

*Sinopsis de la Jurisprudencia
sobre Discrimen en el Empleo
del Tribunal Supremo de Puerto Rico*

- **Discrimen por Edad**

Ibañez Benítez v. Molinos de Puerto Rico Inc., 114 DPR 42 (1983)

La Sra. Naty Ibañez radicó una demanda contra Molinos de Puerto Rico por discrimen por razón de edad bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 y bajo el “*Age Discrimination in Employment Act*” de 1967 (ADEA). La Sra. Ibañez fue sustituida por una empleada sustancialmente más joven que ella. Por su parte, el patrono argumentó que el despido fue justificado ya que la Sra. Ibañez había utilizado un documento confidencial relacionado con el nuevo aumento a sus empleados para sostener su inconformidad con el aumento recibido. El Tribunal de Primera Instancia no acogió el argumento de Molinos de Puerto Rico por lo cual este pidió revisión al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo determinó que el planteamiento de la querellante establecía un caso *prima facie*¹ siguiendo la doctrina de *Mac Donnell Douglas v. Green*, 411 US 792 (1973), pero la razón ofrecida por el patrono constituía una explicación razonable, creíble y no discriminatoria que rebatía el caso *prima facie*.

Analizó también el Tribunal el caso al amparo del Art. 3 de la Ley 100, *supra*, que establece una presunción de discrimen a favor del demandante cuando el despido se hace sin justa causa. Señala el Tribunal que ésta es una presunción controvertible y que para rebatirla el patrono tenía que probar, que la existencia del discrimen era menos probable que su existencia. El Tribunal Supremo entendió que Molinos de Puerto Rico había presentado evidencia circunstancial satisfactoria para descartar la motivación de edad: la demandante tenía 60 años cuando fue originalmente contratada, la empresa tenía una alta proporción de secretarias de más de 40 años y que el eventual reemplazo de la querellante en su puesto fue una persona de 57 años.

¹ Se establece un caso *prima facie* si se demuestra que: 1) Pertenece al grupo de edad protegida por ley. 2) Estar cualificado para ocupar la posición 3) Ser despedido 4) Ser sustituido por una persona sustancialmente más joven.

Odriozola v. Superior Cosmetic Dist. Corp., 116 DPR 485 (1985)

El Sr. Odriozola demandó por despido discriminatorio por razón de edad avanzada a Germaine Montiel Cosmetiques Corp. y a Superior Cosmetic Dist. Corp. El Sr. Odriozola lo habían tildado de “toro viejo”, él era el único que quedaba desde que se había fundado la compañía y sus superiores eran todas personas más jóvenes que él. Además le habían propuesto un retiro temprano preparado por la empresa que le prohibía que trabajara en el área de cosméticos durante los próximos cinco años. El Sr. Odriozola se negó a firmar el relevo y la empresa lo despidió, a pesar de que meses antes había sido reconocido por su gran ejecutoria en la empresa. El Tribunal Supremo confirmó la decisión del Tribunal de Primera Instancia de que el Sr. Odriozola fue despedido por razón de edad y lo compensó por \$227, 044.00.

“En este caso, el Tribunal Supremo de P.R. resuelve que en daños bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, (29 L.P.R.A. Secciones 146191) por despido discriminatorio, la compañía matriz responsable del despido y la compañía subsidiaria para la cual trabaja el perjudicado deben ser consideradas solidariamente responsables de los daños causados por el despido discriminatorio, ya sea cuando ambas compañías deben ser consideradas una sola entidad a los fines de la Ley Núm. 100, en virtud de que: 1) sus operaciones están interrelacionadas, 2) el personal gerencial es común a ambas compañías, 3) existe un control conjunto de las relaciones laborales, 4) existe una relación propietaria o control financiero conjunto o cuando la compañía matriz controla a su subsidiaria en grado tal que la convierte en su agente o instrumento.

Se resuelve que un patrono asegurado bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo no tiene la inmunidad patronal que brinda el Artículo 20 de esa ley, con relación a los daños producidos al empleado por discrimen en el empleo cometido por el patrono, y por los cuales el empleado reclama indemnización de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (29 L.P.R.A. Secciones 146 – 191); los daños sufridos por el empleado en virtud de tal discrimen del patrono no son compensables bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

Además, indica el Tribunal, que en acciones por despido discriminatorio bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, el empleado despedido discriminatoriamente tiene

derecho a que se le compense por ingresos futuros que pudiera devengar hasta la edad del retiro; los ingresos futuros hasta la edad de retiro (70 años bajo el estado actual de nuestra ley)² son una parte indispensable de la justa compensación a que el empleado que sufre el discrimen tiene derecho”³.

Secretario del Trabajo v. Finetex Hosiery Co., 116 DPR 823 (1985)

“Estaba planteado en este caso si la presentación de una querrela de discrimen en el empleo en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo interrumpe el término prescriptivo de un año para instar judicialmente las acciones que surgen bajo la Ley Núm. 100, supra.

Se resuelve que la presentación de esa querrela interrumpe el término prescriptivo cuando la querrela es notificada al querrellado dentro de dicho término.

Señala el Tribunal que si el Secretario del Trabajo está autorizado por ley a presentar estas querellas en beneficio de los trabajadores, también lo está para interrumpir la prescripción a nombre de éstos. Indica el Tribunal que resolver lo contrario iría en contra de la política pública del Estado pues serían pocos los trabajadores que acudirían inicialmente al Departamento del Trabajo por temor de que su reclamación prescribiera. Resulta interesante destacar que el Tribunal considera que la notificación de la copia de la querrela que radique el empleado ante la Unidad, la cual no contiene, como es de conocimiento general, una indicación de la suma adeudada, constituyó una reclamación extrajudicial que tuvo el efecto de interrumpir la prescripción por el hecho de que le informó al patrono la reclamación del trabajador”⁴

Báez v. Cooper Laboratories, 120 DPR 145 (1987)

“Se trata de una reclamación por despido injustificado y discrimen por razón de edad. En este caso, el Tribunal Supremo resolvió que el patrono había demostrado según le correspondía, la justificación del despido no obstante el empleado haber recibido aumentos de sueldo durante su vida de empleado en la empresa.

² La Ley Núm. 32 del 8 de diciembre de 1990 eliminó el tope de 70 años vigentes entonces.

³ Núm. 48, (1991) **Revista del Trabajo**, pág. 144

⁴ *Ibid* pág. 146

Por otro lado, al evaluar el caso con relación a discrimen por edad, el Tribunal establece que a pesar de que la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, que prohíbe el discrimen por razón de edad, no dispone de una definición sobre lo que es justa causa para un despido, usará como referencia al interpretar la Ley Núm. 100, la definición de justa causa de la Ley de Despido Injustificado Número 80 de 30 de mayo de 1976”⁵.

Casto Soto v. Hotel Caribe Hilton, 94 CA 111 (1994)

“El demandante fue despedido de su empleo como croupier en el casino del Hotel Caribe Hilton; se alegó que había violado el reglamento del casino al haber interrumpido el procedimiento de pago en la mesa de juegos que tenía a su cargo. En el procedimiento de arbitraje se concluyó que el despido había sido injustificado y que el empleado no había incurrido en violación alguna del reglamento porque al interrumpir el procedimiento de pago contaba con el permiso de su supervisor. Soto presentó acción por despido discriminatorio por razón de edad bajo las disposiciones de la Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (29 LPRA sec. 146 et seq.) y del Age Discrimination Employment Act (ADEA) (29 USC sec. 621 et seq). En la acción de discrimen el Hotel presentó solicitud de sentencia sumaria. Negó el discrimen y alegó que el despido obedeció a la violación reiterada de los reglamentos del casino y del laudo se desprendía que Soto interrumpió el procedimiento de pago. Soto se opuso, alegando la existencia de hechos esenciales en controversia, como que el Hotel había demostrado un patrón de conducta de eliminar el personal mayor y sustituirlo por jóvenes, disciplinar a los empleados mayores por incidentes que anteriormente no se penalizaban, reorganizar las áreas de trabajo y ofrecer programas de retiro temprano. Instancia desestimó sumariamente la demanda al concluir que no existía controversia sobre el hecho de que el despido se debió a la interrupción del procedimiento de pago por parte de Soto y no se trataba de un pretexto del Hotel. Razonó que el demandante no presentó prueba para establecer una genuina controversia de que los hechos alegados por parte de la demandada para separarlo de su empleo eran falsos, pretextuales y alegados con el único propósito de encubrir el discrimen por razón de edad.

⁵ Ibid pág. 155

El Tribunal Supremo mediante opinión emitida por el Juez Asociado señor Fernández Denton revoca la sentencia recurrida al resolver que Soto estableció controversia sobre la existencia o no de intención discriminatoria y de si las actuaciones del patrono constituyeron un mero pretexto para encubrir el discrimen. El Juez Asociado Negrón García no intervino”⁶.

“... Habida cuenta de que en un caso de discrimen en el empleo por razón de edad presentado al amparo de ADEA o de la Ley Núm. 100 es inevitable la necesidad de establecer la intención del patrono, no se favorecerá una moción de sentencia sumaria cuando del estudio detenido de los escritos resulte que existe controversia sobre los hechos esenciales”⁷

Maldonado Rodríguez v. Banco Central Corp., 138 DPR _____ (1995) 95 TSPR 44
(21 de abril de 1995)

El Sr. José Maldonado y su esposa Silvia Colón (quien no era empleada del Banco) y la sociedad legal de gananciales demandaron al Banco Central alegando despido por razón de edad bajo la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, además de reclamar los daños y angustias mentales del empleado, la sociedad legal de gananciales reclamó daños económicos que consistían en ingresos dejados de percibir y lucro cesante. El Banco negó que el Sr. Maldonado hubiese sido despedido por su edad sino que fue por no ejercer satisfactoriamente sus funciones como Gerente del Banco y además solicitó Sentencia Sumaria Parcial desestimatoria contra la Sra. Colón, el Tribunal de Primera Instancia le concedió la petición al patrono. La base para sostener su decisión fue que la Ley Núm. 80, supra, proveía remedio exclusivo para un empleado despedido injustificadamente y la Ley Núm. 100, supra, no proveía remedios a sus familiares.

