

Jurisprudencia Reciente del Tribunal Supremo de PR

Cámara de Comercio de Puerto Rico
Seminario Laboral - Conrad San Juan Condado Plaza
30 de abril de 2013

Lcdo. Carlos R. Paula
Citibank Towers, Suite 500
252 Avenida Ponce de León
San Juan, Puerto Rico 00918

Tel. (787) 758-1400
Cel. (787) 460-3456
paula@laborcounsels.com
www.laborcounsels.com

1

Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759 (2011)

- La Sra. Verónica Rentas Santiago, *Administradora de Garantías* en Autogermana, Inc., fue **impactada por un brazo mecánico** ubicado en la salida de las instalaciones de su patrono, Autogermana. A raíz de ese accidente, la peticionaria se acogió a los beneficios administrados por el Fondo.
- Tres (3) días después del accidente, la Gerente del Departamento de Recursos Humanos de Autogermana, **llamó a la peticionaria "para [presionarla] ... para que ... se reincorporara en su empleo, ya que había mucho trabajo en la empresa"**. Por causa de lo anterior, la peticionaria gestionó que el Fondo le permitiese recibir tratamiento médico mientras trabajaba (CT). Su petición fue concedida el 30 de marzo de 2007.

2

Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759 (2011)

- La señora Rentas alegó que una vez se reincorporó a su empleo experimentó un **patrón de acoso, humillación, menosprecio y hostigamiento** constante por motivo de haber instado una reclamación ante el Fondo. De acuerdo con su querrela, el referido patrón se manifestó mediante órdenes del patrono que **modificaban su horario de trabajo, sus horas de alimentos y restringían su posibilidad de trabajar horas extras**. La peticionaria fue **la única empleada que sufrió las modificaciones** de las condiciones de empleo.
- Lo anterior, unido a rumores de sus compañeros sobre su posible despido, motivó a la señora Rentas Santiago a presentar su **renuncia el 9 de abril de 2007**. No obstante, su dimisión no fue aceptada por el patrono, quien en su lugar **optó por despedirla** el mismo día.

3

Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759 (2011)

- El patrono **argumentó**, entre otras cosas, que el despido de la señora Rentas Santiago se debió a su **pobre desempeño, sus malas actitudes, su alteración de una tarjeta de ponchar y sus ausencias sin notificación**. Según Autogermana, la peticionaria fue objeto de múltiples acciones disciplinarias —verbales y escritas— destinadas a remediar los actos señalados. Sin embargo, la **única evidencia** que obraba en el expediente para constatar el patrón de conducta inadecuada imputado a la peticionaria, lo es un memorando disciplinario preparado por la señora Viera García el día laborable antes del despido de la señora Rentas Santiago. Este **memorando nunca le fue entregado** a la señora Rentas Santiago.

4

Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759 (2011)

- Luego del juicio, el Tribunal de Instancia determinó que **Autogermana despidió a la peticionaria en represalia por ésta haber acudido al Fondo** en un momento crítico para la empresa, ya que Autogermana estaba **atrasada en sus procesos de facturación**.
- El Tribunal de Apelaciones **desestimó** la causa de acción de la peticionaria al amparo de la Ley Núm. 115. Concluyó que el patrono **logró rebatir** el caso *prima facie* de represalias.

5

Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759 (2011)

- El Tribunal Supremo determina que el despido de una empleada luego de ésta haber acudido a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para recibir beneficios al amparo de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes de Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 L.P.R.A. sec. 1 *et seq.*, constituyó un acto en violación de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 991, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 194 *et seq.*, conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono.
- Tribunal concluyó que la peticionaria fue objeto de represalias en su empleo luego de acudir al Fondo para recibir tratamiento por un accidente ocurrido en el trabajo.

