

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL III

CAMARERO RACE TRACK,  
CORP.; UNIÓN DE  
EMPLEADOS DEL  
HIPÓDROMO Y JUAN DEL  
PUEBLO

Apelado

v.

ESPERANZA COSME RIVERA

Apelante

KLAN202300616

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
de Carolina

Criminal Núm.:  
CA2021CV00979

Sobre:  
Discrimen por  
género;  
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Mateu Meléndez

**Figueroa Cabán, Juez Ponente**

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a de 13 septiembre de 2023.

Comparece Esperanza Cosme Rivera, en adelante la señora Cosme o la apelante, y solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, en adelante TPI. Mediante la misma, se desestimó de manera sumaria la demanda de discrimen por género, despido y represalias, contra Camarero Race Track, Corp., en adelante Camarero, y la Unión de Empleados del Hipódromo, en adelante la Unión, en conjunto los apelados.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la sentencia apelada.

**-I-**

Surge de los documentos que obran en el expediente, que la señora Cosme presentó una demanda sobre discrimen por género y represalias contra

Camarero y la Unión.<sup>1</sup> Alegó que los apelados han discriminado en su contra porque su salario era inferior, en comparación con "los empleados varones" que realizaban el mismo trabajo que ella. Además, adujo que desde que presentó la querrela, Camarero tomó represalias en su contra, dejó de llamarla a trabajar, finalmente despidiéndola de su empleo. Del mismo modo, indicó que la Unión participó en el esquema discriminatorio junto al patrono porque le negó ingresar a la Unión, por razón de género, y no le prestó adecuada representación. En resumen, reclamó daños económicos, angustias mentales y salarios dejados de percibir pre y post sentencia. En la alternativa, solicitó compensación por concepto de mesada y que los apelados respondieran solidariamente.

Luego, la Unión presentó su *Contestación a Demanda*<sup>2</sup> y expuso que la apelante había recibido beneficios del Convenio Colectivo como empleada a tiempo parcial, por lo que se benefició de la representación sindical. Negó a su vez, actuaciones discriminatorias hacia la señora Cosme, e indicó que "otras féminas" son integrantes de la Unión y reciben trato igual al de los demás unionados.

Posteriormente, Camarero, también, presentó su contestación a la demanda.<sup>3</sup> Manifestó que la apelante fue empleada a tiempo parcial. Arguyó, a su vez, que la señora Cosme no fue despedida sino, que la llamaron para que regresara a trabajar, pero ella rehusó. Del mismo modo, negó las alegaciones de trato desigual en cuanto al salario y argumentó que la señora Cosme

---

<sup>1</sup> Apéndice de la apelante, págs. 1-4.

<sup>2</sup> *Id.*, págs. 26-30.

<sup>3</sup> *Id.*, págs. 31-36.

devengaba un salario similar o idéntico a los demás empleados de su categoría y mismo nivel de experiencia.

Transcurrido varios trámites procesales que resulta innecesario pormenorizar para la adjudicación de la controversia, los apelados presentaron mociones de sentencia sumaria, por separado. Camarero, en esencia, sostuvo que tenía justa causa para despedir a la demandante, ya que abandonó su empleo.<sup>4</sup> Por ende, insistió en que no hubo discrimen ni represalias.<sup>5</sup> Mientras, la Unión aludió que la demandante no presentó hechos concretos en cuanto a sus alegaciones, sino generalidades e inferencias.<sup>6</sup> Además, que nunca discriminó a la señora Cosme, sino que sus reclamos fueron atendidos como una empleada a tiempo parcial.<sup>7</sup>

La señora Cosme se opuso a ambas mociones de sentencia sumaria y solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor.<sup>8</sup> Además de reiterar sus peticiones, alegó que hubo una novación en el contrato de empleo, en tanto comenzó a realizar las mismas tareas que sus compañeros varones, pero recibía una compensación menor. Además, sostuvo que fue despedida por presentar una querrela contra el patrono y que nunca abandonó el empleo. En cuanto a la Unión, adujo que la novación de su contrato de empleo la convirtió en acreedora de ser unionada y que, al no permitírsele ingresar, la Unión actuó de forma negligente.

