

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

JOSÉ GARCÍA
RAMÍREZ,

Apelante,

v.

ADVANCED
TRANSPORT
SERVICES, INC.;
ADVANCED
HEALTHCARE LOGISTIC
CORP.; ADVANCED
HOME CARE SERVICES
WEST, INC. d/b/a
ADVANCED HOME
CARE; ADVANCED
HOSPICE SERVICES,
INC. d/b/a ADVANCED
HOSPICE; ADVANCED
MOBILITY SOLUTIONS
CORP. d/b/a ADVANCED
MOBILITY SOLUTIONS;
VISION INFUSION
SERVICES, INC. d/b/a
ADVANCED INFUSION,

Apelada.

KLAN202300595

APELACIÓN
procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Bayamón.

Civil núm.:
BY2021CV04683.

Sobre:
despido injustificado (Ley
Núm. 80-1976);
represalias (Ley Núm.
115-1991); Ley COBRA y
ERISA; procedimiento
sumario laboral (Ley Núm.
2-1961).

Panel integrado por su presidente, el juez Bermúdez Torres, la jueza Romero García y el juez Monge Gómez.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de agosto de 2023.

El señor José García Ramírez (señor García) instó el presente recurso el 10 de julio de 2023. Nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 27 de junio de 2023, notificada el 28 de junio de 2023. Mediante esta, el foro primario acogió como finales los planteamientos de Advanced Transport Services, Inc., Advanced Healthcare Logistic Corp. d/b/a Advanced Hospice, Advanced Mobility Solutions Corp. d/b/a Advanced Mobility Solutions, Vision Infusion Services, Inc. d/b/a Advanced Infusion en su *Solicitud de Sentencia Sumaria* y, en consecuencia, desestimó la *Querrela Enmendada*. Además, el señor García solicitó la revocación de la

Resolución emitida el 8 de julio de 2022, notificada el 11 de julio de 2022. En el referido dictamen, el foro primario denegó la anotación de rebeldía a Advanced Transport.

El 24 de julio de 2022, la parte apelada presentó su *Alegato en Oposición*.

Evaluados los sendos escritos de las partes comparecientes, resolvemos **revocar** la *Sentencia* emitida el 27 de junio de 2023, notificada el 28 de junio de 2023, y devolvemos para la continuación de los procedimientos, cónsono con lo aquí resuelto.

I

El 15 de noviembre de 2021, el señor García, presentó una *Querrela*¹ al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*, 32 LPRA secs. 3118-3132 (Ley 2); Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRA sec. 194, *et seq.* (Ley 115); la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146, *et seq.* (Ley 100); la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 1851, *et seq.* (Ley Núm. 80); la *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 29 USCA sec. 1161 (COBRA); y la Sección 502 (c)(1) de la *Employment Retirement Income Security Act*, 29 USC sec. 1132 (c) (ERISA).

En síntesis, alegó que, el 17 de febrero de 2014, comenzó a laborar en Advanced Transport en calidad de transportista de pacientes, carga de equipos médicos y escolta. Sostuvo que era el único empleado contratado para realizar dichas labores y que nunca había sido objeto de acciones disciplinarias en su empleo. Asimismo, esbozó que, el 17 de diciembre de 2018, fue atendido en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) debido a un accidente que sufrió en su trabajo, por el que

¹ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 1-5.

eventualmente fue operado². Señaló que, para el 3 de abril de 2020, mientras laboraba, Advanced Transport le notificó que, por motivos de una reducción del negocio debido a la pandemia del COVID-19, quedaba suspendido de su empleo de manera temporal. No obstante, adujo que un mes después de la notificación de la cesantía temporal, Advanced Transport reclutó a un empleado, considerablemente de menor edad, para realizar tareas de transportista.

Posteriormente, el 18 de junio de 2020, notificada por correo regular el 19 de junio de 2020, Advanced Transport le notificó su cese permanente. El apelante razonó que los actos de su patrono estuvieron motivados únicamente por su edad y por represalias por razón de su tratamiento en la CFSE. Por todo lo anterior, solicitó daños económicos y emocionales, y la reposición en su puesto.

