

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN-CAROLINA
PANEL VII

VANCE THOMAS,
Secretario del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos, en
representación y
para beneficio de:
**CARLOS NIEVES
ROSARIO**

Apelado

v.

**COTTO BUS LINE
CORP.**

Apelante

KLAN201701185

Apelación

procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de Toa
Alta

Civil. Núm.:
CD2016-0452

Sobre:

Reclamación de
indemnización por
despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de febrero de 2018.

I. INTRODUCCIÓN

Comparece la parte apelante, Cotto Bus Line Corp., mediante este recurso de apelación y nos solicita la revocación de la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Toa Alta, el 14 de agosto de 2017, notificada el 17 de agosto de 2017. Por medio de la referida sentencia, el foro apelado concluyó que el despido de la parte apelada, Carlos Nieves Rosario, fue injustificado y le concedió el remedio provisto por ley.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. RELACIÓN DE HECHOS

El 13 de abril de 2016, la parte apelada, presentó una reclamación solicitando la indemnización provista por ley en aquellas instancias donde se evidencia la existencia de un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la "Ley de Indemnización por Despido Injustificado", según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* La querella fue promovida bajo el procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales", 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

Amparándose en esta legislación, la parte apelada alegó que trabajó para la parte apelante como chofer de guaguas escolares desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2012 "mediante contrato sin tiempo determinado", y que el 31 de mayo de 2012 la parte apelante lo separó ilegalmente de su puesto de trabajo. En consecuencia, reclamó la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80, *supra*.

Por su lado, la parte apelante contestó la querella y aseveró que el trabajo de la parte apelada era "por periodo definido, de agosto a mayo durante el periodo escolar", por lo que en mayo "culmina[ba] el contrato", y la parte apelante volvía "a solicitar empleo". La parte apelante añadió que la parte apelada no tenía "expectativa de continuidad" de empleo, porque su contratación como chofer de transporte escolar público dependía "de lo establecido por el Departamento de Educación en los contratos de transportistas y la cantidad de estudiantes a ser servidos". Por tanto, la

parte apelante concluyó que la parte apelada no fue despedida de su empleo, simplemente "culminó su contrato de tiempo definido". En apoyo a esto aseveró que, en agosto de 2012 no pudo volver a contratar a la parte apelada para un nuevo periodo de trabajo, porque este no presentó los documentos necesarios para acreditar que su licencia de chofer de vehículos de transporte escolar público estaba al día conforme a los requisitos de la Comisión de Servicio Público, y los requerimientos del Departamento de Educación. Por último, dijo que no fue hasta noviembre de 2012 que la parte apelada presentó los "documentos incompletos", sin embargo para esa fecha había contratado a otra persona para el puesto de chofer.

Durante el juicio en su fondo, testificó la parte apelada, y a favor de la parte apelante, el señor Guillermo Cotto Guadalupe, presidente de Cotto Bus Line Corp. Las partes también presentaron prueba documental, entre la que se destaca el "Contrato de Servicios de Transportación de Escolares entre el Departamento de Educación y Guillermo Cotto para el año escolar 2012", y el "Manual (Reglamento) de Normas de Conductas y Medidas Disciplinarias de Cotto Bus Line de 8 de agosto de 2011". A base del testimonio oral y de los documentos admitidos en evidencia, el Tribunal determinó los siguientes hechos:

1. Que el obrero reclamante laboró mediante contrato por tiempo determinado, el cual era renovado anualmente, pero el patrono querellado, Cotto Bus Line Corp., por más de nueve (9) años, desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2012.
2. Que el 1 de agosto de 2012 no se le renovó el contrato al obrero reclamante.
3. Que el querellante laboró para la parte querellada como "Chofer" de transporte escolares.

4. Que el 1 de agosto de 2012 el obrero reclamante tenía vigente una Licencia para conducir Transporte Escolares emitida por la Comisión de Servicio Público vigente hasta el 27 de julio de 2014, Número BAY-0460189.
5. Que el sueldo más alto devengado por el querellante en los últimos tres (3) años que este laboró para la parte querellada fue de \$232.50 semanales.

Como cuestión de derecho, y fundamentado en las determinaciones de hechos antes transcritas, la sala sentenciadora concluyó que en este caso:

[Q]uedó probado que el querellante laboró para el patrono mediante contrato por tiempo determinado los cuales fueron renovados anualmente por un término de nueve (9) años consecutivos desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2012. Por lo cual se creó una expectativa de que el 1 de agosto de 2012 el obrero reclamante se le renovar su contrato.

Inconforme, el 25 de agosto de 2017, la parte apelante acudió ante nos mediante el presente recurso de apelación. En síntesis, sostiene que la sentencia apelada es nula por no haberla dictado el foro primario en el término de veinticuatro horas luego de celebrado el juicio. Del mismo modo, aduce que el foro recurrido erró en su apreciación de la prueba desfilada durante el juicio, evidencia que aduce que el contrato de trabajo de la parte apelada dependía de que esta cumpliera con todos los requisitos "que impone a los choferes la Comisión de Servicio Público". La parte apelada también compareció mediante alegato escrito.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes, el contenido del expediente para este recurso, la transcripción de la prueba oral, y deliberado los méritos de esta Apelación entre los jueces del panel, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. DERECHO APLICABLE

A. DESPIDO INJUSTIFICADO

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la "Ley de Indemnización por Despido Injustificado", 29 LPRA sec. 185a, et seq., se establece un esquema que regula su retención y despido en ese empleo.

A diferencia de la legislación laboral de Estados Unidos, la que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. 29 LPRA sec. 185i. Sin embargo, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa este puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 377-378 (2001). Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 775 (1992).

La Ley Núm. 80, *supra*, es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., *supra*, pág. 769. En vista de su propósito reparador, esta ley debe interpretarse de manera liberal, y favorable hacia el empleado. Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 232 (1998).

Sin embargo, la protección que ofrece la Ley Núm. 80, *supra*, no está disponible para todo tipo de empleado. Como vimos, solo protege al trabajador asalariado que labore por tiempo indeterminado, y que fuere despedido de su puesto sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; García v. Aljoma Lumber, 162 DPR 572, 585 (2004). Así, la regla general es que un empleado despedido sin justa causa cuenta con la protección de la Ley Núm. 80, *supra*, debido a que es **un obrero a tiempo no determinado**.

No obstante, antes de la puesta en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral",¹ la Ley Núm. 80, *supra*, alertaba de forma expresa sobre la posibilidad de que se utilizara un contrato por tiempo definido como una evasiva a las obligaciones de la propia ley. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 DPR 937, 954 (2011). Debido a esto, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, condicionaba la determinación de la existencia y validez de un contrato de empleo por tiempo determinado a que fuese *bona fide*:

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de esta sección, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de las secs. 185a a 185m de este título si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad [en el] empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado *bona fide*. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. **Excepto cuando se trate de**

¹ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, la parte apelada fue contratada, y terminó de trabajar para la parte apelante, previo a la puesta en vigor de las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm.4-2017, el 26 de enero de 2017. Por tanto, las enmiendas no aplican al presente recurso. Véase, Art. 1.2, Ley Núm. 4-2017 ("Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta").

empleados contratados por un término cierto *bona fide* o para un proyecto u obra cierta *bona fide*, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa.

29 LPRA sec. 185a.² (Énfasis nuestro.)

Más adelante, el Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, imponía al patrono la carga de alegar y probar la contratación *bona fide* a tiempo cierto:

[E]n toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto, o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato *bona fide* para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

29 LPRA sec. 185k (a).

Nuestra última instancia judicial en derecho local interpretó en Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, *supra*, págs. 956-957, el esquema probatorio para un pleito de reclamación de indemnización por despido

² La Asamblea Legislativa, mediante la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, eliminó este texto de la Ley Núm. 80, *supra*. Sin embargo, no descartó la doctrina hilvanada alrededor del supuesto de contrato de empleo a tiempo cierto no *bona fide* que favorece al empleado. Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017. Más bien la incorporó al estatuto, y creó una nueva presunción de contrato *bona fide* a favor del empleador, y la sujetó, al igual que la primera presunción, a la ocurrencia de ciertas condiciones. *Id.*

Lo anterior surge del Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017, que añadió el nuevo Art. 14 a la Ley Núm. 80, *supra*, en el cual el legislador definió el "contrato de empleo por término" como: "[U]n contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. **Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones.** Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término". Art. 4.14, Ley Núm. 4-2017. (Énfasis nuestro.)

injustificado cuando el contrato de empleo era por determinado tiempo:

[E]n aquellos casos donde el contrato sea por tiempo definido, existe una presunción de que éste no es *bona fide* y, por el contrario, que la persona así contratada es un empleado por tiempo indeterminado. Le corresponde al patrono presentar prueba que, mediante un estándar de preponderancia, derrote dicha presunción. Si el patrono no presenta prueba a esos efectos o si la misma es insuficiente para derrotar la presunción, ésta sobrevive, por lo cual estaremos ante un empleado por tiempo indeterminado. En ese caso, el despido o la no renovación del contrato de empleo activa la presunción de despido injustificado y el caso de tramitará según la Ley 80. Cuando, por el contrario, el patrono presenta prueba suficiente para derrotar la presunción, el tribunal analizará si las circunstancias apuntan a que se generó una expectativa de continuidad en el empleo. Si el tribunal concluye que no hubo tal expectativa, estaremos ante un contrato por término fijo *bona fide* y no aplicará la Ley 80. Ahora bien, si se demuestra que se generó una expectativa de continuidad en el empleo, el tribunal concluirá que se trata de un empleado contratado por tiempo indeterminado. En ese caso, al igual que cuando no se derrota la presunción de que el contrato no es *bona fide*, el despido o la no renovación del contrato activa una presunción de despido injustificado y el caso se tramitará como cualquier controversia de despido injustificado bajo la Ley 80.

En otras palabras, además de establecer una presunción de que todo despido es injustificado, en un pleito que incluya un contrato de empleo por tiempo determinado, la Ley Núm. 80, *supra*, imponía al patrono la obligación de demostrar que el contrato era *bona fide*. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, *supra*, págs. 956-957, 963. De acuerdo al Tribunal Supremo, se trata de una presunción fuerte que obligaba al patrono a presentar prueba suficiente que demuestre la naturaleza *bona fide* del contrato por tiempo cierto, para poder rebatir la presunción. *Id.*, pág. 963-964. De lo contrario, en ausencia de tal prueba, o por su

insuficiencia, la presunción sobrevive, y el caso se tramita como una controversia ordinaria de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra. Id.*

En la eventualidad de que el patrono logre establecer que el contrato a tiempo definido es *bona fide*, la sala sentenciadora examina si el empleado demandante tenía expectativa de continuidad sobre el puesto de trabajo del cual fue separado. *Id.* Si las circunstancias particulares del caso demuestran que el obrero albergaba tal expectativa, entonces el foro sentenciador debe concluir que el empleado fue contratado por tiempo indeterminado, e igualmente aplicara la presunción de despido injustificado provista por la Ley Núm. 80, *supra. Id.*

B. PROCEDIMIENTO SUMARIO LEY NÚM. 2

La Ley Núm. 2, *supra*, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. 32 LPRA sec. 3118; Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 731-732 (2016). Este tipo de reclamaciones, por su naturaleza y finalidad, ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, pág. 732; Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., 174 DPR 921, 928 (2008); Ruiz v. Col. San Agustín, 152 DPR 226, 231 (2000).

El procedimiento sumario de reclamaciones laborales dispuesto en la Ley Núm. 2, *supra*, es uno especial cuyas disposiciones deben interpretarse liberalmente a favor del empleado. Ruiz v. Col. San Agustín, *supra*, pág. 232. Ello, en virtud de la desigualdad de medios económicos que existe entre las partes. Por tanto, el procedimiento le impone la carga procesal más onerosa al patrono, sin que ello signifique que este quede privado de defender sus derechos. Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., *supra*, pág. 929.

Ahora bien, como parte del procedimiento sumario particular, la legislación dispone de términos más cortos a los establecidos en las Reglas de Procedimiento Civil. *Id.* De ordinario el Tribunal no tiene otra alternativa que no sea la rigurosa aplicación de los términos taxativos de la Ley Núm. 2, *supra*, debido al lenguaje categórico del estatuto en cuestión. Vizcarrondov. MVM, Inc. et al., *supra*, pág. 931.

C. APRECIACIÓN DE LA PRUEBA TESTIFICAL Y DOCUMENTAL

Según se conoce, en aquellos casos en los que a través de un recurso apelativo, se impute al Tribunal de Primera Instancia la comisión de algún error relacionado con la suficiencia de la prueba testifical o con la apreciación de la prueba, la parte apelante tiene la obligación de presentar una exposición narrativa de la prueba para colocar a esta segunda instancia judicial en posición de revisar la sentencia apelada. Regla 19(a), inciso a, del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 A LPRA Ap. XXII-B; Álvarez v. Rivera, 165 DPR 1, 13 (2005).

En ausencia de error, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendrán con las

determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba, ni con la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia. González Hernández v. González Hernández, 181 DPR 746, 776 (2011); Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 811 (2009). Esta deferencia descansa en que el juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción sobre la verdad de lo declarado. Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones, 176 DPR 31, 68 (2009). Aún en aquellos casos en los que surjan conflictos entre la prueba corresponde al juzgador de los hechos dirimirlos. Flores v. Soc. de Gananciales, 146 DPR 45, 50 (1998).

Sin embargo, también es norma reconocida que el arbitrio del juzgador de hechos, aunque respetable, no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de los tribunales. Vda. de Morales v. De Jesús Toro, 107 DPR 826, 829 (1978). Así pues, los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos, cuando éste actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750 (2013); Rodríguez et al. v. Hospital et al., *supra*, págs. 908-909; S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345 (2009); Quiñones López v. Manzano Pozas, 141 DPR 139, 152 (1996); Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc., 98 DPR 579 (1970).

Asimismo, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando de un examen detenido de la misma el foro revisor se convenza de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez, 100 DPR 826, 830 (1972); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 DPR 573, 581 (1961).

IV. APLICACIÓN DEL DERECHO A LOS HECHOS

A.

Por medio de su primer señalamiento de error, la parte apelante afirma que la sentencia apelada es nula. Esto debido a que el foro primario no la emitió dentro de las veinticuatro horas de celebrado el juicio, según lo provisto en la sección 8 de la Ley Núm. 2, *supra*.³ La consecuencia lógica de la premisa articulada por la parte apelante es que, el foro de primera instancia carece de autoridad para emitir una sentencia pasado el periodo de veinticuatro horas que menciona la sección 8 de la Ley Núm. 2, *supra*.

En Díaz v. Hotel Miramar Corp., 103 DPR 314, 316 (1975), nuestro Tribunal Supremo expresó que la "esencia y médula del trámite fijado para casos sobre reclamaciones de salarios consagrado en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, constituye el procesamiento sumario y su rápida disposición" y que "[d]esprovisto de esta característica, resulta un procedimiento ordinario más, en el cual la adjudicación final que oportunamente

³ El primer párrafo de la sección 8 de la Ley Núm. 2, *supra*, lee: "Dentro de las veinticuatro (24) horas de celebrado el juicio, el juez dictará sentencia, declarando con o sin lugar la reclamación. En el caso de que ésta fuere declarada con lugar, se condenará al querrellado a conceder el derecho o beneficio reclamado o a satisfacer al querellante la compensación o los salarios que se hayan justificado por la prueba, según fuere el caso".

recaiga, resulta incompatible con alcanzar, en su máxima expresión, el mandato legislativo de diligencia en el dictamen judicial”.

Ante una clara política pública como esta, es imprescindible que los jueces locales comprendamos que los casos de reclamaciones laborales sumarias, no son procedimientos civiles ordinarios.

En consecuencia, nuestra última instancia judicial en derecho local expresó que el Tribunal tiene la obligación de promover y exigir diligencia y prontitud en la tramitación de este tipo de reclamación laboral, conforme al claro mandato legislativo plasmado en la Ley Núm. 2, *supra*. Vizcarrondo v. MVM, Inc. et al., *supra*, pág. 929. En específico, el Tribunal Supremo ha enfatizado que tanto el Tribunal como las partes deben respetar: (1) los términos relativamente cortos dispuestos en el estatuto para contestar la querella; (2) los criterios estrictos para conceder una prórroga para contestar la querella; (3) el mecanismo especial que flexibiliza el emplazamiento del patrono, y (4) entre otras particularidades provistas por la ley, las limitaciones en el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba. *Id.*

Es por lo anterior que de ordinario el Tribunal debe ceñirse rigurosamente a los términos concretos dispuestos en la Ley Núm. 2, *supra*. *Id.*, pág. 931.

No obstante, en opinión reciente, el Tribunal Supremo expresó que el análisis e interpretación del texto de la Ley Núm. 2, *supra*, no puede conducir a un absurdo procesal. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, págs. 735-736.

De una lectura de todas las secciones de la Ley Núm. 2, *supra*, surge claramente que el legislador tuvo el cuidado de revestir taxativamente ciertos términos de tiempos con carácter jurisdiccional, tanto para las partes como para el Tribunal. Véase, Secciones 3, 4, y 10 de la Ley Núm. 2, *supra*.

En otras palabras, un análisis conjunto de la sección 8, y del resto de las secciones del referido estatuto laboral, nos lleva a concluir que la Asamblea Legislativa no quiso vincular la jurisdicción del Tribunal al término de veinticuatro horas dentro de las cuales, de ordinario, la sala sentenciadora debe emitir su dictamen, pues de haberlo querido, lo hubiera dispuesto claramente en el texto del apartado. Pueblo v. Hernández Villanueva, 179 DPR 872, 898 (2010); Pueblo v. Ruíz, 159 DPR 194, 211 (2003).

Acoger la teoría que propone la parte apelante significaría someter al empleado reclamante a las cargas que representaría volver a litigar un pleito ya resuelto, solo por el incumplimiento del foro primario con un término directivo, no jurisdiccional, en el procedimiento sumario laboral ya culminado. Aunque reconocemos la importancia en cuanto a que el foro de primera instancia cumpla con el término dispuesto en la sección 8 de la Ley Núm. 2, *supra*, no existe fundamento lógico práctico, ni Derecho que justifique declarar la sentencia nula, y obligar al trabajador a iniciar el procedimiento sumario nuevamente, cónsono con la política pública que reviste a este tipo de pleito.

Agregue, que la tesis propuesta por la parte apelante crearía un absurdo procesal que impediría *ad infinitum* al foro de primera instancia emitir una

sentencia final sobre el trámite ya recorrido, lo que necesariamente obligaría a la parte querellante a someterse a un "nuevo" juicio pagar lograr una sentencia final. Estimamos, que lo anterior de por sí atenta contra la medula del carácter sumario de este tipo de reclamación laboral.

Consecuentemente, por consideraciones prácticas y de política pública, concluimos que la sentencia dictada por el foro apelado, aunque tardía, es eficaz y por tanto final, de la cual podían la partes procurar la revisión judicial.

B.

En torno a los méritos de la reclamación por despido injustificado, conforme al Derecho aplicable y a las alegaciones de la querella, se activó la presunción de que el contrato de empleo de la parte apelada era uno no *bona fide*, esto es que la parte apelante utilizaba el contrato a modo de subterfugio para soslayar las obligaciones que impone a todo patrono la Ley Núm. 80, *supra*. Por tanto, el foro de primera instancia debía presumir que la parte apelada fue contratada por tiempo determinado, y despedida de su empleo sin justa causa. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, *supra*, págs. 956-957.

Así, el esquema probatorio especial que rige este tipo de casos requería a la parte apelante que evidenciara preponderantemente que el contrato de trabajo de la parte apelada era *bona fide*. Esto para lograr derrotar la presunción de que el contrato constituía un pretexto para violar la Ley Núm. 80, *supra*. Según el Tribunal Supremo para lograr derrotar la presunción que obraba en su contra, la parte apelante

debía "presentar prueba para demostrar por qué una labor en particular se debe realizar mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta". Whitterburg v. Col. Nstra. Sra. Del Carmen, *supra*, pág. 964.

Visto lo anterior, debemos examinar si la parte apelante logró derrotar la presunción de contrato no *bona fide* mediante la prueba que presentó durante el juicio.

Además del testimonio de la parte apelante, este presentó copia del contrato intitulado "Contrato de Servicio de Transportación de Escolares". Este contrato es uno que el Departamento de Educación suscribe con los licitadores agraciados en las subastas gubernamentales que celebra anualmente con el propósito de proveer servicios de transporte escolar a los estudiantes del sistema de educación pública, en este caso a estudiantes de educación especial. La primera cláusula del contrato dispone los servicios que debe prestar el porteador seleccionado. A tales fines, el inciso siete de la primera cláusula, dispone en su parte pertinente:

La SEGUNDA PARTE [la parte apelante] será responsable de que los conductores que operan sus vehículos dedicados a este servicio sean personas en buen estado de salud y de buena conducta moral; que no ingieran bebidas embriagantes mientras conducen ni usen narcóticos; que tenga vigentes las licencias requeridas por ley para conducir y operar vehículos de motor de servicio público; y que sean cuidadosos en el manejo y corteses con los estudiantes.

La condición antes transcrita claramente dispone que la parte apelante es responsable de que sus empleados, chóferes de transporte público, tengan sus licencias de conducir vigentes. Inclusive, la cláusula décimo octava del contrato obliga a la parte apelante a

presentar "a la firma del contrato" y hacer formar parte de este, los siguientes documentos:

1. Copia de Certificación del Registro Único de Licitadores vigente.

[...]

4. **Licencias de los vehículos y de los chóferes autorizados**, emitidas por el Departamento de Transportación y Obras Públicas y la Comisión de Servicio Público a nombre de la SEGUNDA PARTE.

5. Certificaciones de Antecedentes Penales y de Salud suya y de sus chóferes.

[...] (Énfasis nuestro.)

De acuerdo al contrato, el incumplimiento con cualquiera de estas condiciones conlleva la imposición de sanciones "a tenor con el Reglamento para la Transportación de Escolares, Número 8082 de 10 de octubre de 2011 y se procedería a la cancelación del contrato y su eliminación como licitador potencial por un término no menor de un (1) año ni mayor de cinco (5) años". Huelga enfatizar el alto interés público que representa que los conductores de la transportación de estudiantes de educación especial del sistema educativo público posean una licencia de conducir autorizada.

El Reglamento 8082 para la Transportación de Escolares del Departamento de Educación disponía los requisitos que debían cumplir los licitadores autorizados para la transportación de estudiantes para poder participar de las subastas anuales del Departamento de Educación. Entre ellas destacamos la sección 5 del Artículo 14 del reglamento, y las letras "f" y "o" de sección 9 del mismo artículo:

Artículo 14 - Requisito para porteadores

[...]

Sección 5 - Deberán suministrar junto con la oferta, una lista de los vehículos a utilizar donde se incluya licencia del vehículo (modelo, año, número de tablilla, número de serie) y descripción de su condición; además, copia de las licencias del Departamento de Transportación y Obras Públicas y de las inspecciones cuatrimestrales de la Comisión de Servicio Público o agencia reguladora, un listado de nombre, dirección, número de licencia de conducir de los chóferes, número de seguro social de los chóferes, certificado de buena conducta de los chóferes, certificación de la Ley Núm. 300 del 2 de septiembre de 1999 Para Adoptar la Ley de Verificación de Historial Delictivo de Proveedores de Servicios de Cuidado a Niños y Envejecientes, **certificado de salud de los chóferes** y una breve descripción de la experiencia de los conductores y copia de la licencia de los mecánicos y/o taller autorizado que ofrece mantenimiento a dichos vehículos.

[...] (Énfasis nuestro.)

Sección 9 - El licitador agraciado se comprometerá a cumplir, entre otras, con las siguientes disposiciones y requisitos:

[...]

(f) El porteador se comprometerá y cumplirá en todo momento con todas las leyes, reglamentos y disposiciones que regulen el tránsito y vehículos de motor en Puerto Rico, utilizará los conductores autorizados por el Departamento de Transportación y Obras Públicas y por la Comisión de Servicio Público o agencia reguladora. ...

[...]

(o) El porteador contratado presentará evidencia del Certificado de Antecedentes Penales, de Salud y Prueba de Dopaje de cada conductor para la firma del contrato. En el caso que los antecedentes penales resulten positivos, el Comité tomará las medidas correspondientes.

La parte apelante también presentó copia de una carta estipulada por las partes con fecha del 15 de noviembre de 2012. La carta tiene la firma de la parte apelada, y va dirigida a la Comisión de Servicio Público. Por su pertinencia transcribimos el texto del cuerpo de la carta:

A quien pueda interesar:

Somete ante su consideración laboratorios médicos según se detalla a continuación:

1. Certificado examen físico (fecha 25 de octubre de 2012)
2. Lab. Glycosylated hemoglobin (copia)
3. Parasitology
4. Chemistry
5. T3, T4, and THS
6. Prostatic Specific Antigen by Hybritech
7. Urine
8. Hematology

Esta acción obedece a que mi licencia 0460189 tiene restricciones como Chofer de Guagua Escolar basadas y fundamentadas en radicar Certificado Médico cada seis (6) meses. Ello porque soy persona mayor de edad nacida el 23 de noviembre de 1939.

En adición a lo aquí sometido, solicito me otorgue una nueva licencia ya que la misma se me extravió. (Se incluye Record Choferil). Deseo se establezca que no existen restricciones por haber cumplido con requerimientos de exámenes médicos para Chofer de Guaguas Escolares.

Confío en la acción inmediata. De existir algún impedimento, favor de notificarlo por escrito para cumplir con el mismo. (Énfasis nuestro.)

La misiva está acompañada de otro documento, el certificado de examen físico que aparece en la lista de la carta arriba transcrita. Este documento demuestra que la parte apelada se sometió a un examen médico el 25 de octubre de 2012.

Sobre el contrato de transporte escolar que la parte apelante y el Departamento de Educación suscribieron en agosto de 2012, la parte apelada testificó que:

P. Mire, sin que entremos en los detalles precisos del contrato, en términos generales me gustaría que nos indicara, ¿qué es lo que

establece ese contrato, para qué es ese contrato?

R. Este es un contrato que establece el Departamento de Educación a través de subastas públicas donde uno compite y adjudican unas rutas. Esas rutas son adjudicadas y hacemos un contrato donde el Departamento y la compañía, cualquier compañía de transportación, estipula que hay que cumplir con unos requisitos establecidos donde el patrono o la persona que se emplee tiene que radicar todos los documentos de los ch[ó]feres y de no cumplir con lo establecido en el contrato será rescindido de inmediato.

P. Mire, don Guillermo, ¿ese contrato qué vigencia tiene, el contrato que normalmente Cotto Bus Line firma con... con el Departamento de Educación?

R. Normalmente el contrato es por un año, de agosto a mayo de... del próximo año.

P. ¿Qué pasa cuando termina mayo?

R. Terminado el contrato, pues, hay que esperar que surjan nuevas subastas para ver si se adjudican o no se adjudican rutas como lo establecido por el Departamento de Educación.

[...]

R. Mire, con relación a los chóferes que utiliza Cotto Bus Line, ¿qué obligación tiene Cotto Bus Line conforme a ese contrato en relación a esos chóferes, qué tiene que hacer Cotto Bus Line?

R. Son un sinnúmero de requisitos que establece el Departamento de Educación; este... prueba de dopaje, las licencias de la... del... de la Comisión de Servicio Público, eh... la Ley 300 de Hostigamiento de Niños... este... de Jóvenes Adultos, certificados médicos, certificados de salud. Estos certificados, algunos constan que tienen una extensión de un año como es el certificado de salud y otros pues, el Certificado de Antecedentes Penales que es cada 30 días, en la Ley 300 que equivale por un año y vencido ese contrato el patrono tiene que tener la seguridad de que esos... esos documentos estén al día, de no ser así, pues, estamos hablando de niños de educación especial que son niños... que responden a la necesidad de ellos, son niños con impedimentos severos.

En cuanto a las razones para no renovar el contrato de trabajo a la parte apelada en agosto del 2012, la parte apelante testificó lo siguiente:

P. [...] En el caso específico de Don Carlos Nieves Rosario, para el momento de agosto de 2012, ¿qué fue lo que pasó con él?

R. Cuando llegó agosto de dos mil... él estaba de viaje. Él siempre viajaba de mayo a agosto. Se reúnen todos los chóferes, siempre reunimos todos los chóferes, le explicamos - le explicamos todas las normas que hay, por ejemplo, el caso más reciente de niños que se quedan en la guagua porque... por descuido, que sea es la falta más grande, que a veces termina la ruta y los chóferes dejan las guaguas y no se percatan que hay un niño acostado en el asiento, pues nosotros hacemos un repaso y siempre hacemos una reunión con todos los chóferes. En el caso específico de Don Carlos me presenta, me dice a mí él propiamente que él extravió la licencia y que tiene unas regulaciones que él no ha cumplido. Yo digo: "Don Carlos, y no...", Don Carlos lleva muchos y ha sido como parte de la familia. O sea, nosotros somos una compañía pequeña, pero familiar y básicamente somos cinco empleados o seis, mi hijo, y nosotros le dijimos: "Mire, Don Carlos, usted tiene que cumplir con la Comisión de Servicio Público, haga las gestiones, cuando usted tenga su licencia al día conforme a lo estipulado por el Departamento de Educación, por las regulaciones de nuestra compañía y por la Comisión de Servicio Público, tendrá su trabajo. Don Carlos transcurrió el tiempo, llegó noviembre 15 fue que él vino a radicar los documentos a la Comisión de Servicio Público y así consta con la firma de él. Hasta ese momento, los niños de educación especial hay que continuar dándole la transportación. Lo que nosotros hacemos es normalmente, pues, se mueve. Igual que si un chofer se enferma nosotros tenemos que darle el servicio. Nosotros regulamos un chofer con otros nenes y seguimos dando el servicio, pero no se puede abstenerse.

[...]

P. Mire, Don Guillermo, según lo que usted ha manifestado usted tenía que cumplir con unas obligaciones del contrato que establecía una ruta. Le pregunto, qué pasó entonces cuando Don Guillermo no entrega...

R. Don Carlos.

P. ...el certificado de... de... médico, qué usted hace entonces con la ruta.

R. Se reorganizan las rutas. En tanto y en cuanto pueda tener un chofer, pues se busca un chofer sustituto que cumpla con todos los requisitos en lo que la persona... dándole siempre oportunidad a él que pueda traer los documentos, pero a noviembre básicamente las clases se terminan en diciembre 21, a un mes,

uno tiene que darle esa transportación. Uno recluta una persona temporera, lo... o la recluta con todos los documentos hasta que surjan. En el caso específico de Don Carlos había una persona que lo sustituyó, en septiembre.

La parte apelada admitió lo anterior mediante su propio testimonio:

P. Para el mes de mayo de 2012 usted sabía que su trabajo con Cotto Bus Line cesaba, terminaba, ¿correcto?

R. Todos los años.

P. Claro que sí. Y como todos los años, según usted testificó, y en este año en particular usted solicitó el desempleo, ¿correcto?