El Tribunal Supremo en revisión revocó e indicó que la compensación por ingresos dejados de percibir está claramente comprendida y goza de carácter ganancial dentro del lucro cesante y este remedio a su vez está comprendido dentro de la Ley Núm. 100, supra. Concluyó que la Sra. Colón podía tener una causa de acción:

⁶ 94 CA 111 “Resumen de los Hechos” Colegio de Abogados (1994).

⁷ 94 CA 111 “Resumen Normativo” Colegio de Abogados (1994) pág. 2

“Ciertamente los daños sufridos de actuación patronal discriminatoria, cabe dentro de la conducta culposa que el Art. 1802⁸ prohíbe; por ende resolvemos que la esposa e hijos de una persona discriminada que sufren daños y angustias mentales, tanto en su quehacer diario en la sociedad como en su desenvolvimiento familiar, tienen una causa de acción separada y contingente”⁹

Martínez Campos v. Banco de Ponce, 138 DPR ____ (1995) 95 TSPR 47 (25 de abril de 1995)

El Sr. Martínez y la Sociedad de Bienes Gananciales radicaron una demanda de discrimen por edad y despido injustificado contra el Banco de Ponce. El Sr. Martínez al momento de ser despedido era Vicepresidente Auxiliar y Gerente de la Sucursal de Río Piedras. El Banco de Ponce presentó una Moción de Sentencia Sumaria Parcial con relación al reclamo de la esposa de Martínez sobre los daños reclamados por ella en relación con el discrimen sufrido por su esposo. El Tribunal de Primera Instancia declaró no ha lugar la moción, por lo que el patrono acudió al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo reiteró el planteamiento de que los familiares de los/las empleados(as) que han sufrido discrimen bajo la Ley Núm. 100, supra, tienen una causa de acción bajo el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico. Además señaló que la Sociedad de Bienes Gananciales puede reclamar bajo la Ley 100, supra, los ingresos dejados de recibir por el empleado como consecuencia del alegado discrimen.

Alsina v. National Medical Care, 138 DPR _____ (1995) 95 TSPR 91 (30 de junio de 1995)

El Sr. Osvaldo Alsina entabló una demanda de discrimen por razón de edad contra la compañía Bio Medical Applications – National Medical Care, Inc. La parte demandada solicitó sentencia sumaria parcial para eliminar la reclamación por los salarios dejados de devengar. Argumentó la parte demandada que dicha reclamación era ganancial y que,

⁸ Código Civil 31 L.P.R.A. sec. 5139

⁹ 95 TSPR 44 “Resumen Normativo” pág. 7

tras un año de los hechos, la sociedad legal de gananciales no había reclamado los sueldos. La compañía planteó que al demandar el Sr. Alsina no interrumpió el término prescriptivo para reclamar el lucro cesante porque no tenía legitimación activa para solicitar por cuenta propia partidas que correspondían a la sociedad legal de gananciales. El Tribunal de Primera Instancia rechazó el planteamiento de la compañía por lo que estos acuden al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo determinó que cuando se trata de salarios dejados de devengar utilizamos el término lucro cesante, que no es otra cosa que representación estimada de estos sueldos. El lucro cesante corresponde por lo tanto a la sociedad legal de gananciales. El Tribunal Supremo indicó que la Ley Núm. 100, supra, incluye los ingresos y beneficios que un demandante dejó de recibir por lo que permite reclamar el lucro cesante que es ganancial. Reiteró la determinación de Instancia que bajo la “Ley Núm. 100 solamente el empleado despedido tiene causa de acción para reclamar al patrono y exigir de él compensación correspondiente”. Alsina actuó correctamente al demandar por cuenta propia porque su reclamación, por ser la única permitida bajo la Ley Núm. 100, supra, interrumpió oportunamente el término para solicitar el lucro cesante.

Las reclamaciones de terceros no empleados por actos discriminatorios del patrono contra el cónyuge o los parientes no surge al amparo de la Ley Núm. 100, supra, sino del Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

Héctor López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., 97 CA 40

El Sr. López Vicil se desempeñó en calidad de gerente durante 19 años para la compañía ITT Intermedia, Inc. . Esta compañía había implementado un plan de retiro temprano para sus empleados; al Sr. López Vicil se le ofreció acogerse a dicho plan de retiro, sin embargo, él no aceptó. En consideración a su negativa fue despedido. Alegaron insubordinación, y fue sustituido por una empleada de 30 años de edad. Para la fecha de su despido el Sr. López Vicil tenía 56 años de edad. Luego de su despido, el Sr. López Vicil radicó demanda contra la compañía alegando despido injustificado y discriminación por razón de edad. El Tribunal de Primera Instancia acogió la versión de la parte demandante. El patrono apeló y el Tribunal del Circuito de Apelaciones revocó la decisión del Tribunal de Primera Instancia. El Sr. López Vicil acude al Tribunal

Supremo y éste reitera la doctrina de que el foro apelativo no puede descartar y sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones de hechos del Tribunal de Instancia. “Es norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico que un tribunal apelativo no intervendrá con las determinaciones de hecho ni con la adjudicación de credibilidad que hizo el juzgador de los hechos, salvo que haya mediado prejuicio o error manifiesto de su parte”.

Sobre la controversia de que a López Vicil se le hubiese concedido una partida por ingresos futuros el Tribunal señaló: “la Ley Núm. 100, supra, en el Artículo 2-A, dispone que el tribunal sentenciador en casos como el de autos, “podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador. Como el propósito medular de esta legislación es que el trabajador pueda disfrutar de su empleo sin sufrir discrimen, es de suponer que el remedio preferente en casos de despido por discrimen sea la reposición en el empleo, siempre que ello sea posible”.

Sobre la controversia de honorarios de abogado el Tribunal dispuso que “el Artículo 4 de la Ley Núm. 100, supra, dispone mandatoriamente la imposición de honorarios de abogado en casos de discrimen patronal... no se permite que los empleados que reclamen contra sus patronos tengan que pagar honorarios a sus abogados por el servicio prestado en tal reclamación laboral... son nulos y contrarios al orden público cualquier contrato o acuerdo en que un empleado se obligue directa o indirectamente a pagar honorarios a sus abogados en casos de reclamaciones laborales judiciales o extrajudiciales contra sus patronos... se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado”.

Víctor Suárez v. The Bankers Club, 142 DPR _____ (1997) 97 TSPR 54 (12 de mayo de 1997)

Unos empleados de The Bankers Club fueron cesanteados y estos acudieron a la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo para radicar una querrela de discrimen por edad basándose en la Ley Núm. 100, supra, según enmendada. Esta querrela fue notificada al patrono y luego de las investigaciones la UAD determinó que no había causa probable de discrimen. Los empleados presentaron una acción judicial de discrimen por razón de edad en el Tribunal de Primera Instancia. Por su parte el

patrono argumentó que la acción judicial estaba prescrita. El Tribunal de Primera Instancia acogió el planteamiento del patrono; no conforme con dicha determinación, los empleados acudieron al Tribunal Supremo. La determinación del Tribunal Supremo fue que la presentación de la querrela en la UAD del Departamento del Trabajo interrumpe el tiempo prescriptivo de un año mientras se dilucida en dicho foro administrativo la controversia, por lo que la acción no estaba prescrita.

Maritza Irizarry v. Johnson and Johnson Consumer Products, 00 TSPR 15, 146 D.P.R. ____ (27 de enero de 2000)

En agosto de 1991 la demandante comenzó a trabajar en el Dept. de Control de Calidad de la demandada como Analista de Laboratorio. En octubre de 91 la salud de la demandante empezó a deteriorarse, alegadamente, por la inhalación de ácidos y solventes en su área de trabajo. La demandante se ausentó de su trabajo desde el 6 de enero de 1992 por recomendación de su médico, luego de que este le diagnosticara alergia severa, y el 31 de enero dicho facultativo expidió un certificado médico recomendándole a la demandante mantenerse fuera de su trabajo por tiempo indefinido. La demandante le comunicó a su supervisora que iba a reportarse al FSE y ésta, alegadamente, le respondió que eso le podía costar el trabajo. El 6 de febrero de 1992, estando ausente, la demandante fue despedida y se le pagó la mesada. Ese mismo día la demandante acudió al FSE y aquí se le diagnosticó asma bronquial.

En la querrela presentada por la demandante en contra de su ex patrono, ésta alegó que la demandada la discriminó cuando ella ofreció, o intentó ofrecer, testimonio ante un foro administrativo, el FSE; que su despido fue injustificado; y que trabajó horas extras sin recibir paga por ello. El patrono respondió que la querrela no aducía hechos que justificaran la concesión de un remedio, que su despido se debió a un desempeño deficiente y a sus reiteradas violaciones a las normas de la compañía. Solicitó además la desestimación sumaria de la querrela bajo el fundamento de que acudir al FSE no es una “actividad protegida” por la Ley Núm. 115 de 20 diciembre de 1991, Ley de Represalias, 21 L.P.R.A. §194 et seq. El Tribunal de Primera Instancia desestimó las causas de acción en daños bajo la Ley Núm.115 y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según

enmendada. Instancia concluyó que la intención de la Ley Núm.115 era proteger al empleado que colaborara o que hace expresiones como parte de una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo, por lo tanto, acudir al FSE para solicitar sus servicios no constituye una actividad protegida bajo la Ley Núm.115. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó a Instancia y resolvió que la Ley Núm.115 no limita los testimonios o información ofrecida por los empleados únicamente a aquella vertida en el curso de una investigación. Determinó además que no procedía la sentencia sumaria por existir controversia real sobre motivo del despido. Inconforme, el patrono presentó recurso de revisión a nuestro Tribunal Supremo.