Así las cosas, el 2 de diciembre de 2021, Advanced Transport presentó su *Contestación a la Querella*³, en la cual negó la mayoría de las alegaciones. Como defensas afirmativas, alegó que la querella estaba prescrita en todo o en parte, las alegaciones no justificaban la concesión de un remedio, y el apelante no había agotado los remedios administrativos. Arguyó afirmativamente que había eliminado la plaza que ocupaba el señor García y que él no había sido el único empleado afectado. Sostuvo que la posición del apelante fue eliminada como parte de un programa de cesantía, debido a la reducción en el volumen de trabajo. Asimismo, adujo que no contrató personal nuevo para realizar las funciones del señor García. Por otra parte, planteó que no se configuraban los elementos de una causa de acción al amparo de la Ley 115 o de la Ley 100.

El 2 de junio de 2022, el señor García presentó su *Querella Enmendada*⁴, a los fines de incluir a las restantes partes apeladas del título.

² Caso CFSE Núm.: 201911220129, 17 de junio de 2019.

³ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 6-23.

⁴ *Íd.*, a las págs. 31-39.

Conforme lo anterior, el 4 de junio de 2022, el foro primario emitió una *Resolución*, notificada el **6 de junio de 2022**, en la cual autorizó la *Querella Enmendada*.

Luego de varios trámites procesales, el **29 de junio de 2022**, el apelante presentó una *Solicitud para que se dicte sentencia en rebeldía contra Advanced Transport, Inc.*⁵ Adujo que la parte apelada disponía de diez (10) días para someter la contestación a la querella enmendada conforme a la Sección 3 de la Ley 2. En virtud de lo anterior, solicitó se anotara la rebeldía a Advanced Transport, se dictara sentencia y se concedieran los remedios solicitados en la querella enmendada.

En la misma fecha, la parte apelada presentó *Oposición a “Solicitud para que se dicte sentencia en rebeldía contra Advanced Transport Services, Inc.”*⁶ En específico, arguyó que no procedía la anotación de rebeldía toda vez que había presentado sus defensas oportunamente, había estado activo en la tramitación del caso y había contestado la querella original. Por último, razonó que no procedía la anotación de rebeldía debido a que la querella enmendada no incluía nuevas alegaciones en contra de Advanced Transport.

El mismo **29 de junio de 2022**, Advanced Transport presentó su *Contestación a la Querella Enmendada*⁷, en la cual reiteró los planteamientos de su primera contestación a la querella. Sobre el particular, alegó afirmativamente que las compañías codemandadas eran entes jurídicos independientes y distintos, y que, para la fecha del cese permanente, el patrono del señor García era Advanced Transport.

Luego de examinar los argumentos esgrimidos por las partes, el 8 de julio de 2022, el foro primario emitió una *Resolución*, que se notificó el

⁵ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 40-42.

⁶ *Íd.*, a las págs. 43-46.

⁷ *Íd.*, a las págs. 47-65, 73- 149. Por su parte, el 26 de julio de 2022, Advanced Healthcare Logistic Corp., Advanced Home Care Services West, Inc., Advanced Hospice Services, Inc., Advanced Mobility Solutions Corp y Vision Infusion Services, Inc., presentaron su *Contestación a la Querella Enmendada*.

11 de julio de 2022, en la cual declaró sin lugar la *Solicitud para que se dicte sentencia en rebeldía contra Advanced Transport, Inc.*⁸

Luego de varios trámites procesales, el 19 de octubre de 2022, la apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*⁹. En síntesis, alegó que el apelante comenzó a trabajar para Advanced Transport previo a la vigencia de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, según enmendada, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA sec 121, et seq., (Ley 4). No obstante, el cese permanente ocurrió posterior a la vigencia de dicha ley. Por tal razón, el señor García disponía de un (1) año para presentar las reclamaciones de despido de la Ley 80 y de la Ley 100, contados a partir del 18 de junio de 2020. Sostuvo que la querrela fue presentada cinco (5) meses después de la fecha en que prescribieron ambas causas de acción.

Por otra parte, Advanced Transport adujo que el señor García no había cumplido con los requisitos de la Ley 115, toda vez que no existía un nexo causal entre la actividad protegida y el despido. Por último, adujo que, conforme a COBRA, había remitido, mediante correo a la última dirección conocida del señor García, los documentos que le informaban sobre su derecho a continuar con la cubierta del plan médico.