6

Rivera Menendez v. Action Service, 185 D.P.R. 431 (2012)

- Empleado se accidentó y luego de recibir un C.T. del Fondo, el patrono no lo reinstaló.
- Rivera Menéndez alegó que fue despedido injustamente y en represalia por haber acudido a recibir tratamiento ante la C.F.S.E. Solicitó ser restituido en su empleo y que se le pagaran los salarios dejados de recibir, las angustias mentales, los beneficios marginales y los honorarios de abogado.

7

Rivera Menendez v. Action Service, 185 D.P.R. 431 (2012)

- Tal y como señaló el Tribunal Supremo en Feliciano Martes v. Sheraton, supra, pág. 394, citando a Marín v. Fastening Systems, Inc., 142 D.P.R. 499, 511 (1997):
 - ▶ “[La Ley Núm. 115, supra,] crea una **presunción juris tantum de violación a ésta a favor del querellante**, al disponer que éste establece un caso prima facie **una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado** en su contra en el empleo. Una vez el querellante deberá alegar y fundamentar que tuvo una **razón legítima y no discriminatoria** para el despido. Ante esto, el empleado, aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple **pretexto** para el despido discriminatorio”.

8

Rivera Menendez v. Action Service, 185 D.P.R. 431 (2012)

- El empleado estableció un caso prima facie bajo la Ley 115 al participar en actividad protegida y luego sufrir un acción adversa en su empleo.
- Debido a que el patrono no articuló una razón justificada que legitimara el despido del señor Rivera Menéndez, no cumplió con su peso de la prueba.
- El Tribunal de Instancia fue acertado al conceder los remedios dispuestos en la Ley Núm. 115.

9

Umpierre Biascochea v. Banco Popular, 170 D.P.R. 205, 219 (2007)

- El caso le brinda la oportunidad al Tribunal de resolver:
 - ▶ (1) cuándo comienza a transcurrir el término prescriptivo de un año para instar una reclamación por hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil;
 - ▶ y (2) si dicho término se interrumpe cuando la empleada perjudicada acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para recibir tratamiento por los daños que el alegado ambiente hostil le produjo.

10

Umpierre Biascoechea v. Banco Popular, 170 D.P.R. 205, 219 (2007)

- [P]or su propia naturaleza, el **ambiente hostil involucra varios actos** acaecidos durante un período de tiempo, que crean un ambiente de tal naturaleza pernicioso como para violar la ley. A estos efectos, expresamos en *In re Robles Sanabria*, ante, pág. 500, lo siguiente:
 - ▶ Para establecer un **caso prima facie** de hostigamiento sexual por ambiente hostil, la parte promovente de la acción “**debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva**”. **Un acto aislado** o un mero “piropo”, aunque pudiera ser no deseado, **no origina una causa de acción bajo esta modalidad**. *De ahí que se diga que el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad.*

11

Umpierre Biascoechea v. Banco Popular, 170 D.P.R. 205, 219 (2007)

- Son los **actos repetidos** de naturaleza hostigadora que unidos entre sí o vistos en conjunto, crean el ambiente abusivo y hostil, ya que cada acto por sí solo **podría no ser lo suficientemente severo como para justificar una reclamación por hostigamiento sexual**. Habida cuenta que los daños se configuran por la concatenación de varios eventos aislados, que unidos entre sí configuran un patrón de comportamiento que procura un particular estado de aprehensión en la perjudicada, debemos concluir que éstos necesariamente están enmarcados dentro de la categoría de daños continuados.

12

Umpierre Biascoechea v. Banco Popular, 170 D.P.R. 205, 219 (2007)

- La Demandante **acudió al Fondo** y alegó “que debido a una serie de **incidentes con su Supervisor**, el cual la presiona constantemente, **se ha afectado emocionalmente**”. El Fondo le recomendó recibir tratamiento en descanso. Sin embargo, después el Fondo emitió una **resolución** en la cual concluyó que la señora padecía de un **desorden depresivo atípico, no relacionado con el empleo**. En consecuencia, el caso ante el Fondo fue cerrado y archivado.
- La acción judicial basada en la Ley Núm. 17 provee un remedio que no atiende el Fondo. Por tanto, **no existe identidad de propósitos entre la acción administrativa ante el Fondo y la acción judicial, instada al amparo de la Ley Núm 17**.

