceso, se puede hacer mediante un pleito independiente, aun cuando la causa de acción esté íntimamente relacionada a los hechos que dan base a la reclamación tramitada por el procedimiento sumario.<sup>166</sup>

#### i. Hechos

Torres Arroyo trabajó para Bacardí por espacio de 14 años hasta que, producto de una reorganización, el puesto que ocupaba se eliminó y fue cesanteado.<sup>167</sup> Previo a ello, Torres Arroyo había firmado “un acuerdo de terminación y relevo de reclamaciones” en el cual reconoció que su despido era por justa causa.<sup>168</sup> Al vencer el período de revocación del acuerdo, Bacardí depositó en la cuenta de Torres Arroyo la cantidad de \$27,229 acordada como pago por la firma del acuerdo.<sup>169</sup> Luego, Torres Arroyo presentó una querrela en el Tribunal de Primera Instancia, utilizando el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, en la que alegó despido injustificado y discrimin por edad.<sup>170</sup> Al contestar la querrela Bacardí levantó como defensa el acuerdo y relevo.<sup>171</sup>

#### ii. Hechos Procesales

Seguido, Bacardí presentó en el Tribunal de Primera Instancia una demanda civil ordinaria por “incumplimiento contractual contra Torres Arroyo[,] [a]legó que este violó el acuerdo y relevo . . .”.<sup>172</sup> Ante esto, Torres Arroyo pidió la desestimación por falta de jurisdicción porque el asunto se estaba dilucidando mediante el proceso sumario.<sup>173</sup> El Tribunal de Primera Instancia se negó a desestimar la demanda de Bacardí porque “la prohibición de reconvenir en el trámite sumario no era un impedimento para que Bacardí presentara una demanda independiente contra el señor Torres Arroyo”.<sup>174</sup> Torres Arroyo

---

<sup>165</sup> Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3114-33 (2017).

<sup>166</sup> *Bacardí Corp. v. Torres Arroyo*, 202 DPR 1014, 1025 (2019).

<sup>167</sup> *Id.* en la pág. 1016.

<sup>168</sup> *Id.*

<sup>169</sup> *Id.*

<sup>170</sup> *Id.* en las págs. 1016-17.

<sup>171</sup> *Id.* en la pág. 1017.

<sup>172</sup> *Id.*

<sup>173</sup> *Id.*

<sup>174</sup> *Id.* en la pág. 1018.

acudió entonces al Tribunal de Apelaciones que revocó al Tribunal de Primera Instancia y decretó la desestimación indicando que Bacardí pretendía “evadir el impedimento procesal y sustantivo que establece en la Ley Núm. 2”.<sup>175</sup> El foro apelativo determinó que la Ley Núm. 2 prohíbe reconvenir e interpretaron que de igual manera prohíbe presentar demandas independientes.<sup>176</sup> También dispuso que Bacardí debió presentar el acuerdo y relevo como defensa afirmativa ante la falta de legitimación activa de Torres Arroyo y al no hacerlo renunció este.<sup>177</sup>

El Tribunal Supremo establece que la Ley Núm. 2 “no prohíbe la presentación de demandas independientes; solo prohíbe la reconvencción dentro del proceso sumario”.<sup>178</sup> Al explicar el propósito de procedimiento sumario, nos dice que “[l]a esencia del trámite sumario creado por la Ley Núm. 2, . . . es proveer un mecanismo judicial para que se consideren y adjudiquen querellas de obreros o empleados de manera rápida, principalmente en caso de reclamaciones salariales y beneficios”,<sup>179</sup> y “[p]ermitir las reconvencciones de patronos dentro del pleito sumario complicaría el litigio y cambiaría su naturaleza sumaria”.<sup>180</sup> Reconoce que “ello no le impide al patrono presentar todas las defensas que tenga al momento de contestar la querella, sino que intenta evitar que el patrono dilate viciosamente el procedimiento”.<sup>181</sup> No obstante, luego de una discusión sobre la definición de los vocablos reconvencción y contrademanda, concluye que el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 no prohíbe demandas independientes, sino reconvencciones que podrían complicar el proceso.<sup>182</sup>

Ante el planteamiento de que Bacardí podía litigar el relevo en el proceso sumario, pues lo presentó como defensa, el Tribunal Supremo dice que el hecho de que en el procedimiento sumario Bacardí planteara como defensa el acuerdo solo tenía “un propósito defensivo, entiéndase, impedir que el reclamo en su contra prospere. En cambio, al presentar una acción independiente, Bacardí usó la existencia del acuerdo y relevo de forma ofensiva, ósea, para exigir el resarcimiento por las obligaciones contractuales incumplidas”.<sup>183</sup> El Tribunal reconoce que, “si en uno de los dos pleitos se toma una determinación sobre la validez del contrato, el asunto quedaría adjudicado y, como regla general, no podría relitigarse en el otro pleito”.<sup>184</sup> Mientras que “un pleito ordinario le proveerá al patrono oportunidades procesales que no estaban disponibles en el proceso sumario”.<sup>185</sup>

El Tribunal Supremo también reconoce que la existencia de dos pleitos sobre la misma controversia requerirá que los tribunales de instancia tengan que tomar decisiones

---

175 *Id.*

176 *Id.* en las págs. 1018-19.