El 6 de febrero de 2023, el señor García presentó su *Oposición a moción de sentencia sumaria al amparo de la Regla 36.3(b) y solicitud de sentencia sumaria*¹⁰. En síntesis, alegó que fue despedido injustamente por la apelada, y que las razones alegadas para el despido no eran ciertas y no fueron sustentadas en la solicitud de sentencia sumaria. Manifestó, además, que la moción de sentencia sumaria carecía de prueba para justificar el despido. Además, el apelante expresó que su despido estuvo motivado por represalias por parte del patrono, mientras recibía tratamiento

⁸ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 67-72 y 262-271. En desacuerdo con el foro primario, el 18 de julio de 2022, el señor García presentó una *Solicitud en reconsideración de resolución notificada el 11 de julio de 2022*. A su vez, el 21 de julio de 2022, el foro primario emitió y notificó una *Resolución* en la cual declaró sin lugar la reconsideración. Inconforme, el señor García instó un recurso de *certiorari* ante nos. Véase, además, *José García Ramírez v. Advanced Transport Services, Inc., y otros*, y nuestra *Resolución* del 12 de septiembre de 2022, KLCE202200828. El recurso fue desestimado por tardío.

⁹ *Íd.*, a las págs. 296-318.

¹⁰ *Íd.*, a las págs. 417-434.

en la CFSE. A su vez, el señor García alegó violación a la COBRA, ya que el patrono no había enviado los documentos sobre el derecho a la continuación de la cubierta del seguro médico a la misma dirección a la que había notificado la carta de su despido. En virtud de ello, solicitó que el tribunal no dictara sentencia sumaria a favor de Advanced Transport, y sí dictara sentencia sumaria parcial a su favor, en la que se decretase que el despido había estado basado en represalias.

Posteriormente, el 12 de diciembre de 2022, el señor García presentó una *Moción de desistimiento parcial de reclamación al amparo de la Ley 100 del 30 de junio de 1959*¹¹, en la cual desistió de su causa de acción al amparo de la Ley 100. Cónsono con lo anterior, solicitó al foro primario que dictara sentencia parcial de desistimiento con perjuicio sobre dicha causa de acción. Así las cosas, el 13 de diciembre de 2022, notificada al día siguiente, el foro primario declaró con lugar la moción y, en consecuencia, decretó el archivo con perjuicio en cuanto a la causa de acción al amparo de la Ley 100.

Examinados los argumentos esgrimidos por las partes litigantes, el 27 de junio de 2023, notificada el 28 de junio de 2023, el foro primario emitió una *Sentencia*¹², en la cual declaró con lugar la *Moción de sentencia sumaria* presentada por la parte apelada y desestimó la querrela enmendada en su totalidad. Con relación a la causa de acción por Ley 80, determinó que la causa de acción estaba prescrita, debido a que le aplicaba el término prescriptivo de un (1) año, conforme a la Ley 4. Con relación a la causa de acción por la Ley 115, concluyó que el apelante no había demostrado la proximidad temporal suficiente para establecer un nexo causal entre el caso instado ante la CFSE y el despido.

Por último, el tribunal apelado determinó que surgía del expediente que, el 22 de junio de 2020, el agente de seguros había notificado al señor García su derecho a continuar con la cubierta del plan de salud patronal,

¹¹ Véase, entradas Núm. 91 y 93 del Sistema Unificado de Manejo y Administración de Caso (SUMAC).

¹² Véase, apéndice del recurso, a las págs. 831-844.

conforme a COBRA. Asimismo, concluyó que el apelante había sido notificado a la siguiente dirección: 27 Calle Principal, Urb. San Carlos, Dorado; es decir, la misma dirección que el señor García le había hecho saber a su patrono cuando comenzó a trabajar. Por tanto, el foro primario razonó que el patrono no había violado la COBRA.

Inconforme aún, el apelante incoó este recurso el 10 de julio de 2023. Le imputó al foro primario la comisión de los siguientes errores:

Erró el TPI al negarse anotar la rebeldía al patrono que no presentó alegación responsiva a la querella enmendada dentro del término de diez días de autorizada la querella enmendada.