Sostuvo el patrono que la actuación de un empleado que informa al patrono que solicitará, o que en efecto solicita, los beneficios del FSE no está incluida dentro de la “actividad protegida” por la Ley Núm.115, consistente en ofrecer o intentar ofrecer testimonio ante un foro administrativo, legislativo o judicial, ya que esta protege únicamente las expresiones realizadas en el curso de una investigación iniciada y a requerimiento de uno de estos foros. En apoyo de esta posición, indicó además el patrono que la verdadera intención legislativa surge de la exposición de motivos de la Ley . Indicó el tribunal que aunque la exposición de motivos de un estatuto recoge por lo general el propósito del mismo, no nos podemos limitar a éste para conocer el verdadero alcance de la ley sino que debemos realizar un minucioso examen de su historial legislativo. La Ley Núm.115 fue aprobada en 1991 como una ley general de represalias y una enmienda al Artículo 2 de la Ley Núm.80, supra. El historial legislativo de la Ley Núm. 115 demuestra que la verdadera intención legislativa, contrario a lo alegado por el patrono, no surge de su exposición de motivos sino de la propia actuación de la Asamblea Legislativa. Dicha intención al aprobar la Ley Núm.115 era proteger al empleado que hace expresiones en el curso de cualquier procedimiento. La Ley Núm.115 es clara y libre de ambigüedades. Nada en su redacción insinúa, ni remotamente, que la intención del legislador fuera proteger únicamente las expresiones realizadas en procedimientos investigativos. El FSE es un foro administrativo conforme a la definición de “agencia” contenida en el Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 L.P.R.A. § 2102 et seq., por lo que un testimonio ofrecido al FSE es uno realizado ante un foro

administrativo. Por consiguiente, resolvió nuestro Tribunal Supremo que el acudir al FSE para acogerse a sus beneficios es una “actividad protegida” por la Ley Núm. 115. Se confirma la Sentencia emitida por el TCA.

Alberto Domínguez-Cruz v. Suttle Caribe, Inc., 202 F. 3d 424 (1^{er} Cir. 2000) 2 de febrero de 2000

Alberto Domínguez-Cruz radicó demanda contra Suttle Caribe, Inc. alegando discrimen por edad al amparo del “Age Discrimination in Employment Act of 1967”. Trabajó como gerente de la planta de Humacao desde octubre de 1978 hasta septiembre de 1995 cuando fue despedido a la edad de 55 años. Aunque se reconoció que el demandante estableció un caso prima facie de discrimen, bajo los esquemas establecidos en los precedentes McDonnell Douglas-Burdine-Hicks: por recomendación del magistrado, el juez del Tribunal de Distrito Federal emitió sentencia sumaria a favor del demandado. Argumentaron que ante la razón de terminación no discriminatoria, articulada por el patrono, el demandante no los había persuadido con evidencia suficiente que les permitiera lógicamente concluir que la edad era la razón de su separación del empleo.

El demandante presentó evidencia para sostener:

- que el patrono ofreció distintas razones para su separación de empleo, algunas de ellas inconsistentes,
- que era el empleado de mayor edad en Suttle Caribe,
- que tenía buenas evaluaciones, entre ellas una sobresaliente en 1993, y había recibido aumentos de salario justo antes de su despido,
- que eventualmente fue sustituido por personas más jóvenes,
- que recibió de la gerencia comentarios como “old fart” y “el viejo”.

Dicha evidencia es suficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. El demandante no tiene que probar mediante preponderancia de evidencia adicional que el

discrimen fue lo que motivó la acción tomada, para prevalecer ante una solicitud de sentencia sumaria. Todo lo que se espera de un querellante es que levante una controversia genuina de hechos en torno a si la discriminación motiva la acción perjudicial de empleo. Ciertamente aquí se levantó una controversia real en materia de hechos que debe encomendarse al jurado.

Landrau Romero v. Banco Popular de Puerto Rico 212 F. 3d. 607 (1^{er} Cir. 2000) 6 de abril de 2000

El demandante, Landrau Romero, empleado de la raza negra, trabajó en el Banco Popular desde 1981 hasta 1995 cuando presentó su renuncia. En abril de 1993 el demandante solicitó un puesto vacante de supervisor en el Departamento Hipotecario conjuntamente con otros aspirantes. Jaime Bou, de raza blanca, fue seleccionado.

Bou fiscalizaba a Landrau más que a otros empleados y recibió dos amonestaciones, entre marzo y junio de 1994, por haber incurrido en errores que ocasionaron duplicidad. El 14 de junio de 1994, Landrau le informó al gerente general que estaba recibiendo un trato discriminatorio por razón de su raza. El 15 de febrero de 1995, Landrau renunció al haber aceptado otra oportunidad de empleo, sin embargo, el día en que se hacía efectivo su renuncia, alegó que renunciaba por el discrimen al que había sido sometido. Al radicar su acción ante el Tribunal de Distrito Federal alegó entre otros, que no se le otorgó el puesto de supervisor por razón de su raza y color.

El Tribunal de Distrito desestimó la acción de Landrau mediante sentencia sumaria. La adjudicación del puesto de supervisor ocurrió casi dos años antes de la radicación de la querrela administrativa, tiempo que excedía del término de 300 días a partir del último acto discriminatorio que establece el Título VII. El demandante invocó la doctrina de violaciones continuas la cual no era de aplicación a los hechos del caso debido a que Landrau tuvo conocimiento de la alegada intención discriminatoria en el nombramiento

Bou. La desestimación de la acción fue sostenida por el Tribunal de Circuito de Apelaciones.

Héctor Allende Pérez y otros v. Agustín García y otros, 2000 TSPR 66, 146 DPR
___ (28 de abril de 2000)

Héctor Allende Pérez trabajó para la Puerto Rico Telephone Company (PRTC) hasta diciembre de 1995, cuando fue cesanteado. En febrero de 1996, Allende Pérez presentó ante la Corte de Quiebras de los Estados Unidos una solicitud acogiendo a un procedimiento de quiebra, al amparo del Capítulo 7. En octubre de 1996, Allende Pérez y su esposa, presentaron una demanda contra la PRTC alegando que el despido del señor Allende Pérez estuvo basado en motivos discriminatorios por razón de su edad, sexo e ideas políticas, en violación a sus derechos civiles. PRTC, alegó que: por haberse acogido a un procedimiento de quiebra, en el cual se nombró un síndico, Allende Pérez carecía de legitimación activa (“standing”) para llevar la causa de acción de discrimen, ya que la misma pasó a formar parte del caudal en quiebra.

Por lo tanto, el Tribunal Supremo debería determinar si el Sr. Allende Pérez tiene legitimación activa para radicar una causa de acción por violación a sus derechos civiles y discrimen, luego de haberse acogido a un procedimiento de quiebra bajo el Capítulo 7.

Resolvió el Tribunal que el Código de Quiebra y la jurisprudencia pertinente y relevante al caso de autos, revelan que una causa de acción por discrimen en el empleo, que existía al momento de acogerse el deudor al procedimiento de quiebras, forma parte del caudal en quiebra y el deudor tiene que incluirla en el inventario; no teniendo capacidad el deudor para presentar la acción, a menos que la causa se determine exenta, o el síndico la abandone, pues es el síndico, como única parte con interés, el que tiene capacidad legal para presentar la acción. El deudor, en un procedimiento de quiebra al amparo del Capítulo 7, retiene posesión de toda «propiedad» adquirida después de comenzado el caso de quiebra.

El Tribunal Supremo devolvió el asunto al Tribunal de Primera Instancia para que dicho foro determine en que momento surgió la causa de acción del señor Allende Pérez. De resolver que la causa de acción surgió antes del comienzo del procedimiento de quiebra, el foro de instancia concederá un término razonable al señor Allende Pérez para que éste acuda a la Corte de Quiebra y solicite que reabra el caso con el propósito de que el síndico determine si interesa proseguir con esta causa de acción; en cuyo caso se ordenaría por el tribunal de instancia la sustitución de parte, o si por el contrario, abandona la causa de acción a favor del señor Allende Pérez, permitiéndole a éste continuar con la misma. Por otro lado, si el foro de instancia determina que la causa de acción surgió con posterioridad al comienzo del procedimiento de quiebra, entonces no procede la desestimación del caso de epígrafe, y el señor Allende Pérez puede continuar, como parte con interés, con la acción de epígrafe.

In re Hon. Melvin W. Robles, Juez Municipal, 2000 TSPR 94 (22 de junio de 2000)

En opinión per curiam del 22 de junio de 2000 el Tribunal Supremo de Puerto Rico ordenó la destitución inmediata como Juez Municipal del Tribunal General de Justicia de Puerto Rico del Juez Melvin W. Robles Sanabria a tenor con la gravedad de la conducta desplegada por éste. Incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, que originó una querrela en la cual se alegó que contravino varias disposiciones de los Cánones de Ética Judicial. Los actos constitutivos de hostigamiento sexual fueron actuaciones reiteradas contra la señorita Nelly Pacheco, Secretaria del Juez, por razón de su sexo. Dichas actuaciones consistieron en comentarios sobre la figura, vestimenta y maquillaje de Pacheco, acercamientos insistentes para que salieran a almorzar a solas y miradas inapropiadas. Todo esto interfirió con el sano desempeño de Pacheco en su lugar de trabajo y le crearon un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. Surge del Informe de la Comisión de Disciplina y Separación que Robles Sanabria realizó ciertos actos dirigidos contra su compañera jueza, Honorable Joanne Vega, que también pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual. Además de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual, el querrellado Robles Sanabria, luego de iniciadas las

investigaciones administrativas, realizó gestiones que se consideraron como intervenciones indebidas con testigos.

Dispuso el Tribunal que los cargos imputados por el Procurador General, que señalaban que había violado los Cánones I, V, y XXVI estaban plenamente justificados. Con su conducta Robles Sanabria, deshonoró la integridad e independencia de su ministerio (Canon I); incumplió con sus obligaciones administrativas aplicables a la Rama Judicial y las instrucciones de la Oficina de Administración de los Tribunales que específicamente prohíben el hostigamiento sexual en el empleo, (Canon V); e incumplió claramente con lo dispuesto en las leyes de Puerto Rico y en las normas inherentes al honor tradicional de la judicatura, (Canon XXVI).

