

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

WILLIAM VENTURA
MATOS

Apelado

v.

MUNICIPIO DE RINCÓN
Y OTROS

Apelante

KLCE201800113

Certiorari acogido
como *Apelación*
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Aguada

Caso Núm.
ABCI201501782

Sobre:
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Adames Soto.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de julio de 2018.

I.

El 10 de diciembre de 2015 el Sr. William Ventura Matos radicó *Demanda* contra su anterior patrono, el Municipio de Rincón (el Municipio); su alcalde, Hon. Carlos D. López Bonilla, tanto en su carácter oficial como en su carácter personal, y a la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por él y su esposa, Doris L. Soto (López Bonilla et als). Solicitó remedios al amparo de la Ley 115-1991¹, y Daños y Perjuicios bajo los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico.² Alegó que mientras ocupaba el puesto de Gerente de Proyectos fue despedido ilegalmente debido a que estaba recibiendo servicios médicos en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), bajo la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según

¹ 29 LPRA § 194.

² 32 LPRA § 5141,5142.

enmendada.³ Indicó que dicho despido constituyó un acto de represalias con respecto a la Ley 115-1991.⁴

El 19 de marzo de 2016 el Municipio presentó *Contestación a la Demanda*. Sostuvo que el despido del Sr. William Ventura obedeció a que no cumplió con las expectativas que motivaron su nombramiento, uno de confianza, libre selección y remoción. El 18 de abril de 2016, López Bonilla et als, presentaron *Moción de Desestimación*. Se fundamentaron en la inmunidad condicionada. El 4 de mayo de 2016, el Sr. Ventura Matos presentó *Moción en Oposición a Desestimación*. Alegó que la actuación del Alcalde fue ilegal, conforme a la Ley Núm. 45⁵ y a la Ley Núm. 115-1991.⁶

Luego de varios trámites procesales, el 23 de junio de 2016 el Tribunal de Primera Instancia dictó *Sentencia Parcial* desestimando la acción contra López Bonilla et als. El 1 de marzo de 2017 el Sr. Ventura Matos presentó una *Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial*. El 15 de mayo de 2017, el Municipio se opuso a la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial* e instó una *Solicitud de Desestimación*. El 1 de diciembre de 2017 el Tribunal de Primera Instancia declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por el Sr. Ventura Matos. Es decir, dictó *Sentencia Parcial Final* de la causa de acción y citó vista evidenciaría para cuantificar los daños para el 20 de diciembre de 2017.

Inconforme, el 11 de diciembre de 2017, el Municipio acudió ante nos en *Certiorari*.⁷ No obstante, un día después de acudir ante nos, esto es, el 12 de diciembre de 2017, el Municipio presentó *Moción de Reconsideración* ante el Tribunal Sentenciador. Por ello, un Panel hermano *desestimó* el recurso de *Certiorari* por ser

³ 11 LPRA § 1 y s.s.

⁴ 29 LPRA § 194.

⁵ 11 LPRA § 1 y s.s.

⁶ 29 LPRA § 194.

⁷ La *Moción* fue titulada como Apelación, pero al ser una resolución interlocutoria, el Foro Apelativo lo acogió como un recurso de *Certiorari*.

prematureo. Finalmente, el 19 de diciembre de 2017 el Tribunal de Primera Instancia declaró No Ha Lugar la *Moción de Reconsideración* y dejó sin efecto la vista evidenciaria del 20 de diciembre de 2017.

Aun insatisfecho, el 23 de enero de 2018 el Municipio recurrió ante nos vía *Certiorari*.⁸ Por recurrirse de una *Sentencia Parcial Final*, acogemos dicho recurso como *Apelación*. El 12 de febrero de 2018, el Sr. Ventura Matos presentó *Alegato en Oposición*. Ambas partes concurrieron que no hay controversia de hechos esenciales, si no, en cuanto a las conclusiones de derecho dictadas por el Tribunal recurrido. Con la comparecencia de ambas partes procedemos a resolver.

II.

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115-1991,⁹ se creó para proteger a los empleados contra cualquier medida de castigo o venganza que pueda tomar un patrono contra éstos por ofrecer cualquier tipo de testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial.¹⁰ Entre las conductas vedadas al patrono se incluye: despedir, amenazar o discriminar al empleado con relación a los términos, condiciones, compensación ubicación beneficios o privilegios del empleo.¹¹ Cualquier empleado que alegue que su patrono incurrió en alguna de estas conductas podrá instar en una acción civil dentro de tres años de la fecha en que ocurrió la violación y solicitar que se compense por los daños sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de percibir, beneficios y honorarios de abogado.¹² No se dispone ningún tipo de distinción entre los empleados de la empresa privada,

⁸ Señala:

1. Erró el TPI al concluir que hubo un despido ilegal del demandante quien ocupaba un puesto de confianza, mientras se encontraba recibiendo tratamiento médico del CFSE.
2. Erró el TPI al determinar que hubo un acto de represalias en el despido del demandante, a tenor con la Ley 115-1991.