Erró el TPI al resolver que el querellante no estableció un caso prima facie de represalias en ausencia total de prueba alguna sobre la razón legítima y no discriminatoria para el despido, cuando la prueba incontrovertida estableció claramente que el querellante participó de una actividad protegida, ser atendido por el Fondo del Seguro del Estado y que fue despedido MIENTRAS EL CASO DEL FONDO ESTABA VIGENTE. Ser despedido mientras el empleado está incurriendo en la actividad protegida es un despido cuya proximidad temporal lo convierte en represalias. El TPI debió haber resuelto que el despido se debió a represalias por estar bajo tratamiento de la C.F.S.E. al momento del despido. El despido no pudo ser más temporalmente atado a la actividad protegida, ya que el mismo ocurrió mientras el caso en el Fondo estaba en tratamiento y trabajo (CT).

Erró el TPI al resolver que el patrono notificó apropiada, adecuada y razonablemente al querellante de sus derechos bajo la Ley COBRA, al no enviarla a la misma dirección que el patrono envió la carta de despido por correo certificado con acuse de recibo y que fue recibido por el querellante. Erró el TPI al resolver que la notificación de COBRA a una dirección distinta a la que surge de los récords del patrono fue una apropiada, adecuada y razonable. Erró el TPI al concluir, sin prueba alguna, que el querellante recibió la comunicación de COBRA.

Erró el TPI al no considerar como probados ciertos hechos materiales, medulares y pertinentes a ambas controversias resueltas por la Sentencia. Todos los hechos que el TPI ignoró están apoyados por la prueba y no fueron controvertidos por el patrono en su réplica, además de ser hechos materiales esenciales a las controversias.

En síntesis, argumentó que el foro primario erró al aceptar la contestación a la querella enmendada, a pesar de que había transcurrido el término de diez (10) días que disponía la Ley 2. Asimismo, enfatizó que no surgía justificación alguna para no comparecer dentro del plazo establecido, por lo que el foro primario carecía de jurisdicción.

Por otra parte, el señor García arguyó que la solicitud de sentencia sumaria no había cumplido con los requisitos de la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3. Reiteró, además, que fue despedido sin causa y que probó su caso por represalias por la vía indirecta, al establecer que su participación estaba protegida. Por último, esbozó que nunca recibió la notificación de la cubierta de COBRA, según requiere dicho estatuto.

El 24 de julio de 2022, la parte apelada presentó su *Alegato en Oposición*. Planteó que la decisión con relación a la rebeldía advino final y firme, por lo que el apelante no podía volver a litigar dicha controversia. Sostuvo que este foro intermedio carecía de jurisdicción con relación a los planteamientos sobre rebeldía.

De igual forma, Advanced Transport adujo que el lapso de un (1) año y cinco (5) meses resultaba insuficiente para cumplir con el requisito de proximidad temporal que requería la Ley 115. Por otra parte, enfatizó que era improcedente el argumento del apelante, toda vez que había demostrado que él sí había sido notificado sobre la cubierta del plan médico de la COBRA. Por último, señaló que el foro primario tuvo ante su consideración prueba suficiente para emitir la sentencia.

II

A

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales* (Ley 2), 32 LPRA secs. 3118-3132, instituye un procedimiento sumario de adjudicación de pleitos laborales, dirigido a la rápida consideración y adjudicación de aquellas reclamaciones de empleados contra sus patronos, relativos a salarios, beneficios y derechos laborales. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923 (1996).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha consignado que la característica fundamental de la Ley 2 es su naturaleza sumaria. *Ruiz Camilo v. Trafón Group*, 200 DPR 254, 265 (2018). A tales efectos, tanto

las partes litigantes como los tribunales están obligados a respetarla y a velar que no se desvirtúe su carácter especial y sumario. *Ruiz Camilo v. Trafón Group*, 200 DPR, a la pág. 265. A su vez, ha enfatizado que las disposiciones de la pieza legislativa antes mencionada se deberán interpretar de manera liberal a favor del empleado. Ello, para equiparar la desigualdad de los medios económicos que exista entre las partes. *Vizcarrondo Morales v. MVM*, 174 DPR 921, 928-929 (2008).