13

Umpierre Biascoechea v. Banco Popular, 170 D.P.R. 205, 219 (2007)

- Cuando se trata de hostigamiento sexual, por haber sido esta causa expresamente excluida de los beneficios del Fondo, el empleado agraviado tiene una acción distinta e independiente ante el tribunal cuya prescripción empieza a partir del último incidente de hostigamiento
- **La reclamación judicial por hostigamiento sexual instada por la señora Umpierre Biascoechea no quedó “congelada” por haber sido ésta referida al Fondo**. Siendo ello así y no habiéndose presentado la correspondiente reclamación dentro del año previsto para ello, la demanda instada estaba prescrita.

14

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937P.R., 2011

- En el 2001 Andrés Whittenburg comenzó a trabajar como **maestro de educación física** en el Colegio Nuestra Señora del Carmen.
- Firmó un “**Contrato de Servicios Profesionales**”.
- El contrato proveía para **deducciones** de seguro social, contribuciones y otras dispuestas por ley.
- El Contrato estableció un **horario fijo de trabajo**, de 7:45am a 2:45pm, y requirió al maestro que firmara diariamente una **hoja de asistencia y estuviese disponible para participar en actividades** curriculares y extracurriculares.
- Según el contrato, el señor Whittenburg no podía **ausentarse de su trabajo** durante horas laborables, excepto si mediaba justa causa y se notificaba previamente a la gerencia del Colegio para que **autorizara la ausencia**.

15

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937P.R., 2011

- El patrono concedía **un mes de vacaciones** anualmente, y el maestro **acumulaba un día y medio de enfermedad** mensualmente hasta un total de quince días.
- El **contrato de trabajo era por un año** y otorgaba al Colegio la libertad para decidir si se renovaba.
- El **primer semestre** de la relación contractual se concibió expresamente como un **periodo probatorio**.
- Todos los trabajadores del Colegio laboraban bajo un Contrato de Servicios Profesionales. **El Colegio no tenía contratados empleados regulares** por tiempo indefinido.

16

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937P.R., 2011

- La escuela tenía una **práctica de mantener trabajando** a los empleados bajo contrato, incluso **durante periodos en que no había contrato firmado**, pues éste **se renovaba** rutinariamente bastante entrado **el próximo semestre académico**.
- El 15 de junio de 2003, Whittenburg sufrió un **accidente de tránsito** por el cual procuró y recibió tratamiento de la Administración de Compensación por Accidentes Automovilísticos (**ACAA**).
- En una reunión previo al inicio del semestre escolar, **la Principal del Colegio, vio al maestro** con la **mano vendada** y le preguntó que **cómo iba a trabajar de esa manera**. Es decir, constató su inhabilidad para trabajar. Acto seguido, el peticionario le informó que había tenido un accidente de tránsito. **Al otro día, la gerencia del Colegio le informó al señor Whittenburg que prescindiría de sus servicios y que no le renovarían su contrato**.

17

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937P.R., 2011

- **Se determinó** que el maestro contratado por tiempo definido por esta escuela privada era realmente un empleado **contratado por tiempo indefinido** sujeto a las protecciones de la Ley de Despido Injustificado.
- Se determinó que la persona así contratada **tiene derecho a la reserva de empleo** que provee la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles.

18

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937P.R., 2011

- Ley ACAA, al definir el término “empleo” establece lo siguiente:
 - ▶ El servicio que preste una persona será considerado como empleo ... independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos y hasta que se demuestre la existencia de las siguientes condiciones:
 - (a) Que el patrono no ejerce, ni puede ejercer mando o supervisión sobre la persona;
 - (b) que la persona presta el servicio fuera del curso normal o de los sitios de negocio del patrono;
 - (c) que la persona presta ese servicio como parte de la actividad normal de su trabajo, negocio o profesión, cuyo servicio está disponible a otras personas y no cesa al terminar su relación contractual con el patrono.
 - 9 L.P.R.A. § 2052(14).