Evalutados los escritos de las partes, así como la prueba presentada, el TPI concluyó que no existen

---

<sup>4</sup> *Id.*, págs. 37-84.

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*, págs. 85-110.

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> *Id.*, págs. 111-478.

controversias de hechos y declaró Ha Lugar las mociones de sentencia sumaria de Camarero y de la Unión.<sup>9</sup> Específicamente, determinó:

Como se puede observar por parte del contrato de empleo, la demandante y Camarero suscribieron un contrato de trabajo a tiempo parcial... Surge claramente, en primer lugar, que la demandante tenía pleno conocimiento del contrato y de sus obligaciones. De hecho, reconoció en el contrato con su firma haber recibido el Manual de Empleados de Camarero, el cual establece las normas, reglas y políticas del negocio...

En segundo lugar, la demandante alega que el codemandado Camarero la despidió injustificadamente cuando no la volvió a llamar para que se reintegrara al trabajo. De la misma deposición la demandante manifiesta que surgió un brote de COVID-19 por lo que su supervisora se comunicó con ella para que procediera a hacerse las pruebas correspondientes. Luego, se comunicó con la demandante para conocer si estaba disponible, sin embargo, la demandante le contestó que no estaba disponible porque amenazaba contra su salud. No obstante, en la deposición, la demandante comunicó que su prueba había arrojado un resultado negativo de COVID-19...

La realidad es que luego de su negativa, la demandante no realizó esfuerzos razonables con su patrono para continuar con su empleo, conociendo que, en el reglamento del codemandado Camarero, el ausentarse sin justificación por tres (3) días consecutivos constituye abandono de empleo. Estamos conscientes sobre lo que representó la pandemia del COVID-19 en Puerto Rico y a nivel global, pero, sin embargo, esto no puede ser causa suficiente para que una persona deje a un lado su responsabilidad como empleado. Mínimamente, la demandante debió de dar seguimiento y solicitarle a su patrono acomodo razonable, trabajo flexible (remoto), licencias, o cualquier otro tipo de esfuerzo o acciones afirmativas para conservar su empleo...

[Como el despido de la señora Cosme fue justificado, el foro sentenciador desestimó la causa de acción por represalias].

Finalmente, la demandante no presentó evidencia alguna para establecer una causa de acción de discrimen bajo la Ley Núm. 100-1959, según enmendada... De hecho, de sus propias declaraciones surge que ni siquiera conocía con claridad el salario que devengaban los empleados varones a los que alude que recibían mayor salario...<sup>10</sup>

En cuanto a la Unión, el TPI resolvió que carece de jurisdicción para atender el reclamo contra el

---

<sup>9</sup> *Id.*, págs. 524-554.

<sup>10</sup> *Id.*, págs. 549-552.

sindicato, ya que ello corresponde de forma primaria a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Concluyó, además, que como la apelante era empleada parcial, "no tenía derecho a los mismos beneficios de los empleados unionados".<sup>11</sup>

Inconforme, la señora Cosme presentó una *Apelación* en la que invoca la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL AL DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN POR DISCRIMEN POR GÉNERO AL CONCLUIR ERRADAMENTE QUE LA PARTE DEMANDANTE NO TIENE CONOCIMIENTO DEL SALARIO DE LOS EMPLEADOS VARONES, CUANDO SE PRESENTÓ PRUEBA ESPECÍFICA SOBRE EL SALARIO DE ESTOS Y QUE LOS MISMOS ERAN MAYORES QUE EL DE LA QUERELLANTE, QUIEN HACÍA EL MISMO TRABAJO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE LA QUERELLANTE ABANDONÓ SU EMPLEO, CUANDO EN REALIDAD EL PATRONO, CONFORME AL TESTIMONIO DE LA SRA. CURET, SUPERVISORA Y PERSONA A CARGO DE REINTEGRAR A LOS EMPLEADOS TRAS UN CIERRE POR COVID-19, NO LLAMÓ A LA QUERELLANTE A REINTEGRARSE AL EMPLEO Y EN SU LUGAR LLAMÓ A OTROS EMPLEADOS CON MENOS ANTIGÜEDAD. LA SRA. CURET NUNCA EXPLICÓ LA RAZÓN POR LA CUAL NO REINTEGRÓ A LA DEMANDANTE AL EMPLEO, CONTRADIENDO LA TEORÍA DEL PATRONO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE REPRESALIAS.

