

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-AIBONITO
PANEL IX

JOSÉ ANÍBAL
CASIANO GUEVARA

Apelante

v.

RES-CARE, INC.

Apelado

KLAN201700439

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Coamo

Caso Núm.
B2CI201600299

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Juez Nieves Figueroa, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Torres Ramírez¹.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2017.

I.

Desde marzo de 2007 el Sr. José Aníbal Casiano Guevara laboró como *chef* de cocina en RES-CARE, Inc., Barranquitas Job Corps Academy (*Res. Care*). Alegadamente, el 13 de octubre de 2015 este se quejó ante su supervisor, el Sr. Francisco Pagán, de la conducta del Sr. Orlando Ortiz Matos de abandonar el área de trabajo al momento de servir alimentos. Tres días después, esto es, el 16 de octubre de 2015, Casiano Guevara fue suspendido de empleo y sueldo por “haber guardado unos vegetales en un empaque plástico de forma tal que aparentaban representar un pene”. A raíz de su suspensión, acudió al Fondo del Seguro del Estado y estuvo en descanso desde el 22 de octubre de 2015.

El 19 de octubre de 2015 Casiano Guevara llamó a la Sra. Betzaida Arroyo, encargada de Recursos Humanos, quien lo citó para el 20 de octubre de 2015. Volvió a llamarla los días 28 y 29 de octubre, 5 y 12 de noviembre, con la intención de

¹ El Juez Torres Ramírez no interviene.

reincorporarse a su trabajo. Sin embargo, el 18 de noviembre de 2015, la Sra. Arroyo le comunicó que estaba despedido por insubordinación. Por ello, el 4 de marzo de 2016 el Sr. Casiano Guevara presentó *Demanda* de daños y perjuicios en contra de RES-CARE, Inc. al amparo de la Ley para Promover la Igualdad de Oportunidad para la Mujer en el Empleo, Núm. 69 de 6 de julio de 1985,² y la Ley de Represalias Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción, Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991.³ El 28 de abril de 2016, RES-CARE, Inc., presentó su *Contestación a la Demanda*.

El 3 de enero de 2017, RES-CARE, Inc., presentó una *Moción de Desestimación Parcial*. El 8 de febrero de 2017 Casiano Guevara presentó su *Moción en Oposición a Solicitud de Desestimación*. El 17 de febrero de 2017, notificada el 27, el Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia de Desestimación Parcial* a base de la Ley Núm. 69⁴ y el Art. 1802 del Código Civil.⁵ Inconforme, el 29 de marzo de 2017 Casiano Guevara acudió ante nos mediante *Apelación*.⁶ El 26 de abril de 2017 RES-CARE, Inc. presentó *Oposición a Apelación*. Contando con la comparecencia de las partes, el Derecho y la jurisprudencia, resolvemos.

II.

La Sec. 1 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico establece con notoria claridad que:

[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni

² 29 LPRA § 1321.

³ *Id.*, § 194.

⁴ *Supra*.

⁵ 31 LPRA § 4151.

⁶ Señala: Primer Error: Erró el Tribunal de Instancia al concluir, en términos de derecho que no hay hechos que establezcan discrimen por razón de género que justifique que dicha reclamación se mantenga, por lo que el Tribunal declara Ha Lugar la solicitud de desestimación de la causa de acción bajo la Ley 69. Segundo Error: Erró el Tribunal de Instancia al desestimar la reclamación de daños conforme al artículo 1802, por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo tendrá derecho al remedio que dicha ley disponga, sin poder acudir al Art. 1802 del Código Civil.

ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.⁷

De acuerdo a este principio cardinal, el ordenamiento legal busca proteger al ciudadano mediante “la promulgación de leyes laborales que proscriben tajantemente toda práctica de discrimen por razón del sexo de una persona”.⁸ Entre estas, la Ley Núm. 69,⁹ prohíbe el discrimen por razón de sexo en el empleo, estableciendo como práctica ilegal que un patrono “suspenda, rehúse emplear, o despida”¹⁰ a cualquier empleado por razón de su sexo.¹¹ También, provee “[...] un esquema de indemnización para el empleado cuando su patrono incurre”¹² en una de las prácticas prohibidas por la Ley.¹³ Su Art. 13 establece como práctica ilegal de empleo el que un patrono discrimine entre hombres y mujeres con respecto a beneficios marginales. En torno a esto, dispone:

(b) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono condicione los beneficios disponibles a empleados, sus cónyuges o dependientes a que dicho empleado sea jefe de familia o quien reciba una paga mayor ya que estas condiciones no guardan relación con el rendimiento en el empleo, constituyendo una violación a las disposiciones de este Capítulo.

⁷ Art. II, § 1, Const. E.L.A., 1 LPR.A.

