

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

BENJAMÍN AYALA VEGA

Apelante

v.

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA
DE PUERTO RICO, RECINTO DE
GUAYAMA; DRA. ÁNGELA DE
JESÚS ALICEA, RECTORA DEL
RECINTO DE LA UNIVERSIDAD
INTERAMERICANA DE GUAYAMA

Apelados

KLAN202300456

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Guayama

Caso Núm.
GM2019CV00414

Sobre:
Daños por violación a
Propiedad Intelectual
y otros

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Romero García y el Juez Monge Gómez

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2023.

I.

El 3 de junio de 2019, el Sr. Benjamín Ayala Vega instó *Demanda* reclamando despido injustificado e ilegal,¹ violación al deber de reserva de empleo al amparo de Art. 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo,² y por daños y perjuicios³ contra la Universidad Interamericana de Puerto Rico (UIPR) y la Dra. Ángela De Jesús Alicea en su carácter personal.⁴ Alegó que, fue despedido ilegal e injustificadamente de su puesto de Supervisor de Conservación y Servicios Generales del Recinto de Guayama de la UIPR mientras se encontraba en descanso por directrices médicas de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

El señor Ayala Vega, se encontraba en descanso debido a que el 29 de diciembre de 2017 sufrió un accidente al bajar de un tractor mientras

¹ Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA § 146 *et seq*; Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA § 194a *et seq*; Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA § 185 *et seq*.

² Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según emendada, 11 LPRA § 1 *et seq*.

³ Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, 31 LPRA § 5141. (Vigente al momento de los hechos).

⁴ La Dra. De Jesús Alicea es la Rectora del Recinto de Guayama de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

laboraba en la UIPR. El 2 de enero de 2018, cuando la Rectora De Jesús Alicea fue informada del accidente, ésta le recomendó que visitara el Hospital HIMA de Caguas. Posteriormente, el supervisor inmediato, el Sr. Néstor Lebrón Tirado refirió al señor Ayala Vega al Fondo del Seguro del Estado (Fondo). Una vez atendido, el 22 de febrero de 20218 el Fondo colocó al señor Ayala Tirado en descanso.⁵

El 15 de julio de 2019, la UIPR presentó *Contestación a Demanda*. Planteó que, el señor Ayala Vega había sido despedido de su empleo debido a que el puesto que ocupaba fue eliminado como parte de una reorganización operacional. Así considerado, su despido era justificado y su reclamo improcedente. Por su parte, el 18 de julio de 2019 la rectora De Jesús Alicea incoó *Moción Solicitando Desestimación*. Adujo que, aun tomando como ciertos los hechos bien alegados en la *Demanda* que se relacionan a su persona y sus actuaciones, la misma deja de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Toda vez que, trata de reclamaciones amparadas en leyes laborales específicas que crean una causa de acción contra la UIPR y no contra ella como empleada o funcionaria de la universidad.

En desacuerdo, el 29 de julio de 2019 el señor Ayala Vega interpuso *Oposición a Moción Solicitando Desestimación*. Arguyó que los hechos alegados en la *Demanda* eran suficientes para configurar una reclamación en derecho contra la rectora De Jesús Alicea tanto bajo el derecho laboral vigente como ante las disposiciones generales de daños contempladas en el Código Civil de Puerto Rico. El 18 de abril de 2023 el Foro primario celebró una Vista de Argumentación Oral para atender los planteamientos de las partes. Posteriormente, el 26 de abril de 2023, notificada el 27 emitió *Sentencia Parcial* y desestimó “Con Perjuicio” la *Demanda* presentada contra la señora De Jesús Alicea. A su vez, enfatizó la continuación de los procedimientos contra la UIPR.

⁵ El 9 de junio de 2018, el señor Ayala Vega se encontraba recibiendo tratamiento médico y en descanso bajo el Fondo.

En desacuerdo, el 23 de mayo de 2023 el señor Ayala Vega acude ante nos mediante *Apelación*. Plantea:

ERRÓ EL TPI AL DESESTIMAR CON PERJUICIO LA ACCIÓN CIVIL INCOADA CONTRA LA DRA. ÁNGELA DE JESÚS ALICEA BAJO LA APLICABILIDAD DE DAÑOS BAJO LA LEY 100 Y EL ARTÍCULO 1802 VIGENTE AL MOMENTO DE LOS HECHOS.

El 15 de junio de 2023, la señora De Jesús Alicea presentó *Alegato en Oposición a Apelación*. Adujo que, las alegaciones contenidas en la *Demanda* dejaban de exponer una reclamación válida contra ésta en su carácter personal. Añadió que, el señor Ayala Vega omitió exponer argumentos que sustenten la responsabilidad personal por el alegado despido injustificado o violación al deber de reinstalación de empleo.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y el Derecho, procedemos a resolver.

II.

A.

La moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil,⁶ es aquella que formula el demandado antes de presentar su contestación a la demanda solicitando que se desestime la acción presentada en su contra.⁷ La citada regla establece que la parte demandada podrá presentar una moción de desestimación utilizando como fundamento: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia de emplazamientos; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; y (6) dejar de acumular una parte indispensable.⁸

Al resolver una moción de desestimación bajo la Regla 10.2, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que esta deberá ser examinada conforme a los hechos alegados en la demanda y ser interpretada lo más

⁶ 32 LPRA Ap. V, R. 10.2.

⁷ *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, 174 DPR 409, 428 (2008); R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 6ta ed., San Juan, Ed. Lexisnexis de Puerto Rico, Inc., 2017, pág. 305.

⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 10.2.

liberalmente posible a favor de la parte demandante.⁹ Así pues, al examinar la demanda para resolver este tipo de moción se debe ser sumamente liberal, concediéndose únicamente cuando de los hechos alegados no puede desprenderse remedio alguno a favor del demandante.¹⁰

B.

En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del derecho laboral. Tanto es así, que la legislatura, en busca de establecer un balance racional entre el trabajador y el patrono, creó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley sobre Despidos Injustificados.¹¹ La Ley 80 regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados.¹²

En términos generales, la Ley 80 establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada **tendrá derecho a recibir de su patrono** una indemnización.¹³ Ahora bien, de existir justa causa, este puede ser despedido sin penalidad para el patrono.¹⁴ Se ha considerado como justa causa aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.¹⁵

C.

Por su parte, la Ley Núm. 115 del 15 de diciembre de 1991, conocida como Ley de Represalias,¹⁶ es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como por

⁹ *Colón Rivera v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013); *Consejo de Titulares v. Gómez Estremera et al*, 184 DPR 407, 423 (2012); *Torres Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501-502 (2010).

¹⁰ *Íd.*

¹¹ 29 LPRA §185 *et seq.*

¹² *Izagas Santos v. Fam. Drug Ctr.*, 182 DPR 463, 480 (2011).

¹³ 29 LPRA §185b. Énfasis nuestro.

¹⁴ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

¹⁵ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424-426; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

¹⁶ 29 LPRA § 194 *et seq.*

ofrecer testimonio, expresión o información en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad.¹⁷ El propósito de este estatuto fue proteger a los empleados que fueran discriminados por medio de represalias por participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente.¹⁸

Para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria el empleado tendrá que probar: 1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; y 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo, a raíz de dicha participación.¹⁹

Recientemente, en *Caballer Rivera v. Adriel Toyota et al.*,²⁰ nuestro Tribunal Supremo expresó que los actos de represalia siempre constituyen acciones cometidas por el patrono como empleador (patrono real). Cuando se trata de represalias, un supervisor, oficial, administrador o agente lleva a cabo acciones bajo el poder que le confirió el patrono real. **El patrono real es el único autor, pues los actos de represalia son suyos, independientemente de quién los lleva a cabo a su nombre o siguiendo sus instrucciones.**²¹ No podría ser de otra manera pues, distinto al hostigamiento sexual, los motivos o intereses individuales del agente no alteran el análisis. Lo relevante es que el agente está ejerciendo el poder que su patrono le delegó.²² Este último es el responsable porque “en última instancia, es el patrono quien tiene el poder de decidir la condición laboral de un empleado”.²³

Añadió que, es ese “grado de control o autoridad” el que le otorga facultad a un agente para tomar acciones que resulten adversas a un empleado pues, para llevarlas a cabo, necesariamente debe tener poder sobre el empleado agraviado. Las acciones discriminatorias provenientes de una

¹⁷ *Íd.*, § 194b. Énfasis nuestro.

¹⁸ *Ocasio*, 163 DPR, pág. 684.

¹⁹ *Íd.*; 29 LPRC § 194a(c).

²⁰ 200 DPR 120 (2018).

²¹ Énfasis nuestro.

²² *Caballer Rivera v. Adriel Toyota et al.*, 200 DPR 120, 130-131 (2018), citando a *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 380 (2017).

²³ *Íd.*

persona sin control sobre el empleo de otro podrían ser actos constitutivos de hostigamiento o discrimin. En cambio, esos mismos actos realizados contra un subordinado, luego de que ese subordinado haya presentado una queja, podrían constituir represalias. En ese sentido, la relación de poder es crucial. Ese poder siempre proviene del patrono real, aun cuando un agente o supervisor tenga plena libertad para ejercerlo.²⁴

D.

De forma similar, el estatuto protector del empleo, Ley de Compensaciones de Accidentes del Trabajo, Núm. 45 de abril de 1935, según enmendada,²⁵ impone responsabilidad por incumplimiento con el deber de reserva de empleo exclusivamente al patrono. Según su Art. 5(A):

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente;

(2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y

(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.)

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.²⁶

²⁴ *Caballer*, 200 DPR, pág. 131.

²⁵ 11 LPRÁ § 7.