ERRÓ EL TPI AL DESESTIMAR LAS CAUSAS DE ACCIÓN CONTRA LA UNIÓN, Y OBIAR QUE LA DEMANDANTE HACÍA EL MISMO TRABAJO QUE EMPLEADOS VARONES UNIONADOS EN EL MISMO HORARIO, SIN EMBARGO, NO SE LE PERMITÍA SER MIEMBRO DE LA UNIÓN.

Examinados los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

**-II-**

**A.**

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por

---

<sup>11</sup> *Id.*, pág. 553.

lo tanto, no ameritan la celebración de una vista en su fondo.<sup>12</sup> Se trata de un mecanismo para aligerar la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que procede es la aplicación del derecho.<sup>13</sup>

Al respecto, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que un reclamante debe "presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada".<sup>14</sup>

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, ha declarado enfáticamente que quien se opone a una solicitud de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos.<sup>15</sup> Esto es, recae sobre el oponente la obligación de citar específicamente los párrafos, según enumerados en el escrito de sentencia sumaria, que entiende están en controversia, y para cada uno, detallar la evidencia admisible que fundamenta su alegación, y especificar la página o sección de la evidencia que contradice o refuta el hecho.<sup>16</sup> Además, el oponente puede someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en controversia y que impiden la solución

---

<sup>12</sup> *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*, 208 DPR 263, 277-279 (2021); *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110-113 (2015); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594 (2013); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213 (2010).

<sup>13</sup> *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*, *supra*, págs. 277-279; *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 110-113 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, pág. 214.

<sup>14</sup> Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

<sup>15</sup> *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

<sup>16</sup> *Id.*; 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2).

sumaria del conflicto.<sup>17</sup> De así hacerlo, tiene la responsabilidad de, al igual que el proponente, enumerar los hechos en párrafos separados e indicar la pieza de evidencia que sostiene el hecho, con referencia específica a la parte de la evidencia que lo apoya.<sup>18</sup>

A su vez, el TSPR ha reiterado que:

La parte que se opone a una Moción de Sentencia Sumaria tiene el deber de presentar una Oposición a la solicitud presentada y de acuerdo con los requisitos de forma que exige la citada Regla 36 de Procedimiento Civil, traer a la atención del Tribunal la evidencia que demuestra que existen hechos materiales en controversia.<sup>19</sup>

Por otro lado, la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil dispone, que:

[L]a parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. [De lo contrario], se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede".<sup>20</sup>

En armonía con lo anterior, aquella parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones.<sup>21</sup> No obstante, "la omisión en presentar evidencia que rebata aquella presentada por el promovente, no necesariamente implica que procede dictar sentencia sumaria de forma automática".<sup>22</sup>

Finalmente, en *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp, supra*, el TSPR estableció el estándar específico que debe utilizar el

---

<sup>17</sup> *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 432.

<sup>18</sup> *Id.*; Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(3).

<sup>19</sup> *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp., supra*, pág. 122.

<sup>20</sup> Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

<sup>21</sup> *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011). Véase, además, *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

<sup>22</sup> *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, supra*, pág. 556.

Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia:

**Primero**, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo, supra*, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

**Segundo**, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra*.

**Tercero**, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, *el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos*. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

**Cuarto**, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.<sup>23</sup>

## B.

Reiteradamente se ha resuelto que en materia de obligaciones y contratos rige el principio de la autonomía contractual entre las partes. Esto implica

---

<sup>23</sup> *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp., supra*, págs. 118-119. (Énfasis en el original).



que las partes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral y el orden público.<sup>24</sup> Asimismo, el Artículo 1044 del Código Civil de 1930 de Puerto Rico,<sup>25</sup> vigente al momento en que ocurrieron los hechos, establece el principio general de que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse según lo contratado. Cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de las contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.<sup>26</sup>

Por otro lado, el tribunal está facultado para velar por el cumplimiento de los contratos. No tiene facultad, sin embargo, para relevar a una parte del cumplimiento de su obligación contractual cuando dicho contrato sea legal, válido y no contenga vicio alguno.<sup>27</sup>

Es conveniente destacar que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.<sup>28</sup> “Es importante destacar que la buena fe contractual no se manifiesta tan sólo al comienzo del contrato o en la fase negocial, sino que está presente mientras dure la

---

<sup>24</sup> *Demeter Int'l v. Srio. Hacienda*, 199 DPR 706, 727-728 (2018); *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 15 (2014).

<sup>25</sup> 31 LPRA sec. 2994.

<sup>26</sup> *Consejo de Titulares del Condominio Acquamarina v. Triple-S Propiedad Inc.*, 2022 TSPR 103, 210 DPR \_\_ (2022).

<sup>27</sup> *Mercado Quilichini v. UCPR*, 143 DPR 610 (1997). Véase también, *De Jesús González v. A.C.*, 148 DPR 255, 271 (1999), *Oriental Financiera v. Nieves*, 172 DPR 462, 471 (2007).

<sup>28</sup> Art. 1210 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, 31 LPRA sec. 3375.

relación contractual. Asimismo, las partes 'deben adoptar un comportamiento leal en toda fase previa a la constitución de tales relaciones.. [y] deben también comportarse lealmente en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas ya constituidas entre ellos. (citas omitidas)".<sup>29</sup>

### 1.

La novación está regulada en los Arts. 1157 a 1167 del Código Civil de 1930<sup>30</sup>, vigentes a la fecha de los hechos en controversia.

Así pues, el Art. 1157<sup>31</sup>, establece que las obligaciones pueden modificarse (1) variando su objeto o condiciones principales, o (2) sustituyendo la persona del deudor o (3) subrogando a un tercero en los derechos del acreedor. Una obligación se extingue cuando otra la sustituye y así se declara terminantemente, o cuando la antigua y la nueva obligación son de todo punto incompatibles.<sup>32</sup>

En otras palabras, la novación tradicionalmente es la sustitución de una relación obligatoria por otra que la extingue. La misma puede ser modificativa o extintiva. Ahora bien, el deslinde entre ambos tipos de novación tiene que estar basado en un análisis de cuál ha sido la voluntad de las partes y el significado económico de la modificación. De modo que, la voluntad de novar se presume, cuando existe total incompatibilidad entre dos obligaciones. Bajo este supuesto, la discrepancia existente extingue la

---

<sup>29</sup> *BPPR v. Sucn. Talavera*, 174 DPR 686, 695 (2008). Véase también, *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1, 31-32 (2015) (Op. concurrente).

<sup>30</sup> 31 LPRA secs. 3241-3251.

<sup>31</sup> 31 LPRA sec. 3241.

<sup>32</sup> 31 LPRA sec. 3242.

obligación primitiva y ocasiona el nacimiento de otra nueva obligación en su lugar.<sup>33</sup>

El profesor Vázquez Bote nos explica que en nuestro ordenamiento jurídico coexisten dos tipos de novación. La primera es la novación propia también conocida extintiva. La segunda es la novación impropia o modificativa. El tratadista identifica las características de la novación propia o extintiva. Estas son las siguientes: (1) la existencia de una relación obligatoria válida en derecho, (2) el surgimiento de una nueva obligación válida y (3) la intención novatoria determinada en el precepto de autonomía privada. Vázquez Bote nos explica que la novación normalmente es considerada como eminentemente subjetiva. De modo, que cuando la intención novatoria no es expresa, se entiende que la obligación ulterior es colateral a la primera.

Por otro lado, el Art. 1158 contempla que la novación puede ser expresa o tácita. Según su texto, para que la obligación se extinga por otra es preciso que se declare terminantemente. Sin embargo, también puede extinguirse cuando la antigua y la nueva obligación son de todo punto incompatibles.<sup>34</sup>

El tratadista previamente citado sostiene, además, que no existe novación cuando ambas obligaciones pueden coexistir y coexisten. Según el profesor Vázquez Bote, la novación ocurre cuando las obligaciones no pueden coexistir, porque son la misma obligación modificada o cuando pudiendo coexistir en

---

<sup>33</sup> *Municipio de San Juan v. Prof. Research*, 171 DPR 219, 220-221 (2007).

<sup>34</sup> Vázquez Bote, *Tratado Teórico Práctico y Crítico de Derecho Privado Puertorriqueño*, New Hampshire, Equity Publishing Company, (1991), T. IX, págs. 393-396.

abstracto no pueden hacerlo en concreto por la incompatibilidad de su contenido.<sup>35</sup> El autor expone que la novación ocurre en varios escenarios. El primero, por cambio del objeto. El segundo, por modificación causal. El tercero, cuando las condiciones principales se modificaron. Finalmente, el tratadista establece los criterios para determinar si la novación ocurrió por una modificación de las condiciones principales, a saber: (1) la modificación de circunstancias que afecten accidentalmente la relación no implica novación alguna; (2) las modificaciones, aunque relevantes, no presuponen novación, lo que sucede cuando el acreedor admite el pago en términos más beneficiosos para el deudor; (3) la regla general es que la determinación de si existe o no novación es una cuestión de hecho, que queda a la libre apreciación de los tribunales.<sup>36</sup>

### C.

La Ley Núm. 379-1948, según enmendada, conocida como la *Ley de Horas y Días de Trabajo* establece la jornada laboral en Puerto Rico y reglamenta aspectos del contrato de trabajo al definir lo que constituyen las horas regulares de trabajo, las horas extras y la compensación de tipo doble por el trabajo realizado en exceso a la jornada establecida.<sup>37</sup>

Sin embargo, el estatuto no se expresa en cuanto a la categoría de empleo a tiempo parcial. Por medio de consulta escrita, fechada el 1 de noviembre de 2000, el Departamento del Trabajo contestó al TPI que una empleada a tiempo parcial es aquella persona que

---

<sup>35</sup> Vázquez Bote, *op. cit.*, pág. 397.

<sup>36</sup> Vázquez Bote, *op. cit.*, pág. 198.

<sup>37</sup> 29 LPRA sec. 271 *et seq.*

trabaja menos de cuarenta horas semanales.<sup>38</sup> También, manifestó que esta ley no es de aplicación sobre aquellos empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera.<sup>39</sup>

**D.**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados*,<sup>40</sup> en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar esta práctica al establecer la presunción de que el despido es injustificado;<sup>41</sup> y del patrono no rebatirla, imponerle el pago de la indemnización conocida como la mesada.<sup>42</sup> Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.<sup>43</sup> En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.<sup>44</sup>

En lo aquí pertinente, para efectos de la Ley Núm. 80, se considera que es justa causa para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o

---

<sup>38</sup> Consulta Núm. 14835 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 1 de noviembre de 2000.

<sup>39</sup> Art. 13(j) de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (29 LPRC sec. 285).

<sup>40</sup> Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRC secs. 185a-185n.

<sup>41</sup> Art. 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra* (29 LPRC sec. 185k). Véase, además, *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759, 774 (2022); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 62 (2020) (Op. de conformidad en parte y disidente en parte); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

<sup>42</sup> Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra* (29 LPRC sec. 185a).

<sup>43</sup> *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, *supra*, pág. 771; *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229-230 (2016); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594 (2013).

<sup>44</sup> *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*, págs. 234-235; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *Torres, Torres v. Torres et al.*, 179 DPR 481, 502 (2010).

motivo vinculado al buen y normal funcionamiento del establecimiento y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.<sup>45</sup> A esos efectos, la Ley Núm. 80 establece en su Artículo 2 una lista, no taxativa, de causas justificadas para el despido. Particularmente dispone:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

[. . . . .]

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[. . . . .]<sup>46</sup>

El TSPR ha establecido que para que la violación reiterada al reglamento de trabajo constituya "justa causa" para el despido, el patrono tiene que demostrar la razonabilidad de las reglas establecidas, que le suministró copia de éstas al empleado y que éste las violó.<sup>47</sup> A modo persuasivo, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* establece que para que una regla sea considerada razonable tiene que guardar relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio.<sup>48</sup> Destaca, además, que "[l]o que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento".<sup>49</sup> Por ello, la razonabilidad de

<sup>45</sup> *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, 208 DPR 964, 984 (2022). Véase, además, *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904-905 (2011); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

<sup>46</sup> 29 LPRA sec. 185b. Véase, además, *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279, 299 (2021).

<sup>47</sup> *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-382 (2011); *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004).

<sup>48</sup> *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada de 30 de junio de 2014, pág. 50.

<sup>49</sup> *Id.*, pág. 51.

una regla será determinada caso a caso tras un análisis de la totalidad de las circunstancias.<sup>50</sup>

**E.**

Nuestro sistema constitucional protege al ciudadano puertorriqueño contra todo acto de discrimen. Al respecto, la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico provee que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.<sup>51</sup> Cónsono con lo anterior, nuestro ordenamiento jurídico ha respondido a dicho principio cardinal mediante la promulgación de leyes laborales que proscriben tajantemente toda práctica de discrimen.<sup>52</sup>

Así pues, al aprobar la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, en adelante Ley Núm. 100, la Asamblea Legislativa formuló varios remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal.<sup>53</sup> Su propósito fue dotar a la clase obrera con los instrumentos necesarios para protegerlos del discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social e ideas políticas o

---

<sup>50</sup> *Id.*

<sup>51</sup> Art. I, Sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1; Véanse: (1) *Ley de Madres Obreras*, Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRA 467 et seq.; (2) *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 et seq.; (3) *Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos*, según enmendada, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 (Ley 44), 1 LPRA 501 et seq.; (4) *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA secs. 146 et seq.; (5) *Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo*, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPRA sec. 1321 et seq.

<sup>52</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy, et al.*, 206 DPR 194, 206-207 (2021); *UPR Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001 (2012).

<sup>53</sup> 29 LPRA sec. 146 et seq.

religiosas.<sup>54</sup> Así pues, dicha ley permite que el empleado discriminado pueda formular sus reclamaciones civiles mediante diferentes recursos, entre estos, la presentación de una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>55</sup>

Entre las disposiciones del referido estatuto, el Art. 3 establece una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos previamente reseñados es discriminatorio, salvo que el patrono demuestre la existencia de justa causa para tal determinación.<sup>56</sup> El peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado. Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos, a saber: que hubo un despido o acción perjudicial; que éste se realizó sin justa causa; y que existe prueba indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido.<sup>57</sup> Es en ese momento que se activa la presunción.<sup>58</sup>

Una vez el empleado cumple con esta primera fase, surge la presunción de discrimen y entonces recae sobre el patrono el derecho a rebatirla. En otras

---

<sup>54</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 380.

<sup>55</sup> Véase, 29 LPRA sec. 150.

<sup>56</sup> 29 LPRA sec. 148. Véase, además, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, págs. 121-123.

<sup>57</sup> *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862, 872-873 (2016).

<sup>58</sup> *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, *supra*, pág. 989; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 776 (2000). En *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 384, el TSPR aclaró que el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, 29 LPRA sec. 148, no "altera en su totalidad el esquema probatorio que prevalece en nuestra jurisdicción, donde una vez presentada la demanda, le corresponde a la parte demandante en la vista en su fondo comenzar con la presentación de la prueba de sus alegaciones, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla". La presunción establecida en el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, sólo busca "facilitarle al empleado demandante el probar su reclamación, no relevarle de la necesidad y obligación de presentar evidencia para probar sus alegaciones".



palabras, una vez el empleado establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido —que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa— se invierte la carga probatoria. Así pues, es el patrono quien debe demostrar con preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio, esto es, presentar prueba de calidad suficiente para convencer al juzgador que la existencia del discrimen era menos probable que su inexistencia.<sup>59</sup>

En esta etapa, el patrono no tiene que probar necesariamente la causa del despido. Bastará con que pruebe que la razón para ello no fue discriminatoria. Ahora bien, si el patrono demuestra que la razón discriminatoria alegada por el demandante no fue el motivo determinante para el despido, quedará rebatida la presunción. Así pues, le toca al patrono probar que la no ocurrencia del hecho presumido es más probable que su ocurrencia, so pena de que, si no presenta prueba en contra del hecho presumido o en apoyo de su no ocurrencia, el juzgador tendrá que inferirlo.<sup>60</sup>

Derrotada la presunción, todavía puede el demandante presentar prueba dirigida a establecer la existencia de discrimen.<sup>61</sup> Bajo dicho supuesto, el empleado puede presentar evidencia para probar su caso, o sea, probar que realmente hubo un despido discriminatorio, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. De este modo, tendrá que presentar evidencia de incidentes o hechos que

---

<sup>59</sup> *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, 53 (1983).