177 *Id.* en la pág. 1018.

178 *Id.* en la pág. 1025.

179 *Id.* en la pág. 1019.

180 *Id.* en la pág. 1020.

181 *Id.*

182 *Id.*

183 *Id.* en la pág. 1023.

184 *Id.* en las págs. 1024-25.

185 *Id.* en la pág. 1025.

que podrían resultar adversas, incluso permitiría que se levantara la defensa de impedimento colateral por sentencia. Como fundamento para la opinión, explica que la doctrina de impedimento colateral tiene como excepción a su aplicación “cuando, en el segundo pleito el demandado tiene oportunidades procesales que no estuvieron disponibles en la primera acción, de manera que podrían conllevar un resultado distinto”,<sup>186</sup> aunque reconoce que “en algunos casos, esa diferencia de oportunidad procesal justificará que se dilucide un asunto ya resuelto en el primer pleito. En otros casos, no”.<sup>187</sup>

### iii. Comentarios

La advertencia que hace el Tribunal Supremo no sería necesaria si los asuntos planteados en los dos pleitos fueran verdaderamente independientes, por ejemplo, si el empleado le debiera dinero al patrono por un préstamo o por equipo o material en su posesión, no relacionado con los hechos alrededor del despido. Sin embargo, en los hechos que atendió el Tribunal Supremo, ¿qué ocurriría con el pleito independiente, si en el proceso sumario se determinara que el relevo no impedía la determinación de ausencia de justa causa para el despido y que éste se realizó discriminatoriamente, ¿se le otorgaría una compensación al empleado acreditándole al patrono lo pagado con la firma del relevo? En respuesta el Tribunal Supremo expone una serie de cursos a seguir, tal como, la Sala del Tribunal con el pleito independiente decida no continuarlo hasta que se resuelva el pleito sumario o podría consolidar ambos litigios. En cuyo caso, cabe preguntarse si ello no implica complicar el proceso sumario, precisamente lo que quiso evitar el legislador con la Ley Núm. 2. Segunda interrogante, ¿qué ocurre si en el pleito independiente, antes de que culmine la reclamación tramitada por el procedimiento sumario, se resuelve que el relevo adjudicó que el despido fue justificado?

Resulta preocupante que el Tribunal Supremo, al analizar el procedimiento sumario de reclamaciones de salarios le preocupe cómo un patrono puede defenderse y no le preocupe que el trabajador(a) tenga que probar la validez de su reclamo en dos foros, aunque se trate de los mismos hechos y del mismo asunto. No podemos olvidar que, además del carácter sumario de la Ley Núm. 2, esta ley protege al trabajador(a) de la imposición de honorarios de abogados.<sup>188</sup> Mientras que la Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950 impide el pacto de honorarios en cualquier reclamación de naturaleza laboral,<sup>189</sup> lo que representa una dificultad real para un querellante defenderse en el pleito independiente.

Sobre la dilación que el Tribunal Supremo se pretende evitar autorizando un pleito independiente sobre los mismos hechos, resultan interesante que cuando el Tribunal Supremo permite la sentencia sumaria en pleitos laborales, no se discute la dilación

---

<sup>186</sup> *Id.*

<sup>187</sup> *Id.*

<sup>188</sup> Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ § 3132 (2017).

<sup>189</sup> Ley de reclamaciones laborales, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ § 3114 (2017). En *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu*, el Tribunal Supremo confirmó el uso del proceso sumario para una reclamación de incumplimiento de un contrato por término definido y el Tribunal Supremo validó los honorarios concedidos en beneficio de Rodríguez García. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018).



al proceso que implica oponerse el trabajador a este vehículo procesal. Aun cuando dicho vehículo procesal se apellida sumario, lo cierto es que puede dilatar el proceso por la complejidad que conlleva contestar, cumpliendo con la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, y lo que le toma al Tribunal resolverla.<sup>190</sup>

Coincidimos con el Tribunal Supremo en que el proceso sumario no impide un pleito independiente, pero entendemos que esto aplica solo cuando las reclamaciones no nacen de los mismos hechos, es decir, sean reclamos verdaderamente *independientes*. Aunque el Tribunal trata de distinguir una demanda, contestación y reconvención, lo cierto es, que ahora se puede *reconvenir* con demanda independiente aun cuando ambos procesos partan de los mismos hechos y defensas. Compete a los tribunales inferiores decidir cómo han de atender esta realidad incluso cuando un caso se presente en el tribunal de instancia de un pueblo distante del otro Tribunal. Lamentablemente, este caso constituye otro *strike* contra los trabajadores.

---

190 R.P. CIV. 36, 32 LPRA Ap. V (2010).