

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-GUAYAMA
PANEL ESPECIAL

Belinda Plummer

Apelante

vs.

Hotel La Concha;
Training and
Consulting Services,
Inc.

Apelados

KLAN201301605

APELACIÓN

Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Sobre: Acción Laboral

Caso Núm.:
K PE2012-3384

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y la Juez Nieves Figueroa¹.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2015.

Mediante Sentencia dictada el 24 de junio de 2015, el Tribunal Supremo, luego de resolver que la causa de acción de la señora Belinda Plummer (Sra. Plummer) no estaba prescrita, devolvió el presente caso ante nuestra consideración a los fines de que se determinara si actuó correctamente el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI) al desestimar, en esta etapa de los procedimientos, las reclamaciones de la Sra. Plummer bajo las leyes federales. Ello conforme a su argumento en cuanto a que la corporación Training and Consulting Services, Inc. (TCS) es una entidad cubierta bajo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 USC secs. 2000e *et seq.* (Título VII) y la Americans with Disabilities Act, 42 USC secs. 12101 *et seq.* (Ley ADA) por alegadamente fungir como una agencia de empleo.

¹ Conforme Orden Administrativa Núm. TA-2015-0173

Examinada la comparecencia de las partes, la totalidad del expediente ante nuestra consideración y el estado de derecho aplicable, procedemos a resolver mediante los fundamentos que exponaremos a continuación.

-I-

TCS fue contratada por la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) para, entre otros, prestar servicios de colocación de empleo competitivo a los “consumidores” de ARV. (Ap. 6, pág. 28). La ARV refirió a la Sra. Plummer a TCS, para que se beneficiaria del servicio de colocación provisto por TCS. La apelante, por medio de los servicios de colocación de empleo de TCS, fue contratada como “Maid” por el Hotel La Concha y comenzó a trabajar el 12 de marzo de 2011.

Así las cosas, el 15 de octubre de 2012 la Sra. Plummer presentó una demanda contra el Hotel La Concha y a TCS. Alegó que el 7 de abril de 2011 fue despedida por el Hotel La Concha por su “condición de salud”. (Demanda, pág. 2). De la reclamación surge que la apelante fundamentó su pedido a la luz de las leyes federales y locales vigentes.

El 17 de diciembre de 2012 el Hotel La Concha contestó la demanda y negó las imputaciones en su contra. Sostuvo que la Sra. Plummer fue despedida por justa causa ya que había tenido problemas de desempeño durante su periodo probatorio. (Ap. 1, págs. 1-7). Por su parte, el 21 de diciembre de 2012 TCS contestó la demanda y negó las alegaciones en su contra. Además, negó que algún funcionario de la corporación informara al Hotel La Concha sobre la condición de la Sra. Plummer. (Ap. 2, págs. 8-10). Así, el 11 de enero de 2013 TCS presentó una “Moción de Desestimación por Prescripción” al amparo de la Regla 10.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2. (Ap., págs.

11-15). En su solicitud, alegó que la demanda estaba prescrita por haberse presentado luego del término de 90 días desde que la *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* le notificó a la apelante la autorización para demandar. En la alternativa, sostuvo que no era patrono de la Sra. Plummer por lo cual cualquier reclamación laboral de discrimen por razón de incapacidad tenía que ser incoada contra el patrono. Adicionalmente, alegó que la acción que tenía disponible la Sra. Plummer en su contra era una de daños y perjuicios bajo el Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141 y que esta acción estaba igualmente prescrita. (Ap. 3, págs. 11-15).

El 20 de febrero de 2013 se celebró una vista inicial y el TPI le ordenó a la Sra. Plummer a mostrar causa por la cual no debía desestimar la demanda. En cumplimiento con la referida orden, el 5 de marzo de 2013 ésta presentó un escrito en el cual argumentó que TCS provee servicios de colocación de empleo a la ARV, lo que la convierte en su patrono para los efectos del Título VII y de la Ley ADA. (Ap. 5, págs. 18-22). El 18 de marzo de 2013 TCS presentó una “Réplica a Moción en Cumplimiento de Orden” y argumentó que no es una agencia de empleo para los efectos de las citadas leyes federales. (Ap. 6, págs. 23-42). Por su parte, el 3 de abril de 2013 la Sra. Plummer presentó una “Moción en Reacción a Réplica a Moción en Cumplimiento de Orden”. Reiteró sus planteamientos anteriores y argumentó que TCS no estaba exenta de responsabilidad por ser una entidad sin fines de lucro. Además, solicitó que no se desestimara la demanda, ya que existía una relación obrero patronal o de colocación de empleo entre ésta y TCS. (Ap. 7, págs. 43-45).