⁸ *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

⁹ *Supra*.

¹⁰ 29 LPR.A §1323.

¹¹ Tal como dispuso el Tribunal Supremo en *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004): “Al examinar las disposiciones de esta pieza de legislación laboral debemos tener en cuenta el reiterado principio de que se trata de un instrumento de justicia social y de carácter reparador, y como tal, debe ser interpretada en forma liberal para garantizar la mayor protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.” Véase; también: *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet*, 151 DPR 125 (2000); *Acevedo v. P.R. Sun Oil Co.*, 145 DPR 752 (1998); *Dorante v. Wrangler de P.R.*, 145 DPR 408 (1998); *Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc.*, 135 DPR 500 (1994); *Muñoz Hernández v. Policía de P.R.*, 134 DPR 486 (1993); *Pacheco Pietri v. E.L.A.*, 133 DPR 907 (1993).

¹² *Cintrón v. Ritz Canton*, *supra*, pág. 37-38.

¹³ Véase: Toda persona, patrono y organización obrera según se definen en este título, que incurra en cualquiera de las prohibiciones del mismo:

a) Incurrirá en responsabilidad civil:

- (1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
- (2) o por una suma no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
- (3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien dólares (\$100), y

b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500), o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

(c) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono otorgue beneficios a las esposas y dependientes de empleados masculinos, cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos y dependientes de empleadas; otorgar beneficios a las esposas de empleados masculinos cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos de las empleadas; otorgar beneficios a los esposos de empleadas cuando dichos beneficios no estén disponibles para las esposas de los empleados masculinos.

(d) No será defensa bajo las disposiciones de este Capítulo, cuando se le acuse a un patrono de discriminación por razón de sexo en beneficios marginales, el hecho de que los costos de dichos beneficios sea[n] mayor con respecto a un sexo que a otro.

(e) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono implante un sistema de retiro o de pensiones que establezca diferentes edades para retirarse, opcionales o compulsorias basadas en el sexo o que establezca diferencias en los beneficios basados en el sexo.¹⁴

La Ley Núm. 69¹⁵ “no limita el ámbito de su extensión a una empresa, agencia o instrumentalidad en particular. [T]ampoco condiciona su aplicabilidad a la forma en que opere la gestión, privada o pública de un patrono o persona.”¹⁶ Específicamente, su Art. 20 establece que:

[s]erá práctica ilegal del trabajo, que el patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el empleo, despida o discrimine contra cualquier empleado o participante que presente una querrela o que se oponga a prácticas discriminatorias o que participe en una investigación o proceso contra el patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal por prácticas discriminatorias.¹⁷

El Art. 20 de la Ley Núm. 69¹⁸ le ofrece protección al empleado sin referencia alguna a cuál foro éste acudió a querrellarse o presentar información contra el patrono. Por

¹⁴ 29 LPRA § 1333.

¹⁵ *Id.*, § 1321.

¹⁶ *Rivera Briceño v. Rodríguez*, 129 DPR 669 (1991).

¹⁷ 29 LPRA § 1340.

¹⁸ *Id.*

consiguiente, la protección de la Ley Núm. 69¹⁹ abarca las represalias sufridas por el empleado por acudir a algún foro, sea gubernamental o no, incluyendo los propios foros patronales.²⁰

En *Dorante v. Wrangler de P.R.*²¹ el Tribunal Supremo de Puerto Rico enfatizó que la disposición de represalias de la Ley Núm. 69 solamente se incluyó “a los fines de prohibir cualquier tipo de represalias contra las personas que se amparen en [dicha] Ley”.²² Por esta razón, solamente “el patrono responde si toma represalias contra el empleado por éste [...] oponerse a una práctica patronal ilícita al amparo de la Ley Núm. 69”.²³ De lo anterior se desprende que si la querrela o queja del empleado versa sobre prácticas vedadas por la Ley Núm. 69²⁴ ese empleado recibe la protección de dicha Ley en contra de actos constitutivos de represalias.

III.

En este caso, Casiano Guevara alegó haber sido despedido en represalia por quejarse ante el Sr. Francisco Pagán, su supervisor, en contra de los señores Rafael Marzan y Orlando Ortiz Matos y por haber acudido al Fondo del Seguro del Estado. Especificó que el 10 de septiembre de 2014 presentó una queja contra el Administrador Rafael Marzan por el uso de las cámaras de seguridad con el propósito de hostigar y realizar persecución laboral y que el 13 de octubre de 2015, se quejó de la conducta del Sr. Ortiz Matos de abandonar el área de trabajo al momento de servir alimentos. Incluyó que éste hacía mal manejo de los alimentos y que tenía discusiones constantes con los estudiantes y

¹⁹ *Supra.*

²⁰ También es claro que la Ley Núm. 69 ofrece protección no sólo cuando el empleado acude a algún foro a querrellarse sino además cuando el empleado toma otras acciones, como participar en una investigación contra el patrono, manifestar oposición a prácticas discriminatorias, y otras.