²⁶ *Íd.*

Nótese, que el lenguaje utilizado en la precitada Ley 45, es claro en el sentido de que sus disposiciones incluyendo las de responsabilidad por incumplimiento con el deber de reserva de empleo van dirigidas exclusivamente al patrono y no a sus funcionarios o agentes.

Si bien las leyes laborales no excluyen la responsabilidad que pueda tener una persona por conducto torticera independiente no contemplada en dichos estatutos al amparo de las disposiciones generales de responsabilidad extracontractual del Art. 1802 del Código Civil de 1930,²⁷ tiene que tratarse de una conducta separada y distinta de la que prohíbe y sanciona la Legislación Laboral concernida.²⁸

III.

En la *Demanda*, el señor Ayala Vega alegó, que por veintiséis (26) años se desempeñó como Supervisor de Conservación y Servicios Generales en la Universidad Interamericana, Recinto de Guayama. Que el 29 de diciembre de 2017, sufrió un accidente al bajar de un tractor mientras bajaba unas paletas de losa para un proyecto en desarrollo del Recinto. Como el accidente ocurrió viernes y lunes era feriado, informó lo sucedido a la Rectora, Dra. Angela De Jesús Alicea, el 2 de enero de 2018. Ésta le recomendó visitar el Hospital HIMA de Caguas, para atender el dolor que sufría.

El 8 de enero de 2018 el señor Ayala Vega llegó al Recinto de la Universidad y le contó a su supervisor inmediato, el Sr. Néstor Lebrón Tirado, Decano de Administración, del incidente y su continua dolencia, por lo que procedieron a llenar los documentos de referido al Fondo del Seguro del Estado. El Fondo procesó su caso ese día en la tarde y el 10 de enero de 2018 le realizaron un MRI. A raíz de ello, le concedieron una licencia de enfermedad del 9 al 16 de enero de 2018. Posteriormente, el Fondo del Seguro del Estado colocó al señor Ayala Vega en descanso desde el 22 de febrero de 2018, y al 9 de junio de 2018 continuaba recibiendo tratamiento médico en descanso.

²⁷ 31 LPRA § 5141. (Vigente al momento de los hechos).

²⁸ *Santiago Nieves v. Braulio Aponte Motors Inc.*, 197 DPR 369 (2017).

A esa fecha, la UIPR procedió a terminar su empleo entregándole una carta certificada que expresaba que la plaza de Supervisor de Conservación y Servicios Generales había sido eliminada como parte de un proceso de reorganización operacional. La mencionada carta fue firmada por la Rectora del Recinto de Guayama, Dra. De Jesús Alicea.

Como parte de sus alegaciones, el señor Ayala Vega expuso que, la UIPR, y la Dra. De Jesús Alicea como Rectora, luego de su despido nombraron una plaza de Oficial de Presupuesto a una persona en mayo de 2018 cuando él tenía las cualificaciones para llevar a cabo dicha plaza. De modo que, los hechos alegados contra la Dra. De Jesús Alicea en su carácter personal, se circunscriben a que, fue la persona que firmó la carta de despido conociendo que el señor Ayala Vega había sufrido un accidente del trabajo y que se encontraba recibiendo tratamiento médico en descanso a ese momento.

Tomando como cierto lo alegado, coincidimos con el Foro sentenciador en que ello no configura una causa de acción que justifique la reclamación contra la Dra. De Jesús Alicea en su carácter personal. Como indicamos anteriormente, en reclamaciones por alegado despido por represalias al amparo de la Ley 115-1991, no procede una reclamación en contra de agentes y/o empleados del patrono. Tampoco subsiste una causa de acción contra la Dra. De Jesús Alicea bajo los postulados del Artículo 5(A) de la Ley de Compensaciones de Accidentes del Trabajo. Bajo dicha disposición, la responsabilidad por incumplimiento con el deber de reserva de empleo va dirigida exclusivamente al patrono y no a sus empleados.

Reiteramos que, las alegaciones contra la Dra. De Jesús Alicea, de ser la persona que firmó la carta de despido con conocimiento de que el señor Ayala Vega estaba reportado al Fondo del Seguro del Estado y recibiendo tratamiento médico en descanso, no constituyen acciones separadas y distintas de su función como Rectora del Recinto de Guayama de la UIPR, que activen una causa de acción en daños y perjuicios contra ésta última. Suscribir la carta notificando el despido, aunque fuese injustificado, por represalias y en violación al deber de reserva de empleo bajo el Artículo 5(A)

de la Ley de Compensaciones de Accidentes del Trabajo, no constituye una actuación culposa o negligente de parte la Dra. De Jesús Alicea de la conducta sancionada por las leyes laborales a ella aplicables que cree una causa de acción en daños y perjuicios contra ésta última bajo el Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico de 1930.²⁹ En su consecuencia, no erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la *Demanda* con perjuicio contra la Dra. De Jesús Alicea.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* el dictamen recurrido.

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

²⁹ 31 LPRA § 5141. (Vigente al momento de los hechos).