⁹ 29 LPRA § 194 *et seq.*

¹⁰ *Ocasio Méndez v. Kelly Services Inc.*, 163 DPR 653, 684 (2005).

¹¹ 29 LPRA § 194a (a).

¹² 29 LPRA §194a (b).

los municipios, las instrumentalidades del gobierno y el gobierno en sí.¹³

Para que prospere una reclamación bajo el palio de esta ley, el empleado tiene que establecer *prima facie* que: 1) participó en una de las actividades protegidas por la ley; y 2) subsiguientemente fue despedido amenazado o sufrió discrimin en el empleo.¹⁴ Estos hechos pueden establecerse mediante evidencia directa o circunstancial.¹⁵

Un empleado transitorio puede acudir a la ley cuando no se renueve su contrato por haber participado en una actividad protegida.¹⁶ Dicha acción se podría considerar como evidencia *prima facie* si, el empleado logra establecer un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa.¹⁷ También, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha concluido que, acudir al CFSE para acogerse a sus beneficios, es una actividad protegida al amparo de la Ley de Represalias.¹⁸

Vale destacar que, el lapso de tiempo que transcurre entre el testimonio, expresión o información del empleado y los actos prohibidos por parte del patrono, es un dato importante para inferir que uno fue la consecuencia lógica del otro.¹⁹ Para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal.²⁰

III.

En este caso, la inexistencia de hechos esenciales en controversia promovió que las partes solicitaran se resolviera por la vía sumaria. De esa forma, el Tribunal sentenciador determinó que

¹³ *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013).

¹⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368, 393 (2011); *Ocasio v. Kelly Services Inc.*, supra.

¹⁵ *Íd.* pág. 394

¹⁶ *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, 197 DPR 656 (2017).

¹⁷ *Íd.*

¹⁸ *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., PR, Inc.*, 150 DPR 155, 170 (2000).

¹⁹ *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248, 275 (1998).

²⁰ *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 446 (2012).

el despido por parte del Municipio al Sr. Ventura Matos fue un despido ilegal que constituyó un acto de represalias.

Al alegar que dicho Foro se equivocó, el Municipio arguye que el Sr. Ventura Matos era un empleado de confianza y de libre remoción. Basados en la Opinión Disidente en el caso de *Matías v. Municipio de Lares*,²¹ sostienen que, no es un despido ilegal debido a que los empleados de confianza no tienen un interés propietario o de retención sobre su puesto. Pretenden de esa forma, que dejemos a un lado el precedente establecido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el citado caso de *Matías v. Municipio de Lares*, que resuelve que un empleado del gobierno o de los municipios que ocupe una plaza de confianza le aplica el derecho de reserva de un año y ser reinstalado a su empleo luego de haber sufrido un accidente de trabajo.²² Plantea que, como el Sr. Ventura Matos era un empleado de confianza y de libre remoción, no puede reclamar derecho alguno bajo la Ley de Represalias.²³ Discrepamos.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que un empleado municipal transitorio puede hacer un reclamo por represalias si su contrato transitorio no es renovado por haber participado en una actividad protegida.²⁴ En este caso, no hay duda de que el Sr. Ventura Matos, luego de acudir al CFSE, que es una actividad protegida, fue despedido. Dicho despido constituye un acto de represalias.²⁵ Por ende, nos encontramos en un caso *prima facie* de despido por represalia y en el cual el Municipio tiene el peso de rebatir la presunción *juris tantum*. El Municipio, más allá de tratar de refutar las conclusiones de derecho del Tribunal Sentenciador, nada aportó que refutara los hechos incontrovertidos.

²¹ *Matías v. Municipio de Lares*, 150 DPR 546, 556-559 (2009) (Disidente).

²² *Íd.*

²³ 29 LPRA § 194.

²⁴ *Velázquez v. Gobierno Municipal de Humacao*, *supra*.

²⁵ *Irizarry v. J & J*, *supra*, (2000).

²⁵ *Matías v. Municipio de Lares*, *supra*, (Disidente).

Recordamos, que, al cuestionarse ante este Tribunal la corrección de una sentencia sumaria, procede que utilicemos los mismos criterios que el foro *a quo* para determinar si esa era la manera correcta en derecho de disponer del caso.²⁶ No obstante, una vez hayamos aplicado los criterios enunciados en la jurisprudencia para determinar si procedía tal dictamen, nuestro dictamen queda limitado de dos maneras. En primer lugar, sólo podremos considerar los documentos que tuvo ante sí el foro apelado.²⁷ En segundo lugar, nuestra determinación queda limitada a declarar “si existe o no alguna controversia genuina de hechos esenciales o medulares, y si el derecho se aplicó de forma correcta”.²⁸ No habiendo controversia de hechos, el Municipio no nos puso en una posición de *revocar* las conclusiones de derecho del Tribunal Sentenciador.

