

ÁREA DE ASUNTOS LEGALES

Fecha: 30 de junio de 2023

A: Lcda. Angelina Minier Gutiérrez

Inspectora Asociada, Área de Asuntos Legales

De: Lcda. Kathy Martínez Del Valle

Lcda. Lcda. Glorinés González Nieves

Oficiales Jurídicos- Área de Asuntos Legales

RE: INFORME DE JURISPRUDENCIA – MES DE JUNIO 2023

A continuación, sometemos el Informe de Jurisprudencia correspondiente al mes de junio para su consideración:

I. **2023 TSPR 75** –Martínez Fernández y otros v. Oficina de Gerencia de Permisos y otros

Tribunal Supremo De Puerto Rico

16 de junio de 2023

AC-2022-0033

Historia Previa: Derecho Administrativo – Nulidad del Reglamento Conjunto de 2019 y Reglamento Conjunto de 2020, así como el efecto prospectivo de la determinación.

Resumen: Se declaran nulos los reglamentos conjuntos 2019 y 2020 de manera prospectiva. Todos los permisos otorgados bajo su manto serán válidos. De la fecha de la sentencia en adelante, regirá el *Reglamento Conjunto de Permisos para Obras de Construcción y Usos de Terrenos*, Reglamento Núm. 7951 de 30 de noviembre de 2010.

II. **2023 TSPR 80:** Prudencio Acevedo Arocho y otros v. Departamento de Hacienda de Puerto Rico y otros

Tribunal Supremo de Puerto Rico
26 de junio de 2023
AC-2020-0037

Historia previa: Derecho laboral – Término prescriptivo para que los empleados o las empleadas gubernamentales presenten una reclamación salarial y la inexistencia de plazo para su retroactividad.

Resumen: Para el 2005 un grupo de empleados gubernamentales interpusieron una demanda contra el DH, el CRIM, ORHELA (ahora OATRH) y ELA exigiendo que se declarara nulo el Memorando General Núm. 5-86 que abordaba el tema del salario mínimo federal. Ellos alegaban que esto violaba su derecho a tener un pago de acuerdo a la jerarquía, responsabilidades y complejidad de sus puestos. Luego de varios trámites procesales, la controversia llega al Tribunal Supremo. La controversia versaba sobre qué término prescriptivo tiene un empleado gubernamental para presentar una reclamación salarial y si hay un término para el pago de salario retroactivo. El TS razonó que, al no tener un término prescriptivo estipulado, el mismo se regirá por el Art. 1867 del Código Civil de 1930, por lo que el término prescriptivo será de 3 años. Asimismo, razonó que, a la asamblea legislativa guardar silencio en cuanto al término de retroactividad para los empleados gubernamentales en las leyes que gobiernan ese sentido en el ámbito privado, la intención era que los empleados gubernamentales no tuvieran un término de retroactividad respecto a sus reclamaciones salariales.

III. **2023 TSPR 86:** Unión General de Trabajadores, Peticionaria v. Centro Médico del Turabo, Inc. h/n/c HIMA San Pablo Caguas, Recurridos

Tribunal Supremo de Puerto Rico
30 de junio de 2023
CC-2022-0585

Historia previa: Derecho Laboral — La exoneración estatutaria por ausencia o insuficiencia de ganancias para sufragar el bono de navidad no abarca a aquellos empleados que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos exceptuó expresamente de su aplicación.

Resumen: Determinar si el Hospital HIMA quebrantó los convenios colectivos entre las partes al rehusar pagar a sus empleados unionados el bono de navidad correspondiente al año 2015. En afirmativa, debido a que el Hospital HIMA no obtuvo una exoneración que le relevara de su obligación contractual. La exoneración estatutaria por ausencia o insuficiencia de ganancias para sufragar el bono de navidad no abarcó a aquellos empleados que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos exceptuó expresamente de su aplicación—en este caso los empleados cobijados por un convenio colectivo—. Como se desprende de los hechos reseñados, a través del convenio colectivo las partes acordaron una compensación monetaria especial en concepto de bono de navidad. En esa dirección, se consignó que el Hospital HIMA concedería un bono de navidad a los empleados que trabajaran 700 horas o más dentro del período comprendido "bajo los términos dispuestos en ley". Según pactado, el bono sería equivalente al 6% de los ingresos hasta un máximo de \$10,000 o equiparable al 3% hasta un máximo de \$40,000, lo que fuera mayor. Adviértase que los términos contractuales son casi idénticos a los plasmados en el Art. 1 de la Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada. El Departamento del Trabajo declinó extender la exoneración a estos empleados. El Hospital HIMA no podía arrogarse una exoneración que el Departamento del Trabajo no le otorgó. Aun dando por cierto que el convenio colectivo le permitía acogerse al proceso estatutario de exoneración, el Hospital HIMA no recibió exención alguna en lo que respecta a los empleados unionados. Carente de una exoneración al respecto, el patrono no podía incumplir unilateralmente el pago del bono de navidad, y con ello, alterar los términos de los convenios colectivos.