19

José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 2011 T.S.P.R. 97

- **Hechos:**
 - ▶ Empleado de Ingeniería experimenta migrañas y dolor de cabeza.
 - ▶ Alegó que intentó comunicarse en 3 ocasiones con supervisor para excusarse por enfermedad.
 - ▶ Estaba libre los días 26 y 27 de mayo de 2006, pero dice que trató de comunicarse 3 veces el 27 de mayo por la migraña.
 - ▶ Los días 28 de mayo al 1 de junio, y 4 y 5 de junio no se comunicó ni intentó comunicarse.

20

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- ▶ **En ocasiones previas** que el empleado se había ausentado del trabajo **el Hotel se había comunicado con él**, pero ninguna de las llamadas habían sido originadas por el empleado para excusarse ni involucraron al **personal de la gerencia según requería el manual de empleados**.
- ▶ **El séptimo día de ausencia** entregó un certificado médico y una solicitud de beneficios por SINOT.
- ▶ Se le informó que pretendían despedirlo pero que re-evaluarían su caso.

21

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- ▶ El 8 de junio de 2006 **lo despidieron** por violar el manual y por ausentarse 3 días consecutivos.
- ▶ **Empleado alegó** que **el manual no requería expresamente llamar al trabajo cada día de ausencia**, pero en los adiestramientos se informaba eso (según declaró la Dir. de R.H.), y **el manual indicaba que se debía llamar 2 horas antes de comenzar el turno de trabajo**.

22

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- El manual también indicaba que “es la **responsabilidad del asociado llamar nuevamente hasta que haya logrado comunicarse** con su supervisor, gerente y/o jefe de departamento”.

23

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- **Controversias:**
 1. Si la **violación del reglamento** de una empresa por un empleado justifica su despido bajo la Ley 80, al ocurrir **7 ausencias no excusadas** a turnos de trabajo subsiguientes cuando el Manual de Asociados dispone que 3 ausencias consecutivas del trabajador no excusadas constituyen un **abandono del empleo sancionable con la destitución**.

24

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- ▶ 2. Si el despido violó la Ley 139 (SINOT) ya que el empleado **había anunciado** que se aprestaba a solicitar los beneficios de **SINOT**.
- ▶ 3. **Si el acto de pedirle al patrono que complete los documentos de SINOT para solicitar dichos beneficios constituye conducta protegida bajo la Ley 115 de represalias.**

25

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- **Determinaciones (Ley 80):**
 - ▶ (1) Las violaciones del empleado fueron reiteradas; (2) las reglas y reglamentos del patrono eran razonables; (3) al empleado se le suministró oportunamente copia escrita de las reglas; y (4) el despido no se hizo por mero capricho del patrono o sin razón vinculada al buen y normal funcionamiento del negocio.
 - ▶ El manual de empleados era parte del contrato de trabajo que había que cumplir.

26

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- **Determinaciones (SINOT):**
 - ▶ Un patrono **no venia obligado a reservar el empleo** al Sr. Feliciano Martes, ya que a la fecha de su despido éste aún **no había sometido una reclamación** debidamente cumplimentada **bajo SINOT**.
 - ▶ El **Reglamento 3052** del Negociado de Beneficios a Choferes y Personas Con Incapacidad Temporal **requiere que se presente una reclamación de beneficios** ante el Director del Negociado **para activar los beneficios de la ley y la reserva de empleo**.

27

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- **Determinaciones (Represalias):**
 - ▶ La **reclamación de beneficios bajo la Ley 139 constituye una actividad protegida por la ley general de represalias (Ley 115)**.
 - Aunque se trate de un plan privado, tiene que pasar el escrutinio y aprobación del Secretario del Trabajo.
 - ▶ Un **despido efectuado 4 días después** de un empleado informar que se aprestaba a presentar una solicitud para beneficios bajo la Ley 139, **constituye suficiente proximidad temporal para inferir un nexo causal** entre ambos eventos.
 - ▶ Sin embargo, **el patrono rebatió adecuadamente la presunción de represalias. (No se probó pretexto)**.

28

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- **Determinaciones (Represalias) (Cont.):**
 - ▶ El Tribunal concluyó que “al establecer su **caso prima facie**, el empleado no se enfrentará a un proceso probatorio oneroso, sino que bastará su comprobación de que **la acción adversa que experimentó ocurrió *al poco tiempo*** de haber incurrido en la alegada actividad protegida.
 - ▶ **NO en todo caso la proximidad temporal resulta suficiente para inferencia de causalidad.** A veces es necesario presentar **elementos adicionales** que comprueben la existencia de un **nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa.**

29

**José A. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,
2011 T.S.P.R. 97**

- Una vez el patrono presenta su evidencia, el empleado tiene que valerse de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono constituyen pretextos para ocultar el verdadero ánimo represivo.

30

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

■ **Hechos:**

- ▶ El negocio (tipo kiosco) comenzó operando por solo por periodos de **una semana en temporadas festivas**. Luego comenzó a pactar con el centro comercial **contratos de alquiler de 30 días sin garantía alguna de renovación**.
- ▶ Por causa del caracter temporero del negocio, **los contratos de empleo eran a tiempo parcial y por 30 días solamente**.
- ▶ La **reclamante fue contratada por 30 días** con 20 horas mínimas de labor semanal.

31

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ **El contrato de trabajo fue renovado en 2 ocasiones**; de 30 días cada periodo de contratación.
- ▶ La reclamante luego ocupó el puesto de **líder de grupo**.
- ▶ El último contrato vencía el 19 de marzo de 2006.
- ▶ El 13 de marzo la reclamante obtuvo **resultado positivo de una prueba de embarazo, pero no se lo comunicó a la dueña del negocio**.
 - Seis días antes de vencer su contrato.

32

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ El 19 de marzo el patrono le pidió a la empleada que acudiera a trabajar al Festival de la China en Las Marías, pero la empleada indicó que no podría asistir puesto que padecía de vómitos, náuseas y diarrea.
- ▶ El 20 de marzo la empleada llamó a la dueña para saber su horario de la próxima semana, y le contestaron que debían comunicarse en persona antes de divulgarle la información.

33

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ El reunirse con la dueña, la empleada le entregó un certificado médico del mismo 20 de marzo, el cual indicaba que la empleada no había podido trabajar el 19 de marzo por haber padecido de gastroenteritis.
- ▶ El certificado médico no indicaba que la empleada estaba embarazada ni que los síntomas sufridos el 19 de marzo estaban relacionados a su estado de preñez.
- ▶ El Tribunal de Instancia también concluyó que la empleada no expresó a su empleadora sobre su condición de preñez.

34

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ Durante la reunión le renovaron el contrato de trabajo por 30 días adicionales, pero con nuevas condiciones de trabajo. Solo 10 horas de trabajo semanales y su salario sería reducido.
- ▶ La dueña le explicó en ese momento que tanto el kiosco de Aguadilla Mall y como el que operaba en el pueblo de Isabela habían sufrido mermas en ingresos.
- ▶ Ante las nuevas condiciones, la empleada rechazó el contrato de empleo y se reportó a la CFSE alegando problemas emocionales relacionados a la pérdida de su empleo.