Tampoco nos persuade el Municipio, al solicitarnos que abandonemos el precedente establecido en *Matías v. Municipio de Lares*.²⁹ Amén de que el Tribunal *a quo* no se basó únicamente en dicha jurisprudencia para resolver el caso, hacemos nuestras las expresiones de un panel hermano en *Santiago Kuilan v. Vázquez Crespo*, KLCE200301032, (2003). Allí se señaló, con sobrada razón, que:

Las normas jurídicas adoptadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante opiniones publicadas en *Decisiones de Puerto Rico* constituyen precedentes obligatorios tanto para el Tribunal de Primera Instancia como para el Tribunal de Apelaciones. Por consiguiente, ningún foro judicial de inferior jerarquía está en libertad de valerse de su propio criterio jurídico cuando la norma establecida por el Tribunal Supremo es claramente aplicable a los hechos de un caso y más allá de la mera discrepancia personal de los jueces de los foros de inferior jerarquía con la norma, no existe un fundamento jurídico válido para hacer alguna distinción.³⁰

²⁶ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

²⁷ *Íd.* pág. 335.

²⁸ *Íd.*

²⁹ *Matías v. Municipio de Lares*, *supra*.

³⁰ *Santiago Kuilan v. Vázquez Crespo*, KLCE200301032, (2003).

IV.

Por los fundamentos antes expresados, *confirmamos* la *Sentencia Sumaria* apelada.

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

La Jueza Grana Martínez emite por separado Voto Particular.

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

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

| | | |
|---|---------------|--|
| WILLIAM VENTURA MATOS Apelado v. MUNICIPIO DE RINCÓN Y OTROS Apelante | KLCE201800113 | Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguada Caso Núm.: ABCI201501782 (602) Sobre: LEY DE REPRESALIAS Y DAÑOS Y PERJUICIOS |
|---|---------------|--|

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Torres Ramírez.

VOTO PARTICULAR DE LA JUEZA GRANA MARTÍNEZ

En San Juan, Puerto Rico a 30 de julio de 2018.

Aunque estamos de acuerdo con la opinión mayoritaria, en que debemos confirmar la sentencia sumaria apelada, nos parece apropiado emitir el voto particular siguiente.

La controversia ante nosotros requiere que determinemos, si un empleado de confianza tiene derecho a la protección que brinda la Ley de Compensación de Accidentes en el Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. La parte apelante nos invita a apartarnos del precedente de *Matías v. Mun. de Lares*, 150 DPR 546 (2000), alegando que, los empleados de confianza son de libre selección y libre remoción.

Ciertamente la premisa intriga, pues es conocido que, en un nombramiento de confianza es inherente el derecho del patrono a la libre selección y libre remoción del empleado. Esa es la naturaleza y una de las características principales de un puesto ocupado por un nombramiento de confianza.

Ahora bien, ¿esa característica significa que la protección contra riesgos a la salud e integridad que protege a los trabajadores

mientras ejercen sus funciones, no aplica a aquellos nombrados en puestos de confianza? ¿No merecen los empleados de confianza la protección de dicha Ley? **¿A qué interés puede responder negar la protección de un estatuto especial reparador de daños, a un empleado en funciones, solo porque su puesto es de libre remoción? ¿Es la política pública aplicable a los empleados de confianza, que el día en que se accidenten en sus trabajos, el patrono puede despedirlos, sin más?**

La Ley Núm. 45, *supra*, consagra la política pública que confiere a los empleados públicos y privados en PR la importante protección contra los riesgos a su salud e integridad personal. Esta protección **no distingue entre categorías de empleados, públicos, privados, de carrera, transitorios o de confianza, cuando de extenderle la protección y beneficios de dicha ley se trata.** Simplemente, la política pública de la Ley Núm. 45, se sobrepone a los derechos y las obligaciones comunes de la relación obrero-patronal. Dicha ley responde a un cúmulo de legislación aprobada para instrumentar la garantía constitucional contenida en la Sec. 16, Art. II, de la Constitución de Puerto Rico, la cual establece el derecho de todo trabajador a recibir protección ante riesgos para su salud e integridad personal. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 1000 (2011).

Posterior a *Matías v. Mun. de Lares*, *supra*, el legislador ha enmendado en dos ocasiones el Artículo 5 (A) de la Ley Núm. 45, 8 LPRA sec. 7, sobre reserva de empleo. No obstante, en ninguna de esas enmiendas ha establecido que a los empleados de confianza no les aplica el derecho de reserva de empleo establecido en el artículo citado.