Luego de examinar los argumentos de las partes, el 17 de abril de 2013 y notificada el 23 de igual mes y año el TPI dictó una Sentencia Parcial mediante la cual desestimó con perjuicio la

causa de acción en contra de TCS, ya que no exponía una reclamación que justificara la concesión de un remedio. Además consideró probados los siguientes hechos:

-
1. *TCS es una organización sin fines de lucro establecida bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con el fin de servir a las organizaciones a través de adiestramiento, asistencia técnica y consultoría.*
 2. *TCS fue contratada por la ARV para que le proveyera a sus consumidores los servicios dirigidos al desarrollo de destrezas relacionad[a]s a los aspectos ocupacionales y de empleo.*
 3. *Dentro de los servicios prestados por TCS a ARV están:*
 - a. *Avalúo de las necesidades del consumidor (en este caso la demandante).*
 - b. *Desarrollo de Destrezas Ocupacionales.*
 - c. *Servicio de Colocación de empleo competitivo a los participantes.*
 - d. *Servicio de transportación a los participantes.*
 4. *Los deberes y responsabilidades de TCS se limitan a los participantes que le refiere la ARV para que les preste los servicios antes indicados.*
 5. *En el presente caso la ARV le refirió la demandante a TCS para que éste fuera participante de los servicios prestados por estos.*
 6. *La querellante trabajó para el Hotel La Concha en la clasificación de "Houseperson" desde el 12 de marzo de 2011, hasta el 7 de abril de 2011, fecha que la demandante fue terminada de su empleo.*
 7. *En ningún momento existió una relación obrero patronal entre TCS y la demandante.*

.

(Ap. 8, págs. 49-50).

A base de esas determinaciones de hechos, el TPI concluyó, como cuestión de derecho, que:

.

La demandante carece de una causa de acción laboral contra TCS toda vez que nunca existió una relación obrero patronal. Según la definición de patrono estatutario, resulta improcedente en derecho establecer una relación de patrono estatutario entre la demandante y TCS, toda vez que del contrato suscrito entre TCS y ARV claramente surge que la relación contractual existente es de proveedor de servicios a los

participantes que la ARV le refiere a TCS. Por ende, TCS, no puede ser considerado patrono estatutario de los consumidores a los cuales estos les proveen algún tipo de servicios.

En el presente caso el término prescriptivo para ejercer una causa de acción basada en culpa o negligencia comenzó a decursar desde el 7 de abril de 2011, fecha en la cual la demandante fue despedida de su empleo en el Hotel la Concha. No es hasta el 15 de octubre de 2012, que la parte demandante radicó la demanda de epígrafe. El demandado alega que la causa de acción al amparo de la 1802 no está prescrita ya que el término se interrumpe por las reclamaciones que se hagan ante agencias administrativas. [...] Sin embargo, el demandante no ofrece dato alguno sobre alegada interrupción de término que corresponda a TLC. Aun tomando como ciertas las alegaciones de la demanda de epígrafe e interpretándolas de la manera más liberal a favor de la parte demandante, resulta forzoso concluir que ésta no justifica la concesión de un remedio, ya que fue radicada después de que venciera el término prescriptivo para instar la acción.

(Ap. 8, págs. 51-52).

El 1 de mayo de 2013 la Sra. Plummer presentó una “Moción en Solicitud de Reconsideración a la Sentencia Parcial de 17 de abril de 2013”. (Ap. 9, págs. 53-57). El 9 de septiembre de 2013 y notificada el 11 de septiembre de 2013 el TPI declaró la referida moción No Ha Lugar.

El 2 de octubre de 2013 el Hotel La Concha y la Sra. Plummer presentaron una “Solicitud Conjunta de Desistimiento Parcial Voluntario con Perjuicio”. El 8 de octubre de 2013, notificada a las partes el 11 de igual mes y año el Foro de Instancia emitió una Sentencia declarando Ha Lugar dicha solicitud.