35

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ La CFSE determinó meses más tarde que la condición incapacitante no estaba protegida por la Ley 45 porque “no ocurrió en el curso ni como consecuencia del empleo”.
- ▶ Dos meses antes de dicha determinación, la empleada había presentado una querrela en la UAD de alegado discrimin por embarazo.
- ▶ La empleada alegó que le había informado a su jefa que estaba embarazada y que por causa de su embarazo se habían tomado acciones adversas contra ésta.
- ▶ El Tribunal de Instancia apreció y concluyó que la dueña del negocio advino en conocimiento del embarazo cuando recibió copia de la querrela de la UAD el 2 de junio de 2006.

36

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ El 9 de julio de 2006, ante una solicitud de beneficios por desempleo, la dueña le indica al Negociado que puede ofrecerle 12 horas de trabajo a la semana y la empleada acude al negocio y firman un nuevo contrato por 30 días.
- ▶ Dos días antes de vencer este último contrato la empleada solicitó beneficios por desempleo argumentando “escases de trabajo”; no indicó que se debió a su preñez.
- ▶ El 15 de agosto le entregaron carta de cesantía a la empleada debido a la reducción significativa de las ventas.
- ▶ El 31 de octubre presentó la demanda.

37

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ Tribunal de Instancia resolvió a favor del patrono por entender que la empleada no tenía una expectativa legítima de continuidad en el empleo y el patrono desconocía del embarazo al momento del alegado despido.
- ▶ El Tribunal de Apelaciones confirmó al Tribunal de Instancia.

38

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

■ **Controversias:**

- ▶ (1) Si el contrato de empleo temporero pactado con la empleada era bona fide al ser por periodos de 30 días, ser renovado varias veces, y no ser renovado mientras se encuentra en estado de embarazo a pesar del patrono desconocer tal condición.
- ▶ (2) Si la no renovación del contrato temporero constituyó discrimen por razón de embarazo y sexo bajo la Ley 3, la Ley 100 y la Ley 69.

39

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

■ **Determinaciones:**

- ▶ El contrato era uno temporero bona fide y constituía una excepción a la presunción de despido injustificado dispuesta por la Ley 80.
- ▶ La empleada no probó los elementos básicos de discrimen por razón de embarazo.

40

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ Citando Opinión 91-5 del Secretario del Tribunal Supremo establece como **requisitos para que un contrato de empleo temporero sea bona fide**:
- ▶ (1) que el contrato sea **por escrito**;
- ▶ (2) que se establezca **durante el primer turno o jornada de trabajo** del empleado; y
- ▶ (3) que se haga **con el propósito - y así se haga constar** - de: **(a)** sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia establecida por ley o por el patrono; **(b)** llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta; o **(c)** para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o de duración cierta fija.

41

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural 2011 TSPR 40

- ▶ El Tribunal también discute lo relacionado a la expectativa de continuidad en el empleo.
- ▶ El Tribunal resalta el lenguaje y los términos incluidos en los contratos que resaltan la intención de contratar por términos cortos de empleo.
- ▶ La prueba desfilada ante el Tribunal de Instancia y creída por el juzgador demostró la reducción de las ventas y que los contratos de arrendamiento con Aguadilla Mall eran por términos de 30 días.
- ▶ Los contratos eran bona fide, y no crearon una expectativa razonable de continuidad en el empleo.

42

Johanna López Fantauzzi v. 100% Natural
2011 TSPR 40

- ▶ Aunque la Ley 3 de Madres Obreras crea una **presunción** de que el **despido de una mujer obrera mientras esta embarazada es injustificado**, si el patrono desconocía del hecho del embarazo, la ley aplicable es la de despido injustificado.

43

Carmen Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.
2011 TSPR 42

- **Hechos:**
 - ▶ Gerente de Tienda despedida.
 - ▶ **No se realizó un depósito a tiempo. Patrono alegó falta de confianza y falta de honestidad.**
 - ▶ Empleada alegó que estaba **ausente del trabajo el día del depósito** y que era su primera falta por lo que no había justa causa.
 - ▶ Tribunal de Primera Instancia destacó la **falta de normas, la ausencia de evaluaciones negativas en 10 años (pero 2 en menos de 15 días)**, y el hecho de que **otros empleados fueron suspendidos y no despedidos por hechos similares.**

44

Carmen Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.
2011 TSPR 42

- El Tribunal de Instancia ordenó el pago de la mesada y el 25% de honorarios de abogado.
- El Tribunal Apelativo confirmó la Sentencia de Instancia.