- **Discrimen por Sexo**

Matos v. Roche Products, 132 DPR 470 (1993)

La demandante radicó una querrela por discrimen por razón de sexo ante la EEOC la cual fue notificada al patrono. Posteriormente se presentó una acción judicial bajo la Ley Núm. 100, supra, alegando el discrimen. El Tribunal Supremo determinó que la notificación al patrono de la querrela presentada ante la EEOC tuvo el efecto de interrumpir el término prescriptivo de la acción judicial. Este término prescriptivo es de un (1) año para acudir al Tribunal al amparo de la Ley Núm. 100, supra, dicho término comienza a decursar nuevamente una vez finalice el trámite administrativo.

- **Embarazo**

García Pagán v. Shirley Caribbean, etc., 122 DPR 193 (1988)

La Sra. Esther García Pagán demandó a su patrono Shirley Caribbean por discrimen por sexo por tal razón solicitó indemnización por daños económicos, físicos y mentales, bajo la Ley Núm. 100, supra, que prohíbe el discrimen en el empleo, Ley Núm. 69, supra, que prohíbe el discrimen por razón de sexo y la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 que protege a las madres obreras. Por su parte la compañía presentó como defensa que bajo las leyes citadas anteriormente no proceden las reclamaciones de daños y angustias mentales. El Tribunal de Primera Instancia favoreció la posición del patrono; la

querellante no conforme solicitó una revisión al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo determinó que tanto bajo la Ley Núm. 100 que prohíbe el discrimen en el empleo, la Ley Núm. 69, supra, que prohíbe el discrimen por razón de género como la Ley Núm. 3, supra, que protege a las madres obreras, procede el resarcimiento de daños y angustias mentales.

Rivera Aguila v. K – Mart de Puerto Rico, Sucursal de Arecibo, 123 DPR 599 (1989)

La Sra. Laura Rivera demandó a K – Mart bajo la Ley Núm. 3 supra, según enmendada, debido a que alegó que fue despedida por su estado de embarazo. El patrono contestó la demanda argumentando que el despido fue justificado ya que la demandante había sido ascendida como supervisora de las cajas registradoras y no ejerció satisfactoriamente su función, estando en un período probatorio en la nueva posición cuando fue despedida. El Tribunal de Primera Instancia luego de escuchar la prueba desestimó la demanda. No conforme, la parte demandante acudió para revisión al Tribunal Supremo el cual indicó que la Ley Núm. 3, supra, incluye dentro de su protección a todas las mujeres obreras del sector privado que están en estado de gestación, incluyendo a las que están en período probatorio. Además indicó el Tribunal: “Mediante la Ley Núm. 3, supra, se proveyó a la mujer obrera embarazada una protección mayor que la que ofrece la Ley Núm. 100, supra, . En una acción entablada bajo la Ley Núm. 3, supra, el patrono responde en daños si despide, sin justa causa, a una mujer embarazada. De otra parte, una reclamación bajo la Ley Núm. 100, supra, podría no proceder si, a pesar de no existir justa causa para el despido, el patrono prueba que el mismo no fue discriminatorio...”

Además indicó que “... la Sec. 4 de la Ley Núm. 3, supra, varió la norma en cuanto al contenido de justa causa para el despido de una mujer embarazada. ... No sólo prohibió al patrono despedir de su empleo sin justa causa, sino que excluyó del concepto de justa causa el menor rendimiento por razón de embarazo. Este menor rendimiento se refiere no solo al que se produce en términos cuantitativos, sino al que afecte la calidad del trabajo realizado...”.

Bruno López v. Motorplan, 93 CDT 124 (16 de julio de 1993)

La Sra. Bruno López demandó por despido por razón de embarazo. Al momento de su despido, la querellante se desempeñaba como agente de alquiler para Budget Rent a Car, negocio operado por Motorplan. Éste negocio fue vendido a Auto-Servi por lo cual se enmendó la demanda para incluir a esta compañía como patrono sucesor conforme a la doctrina de patrono sucesor la que establece que "... cuando un patrono sustituye a otro, por fusión corporativa o transferencia de activos, se estima que el nuevo patrono asumirá las obligaciones pertinentes contraídas por el anterior... si hay similitud sustancial en la operación de la empresa y continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio corporativo, ...", así lo expresó el Tribunal en este caso.

El Tribunal Supremo fundamentó su opinión en precedentes al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964: "... para determinar la responsabilidad del patrono sucesor es indispensable sopesar varias cuestiones entre las cuales cabe destacar: (1) si el nuevo patrono conocía de antemano la reclamación del empleado contra su predecesor (2) la relativa capacidad de cada uno de los patronos para satisfacer adecuadamente la reclamación del empleado, de ser ésta válida: (3) el beneficio que hayan podido o puedan derivar respectivamente de cada uno de los patronos por la acción que se impugna"

Padilla Colón v. Centro Gráfico, 145 DPR ____ (1998) 98 TSPR 20 (4 de marzo de 1998)

La Sra. Padilla alegó que fue despedida sin justa causa mientras estaba en estado de embarazo. Resuelve el Tribunal que una acción al amparo de la Ley Núm. 3, supra, la cuestión a considerar no es si el despido fue motivado por la condición de embarazo de la demandante, la cuestión es si estando embarazada el patrono la despidió sin justa causa.

Cruz Sinigaglia v. Empresas Massó, 145 DPR ____ 98 TSPR 80 (sentencia 25 de junio de 1998)

Se trata de una reclamación presentada bajo las disposiciones de la Ley Núm. 3, supra. El Tribunal de Primera Instancia denegó la reclamación al concluir que no había mediado ningún tipo de discrimen por razón de sexo en el despido y que éste no se debió

al estado de embarazo de la empleada sino que Cruz y Quintana fueron despedidos y ambos mantuvieron una relación adulterina mientras trabajaban para la empresa del patrono. El Tribunal del Circuito de Apelaciones revocó al resolver que la empleada tenía derecho a compensación al amparo de la Ley Núm. 3, supra.

El Tribunal Supremo dicta sentencia revocando la emitida por el Tribunal de Circuito de Apelaciones. Sin embargo, no hay opinión del Tribunal.

Betsy Santiago Gonzalez v. Oriental Bank & Trust, 02 T.S.P.R. 82 (18 de junio de 2002)

La Sra. Santiago González presentó una querrela en contra de la demandada Oriental Bank por despido injustificado y discriminatorio. Alego la demandante que a principios de marzo de 1998 conoció que estaba embarazada y el 31 de ese mes fue despedida por la demandada, que le verdadera razón del despido lo fue su embarazo. El Tribunal Supremo resolvió que el desconocimiento por parte del patrono del estado de embarazo de una empleada al momento de despedirla, constituye una defensa afirmativa en una demanda por despido injustificado presentada por esa empleada al amparo de la Ley Núm. 3. Habiéndose estipulado que el patrono demandado desconocía del estado de embarazo de la demandante al momento del despido, ésta sólo tiene derecho a la mesada que dispone la Ley Núm. 80.

Meléndez Rivera v. Asociación Hospital del Maestro, 2002 TSPR 60 (10 de mayo de 2002)

La demandante Meléndez Rivera comenzó a trabajar como terapeuta respiratoria en la demandada Hospital del Maestro. En abril de 1995 Meléndez quedó embarazada. Comenzó a confrontar complicaciones con su embarazo, como hipertensión, ansiedad, anemia, náuseas y vómitos. Continuó trabajando. Varias veces fue hospitalizada por unos pocos días y recibió asistencia médica en el propio Hospital

Disfrutó de su licencia de maternidad. Después del parto siguió teniendo molestias por una condición llamada “carpal tunnel,” que supuestamente le empezó durante el embarazo. El Tribunal Supremo dictaminó que el cambio no fue un acto de discrimen.

Este no representó un trato desigual porque la asignación a los turnos rotativos que ella había tenido antes, constituía de ordinario parte integral de la jornada de trabajo del cargo que ella ocupaba, que se le asignaba también regularmente a los otros terapeutas respiratorios del Hospital. Más aun, el cambio estuvo justificado por necesidades del servicio que presta el Hospital.

Meléndez continuó ausente aunque ya había terminado su licencia ordinaria postnatal. Esto fue causado por una condición médica no relacionada a su embarazo, según lo certificó el médico de la demandante. Meléndez no estaba protegida por la disposición de la Ley Núm. 3 que amplía el período de descanso postnatal hasta 12 semanas.

Ella sí se acogió a los beneficios de SINOT, la cual obliga al patrono a reservar el empleo al trabajador, por la condición de “carpal tunnel” , precisamente porque los beneficios de la Ley Núm. 3 habían terminado. El Hospital no podía despedirla por un supuesto abandono del trabajo. Tal despido fue ilícito, por contravenir las disposiciones de SINOT. Procede que se le reinstale en su empleo, los salarios dejados de recibir y los daños y perjuicios que haya sufrido por el despido.

Neyda Martínez Mora v. Acana Corporation H/N/C Real State, 2002 TSPR 110 (23 de agosto de 2002)

El 29 de agosto de 1992 la demandante Martínez Mora comenzó a trabajar en la demandada Acana Corporation como representante de ventas mediante un contrato de empleo probatorio. El 30 de noviembre de 1992, Acana le concedió la permanencia a Martínez y principios de diciembre de 1992 la asignó otro proyecto. Poco después, comenzaron las discrepancias por asuntos de asistencia y horario de trabajo entre Martínez y su patrono. El 30 de diciembre de 1992, la demandante fue despedida luego de tener una discusión telefónica con Ernesto Rodríguez Presidente de Acana.