<sup>60</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 386-387.

<sup>61</sup> *Id.*, pág. 390.

prueben dicho discrimen o de los cuales se pueda inferir la alegada actuación discriminatoria.<sup>62</sup>

**F.**

La *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, en adelante Ley Núm. 115-1991,<sup>63</sup> es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.<sup>64</sup>

El propósito de dicho cuerpo normativo es proteger a los empleados que fueran despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente.<sup>65</sup>

En lo pertinente, la Ley 115-1991 establece:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) ...

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El

<sup>62</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, págs. 122-123; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, pág. 774.

<sup>63</sup> 29 LPRA sec. 194.

<sup>64</sup> 29 LPRA sec. 194a.

<sup>65</sup> *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017); *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 367 (2009).

empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.<sup>66</sup>

El TSPR ha determinado que las siguientes son actividades protegidas bajo la Ley Núm. 115-1991, a saber: (1) acudir a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios; (2) cuando un empleado municipal ofrece información ante un foro administrativo municipal; (3) cuando un empleado, en el descargo de las funciones de su puesto, hace declaraciones verbales o escritas (informes, bitácoras, formularios u otros) que pasan a ser parte de un proceso administrativo y judicial en contra del patrono; (4) que el empleado le solicite al patrono que cumplimente los documentos necesarios para poder presentar una solicitud de beneficios al amparo de la *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*; (5) presentar una querrela ante la Policía y una queja interna en la división de recursos humanos de la entidad para reportar actos de hostigamiento sexual y/o incidentes de confrontación física entre empleados; entre otros.<sup>67</sup>

Finalmente, debe probarse la acción adversa del patrono, ya sea discrimen, amenaza, alguna sanción o el despido, luego de ocurrir la actividad protegida.<sup>68</sup> Es decir, el empleado debe demostrar el nexo causal

---

<sup>66</sup> 29 LPRA sec. 194a.

<sup>67</sup> *Id.*, págs. 179-180.

<sup>68</sup> *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, pág. 671; *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 766-767 (2011); *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 395.

entre su incursión en la actividad protegida y la actuación adversa del patrono.<sup>69</sup>

**-III-**

La señora Cosme alega que Camarero discriminó en su contra porque, a pesar de tener igual o mayor experiencia que los empleados varones, su salario era menor que el de sus compañeros, aun cuando realizaban los mismos deberes y funciones. Del mismo modo, Camarero la privó de otros beneficios como el plan médico y los días por enfermedad, por razón de su género. Sostuvo, además, que su despido fue injustificado porque no abandonó su empleo, sino que fue su patrono quien no la llamó a regresar después de la pandemia. De igual forma, en su opinión, erró el TPI al desestimar la causa de acción por represalias porque estableció un caso *prima facie* al comprobar proximidad temporal entre la radicación de las querellas y el despido.

En cuanto a la Unión, denuncia que la discriminó por razón de género porque a pesar de que realizaba las mismas funciones que los empleados regulares, no se le permitió ingresar a la Unión. A su entender, la Unión responde tanto por el discrimen, como bajo la doctrina de justa representación. Finalmente, considera que incidió el TPI al concluir que no ostentaba jurisdicción sobre la controversia. Por el contrario, en casos relacionados con la industria hípica es el foro local, en este caso el Tribunal General de Justicia, quien tiene jurisdicción sobre una controversia entre la Unión y su representado.

---

<sup>69</sup> Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*.

Por su parte, Camarero niega las alegaciones de la señora Cosme. Arguye que la apelante fue contratada a tiempo parcial y que recibía una compensación salarial igual a aquellos empleados de su misma clasificación ocupacional. Añade, que conforme a su contrato de trabajo, se le ordenó que realizara labores distintas a las de Vendedor-Pagador. Sostiene, además, que no se configuró la causa de acción por discrimen de género porque los empleados con los cuales se comparó tenían una clasificación laboral distinta a la de la apelante. A su entender, tampoco incidió el TPI al declarar no ha lugar la causa de acción de represalias porque la señora Cosme no estableció un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa. Como si lo anterior fuera poco, el despido de la apelante fue justificado porque, en su opinión, esta abandonó el empleo sin justa causa y posteriormente no hizo gestiones para reintegrarse a sus labores.

Finalmente, la Unión argumentó que no erró el TPI al desestimar las reclamaciones en su contra. Las alegaciones de discrimen de la señora Cosme son "generalidades e inferencias" y en todo caso, atendió las reclamaciones y concedió los derechos que correspondían a la apelante como empleada a tiempo parcial.

En primer lugar, las partes cumplieron con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por tal razón, corresponde evaluar, en sus méritos, los señalamientos de error de la apelante.

En segundo lugar, la apelante era una empleada a tiempo parcial.<sup>70</sup> En ningún momento, durante su relación laboral con Camarero, cambió su clasificación ocupacional. Como empleada a tiempo parcial, su supervisora le ordenó realizar otras tareas para su patrono. Su contrato de trabajo contemplaba ese supuesto. En consecuencia, no hubo novación de su contrato de empleo. Bajo ningún escenario razonable se puede establecer la existencia de dos obligaciones inconsistentes entre sí y menos aún que la más reciente extinga la original. La asignación de nuevas tareas por su supervisora inmediata era una posibilidad implícita en su contrato de empleo. De lo anterior, es forzoso concluir que mientras duró su relación laboral con el apelado, la señora Cosme recibió una compensación consistente con su clasificación ocupacional, a saber, de empleada a tiempo parcial.

En tercer lugar, no se configuró una causa de acción de discrimen por razón de género. Ello obedece a que los empleados de Camarero, que sirvieron como parámetros de comparación, no estaban en la misma posición laboral que la señora Cosme: dos eran empleados regulares, en una situación de empleo distinta a la de la apelante; y uno de estos, para colmo de males, era supervisor.<sup>71</sup>

En cuarto lugar, el despido de la apelante fue justificado. Del examen cuidadoso del expediente se desprende que, definitivamente, abandonó su empleo; conducta proscrita por el *Manual de Empleados* que

---

<sup>70</sup> Apéndice de la Apelante, págs. 48-49.

<sup>71</sup> *Id.*, pág. 256, L. 2-19; pág. 288, L. 8-15 y 25; pág. 289, L. 1-3 y 10-20; pág. 290, L. 6-22; y pág. 291, L. 3-4.

certificó recibir. Una vez rehusó integrarse a sus labores con Camarero, a raíz de la pandemia de COVID-19, la señora Cosme no realizó gestión alguna para retornar a su empleo. Como señaló el foro apelado, la apelante no solicitó reintegración a sus labores, ni siquiera al amparo de las múltiples alternativas de acomodo razonable que surgieron como consecuencia de la pandemia.<sup>72</sup>

En quinto lugar, tampoco se configuró la causa de acción por represalias. Ello obedece a que la apelante no estableció un caso *prima facie* de represalias, debido a que no probó la existencia de proximidad temporal entre la actividad protegida y la acción patronal adversa. De la revisión atenta del expediente se desprende que presentó querellas durante los meses de junio, julio y agosto de 2020. Sin embargo, regresó al trabajo el 12 de septiembre de 2020 y luego de declinar reintegrarse a sus tareas, por temor a la pandemia, Camarero le solicitó nuevamente el reintegro a sus labores el 23 de octubre de 2020.<sup>73</sup>

Finalmente, tampoco la señora Cosme presentó una reclamación que justificara la concesión de un remedio contra la Unión. Aunque es cierto que pagaba una cuota, el convenio colectivo vigente al momento de los hechos, claramente disponía que un empleado a tiempo parcial, como la apelante, "no tenía derecho alguno a representación", ni era acreedora de beneficio alguno bajo el contrato laboral.<sup>74</sup> Estos beneficios eran extensivos, exclusivamente, a los empleados regulares de cinco días o cuarenta horas a la semana,

---

<sup>72</sup> *Id.*, pág. 312, L. 2-23; pág. 328, L. 4-25; pág. 329, L. 1-10 y 22-25; y pág. 330, L. 1-18.

<sup>73</sup> *Id.*, pág. 273, L. 3-6 y pág. 274, L. 3-14.

<sup>74</sup> *Id.*, pág. 183.

clasificación laboral que sin controversia alguna no le aplica a la apelante.<sup>75</sup>

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

---

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