45

Carmen Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.
2011 TSPR 42

- **Determinaciones:**
- Por no haber cumplido con el Reglamento para la presentación de la grabación y transcripción de la vista ante el Tribunal de Apelaciones, el Tribunal declinó intervenir con la apreciación de la prueba.
- Al considerar si la imposición de honorarios de abogado era correcta, el Tribunal analiza el trámite legislativo en la aprobación de la Ley 128 de octubre de 2005 y el Inciso (b) del Artículo 11 de la Ley 80.

46

Carmen Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc. 2011 TSPR 42

- El Tribunal concluyó que al Artículo 11 se interpretará tal y como expresaba en la versión antes de su enmienda del 2005, por lo que el patrono deberá pagar **siempre que un despido se considere injustificado**, “una cantidad para **honorarios de abogados** que **nunca será menor del 15%** del total de la compensación, o \$100, la que fuere mayor.
- El Tribunal devolvió el caso para que el abogado del empleado pueda **justificar la imposición de una cuantía mayor al 15% mediante presentación de memorando** detallando horas trabajadas y tarifa a cobrar.

47

Félix Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co. 2011 TSPR 25

- Discute la carga probatoria requerida para invertir el **peso de la prueba** y activar la presunción de despido injustificado ante una **alegación de despido constructivo**.
- Hechos:
 - ▶ El Sr. Rivera alegó que **se vio forzado a renunciar al sufrir cambios drásticos y repentinos en su método de remuneración**, que fue **presionado a renunciar como empleado para convertirse en contratista independiente** y que el **trato ofrecido tras rechazar la oferta fue hostil**.

48

Félix Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co. 2011 TSPR 25

- ▶ El patrono alegó que los cambios no fueron con la intención de forzarlo a renunciar y que **los cambios fueron iguales para todos los vendedores como parte de un proceso de cambios** en la compañía y que no fueron de tal magnitud para constituir despido constructivo.
- ▶ Luego de escuchar la prueba del reclamante para sentar las bases sobre el alegado despido constructivo, **el Tribunal desestimó la causa de acción ante moción presentada.**
- ▶ El Tribunal Apelativo confirmó. El empleado no demostró que la única alternativa razonable era la renuncia.

49

Félix Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co. 2011 TSPR 25

- **Determinaciones:**
 - ▶ Para que un empleado tenga una causa de acción bajo la Ley 80 tiene que demostrar, entre otras cosas, que fue despedido de su puesto (ya sea de manera directa o en su modalidad tácita o constructiva).
 - **Para la modalidad de despido constructivo, “no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial.**
 - **Se utiliza el criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono; no se considera la visión subjetiva del empleado.**

50

Félix Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co. 2011 TSPR 25

- ▶ La presunción de despido injustificado de la Ley 80 no se activa hasta que el obrero presente prueba demostrativa de que en efecto fue despedido; ya sea directa o constructivamente.
- ▶ El empleado solamente tiene el peso de la prueba en cuanto al establecimiento del hecho básico.
- ▶ La carga probatoria para la disposición final del pleito es del patrono.
- ▶ No erró el Tribunal de Instancia al requerirle al empleado presentar prueba inicialmente (antes que al demandado) sobre el despido constructivo.

51

Félix Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co. 2011 TSPR 25

- ▶ La cancelación de beneficios voluntarios como eliminación de cenas a vendedores y privilegios de estacionamientos resultan insuficientes para un despido constructivo.
- ▶ Ausente la prueba que estableciera la presunción de despido injustificado, por no establecerse el hecho base, se confirmó al Tribunal Apelativo y la desestimación del Tribunal de Instancia.

52