Martínez radicó una querrela por despido injustificado y discriminatorio por razón de embarazo, bajo la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A § 467 *et se.*, Acana alegó en su contestación que el despido fue justificado y que desconocía del alegado estado de embarazo al momento del despido. Como norma general, una falta o evento aislado no es razón suficiente para despedir a un empleado. Para justificar un despido se requiere un patrón de conducta reflejado en una actitud o

una violación reiterada de las normas de la empresa o lugar de trabajo. El Tribunal concluyó que el despido de la demandante fue uno injustificado. Una alegada ausencia y una tardanza no constituyen el patrón de conducta lesiva que justifica la sanción drástica del despido. Su conducta no puso en grave riesgo el orden, la seguridad o eficiencia de Acana, máxime cuando, en ambas ocasiones, la recurrida prontamente ofreció una explicación para su ausencia de la oficina. Así pues, no hubo justa causa para el despido. La protección de la Ley Núm. 3 se fundamenta en la presunción de que el despido de una mujer embarazada es injustificado. Para activar esta presunción es necesario establecer dos hechos básicos: (1) el despido y (2) el estado de embarazo al momento del despido. Activada la presunción, el peso de la prueba cambia y recae entonces sobre el patrono. El Tribunal Supremo concluyó que Acana sí conocía del estado de embarazo de la demandante. Ella estuvo utilizando ropa de maternidad y el gerente de ventas de Acana, testificó que Rodríguez le había recriminado, antes del despido de Martínez, el por qué no le había informado del estado de embarazo de ésta.

- **Hostigamiento Sexual**

Florencio Rodríguez v. Supermercados Amigo, 126 DPR 117 (1990)

Se trata de una reclamación de hostigamiento sexual por hechos ocurridos antes de aprobarse la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. El demandado presentó solicitud de sentencia sumaria que acompañó con deposición de la propia demandante y el Tribunal Superior de Carolina decretó con lugar la solicitud desestimando la demanda.

El Tribunal Supremo revocó al resolver que:

- A. “La prohibición contra el hostigamiento sexual en el empleo es una cuestión que responde a la política pública de raigambre constitucional, la cual debe ser rigurosamente examinada por los tribunales. Así, su fiel adjudicación requiere un análisis detenido y cuidadoso de los hechos, pues están involucrados factores humanos relativos a conductas, actitudes, móviles, sentimientos y otros, que difícilmente pueden apreciarse a menos que se ventilen en un juicio plenario” .

- B. "... a la totalidad de las circunstancias y, muy en particular, a factores tales como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, contexto en el cual ocurre, período de tiempo y su extensión, y la conducta y circunstancias personales del demandante.... Por consiguiente, el asunto a decidir es si la conducta degradante, así como los gestos y las expresiones sexuales, han causado en el demandante tal ansiedad y han debilitado su estima propia y confianza, que han contaminado impermisiblemente las condiciones del empleo”.

Milagros López Campos v. Garage Isla Verde Inc., 126 DPR 166 (1990)

“Se trata de una reclamación por hostigamiento sexual en el empleo por hechos ocurridos antes de la aprobación de la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988.

El Tribunal de Instancia declaró con lugar la demanda y el Tribunal Supremo decretó no ha lugar la solicitud de Certiorari.

“Los hechos antes relatados revelan un patrón reiterado de conducta persistente que claramente creó un ambiente hostil y abusivo en el empleo que afectó claramente a la demandante Milagros López Campos en la realización de su labor. Provocó que ella se ausentara frecuentemente del mismo por la tensión, ansiedad y angustias que la reiterada conducta del codemandado Quiñones le causaba. Esas ausencias, a su vez, fueron la causa de su despido; se explica el silencio con que la demandante sufrió el hostigamiento por la necesidad económica que tenía. El silencio en tales circunstancias no constituye aceptación de la conducta hostigante”.

Wanda Rivera Briceño v. Pedro Juan Rodríguez, 129 DPR 669 (1991)

La Sra. Wanda Rivera demandó al Departamento de Servicios Sociales por discrimen por razón de sexo, hostigamiento sexual y discrimen político bajo la Ley Núm. 100, supra, y la Ley Núm. 69, supra, . La Ley Núm. 100, supra, que prohíbe el discrimen político entre otros, aplica a patronos privados y agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de P.R. que operan como negocio o empresa privada. La Sra. Rivera empleada del Departamento de Servicios Sociales, una agencia gubernamental que no

opera como negocio o empresa privada, por lo que no tiene remedio o acción alguna bajo la Ley 100, supra. Sin embargo bajo la Ley Núm. 69 que prohíbe el discrimen por sexo no limita la jurisdicción a una entidad pública o privada que opere como negocio o empresa privada sino que también aplica a las empresas del gobierno central. Reiteró además el Tribunal que la querellante puede instar su acción al amparo de la Ley Núm. 69, supra.

Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada,

137 DPR ____ (1994) 94 TSPR 56 (5 de diciembre de 1994)

El Sr. Lino Alvarez trabajaba como cocinero en el Hospital Interamericano. Fue despedido luego de que el Hospital investigó una querrela radicada en su contra por actos conducentes a hostigamiento sexual. En una ocasión Alvarez invitó a su supervisora al Festival de las Flores de Aibonito y en otra ocasión le impidió la entrada al baño, éste le pidió nuevamente que saliera con él.

El Secretario del Trabajo presentó una querrela en corte en representación del Sr. Alvarez por despido injustificado contra el patrono. El Hospital argumentó que el manual de empleado de esa Institución prohibía el Hostigamiento sexual en el área de trabajo y que dicha conducta conllevaba como sanción el despido inmediato del empleado. El Tribunal de Primera Instancia concluyó que la conducta de Alvarez no era tan grave que justificara su despido. El Tribunal Supremo revocó y señaló que el Hospital había actuado correctamente al despedir inmediatamente al empleado evitando así que la conducta que alteraba la tranquilidad y buen funcionamiento de la entidad se volviese a repetir.

Vélez Miranda v. Servicios Legales de P.R., 145 DPR ____ (1998) 98 TSPR 1 (21 de enero de 1998)

La Señora Miranda radicó una demanda por discrimen en el empleo contra Servicios Legales. Ella fue discriminada a partir de que radicó una querrela donde alegó que fue testigo de un acto de hostigamiento sexual cometido contra otro empleado. Servicios Legales argumentó que antes de que la Sra. Miranda radicara la demanda por discrimen en el foro judicial debía agotar el proceso de arbitraje que tenía dicha oficina para

resolver los conflictos según se había estipulado en el convenio colectivo. El Tribunal Supremo determinó que un empleado que ha sido víctima de discrimen en el empleo no está obligado a agotar dicho remedio.

Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, 98 CA 30 (1998)

El Supremo determinó que una querrela de hostigamiento sexual presentada en la Unidad de Tramitación de Querellas del Departamento de Educación, la cual investiga las quejas presentadas por sus propios empleados y emite medidas disciplinarias, no tiene igual propósito que la acción instada al amparo de las leyes Núm. 17, supra, y Núm. 69, supra, ante la UAD o el Tribunal. Por lo que el Tribunal Supremo concluyó que la acción estaba prescrita, ya que el término no se interrumpió mientras estaba bajo la investigación interna en el propio Departamento de Educación.

Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc., ___ DPR ___ (2002) 2002 TSPR 56

Un empleado fue objeto de acoso sexual por su supervisor inmediato. El Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que en los casos de discrimen por género bajo la modalidad de hostigamiento sexual lo determinante no es si la misma se da en un contexto heterosexual sino que la conducta discriminatoria se de en función del sexo de quienla padece y que la reclamación cumpla con los requerimientos establecidos por la ley.

Keyla Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, 00 T.S.P.R. 107, 146 DPR ___ (29 de junio de 2000)

En este caso el Tribunal Supremo resolvió que la definición de patrono contenida en las leyes que prohíben el discrimen en el empleo, el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de sexo por genero, se extiende al presidente de una empresa y supervisor de la alegada victima del hostigamiento sexual, cuando este es el autor directo de la conducta imputada. Las leyes laborales son de carácter remedial, con el propósito eminentemente social y reparador. Su interpretación liberal, a favor de aquellos a quienes las mismas

intentan proteger, es una imperativa. Resolvió además que la sociedad de bienes gananciales no responde de los danos ocasionados por los actos de hostigamiento sexual de uno de los cónyuges. La acción intencional de hostigar sexualmente a una empleada en nada beneficia a la sociedad de bienes gananciales ni adelanta los fines del matrimonio, por lo que las consecuencias no deben pesar sobre todo el patrimonio familiar.

- **Impedimentos**

Rivera Flores v. Compañía ABC H/N/C McGaw of P.R. Inc., 95 CA 20

El Sr. Rivera Flores quien sufría de problemas de espalda demandó en Corte a la Compañía McGaw por ésta negarle acomodo razonable debido a su condición según lo establece Americans with Disabilities Act (ADA). La compañía presentó una Moción de Desestimación debido a que el Sr. Rivera Flores no agotó el trámite administrativo que requiere el ADA. El Tribunal de Instancia denegó la petición. No conforme, la Compañía McGaw acude al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo determinó que una persona con impedimentos tiene dos remedios que combaten las actuaciones discriminatorias de un patrono; el primer remedio es federal bajo ADA y el otro es el estatal bajo la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985. En cuanto al remedio federal el Tribunal indicó que un querellante tiene que radicar una querrela por discrimen ante la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) dentro de un término de 180 días a partir de que ha ocurrido el acto discriminatorio. Si el querellante ha iniciado un procedimiento en una agencia estatal o local (como lo es la UAD) que tiene la autoridad para ofrecerle un remedio, el término se extiende a 300 días. Así se ha establecido en 42 U.S.C.A. sec. 2000e – 5 (e). Una vez el querrellado es notificado procede la investigación del caso, si la EEOC encuentra que no hay causa para la acción el querellante tiene 90 días para presentar una acción judicial. Por otra parte si la EEOC encuentra causa “para proceder, primeramente tratará de conciliar a las partes. Si no tiene éxito en eliminar la alegada práctica discriminatoria, la EEOC puede instar una acción judicial, pero si no lo hace dentro del término de ciento ochenta (180) días de haberse radicado el cargo, el querellante puede solicitar una autorización para instar demanda (right to sue letter).