No conteste con la determinación del Tribunal *a quo* en cuanto a TCS, el 9 de octubre de 2013 la apelante acudió ante este Foro mediante un recurso de apelación y concerniente esbozó el siguiente señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la demanda contra TCS.

El 1 de noviembre de 2013 TCS compareció ante este Tribunal mediante su alegato en oposición. Reiteró que no era el

patrono de la Sra. Plummer y que de ninguna forma se podía concluir que fungía como una agencia de empleo, toda vez que era una organización sin fines de lucro.

El 21 de noviembre de 2013 y notificada a las partes el 26 de noviembre de 2013, emitimos una Sentencia mediante la cual, en lo concerniente, concluimos que la reclamación al amparo de las leyes federales estaba prescrita ya que la demanda fue presentada luego de transcurrido el término de 90 días desde que la apelante recibió la notificación de la EEOC.

El 6 de diciembre de 2013 la Sra. Plummer presentó una “Moción en Solicitud de Reconsideración”. El 16 de diciembre de 2013 emitimos una Resolución declarando dicha solicitud No Ha Lugar.

Inconforme, la Sra. Plummer acudió ante el Tribunal Supremo mediante un recurso de *certiorari* y señaló como único error el siguiente: “[e]rró el Tribunal de Apelaciones al ratificar la desestimación de la demanda contra TCS, ya que hizo un cálculo de términos jurisdiccionales erróneo por lo que privó a la demandante del beneficio de la definición de patrono que contienen la Ley ADA y el Título VII, 42 U.S.C. 2000e(c)”. Así, luego de haber expedido el auto de *certiorari*, el más alto Foro mediante Sentencia dictada el 24 de junio de 2015, resolvió lo siguiente:

.

Si bien es cierto que la autorización para demandar (“right to sue”) emitida por la EEOC contiene la fecha de 18 de junio de 2012, la señora Plummer presentó como prueba de la notificación el sobre con el matasellos que evidencia la fecha de 19 de julio de 2012, siendo ésta la primera oportunidad que tuvo para conocer la autorización a los fines de instar una acción judicial. La demanda fue presentada el 15 de octubre de 2012. Esto es, dentro del término de 90 días desde que recibió la notificación de la EEOC. Por lo tanto, el Tribunal de Apelaciones erró en cuanto a este aspecto. Amparada en dicho error la señora Plummer acudió ante nosotros y argumentó que su demanda fue presentada dentro de los 90 días desde que recibió la notificación de la EEOC.

Es el único error que señala y concluimos que se cometió.

Aclarado lo anterior, corresponde que el Tribunal de Apelaciones revise si actuó correctamente el Tribunal de Primera Instancia al desestimar –en esta etapa de los procedimientos- las reclamaciones de la señora Plummer bajo las leyes federales. Ello, a tenor con su argumento de que TCS es una entidad cubierta bajo el Título VII y la ADA por alegadamente fungir como una agencia de empleo.

-II-

-A-

La Regla 10.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, permite al demandado la presentación de ciertas defensas, entre ellas, que la reclamación que se ha incoado contra ella no justifica la concesión de un remedio. *Consejo Titulares v. Gómez Estremera et al.*, 184 DPR 407, a la pág. 423 (2012). Es norma reiterada que al disponer de una moción de desestimación, los tribunales deben dar por ciertas y buenas todas las alegaciones bien y claramente aseveradas en la demanda. *Ortiz Matías et al. v. Mora Development*, 187 DPR 649, a la pág. 654 (2013). De igual manera, deberán interpretar las alegaciones hechas en la demanda conjuntamente, liberalmente y de la manera más favorable posible para la parte demandante. *Harguindey Ferrer v. U.I.*, 148 DPR 13, a la pág. 30 (1999).