²¹ 145 DPR 408 (1998).

²² *Id.*, pág. 423.

²³ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

²⁴ *Supra.*

compañeros de trabajo. Expuso que Ortiz Matos, quien está casado con la secretaria del Director Pedro Cabrera, fue asignado al área de la cocina. Con ello, trató de implicar que existió un discrimen por razón de género cuando fue despedido poco tiempo después de haberse quejado de la conducta de un compañero hombre, al estar casado con una mujer. Argumenta que tiene derecho a una causa de acción bajo la Ley Núm. 69²⁵, ya que, según él:

los hechos del presente caso tiene que ver con el trato desigual en la implementación de medidas disciplinarias, en el que el género está involucrado, en la medida que se aplica de manera selectiva y en represalia, y con imputaciones falsas en contra del Sr. Casiano, luego de presentar una queja en contra del esposo, hombre, de la secretaria, mujer, del director del patrono para el que trabajaba.²⁶

A poco examinamos las alegaciones de su *Demanda*, no encontramos razones para variar el dictamen desestimatorio del Tribunal de Primera Instancia. Aunque en su recurso Casiano Guevara invoca el Art. 13 de la Ley Núm. 69,²⁷ ninguna de las alegaciones de su *Demanda* imputan al Demandado RES-CARE, Inc. haber condicionado beneficios a cónyuges por razón de que algún empleado fuese jefe de familia, o que dejara de otorgar beneficio alguno a ciertos cónyuges de cierto sexo y los del otro no. Tampoco alegó en su *Demanda* que hubiere sido discriminado por razón de su sexo. El mero hecho de que otro empleado tenga un cónyuge en nada configura por sí una causa de acción bajo el Art. 13. Por consiguiente, no hay hechos que establezcan discrimen por razón de género que justifique una reclamación bajo el palio de la Ley Núm. 69.²⁸

²⁵ *Supra*.

²⁶ Casiano Guevara expuso en su *Apelación* que “RES CARE, incurrió en una práctica ilegal de empleo como patrono, según el artículo 13 [...] en la medida en que al actuar sin justa causa, beneficia con sus actos en las condiciones de empleo al aplicarle al demandante una sanción disciplinaria, injustificada, para con ello perjudicar al demandante y beneficiar y proteger al esposa de la secretaria del Director, acción que tuvo como consecuencia una violación a los dispuesto en la Ley 69 [...]”.

²⁷ 29 LPRA § 1333.

²⁸ *Supra*.

Por razones inexorablemente atadas al anterior señalamiento de error, tampoco procedía el reclamo bajo el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico.²⁹ Al explicar el alcance del Art. 21 de la Ley 69,³⁰ nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, “como regla general, ante una conducta de un patrono, prevista y sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo **tendrá derecho al remedio que dicha ley disponga**, sin poder acudir al Art. 1802 del Código Civil, *supra*, en busca de compensación adicional”.³¹ (Énfasis nuestro). Expresó en *SLG Pagan-Renta v. Walgreens*, que:

[...] al interpretar una ley especial de tipo laboral u obrero patronal en el contexto del remedio solicitado, este Tribunal ha sido consistente en interpretar de manera restrictiva el estatuto. Esto es, nos hemos negado a aceptar la tesis de que el legislador dejó abierta la puerta a la utilización de algún otro remedio o causa de acción, provista por alguna ley general.³²

En este caso, no tiene razón Casiano Guevara al pretender que se le reconozca derecho a compensación adicional bajo el Art. 1802³³ a pesar de que los hechos expuestos en su *Demanda* versan exclusivamente sobre alegadas violaciones a la legislación laboral

²⁹ 31 LPR § 5141.

³⁰ La Ley Núm. 69 provee en su Art. 21 una disposición en torno a la responsabilidad civil y criminal por violaciones a los postulados de la Ley. Establece:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
 (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
 (3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares, y

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate. 29 LPR § 1341.

³¹ *SLG Pagan-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 260 (2014). Véase también, *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 DPR 1, 16 (1994) (Opinión de Conformidad del ex Juez Presidente Hernández Denton); y *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 527 (1977).

³² *SLG Pagan-Renta v. Walgreens*, *supra*, pág. 260.

³³ El Art. 1802 del Código Civil dispone que: “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización.” 31 LPR § 5141.

Núm. 69. El remedio concedido bajo dicha ley es exclusivo, y excluyente de cualquier remedio bajo el Art. 1802. El supuesto error no se cometió.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* el dictamen del Tribunal de Primera Instancia.

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