Luego de obtener dicha autorización, el querellante tiene (90) días desde que la recibe para instar la acción judicial”¹⁰. El Tribunal Supremo concluyó que no procedía la desestimación de la demanda ya que, aunque no había agotado el trámite que requiere el ADA el demandante tiene una reclamación bajo el estatuto local porque bajo la Ley Núm. 44 puede presentar la demanda ante un tribunal sin tener que esperar a agotar los remedios administrativos.

Ríos Jaimán v. Cidra Manufacturing Operations of P.R., 145 DPR _____ (1998) 98 TSPR 74 (15 de junio de 1998)

La Sra. Ríos trabajó en calidad de Supervisora de Sanidad para la compañía Cidra Manufacturing y durante su empleo desarrolló una rinitis alérgica y sinusitis crónica. La Sra. Ríos procedió a solicitarle un acomodo razonable a la compañía y sometió evidencia médica. La compañía, mediante sus abogados, negó el acomodo ya que según ellos, ella no cualificaba como persona con impedimento. Ante la posición del patrono la Sra. Ríos demandó al amparo de la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada. La Compañía presentó Moción de Sentencia Sumaria que fue acogida por el Tribunal de Primera Instancia. El Tribunal concluyó que la condición de la Sra. Ríos no la cualificaba como persona con impedimento, porque no tenía una condición que limitara su capacidad de trabajar. El Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la decisión. El Tribunal Supremo revocó la decisión de ambos tribunales e indicó que erraron en decidir por Sentencia Sumaria la controversia ya que la demandante no había tenido la oportunidad de presentar prueba médica pericial para sustentar su reclamo sobre la magnitud de su condición y/o las alternativas viables de acomodo.

- **Origen Nacional**

Paz Lisk v. Aponte Roque, 123 DPR 472 (1989)

El Tribunal Supremo determinó que a un extranjero residente en P.R. no se le podía exigir que tuviese la ciudadanía americana para concederle la licencia de maestro según lo exige el Departamento de Educación. El Tribunal aclaró que dicha disposición

¹⁰ 95 CA 20 Juez Asociada Miriam Naveira de Rodon

atentaba contra los principios de la igualdad protegida bajo nuestra Constitución, citamos: “la expresión surgió originalmente en *Wackenhut Corp. v. Rodríguez Aponte*, 100 DPR 518, 531 (1972), donde añadimos el vocablo “nacionalidad” al catálogo del Art. II, Sec. 1 de la Constitución del estado Libre Asociado, en evidente reconocimiento de que dicha disposición no es *numerus clausus*”.

Santini Rivera v. Serv Air, Inc., 137 DPR ____ (1994) 94 TSPR 27 (12 de septiembre de 1994)

El Tribunal Supremo determinó en este caso que en Puerto Rico los terceros vinculados por lazos de parentesco, afecto y cariño con un empleado que ha sido víctima de trato discriminatorio bajo la Ley Núm. 100, supra,—origen nacional—tienen una causa de acción bajo el artículo 1802 del Código Civil para obtener indemnización por los daños que ellos hayan sufrido como consecuencia del discrimen sufrido por su pariente.

Fernández Grullón v. Puerto Rico Tel. Co., 138 DPR ____ (1995) 95 TSPR 75

El Sr. José Mauricio Fernández Grullón y su esposa María Ortiz Rolón y la Sociedad de Legal de Gananciales compuesta por ambos demandaron a Puerto Rico Telephone Co. (PRTC) y la Communications Specialists Unlimeted, Inc. (COMSPEC), alegando que el Sr. Fernández Grullón fue trasladado forzosamente de su lugar de empleo por discrimen por su origen nacional y condición social de dominicano. A solicitud de la co-demandada PRTC el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia parcial donde desestimó las acciones incoadas por la Sra. María Ortiz Rolón y la sociedad legal de gananciales compuesta por ésta y el Sr. Fernández Grullón. Los demandantes acudieron al Tribunal Supremo que indicó que había errado el Tribunal de Primera Instancia en determinar que la Sra. Ortiz no tenía causa de acción ya en el caso de *Santini Rivera v. Serv. Air Inc.*, 137 DPR ____ (1994), supra, 94 TSPR 27 (12 de septiembre de 1994) había expresado que “los parientes de un empleado que ha sido víctima de trato discriminatorio por su patrono bajo la Ley Núm. 100, supra, tienen una causa de acción propia bajo el Art. 1802 del Código Civil para obtener la indemnización por los daños que ellos mismos hayan sufrido como consecuencia del referido discrimen laboral”.

En cuanto a la desestimación de la reclamación de la sociedad Legal de gananciales confirmó al Tribunal de Primera Instancia ya que la comparecencia bajo la ley Núm. 100, supra, se concede al empleado u obrero por la pérdida económica según los ingresos y beneficios que dejó de percibir por lo que goza del mismo carácter de ganancialidad que se ha adjudicado al lucro cesante y estaba incluida implícitamente en la reclamación por discrimen que hizo el Sr. Fernández Grullón.

- **Matrimonio**

Sostre Lacot v. Echlin of Puerto Rico, Inc., 126 DPR 781 (1990)

Esta decisión fue anterior a la enmienda del 21 de diciembre de 1991 a la Ley Núm. 100, supra, a través de la cual se incluyó matrimonio como una de las causales de discrimen.

“El Tribunal de instancia desestimó mediante sentencia sumaria una demanda por despido injustificado y daños y perjuicios impugnando una norma de la demandada que prohíbe que matrimonios trabajaran en la empresa; además se alegaba discrimen por razón de sexo o condición social e invocaba diversas leyes del trabajo y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Tribunal de instancia dictaminó que el despido estaba justificado porque la empresa tomó en consideración la antigüedad en el empleo de los cónyuges.

Inconforme, los demandantes recurrieron en revisión ante el Tribunal Supremo que declaró no ha lugar el recurso”¹¹.

John T. Belk Arce v. Fred Martínez, 146 DPR _____ (1998) 98 TSPR 109 (30 de junio de 1998)

El Lcdo. John Belk demandó por discrimen en el empleo, por razón de matrimonio al amparo de la Constitución del Estado Libre Asociado de P.R., Ley Núm. 100, supra, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 y una acción de daños y perjuicios contra los licenciados Martínez, Odell y Calabria y la sociedad compuesto por ellos. El Sr. Belk alegó que fue despedido cuando se disolvió la sociedad entre Martínez, Odell, Calabria y Sierra y Serapión. Que la razón su matrimonio con la Lcda. Serapión y que dicha

¹¹ 90 CA 97 “Opiniones Tribunal Supremo de P.R.” Colegio de Abogados.

actuación constituía un despido injustificado y discriminatorio. Los socios del nuevo bufete Martínez, Odell y Calabria alegaron que no habían invitado al Lcdo. Belk a formar parte del nuevo bufete por que no confiaban en él ya que se había casado con la Lcda. Serapión quien era socia del antiguo bufete y con quien habían tenido diferencias. El Tribunal de Primera Instancia favoreció al Lcdo. Belk. El Tribunal Supremo determinó que se activó la presunción de discrimen bajo el Art. 3 de la Ley Núm 100, supra, porque no existía causa que justificara el despido. La mera falta de confianza basada en un sentimiento subjetivo del patrono hacia el empleado no es justa causa para su despido.

- **Origen o Condición Social**

Ariel Pérez v. Procurador Especial de Relaciones de familia 99 TSPR 64 (27 de abril de 1999)

En este caso el Tribunal Supremo al definir el discrimen por origen o condición social indicó que: “significa que no importa la extracción de la persona, su situación económica, su condición en la comunidad, todos lo puertorriqueños y todas las personas sujetas a las leyes de Puerto Rico son iguales ante nuestras leyes”

Además indicó que: “la expresión origen o condición social se refiere a discrimenes económicos y sociales y no a distinciones razonables que puedan surgir por el estado civil de la persona”.

El Tribunal expresó: “A la luz de lo anterior concluimos que la clasificación entre parejas casadas y no casadas no guarda relación con el discrimen por origen o condición social según interpretado en el contexto constitucional,...”.

- **Religión**

Díaz Hernández v. Colegio Nuestra Señora del Pilar, 123 DPR 781 (1989).

El Sr. Díaz Hernández y su esposa Petra Vázquez (quien no era empleada del Colegio) presentaron una demanda sobre incumplimiento de contrato y daños contra el Colegio. Alegó el demandante que suscribió un contrato de servicios profesionales con la escuela para desempeñarse como maestro. Sin embargo el colegio despidió al demandante sin justa causa. El Colegio presentó una Moción de desestimación en la cual

planteó que la controversia no podía ser objeto de escrutinio judicial ya que era una escuela de orientación católica. El Tribunal de Primera Instancia declaró sin lugar la solicitud sin embargo más tarde dictó sentencia desestimatoria indicando: “a la luz de los hechos particulares de este caso, el entrar a considerar los méritos del mismo conllevaría una intervención que conflagraría con los derechos constitucionales de la parte demandada – Artículo II, Sección 3 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico...”. Los demandantes acuden ante el Tribunal Supremo donde cuestionan la abstención judicial en una controversia contractual entre un maestro laico y una escuela católica. El Tribunal Supremo expresó que “los tribunales están facultados a velar por el cumplimiento de los contratos. Esa normativa le aplica a todo contratante en este país... . La dilucidación de una disputa sobre contrato de trabajo entre un maestro y una escuela católica no constituye, por sí sola, una interferencia excesiva del Gobierno con las autoridades religiosas”.

Mercado Rivera v. Universidad Católica P.R., Quilichini v. Universidad Católica de P.R., 97 D.T.S. 7:168 (27 de junio de 1997)

Las profesoras Mercado Rivera y Quilichini laboraban para la Universidad Católica de P.R.. Ambas fueron despedidas porque se encontraban en una situación canónicamente irregular debido a que habían contraído segundas nupcias sin haberse anulado los respectivos matrimonios por la Iglesia Católica. Ambas profesoras demandaron a la Universidad solicitando que declarasen inconstitucionales las disposiciones del Manual de Claustro de la Institución en el cual fundamentaron sus despidos. El Tribunal de Instancia sostuvo que la Universidad había cumplido con el procedimiento que regula lo pertinente a la presentación de quejas y separación de cargos de los profesores. En cuanto a la violación del derecho a la intimidad indicó: “que en virtud a los contratos suscritos y de su afiliación voluntaria a la Iglesia Católica, estaban sujetas a la disciplina de la fe acorde con la doctrina religiosa que estima indisoluble el matrimonio”. Las demandantes no conforme con lo dispuesto por el Tribunal de Instancia acuden al Tribunal Supremo. Este determinó que no había errado el Tribunal de Instancia “al aplicar las disposiciones reglamentarias de la Universidad Católica que imponía a los profesores, como requisito para permanecer en el empleo, la obediencia a las normas,

valores y postulados de la doctrina y la moral de la Iglesia Católica” y era el deber del Tribunal de no interferir con éstas. Ante violaciones a cánones religiosos, cuando el patrono es una institución de educación religiosa, el Estado no puede intervenir porque prevalece la disposición constitucional de separación de Iglesia y Estado (Art. II Sec. 3 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico).

- **Ideales Políticos**

Báez Cancel v. Alcalde Mun. de Guaynabo, 100 DPR 982 (1972)

El Sr. Báez y varias personas entablaron una acción contra el Alcalde del Municipio de Guaynabo despido motivado por discrimen político. El Tribunal de Primera Instancia concluyó que tanto los capataces como el Director de la Defensa Civil que pertenecían al Partido Popular Democrático fueron sustituidos por personas afiliadas al Partido Nuevo Progresista; sin embargo, indicó que la garantía constitucional contra discrímenes por razón de ideas políticas no les aplicaba a los demandantes. El Tribunal Supremo revocó y señaló que cuando se dejan cesantes un grupo de trabajadores de clara identificación política - partidista e inmediatamente se le sustituye con otro grupo de diferente afiliación partidista como sucedió en este caso, se crea una fuerte presunción de discrimen. Además indicó que el hecho de que el Alcalde tenga amplia discreción para emplear y despedir a los trabajadores irregulares, dicha discreción no puede servir de defensa para cometer discrimen porque de lo contrario sería fácil evadir los preceptos constitucionales.

Delgado Rodríguez v. Sila Nazario, 121 DPR 347 (1988)

“Luego de seis años de estar desempeñándose con nombramiento provisional en el Departamento de Servicios contra la Adicción (D.S.C.A.), un empleado fue cesanteado. El empleado acudió a Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P). y alegó que su cesantía violaba las constituciones de Puerto Rico y Estado Unidos; más tarde también alegó discrimen político. J.A.S.A.P. ordenó su restitución y el pago de los salarios dejados de recibir.

Cerca de un año después de la decisión de J.A.S.A.P. y de cuatro de haberse producido la cesantía, el empleado demandó a la Secretaria D.S.C.A. y al sucesor de

ésta, ambos en su carácter personal. La parte demandada solicitó la desestimación por prescripción. El Tribunal denegó la solicitud.

Vía Certiorari, el Tribunal Supremo revoca y desestima la demanda, “toda vez que no es el instante de la producción del daño lo que determina el comienzo del término prescriptivo sino el momento en que el perjudicado lo conoce, la causa de acción de un empleado cesanteado nació en 1981, cuando fue informado de ello, por lo cual, al demandar en 1985, acudió tardíamente al foro judicial con una acción prescrita que debió ser desestimada”¹².

McCrillis v. Aut. Navieras de P.R., 123 DPR 113 (1989)

El Sr. Richard. McCrills demandó a la Autoridad de Navieras de P.R. y otros al amparo de la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, Ley Núm. 12 de 8 de agosto de 1974 32 L.P.R.A. sec. 3524 y alegó que su despido respondía a discrimen político. El Tribunal de Primera Instancia determinó que la prueba presentada por el demandante era débil e insuficiente para establecer el discrimen. El Sr. McCrillis recurrió en apelación al Tribunal Supremo. Resolvió que “...en los aspectos procesales y probatorios, una demanda fundada en un despido por razones políticas es una acción civil ordinaria donde el demandante tiene el peso y la obligación primaria de presentar la prueba, éste puede hacer uso de evidencia circunstancial y de presunciones que le favorezcan”. El reclamante tiene el peso inicial de establecer mediante preponderancia de evidencia que la conducta protegida ... que la conducta protegida fue el factor “sustancial” o “motivante” para la acción”. Para activar la presunción de discrimen político el demandante tiene que establecer dos hechos básicos: “1. Ausencia de un motivo racional que justifique el despido 2. La sustitución del empleo por otro de diferente afiliación política que resulte afín con la autoridad nominadora”. Una vez el reclamante establece un caso prima facie, le corresponde al Estado demostrar que el demandante fue despedido por otras razones legítimas ajenas a su afiliación política, luego el empleado puede presentar prueba de que no hubiera sido despedido salvo por sus creencias políticas. En relación a los empleados de confianza indicó: “...imperla el principio de que la autoridad nominadora no puede despedir válidamente a un empleado de confianza sólo por motivos

¹² 88 CA 58 “Resumen de los hechos” Colegio de Abogados (1988)

políticos, o sea, por la sólo razón de su afiliación política, a menos que pueda demostrarse que éste es un requisito apropiado para el desempeño eficiente de los deberes y responsabilidades del puesto”. En este caso el Tribunal Supremo indicó que la prueba presentada por el Sr. McCrillis fue insuficiente por lo cual, sostuvo la determinación del Tribunal de Primera Instancia.

Antonio Rodríguez v. Pedro Padilla, 125 DPR 486 (1990)

El Sr. Rodríguez y su esposa Carmen Vega y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos, instaron una demanda de injunction, daños y perjuicios y mandamus, contra el Sr. Pedro Padilla Ayala, su cónyuge y el Municipio de Trujillo Alto. En la misma alegó que el puesto que ocupaba como Director de la Defensa Civil de Trujillo Alto era uno de carrera y que había sido separado del mismo sin celebración de una vista ni procedimiento alguno, que el demandante era miembro activo del Partido Nuevo Progresista y que por su militancia en dicho partido fue marginado y sustituido por un miembro del Partido Popular Democrático. El Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda al determinar que el puesto de Director de Defensa Civil era uno de carrera y que la separación del puesto del demandante era nulo y contrario a derecho por lo que la parte demandada acude al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo señaló que: “cuando un empleado público de confianza que ha sido cesanteado prueba que no hay un motivo racional para su despido, que está identificado claramente con un partido político y que ha sido sustituido por una persona que pertenece a un partido distinto al suyo, el cual es el mismo de la autoridad nominadora, se establece un caso prima facie, o presunción, de discrimen político... se transfiere al Estado el peso de la prueba para que refute la evidencia de discrimen presentada o pruebe afirmativamente que la afiliación política es requisito apropiado para el desempeño efectivo del cargo en cuestión”, por lo que ordenó que el empleado fuera reinstalado a su puesto.

Segarra Feliciano v. Municipio de Peñuelas, 145 DPR _____ (1998) 98 T.S.P.R. 75 (16 de junio de 1998)

“El peticionario, militante activo del Partido Popular Democrático, fue cesanteado de su puesto de director de la Defensa Civil municipal luego que resultara electo el

candidato a alcalde por el partido Nuevo Progresista. El peticionario presentó una demanda de despido por razones políticas en la cual reclamaba la reposición en el puesto, paga retroactiva y compensación por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del mismo. El Tribunal de Instancia desestimó la demanda concluyendo que la naturaleza de las responsabilidades del cargo que ocupaba el demandante exigía la afinidad política entre el director de la Defensa Civil municipal y el alcalde, por lo que eran válidas las consideraciones políticas en el nombramiento de una persona a dicho puesto. El Tribunal del Circuito de Apelaciones confirmó el dictamen de Instancia.

El Tribunal Supremo mediante opinión emitida por el Juez Asociado señor Corrada del Río confirma las sentencias recurridas y se desestima la demanda. Resuelve que debido a la naturaleza de las responsabilidades del puesto de Director de la Defensa Civil del Municipio de Peñuelas, así como del lenguaje utilizado por el legislador en lo referente a los nombramientos de los directores de las unidades administrativas municipales, el cargo del puesto ocupado por el demandante es el de un formulador de política pública que exige la afinidad política entre el alcalde y la persona que lo ocupa. De ahí que tal nombramiento no excederá nunca el plazo de cuatro años que dure la incumbencia del alcalde, a menos que éste decida retenerlo luego de su reelección. El juez Asociado señor Fuster Berlingeri disiente con opinión escrita a la cual se une el Juez Asociado señor Rebollo López. El Juez Asociado Negrón García no intervino”¹³.

Huertas Alicea v. Compañía de Fomento Recreativo, 145 DPR ____ (1998) 98 T.S.P.R. 147 (4 de noviembre de 1998)

“Como consecuencia de haber sido trasladado de su empleo, el demandante, empleado de la Compañía de Fomento Recreativo que es una agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico que opera como negocio o empresa privada, instó una acción bajo las disposiciones de la Ley 100 de 30 de junio de 1959 (29 L.P.R.A. Sec. 146 y 151) que prohíbe el discrimen en el empleo. Instancia declaró con lugar la demanda al concluir que el traslado fue discriminatorio. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó al resolver que a la fecha del traslado la Compañía no era una instrumentalidad

¹³ Colegio de Abogados de Puerto Rico, Seguimiento Judicial “Sinopsis de Opiniones del Tribunal Supremo” Junio - Agosto 1998 pág. 6

pública que operaba como negocio o empresa privada por lo que no le aplicaban las disposiciones y remedios de la Ley 100.

El Tribunal Supremo mediante opinión emitida por el Juez Asociado señor Hernández Denton revoca la sentencia emitida por el Tribunal de Circuito de Apelaciones y confirma en su totalidad la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, ordenando la reposición del demandante como Administrador del Balneario Punta Guilarte. Resuelve que la Compañía de Fomento Recreativo es una agencia o instrumentalidad del Gobierno que opera como un negocio o empresa privada por lo que está comprendida en la definición de patrono de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959. El Juez Asociado señor Negrón García concurre con la opinión escrita. El juez Asociado señor Fuster Berlingueri aunque está de acuerdo en que el caso de autos hubo discrimen por razones políticas, por lo cual el traslado del empleo fue ilegal e inválido, disiente respecto a la aplicación aquí de la Ley 100 del 30 de junio de 1959. El Juez Asociado señor Corrada del Río disintió sin opinión escrita”¹⁴.

El Tribunal estableció los criterios para determinar si una agencia o instrumentalidad gubernamental ejerce sus funciones en representación del Gobierno de P.R. y no como corporación pública entre los que se encuentra: si los empleados de la agencia están cubiertos por la Ley de personal del ELA, si los servicios que presta nunca han sido prestado por una empresa privada, si está capacitada para funcionar o funciona como negocio o empresa privada, si tiene autonomía fiscal, si tiene autonomía administrativa, si los poderes y facultades concedidos en la ley orgánica de la agencia se asemejan al de una empresa privada, si tiene la capacidad para dedicarse a negocios lucrativos, estructura de la entidad, si tiene facultad para demandar y ser demandada, si tiene facultad para adquirir y administrar propiedades sin intervención del Estado entre otros.

- **Violaciones Constitucionales**

Arroyo v. Rattan Specialties, 117 DPR 35 (1986)

¹⁴ Colegio de Abogados de Puerto Rico, Seguimiento Judicial “Sinopsis de Opiniones del Tribunal Supremo” Octubre – Diciembre 1998 pág. 9

El Sr. Ariel Arroyo presentó una acción contra su patrono Rattan Industries, Inc., su Presidente, René López Duprey y su Vicepresidente, Ferdinand E. Sánchez Martínez en la cual solicitaba una sentencia declaratoria, injunction preliminar, injunction permanente y daños y perjuicios. En dicha acción el demandante alegó que había sido suspendido y luego despedido injustificadamente por haberse negado a someterse a la prueba del polígrafo. El patrono tomó dicha determinación debido a que el Reglamento de Normas y disciplina de la compañía así lo establecía. El Tribunal de Primera Instancia desestimó la demanda. Inconforme el demandante acude al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo establece que “en ausencia de circunstancias especiales que configuren intereses apremiantes del Estado, nuestra sociedad requiere que inclinemos la balanza en favor de la protección de los derechos del obrero a la intimidad, dignidad y a estar protegido contra riesgos para su integridad personal en el trabajo, frente al derecho del patrono al disfrute de su propiedad privada. Para proteger su propiedad el patrono debe de optar por métodos de investigación que sean menos invasores de la intimidad del obrero. Por lo que el Tribunal Supremo resolvió que el reglamento de la codemandada Rattan Industries, Inc. era inconstitucional. A manera de excepción a la norma de exclusividad de remedio bajo la Ley Núm. 80, supra, por despidos injustificados de empleados contratados por tiempo indeterminado, el Tribunal Supremo reconoció una causa de acción en daños por violación a derechos constitucionales “... cuando el despido se haga con el propósito y la intención de frustrar o subvertir, o que tenga el efecto de frustrar o subvertir una clara política pública”. Además de la reclamación de daños el Sr. Ariel Arroyo tenía derecho a impedir mediante el injunction que se le obligase a someterse a la prueba del polígrafo como condición para retener su empleo. El Tribunal además indicó que “se trata de una conducta del patrono que le violó los derechos constitucionales fundamentales al empleado. Estamos en presencia de un despido injustificado que subvierte una política pública de rango constitucional. Ante estas circunstancias, el demandante tenía derecho a instar una acción de injunction y a reclamar los daños que se le ocasionaron”.

Acevedo Santiago v. Western Digital, 96 CDT 43 (21 de marzo de 1996)

La Sra. Acevedo presentó una demanda contra Western Digital por daños y perjuicios basados en libelo y difamación y otros daños, en reclamo de una partida en dinero por concepto de mesada por despido injustificado al amparo de la Ley 80, supra,. La parte demandada presentó una reconvencción además que presentó una Moción de desestimación en cuanto la reclamo por libelo y difamación, fundamentada en que la demandante no expresó una reclamación que justificara la reclamación en remedio. Agregó que las comunicaciones en controversia eran privilegiadas. El Tribunal de Primera Instancia declaró sin lugar la moción de desestimación presentada por la demandada por lo que ésta acude al Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo indicó la acción de libelo se cimienta sobre el imperativo constitucional que tiene toda persona, por lo que toda reclamación en daños y perjuicios por libelo que emana de los sucesos que dieron lugar a un despido injustificado configura indefectiblemente una causa de acción independiente al despido. Además indicó que para que una persona privada prospere en una reclamación por libelo es necesario que establezca que la publicación de una comunicación, que se reputa falsa y difamatoria, le causó daños y que se debió a conducta negligente. El elemento de publicación se configura cuando la expresión difamatoria es comunicada a una tercera persona. En este caso la demandante fundamentó su causa de acción por libelo sobre la notificación por escrito que le cursó su patrono donde le indicó las razones para su despido, además que dicha notificación sería incorporada al récord personal de la demandante. El Tribunal Supremo resolvió como anteriormente lo había hecho en el caso de Porto v. Bentley P.R. Inc., 92 CDT 178 (sentencia 23 de diciembre de 1992) donde indicó que una carta de despido que fue discutida entre el jefe y el empleado, en presencia de la Administradora de Personal de la compañía no se configuraba el elemento de “publicación” de la carta de despido. El Tribunal enfatizó que es completamente lógico y razonable que el jefe de personal de una empresa esté enterado de los empleados que se reclutan y se despiden en la empresa. Además indicó que asumiendo que la carta de despido contenía información falsa y difamatoria y que cumplía con el elemento de publicación, la misma no serviría de base a una acción por libelo por ser la publicación privilegiada. El Tribunal Supremo revocó la resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia ya que no se configuró el elemento de publicación, sumado al hecho de que la comunicación intracorporativa de la

carta de despido es condicionalmente privilegiada¹⁵ y la demanda no exponía una reclamación que justificara la concesión de un remedio.

El Tribunal resolvió además, que las determinaciones del Negociado de Seguridad de Empleo y del Negociado de Normas de Trabajo de Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no constituyen cosa juzgada. En el procedimiento adjudicativo ante el Negociado de Seguridad de Empleo la comparecencia del patrono es en calidad de testigo por lo que no existe identidad de partes, requisito para que una decisión administrativa constituya cosa juzgada. Por otro lado, el proceso ante el Negociado de Normas del trabajo es uno investigativo por lo que tampoco puede atribuírsele a sus hallazgos el exacto de cosa juzgada.

Segarra Hernández y otros v. Royal Bank de Puerto Rico y otros, 145 DPR _____
(1998) 98 TSPR 36 (1 de abril de 1998)

La Sra. Segarra instó una acción por incumplimiento contractual y daños y perjuicios por lesión al derecho a la intimidad y al derecho a la protección contra ataques abusivos a la honra, reputación y a la vida privada y familiar consagradas en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Tribunal de Primera Instancia determinó que la Sra. Segarra había sido víctima de hostigamiento, presión y denigración por parte de sus supervisores. Inconforme la parte demandada acudió al Tribunal Supremo mediante Certiorari. El Tribunal Supremo indicó que “un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados que protege el derecho a la intimidad. Por ello una violación al ámbito individual constitucional protegido, impone al patrono la obligación jurídica de reparar el daño causado. Sin embargo, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar”. El Tribunal Supremo señaló que la prueba presentada en este caso no indicaba ninguna situación que fuese

¹⁵ En el ámbito obrero – patronal se reconoce el privilegio restringido en las siguientes comunicaciones: “comunicaciones del ‘patrono’ a gerentes o supervisores de un empleado despedido, informándoles las razones del despido; comunicaciones hechas a patronos prospectivos informándoles la razón del despido del empleado; manifestaciones hechas en las hojas de evaluación de rendimiento de un empleado a otros patronos potenciales; comunicaciones entre supervisores y empleados de personal”. *Porto v. Bentley P.R. Inc.*, supra.

nociva a los derechos constitucionales de la Sra. Segarra. Además señaló que “un mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono”. Por último indicó que los Tribunales de Instancias deben examinar la prueba que presenten los empleados para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas constituyen gestiones administrativas legítimas. Por lo que la Sra. Segarra no configuró, con la prueba presentada en juicio, la causa de acción alegada de que el Royal Bank lesionó sus derechos constitucionales.

- **Represalias**

Emilio Dorante v. Wrangler of P.R., 145 DPR ____ (1998) 98 TSPR 50 (27 de abril de 1998)

El Sr. Emilio Dorante y su esposa radicaron una demanda contra la compañía “Wrangler” por represalia. El Sr. Dorante fue despedido por haber declarado como testigo en un caso de discrimen por razón de edad radicado por otro empleado. La compañía argumentó mediante una Moción de Sentencia Sumaria que la Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956 no aplicaba al reclamante ya que ésta solo aplicaba en reclamaciones de salario. El Tribunal Supremo determinó que la Sección 21 de la Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956 dispone una prohibición de represalias por parte del patrono contra sus empleados por haber declarado o disponerse a declarar ante un foro administrativo o judicial relacionado con “cualquier ley laboral” y por lo tanto el Sr. Dorante tiene una acción de daños bajo esta ley. El Tribunal determinó que la esposa de Dorante quien no era empleada de la corporación demandada, no puede radicar una reclamación bajo la ley mencionada anteriormente debido a que los remedios provistos por el estatuto solo pueden ser reclamados por empleados o ex – empleado. No obstante la esposa de Dorante puede reclamar bajo el Art. 1802 del Código Civil de P.R. por los daños que ella sufrió debido a la represalia a las cuales fue sometido su esposo por parte del patrono.