Así pues, conforme a las disposiciones de la Regla 10.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia desarrollada sobre ésta, para que una parte demandada prevalezca ante una moción de desestimación, ésta tiene que demostrar de forma certera que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que pueda ser probado en apoyo a su reclamación, incluso cuando se interprete la demanda lo más liberalmente posible. *Pressure Vessels v. Empire Gas*, 137

DPR 497, a las págs. 504-505 (1994). Ninguna alegación debe ser desestimada, a menos que el tribunal esté totalmente convencido que su insuficiencia sea de tal naturaleza que no permita el ejercicio de la acción correspondiente. *Rodríguez v. Tribunal Municipal*, 74 DPR 656, a la pág. 665 (1953).

-B-

La Ley ADA fue aprobada con el propósito de establecer una prohibición a toda entidad de incurrir en conducta discriminatoria contra individuos a base de la existencia de algún impedimento. 42 USC sec. 12101. Esta prohibición se extiende a evaluaciones de candidatos cualificados para un puesto, reclutamiento, ascensos, despidos, compensaciones, adiestramientos y términos, condiciones y privilegios inherentes al empleo.

Específicamente, la Ley ADA dispone lo siguiente:

.

(a) General rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment.

.

42 USC sec. 12112(a).

En cuanto a la definición de “covered entity” la Ley ADA establece que: “The term "covered entity" means an employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee.” 42 USC sec. 12111(2).

Por su parte, el Título VII prohíbe la discriminación en el empleo basado en la raza, color, religión, sexo o nacionalidad. Este estatuto federal define el término agencia de empleo de la siguiente manera: “[t]he term “employment agency” means any person regularly undertaking with or without compensation to

procure employees for an employer or to procure for employees opportunities to work for an employer and includes an agent of such a person.” 42 USC sec. 2000e(c). Además, en cuanto a las agencias de empleo dispone lo siguiente:

.
(b) Employment agency practices

It shall be an unlawful employment practice for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin, or to classify or refer for employment any individual on the basis of his race, color, religion, sex, or national origin.

.

42 USC sec. 2000e-2

-III-

Nos corresponde determinar si actuó correctamente el TPI al desestimar, en esta etapa de los procedimientos, las reclamaciones de la apelante bajo las leyes federales. Para esto, debemos evaluar si TCS es una entidad cubierta bajo el Título VII y la Ley ADA.

Surge de los autos que el 1 de octubre de 2010 la ARV y TCS suscribieron un contrato denominado “Contrato de Servicios de Rehabilitación en el Área de Pre-Empleo”. En dicho contrato, TCS se obligó a brindar a los “consumidores” de la ARV los siguientes servicios: (1) avalúo de necesidades; (2) desarrollo de destrezas ocupacionales; (3) **servicio de colocación en empleo competitivo**, y (4) servicios de transportación. (Ap. 6, págs. 26-42).

De conformidad, la ARV refirió a la Sra. Plummer como “consumidora” de la agencia para que recibiera los servicios de TCS. Siendo ello así, la apelante fue reclutada el 12 de marzo de 2011 por el Hotel La Concha en el cual trabajó como “houseperson” hasta que fue despedida el 7 de abril de 2011 por su alegada condición de salud.

Por ello, y en lo concerniente a la controversia ante nos, la Sra. Plummer presentó una causa de acción en contra de TCS por discrimen por incapacidad. Alegó en la demanda que TCS incumplió con su deber jurídico de mantener la confidencialidad de la información que ésta manejaba de su persona sin su debido consentimiento. Expuso que tal actuación provocó que se le despidiera de su empleo. Por lo anterior, adujo que TCS era solidariamente responsable con el Hotel La Concha por violaciones a leyes federales y estatales que prohíben ese tipo de discrimen.

Como vimos, ambas leyes federales cubren a las agencias de empleo. Del contrato suscrito por las partes, se desprende que TCS brindaría servicios de colocación de empleo. Siendo ello así, es nuestro criterio que TCS está incluido bajo ambos estatutos.

Así pues, un examen de las alegaciones incluidas en la demanda hace evidente que la Sra. Plummer cumplió con el estándar exigido en esta etapa del procedimiento judicial. De manera que, de probarse sus alegaciones de discrimen por incapacidad y de probarse que TCS prestó sus servicios de colocación en el empleo entre el Hotel La Concha y la apelante, ésta podría ser acreedora de un remedio bajo la Ley ADA.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la Sentencia Parcial apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan para que continúen los procedimientos.

La Juez Nieves Figueroa concurre sin opinión escrita.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones