

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

LIZ MARIE LÓPEZ FIGUEROA

Apelante

v.

BUFETE RADINSON &
RADINSON;
FRANCISCO J. RADINSON
CARABALLO, SERGIO
RADINSON CARABALLO

Apelados

KLAN202100705

APELACION
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

Civil Núm.:
K PE 2015-2366

Reclamación
Laboral

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Pagán Ocasio y la Juez Barresi Ramos.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2022.

La Sra. Liz Marie López Figueroa (señora López o apelante) compareció ante este Tribunal de Apelaciones en aras de que revisemos la *Sentencia Final* que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de San Juan, emitió el 30 de julio de 2021.¹ Mediante la decisión apelada, el foro *a quo* determinó que la compensación a ser pagada a la apelante como remedio correspondiente a tenor con las disposiciones de la Ley de Madres Obreras, 29 LPRA sec. 467 *et seq.* (Ley Núm. 3) era \$14,190.90.

Transcurrido en exceso el término para presentar su alegato en oposición, el Lcdo. Francisco J. Rádinson Caraballo y el Lcdo. Sergio Rádinson Caraballo (en conjunto apelados) no comparecieron, por lo que el recurso se tiene por perfeccionado sin el beneficio de su comparecencia.

Evalrados los autos del caso a la luz del derecho aplicable, revocamos la *Sentencia Final* dictada por el tribunal apelado.

¹ Notificada el 6 de agosto de 2021.

I

Nos limitaremos a presentar los hechos procesales del caso relacionados al asunto aquí en controversia, sin especificar ciertos trámites cuya omisión no incide en nuestra determinación final.

La controversia ante nos se remonta a la presentación de una reclamación de la señora López por haber sido despedida sin justa causa mientras se encontraba embarazada. La apelante solicitó remedios al amparo de la Ley Núm. 3, *supra*.

Tras múltiples trámites judiciales, el 12 de junio de 2019 el TPI emitió *Sentencia Parcial*. Expuso:

Por los fundamentos antes expuestos, se declara Con Lugar la demanda por despido injustificado, concediendo los remedios establecidos por la Ley 3-1942, según enmendada, conocida como la *Ley de Madres Obreras*, cuyo monto habrá de determinarse por las partes según la prueba que ambas estipularon como *Exhibit Estipulado II*. Se ordena, además, la reposición de la Sra. López a su trabajo.²

Posteriormente, la señora López sometió *Memorando de Derecho sobre Daños en Apoyo a que se dicte la Sentencia*. La apelante pormenorizó el cómputo de las horas trabajadas con cada uno de los apelados. Surge del expediente que el 16 de marzo de 2021 el TPI celebró vista donde los apelados estipularon las horas trabajadas semanalmente por la apelante (17.214 con el Lcdo. Francisco J. Rádinson Caraballo y 16.409 con el Lcdo. Sergio Rádinson Caraballo). El 26 de marzo de 2021, los apelados se opusieron al memorando presentado por la apelante en cuanto a las sumas por daños y perjuicios y al pago de salarios luego de marzo de 2015. Añadieron que debido a su situación económica no les era posible restituirle el empleo.

El 30 de julio de 2021, el foro primario emitió *Sentencia Final*.

² La determinación del foro primario fue apelada por los apelados donde un panel hermano confirmó la *Sentencia Parcial*. Véase KLCE201901299. Los apelados presentaron reconsideración la cual fue rechazada. Posteriormente, presentaron recurso en el Tribunal Supremo de Puerto Rico que también fue declarado No Ha Lugar.

Determinó que la compensación se basaría de la siguiente manera:

1. **Lcdo. Sergio Rádinson Caraballo-** a base del promedio de horas de trabajo semanales:
 - Para el periodo del 26 de marzo de 2014 hasta finalizar el año 2014 = \$5,682.60.
 - Por las ocho (8) semanas transcurridas entre el 1ro. de enero y el 28 de febrero de 2015, (\$143.50 X 8) \$1,148.00.
 - Por el bono de navidad para el año 2014= \$477.75)

Gran total\$7,307.60.
2. **Lcdo. Francisco Rádinson Caraballo-** a base del salario promedio semanal de \$150.50, adeuda a la demandante:
 - Del 28 de abril al 2 de mayo de 2014= \$90.30.
 - Por las restantes treinta y cuatro (34) semanas del año 2014 = \$5,117.00
 - Por las ocho (8) semanas entre 1ro. de enero y el 28 de febrero de 2015 = \$1,204.00
 - Bono de navidad año 2014=\$477.75

Gran total \$6,883.30.

En suma, los demandados adeudan a la querellante, en conjunto, la suma de **\$14,190.90**. Se ordena dicho pago como compensación en virtud de la Sentencia dictada.

Inconforme, el 7 de septiembre de 2021, la señora López acude ante nos y plantea la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL FORO RECURRIDO AL DICTAR SENTENCIA AL DESCONOCER PARCIALMENTE EL REMEDIO LEGAL DE PAGO ATRASADO (BACK-PAY) DE LA APELANTE, PUES LOS DAÑOS SE CALCULAN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA LA SENTENCIA.

ERRÓ EL FORO RECURRIDO AL DESCONOCER LOS MONTOS POR CONCEPTO DE DAÑOS E INDEMNIZACIÓN A LOS QUE TIENE DERECHO LA SEÑORA LÓPEZ CONFORME A LA LEY PROTECTORA DE MADRES OBRERAS, PUES NO SE APLICÓ LA PENALIDAD DOBLE NI ORDENÓ EL REINTEGRO EN EL EMPLEO.

ERRÓ EL FORO RECURRIDO AL NO IMPONER UNA SUMA POR CONCEPTO DE COSTAS, GASTOS Y HONORARIOS DE ABOGADO A PESAR DE QUE LA QUERRELLA FUE DECLARADA HA LUGAR.

II

La Ley Núm. 3, *supra*, tiene el propósito de proteger la salud y vida de las mujeres obreras en estado de embarazo. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 259 (2002).³ Este estatuto proscribe el discrimen por razón de embarazo, modalidad del discrimen por razón de sexo, y otorga a la empleada víctima de

³Esta ley forma parte de un esquema trazado por el Estado para proveer a la mujer embarazada una garantía mayor contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo. *Maldonado v. Russe*, 153 D.P.R. 342, 348 (2001).

dicha conducta una causa de acción por daños contra su patrono.

Maldonado v. Russe, supra, a la pág. 350.

En el caso de autos, el TPI determinó mediante *Sentencia Parcial* que el despido de la señora López fue injustificado por motivo de embarazo, por lo que es de aplicación la Ley Núm. 3, *supra*.

Los remedios que provee la Ley Núm. 3, *supra*, son:

que se pague la suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) a discreción del tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil dólares (\$1,000). **La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección.** 29 LPRA Sec. 469. Énfasis nuestro.

La Ley Núm. 3, *supra*, provee una partida para compensar los haberes dejados de percibir, estos son **los ingresos no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia y mejor conocido como paga atrasada.** *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 817, 818 (2009).

En el caso de *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 965 (1998), el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció los beneficios que corresponden, una vez hecha la determinación de que a la parte peticionaria le ampara la Ley Núm. 3, *supra*, e indicó:

La Ley Núm. 3, *supra*, incluye los daños sufridos por la trabajadora embarazada de forma ordinariamente más amplia que los remedios que concede la Ley Núm. 80, *supra*. Los sueldos dejados de recibir por razón del despido quedan comprendidos, entre otros, dentro de los daños, aparte del derecho a la reposición en el empleo que se concede bajo la primera de dichas leyes pero no por la segunda.

En *Zambrana García v. ELA*, 204 DPR 328 (2020), el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó la fórmula para obtener la cuantía del ingreso que el empleado cesanteado dejó de devengar como consecuencia de la cesantía. El propósito de calcular el

ingreso neto es cumplir con que el remedio no sea uno punitivo, sino reparador al empleado cesanteado. *Zambrana García v. ELA*, *supra*, págs. 337-338; *N.L.R.B. v. Reed & Prince Mfg.Co.*, 130 F.2d 765, 771 (1er Cir. 1942). Así, solo se descuentan de la compensación aquellos ingresos que sustituyeron los que el empleado habría percibido de su antiguo empleo si no hubiese sido cesanteado. *Zambrana García v. ELA*, *supra*, pág. 338.

El Tribunal Supremo definió ingreso neto como “aquel salario que el empleado despedido devengó en otro trabajo y que correspondería a las horas que este habría laborado con el patrono que lo cesanteó, menos lo que gastó para realizar dicho trabajo”. *Íd.*

Añadió

Para ello, en primer lugar, calcularemos la porción del ingreso que el empleado cesanteado ganó en el trabajo que obtuvo y realizó durante el tiempo de la cesantía y que corresponde a las horas que el empleado habría trabajado en el empleo del que fue cesanteando **(I)**. *Íd.*; *N.L.R.B. v. S.E. Nichols of Ohio, INC.*, 704 F.2d 921, 924 (6to cir. 1983).

A la cantidad anterior, que identificamos como **(I)**, se le restará los gastos en que incurrió el empleado para llevar a cabo el trabajo que obtuvo y realizó luego de ser cesanteado **(G)**. *The matter of Reed & Prince Mfg. Co.*, 12 N.L.R.B. 944, 977, n. 18 (1939) (“*net earnings*” is meant earnings less expenses, such as for transportation, room, and board incurred by an employee in connection with obtaining work and working elsewhere than for the respondent, which would not have been incurred but for his unlawful discharge and the consequent necessity of seeking employment elsewhere). Es decir, como el despido causó que el empleado incurriera en el gasto, el patrono no se puede beneficiar reclamándolo como parte del descuento a la compensación.

En palabras sencillas, se toma lo que el empleado devengó en su otro empleo, durante las horas que habría trabajado para el patrono que lo cesanteó **(I)**. A esa suma se le resta los gastos incurridos para devengar ese ingreso **(G)**. El resultado de ese cálculo es el ingreso neto **(I-G=IN)**. Véanse, *Phelps Dodge Corp. v. N.L.R.B.*, *supra*; *N.L.R.B. v. Reed & Prince Mfg.Co.*, *supra*, 771.

Entonces, al salario total que el empleado dejó de devengar mientras estuvo cesanteado **(S)** se le resta el ingreso neto **(IN)**. El remanente de este cálculo, si alguno, es la cantidad que el patrono pagará al empleado restituido por concepto de salario dejado de

devengar que identificamos como cantidad total **(CT)** en la siguiente fórmula: **S-IN=CT**. *Íd.*, págs. 338-339.

III

En su primer señalamiento de error, la señora López arguye que incidió el foro primario al no calcular los daños sufridos desde la fecha del despido hasta la sentencia. Explica la apelante que el TPI, incorrectamente, computó la compensación por los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido injustificado, 29 de abril de 2014, hasta que consiguió un nuevo empleo, marzo de 2015. La apelante entiende que, al momento de calcular y determinar la indemnización, esta debe otorgarse considerando la fecha de la sentencia, independientemente de que haya obtenido un nuevo empleo. A la señora López le asiste la razón.

Como mencionamos, solo se descuentan de la compensación aquellos ingresos que sustituyeron los que el empleado habría percibido de su antiguo empleo si no hubiese sido cesanteado. *Zambrana García v. ELA, supra*, pág. 338. Para realizar este cómputo es necesario tener la compensación económica que la señora López hubiese devengado en el trabajo del que fue cesanteada sin justa causa. La ley menciona que se computará desde la fecha del despido hasta la sentencia. Una vez el foro primario tenga esta suma, que obtuviese durante el referido periodo de tiempo, la descontará del ingreso neto. No obstante, para obtener el ingreso neto se debe restar los gastos en que incurrió la apelante para llevar a cabo el trabajo que obtuvo y realizó luego de ser cesanteada.

Por tanto, erró el foro primario al determinar que la compensación de la señora López debe computarse únicamente desde la fecha del despido hasta que consiguió un nuevo empleo. No es hasta que se obtengan (1) los ingresos no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia, (2) la porción del ingreso que la apelante ganó en el trabajo que obtuvo y realizó

durante el tiempo de la cesantía y que corresponde a las horas que habría trabajado en el empleo del que fue cesanteada y (3) los gastos en que incurrió la apelante para llevar a cabo el trabajo que obtuvo que el TPI se encontrará en posición para realizar el descuento del salario dejado de devengar. El remanente de este cálculo es la cantidad que los apelados pagarán a la apelante por concepto de salario dejado de devengar (S-IN=CT). El primer señalamiento de error fue cometido.

En su segundo señalamiento de error la apelante alega que incidió el TPI al no imponer la doble compensación conforme lo establece la Ley Núm. 3, *supra*. La señora López menciona que fue discriminada y despedida por los apelados mientras se encontraba embarazada. Por tanto, la consecuencia legal es de responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados.

Tras revisar la *Sentencia Final*, surge con meridiana claridad que el foro primario no duplicó ninguna de las partidas de compensación a las que tiene derecho la señora López. Por ende, incidió el foro primario al no aplicar la sanción instituida por ley.

Por otra parte, la apelante menciona que falló el foro primario al no ordenar su reintegro en el empleo. Expone que la Sección 4 de la Ley Núm. 3, *supra*, provee el derecho a la reposición en su empleo, tal como fue reconocido en la *Sentencia Parcial* emitida por el foro primario.

Sobre este asunto, en la *Sentencia Final* el TPI expuso

En cuanto a la restitución en el empleo, adujeron que la situación económica de la oficina a raíz de la pandemia del COVID-19, no les permite pagar una plaza de secretaria adicional. Esta fecha, la demandante no ha solicitado la reposición en el empleo después de que el dictamen advino final y firme, ni ha replicado la aseveración de los demandados sobre la aludida situación económica de la oficina.

Este proceder del foro primario es contrario a derecho y tiene el efecto de revocar la determinación de la *Sentencia Parcial*, que ya

es final y firme, de reintegrar a la apelante en su puesto de empleo. La señora López ya cuenta con el remedio de restitución. Le corresponde al TPI efectuar una vista evidenciaría donde los apelados presenten prueba de la situación económica por la que atraviesan. El foro primario debe determinar si en efecto los apelados no pueden reponer el puesto de la señora López y en su defecto proveer un remedio mediante compensación económica conforme establece la Ley Núm. 3, *supra*. Así, el segundo señalamiento de error fue cometido.

En cuanto al tercer señalamiento de error, por el resultado del caso, no será desarrollado ni discutido.

IV

Por los fundamentos que preceden se revoca la *Sentencia Final* apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que se realice el cómputo correspondiente relativo a la compensación y los demás procedimientos posteriores consistentes con esta Sentencia.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

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