R. Le dije, como le dije, algunas veces.

[...]

P. Lo cierto es, Don Carlos, que cuando usted llega el próximo semestre de agosto usted sabe que Cotto Bus Line da servicios de transporte a escolares conforme a un contrato que tiene con el Departamento de Educación, ¿correcto?

R. Sí señor.

[...]

P. Mire don Carlos, lo cierto es que cuando llega agosto de 2012 a usted se le pidió la licencia de chofer, ¿correcto?

P. Sí señor.

[...]

R. Lo cierto es, Don Carlos, que en esa carta está firmada por usted, ¿verdad que sí?

P. Sí señor.

[...]

R. Y ese informe médico, que también dice la carta, es del 25 de octubre del 2012, ¿verdad que sí?

R. "Octubre 25 del 2012", sí señor.

P. Así que no es, ese informe no dice ni septiembre del 2012, ni agosto del 2012, ni junio ni julio de 2012, fue en octubre de 2012 que usted presentó es informe médico, ¿verdad que sí?

R. Este... pero...

P. Según la carta dice ahí, conteste, ¿sí o no?

R. Según esta carta.

P. Correcto.

R. Según esta carta.

P. Correcto. Mire, así que cuando usted dijo que no se la había perdido, la realidad es que esta carta que usted firmó dice que se le extravió, ¿verdad que sí?

R. Esta carta sí lo dice.

Es nuestro parecer, luego de estudiar cuidadosamente la transcripción de la prueba oral, y los documentos complementarios añadidos por las partes a esta prueba, que la parte apelante logró demostrar la naturaleza *bona fide* del contrato de trabajo de la parte apelada, ya que pudo evidenciar, con razones válidas y concretas, las razones por las que el puesto de trabajo de la parte apelada debe realizarse mediante un contrato por tiempo cierto.

De la prueba examinada surge, sin lugar a dudas, que la renovación anual del contrato de trabajo de la parte apelada estaba condicionada a factores externos a la relación obrero patronal entre las partes litigantes, y que tales factores no estaban bajo el control de la parte apelante. A saber, que se adjudicaría la buena pro de la subasta de servicios de transportación de escolares a la parte apelante para de acuerdo a los términos, condiciones y especificaciones de la subasta.

Inclusive algunos de estos requisitos, como el presentar copia de la licencia de chófer autorizado, y en el caso particular de la parte apelada, presentar el resultado de un examen médico, dependían exclusivamente de que la parte apelada las presentara a tiempo. Lo anterior para que la parte apelante pudiera adjuntarlos al contrato de servicios de transportación escolar para ese año, lo que a su vez le permitía suscribir un nuevo contrato de trabajo con la parte apelada.

Como demuestra la carta firmada por la parte apelada el 15 de noviembre de 2012, a pesar de que tenía vigente su licencia, la había extraviado, y tampoco contaba con los resultados médicos del examen que debía practicarse. Por ello, la parte apelante estaba imposibilitada de suscribir un nuevo contrato con la parte apelada en agosto de 2012, de hacerlo hubiera incumplido con sus propias obligaciones contractuales con el Departamento de Educación.

En conclusión, y vistas las circunstancias particulares de este caso, la única forma en que la parte apelada podía trabajar para la parte apelante como chofer de los vehículos de transporte escolar, era de forma temporal.

Por las mismas consideraciones expuestas, era imposible que la parte apelada pudiera albergar alguna expectativa de continuidad en su empleo temporero. Está claro que la parte apelada conocía de las condiciones con las que debía cumplir, y los requisitos de contratación exigidos a la parte apelante para poder contratarlo a él. Así lo demuestran sus propias admisiones durante el juicio, y la carta que firmó el 15 de noviembre de 2012. Por lo que no es irrazonable concluir que la única causa por la cual la parte apelada no pudo firmar contrato, en el mes de agosto del 2012, fue el hecho de que no pudo presentar copia de su licencia, por haberla extraviado, y tampoco presentó el resultado de su examen médico.

Es por las razones previamente expuestas que consideramos que el contrato de trabajo de la parte apelada es *bona fide*, ya que no fue creado con el propósito de soslayar las obligaciones de la Ley Núm.

80, *supra*, y era imposible que la parte apelada pudiera albergar alguna expectativa de continuidad en su puesto de trabajo temporero.

V. DISPOSICIÓN DEL CASO

Por los fundamentos antes expuestos, *revocamos* la sentencia apela, y *desestimamos* la querella presentada por la parte 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