En lo aquí pertinente, la Ley 2 establece la obligación por parte de los **tribunales de emitir una sentencia en rebeldía cuando el patrono incumpla con el término para contestar una querella o demanda**¹³. 32 LPRa sec. 3121. En vista del lenguaje categórico del estatuto en cuestión, el Tribunal Supremo reitera que, de ordinario, un tribunal **no tiene otra alternativa que no sea la rigurosa aplicación de los términos taxativos de la Ley 2**. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR, a la pág. 931. De esta normativa surge el deber inequívoco del tribunal de darle un cumplimiento cabal al procedimiento dispuesto en la Ley 2, **ya que carece de jurisdicción para extender el término para contestar una querella, a menos que se observen los criterios para la concesión de una prórroga**. *Íd.* a la pág. 930, citando a *Valentín v. Housing Promoters, Inc.*, 146 DPR 712 (1998).

Así pues, el o la jueza dictará sentencia contra la parte querellada y concederá el remedio solicitado. 32 LPRa sec. 3121. En su consecuencia, la sentencia será final y no podrá apelarse. *Íd.* Cónsono con ello, el Tribunal Supremo ha dispuesto que la consecuencia de la anotación de rebeldía en un procedimiento sumario es la “concesión del remedio solicitado sin más citarle ni oírle”. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR, a la pág. 935.

¹³ Véase, Sección 3, 32 LPRa sec. 3120: “El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de **diez (10) días después de la notificación**, si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás casos, y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle”. (Énfasis nuestro).

Ahora bien, **luego de anotar la rebeldía, el tribunal deberá celebrar las vistas que sean necesarias para que la parte querellante sustente sus alegaciones y pruebe los daños reclamados. Dichas vistas serán realizadas según las normas que reglamentan los procedimientos en rebeldía.** *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR, a la pág. 937.

B

El Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 1851, *et seq.* (Ley 80), establecía que la acción para reclamar indemnización por un despido sin justa causa prescribía por el transcurso de tres (3) años, a partir de la fecha efectiva del despido mismo. No obstante, dicho artículo se enmendó tras la aprobación de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, según enmendada, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA sec. 121, *et seq.* (Ley 4).

En específico, el Art. 2.18 de la Ley 4 establece lo siguiente:

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, **prescribirán al año**, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

29 LPRA sec. 122q.

Es decir, se redujo, de forma prospectiva, el término prescriptivo para presentar una causa de acción por despido injustificado al amparo de la Ley 80. Conforme a lo anterior, el Art 1.2 de la Ley 4 dispone que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de este estatuto continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los artículos de esta. 29 LPRA sec. 121a.

Ante la confusión que podría causar la aplicación de los términos prescriptivos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos expresó que, **“en aras [de] determinar qué término es aplicable (un año o tres**

años) es meritorio que se concluya cuándo ocurrió el despido". Es decir, lo determinante no es la fecha en que se realice la reclamación judicial o extrajudicial, sino la fecha del despido". Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 152-153 (1era ed. 2019)¹⁴.

C

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRÁ sec. 194, *et seq.* (Ley 115), es un estatuto reparador, el cual fue promulgado con el propósito de establecer como política pública lo siguiente:

[...] la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos y judiciales para colaborar con dichos foros.

Exposición de Motivos, Ley 115, 1991 Leyes de Puerto Rico 957; véase, además, *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005).

La Ley 115 fue aprobada para proteger a los empleados de las represalias que sus patronos pudiesen tomar en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, verbal o escrita, en los foros legislativos, administrativos o judiciales, siempre que la información provista no sea difamatoria, ni privilegiada de acuerdo con la ley. Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación.

A su amparo, el empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el

¹⁴ La Ley Núm. 41-2022, aprobada el 20 de junio de 2022, conocida como *Ley de Reforma Laboral*, enmendó el Art. 2.18 de la Ley 4-2017, y ahora dispone lo siguiente: "Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán a los tres (3) años, contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo". Posteriormente, el 3 de marzo de 2023, en el caso *The Financial Oversight and Title III Management Board for Puerto Rico, The Commonwealth of Puerto Rico, The Financial Oversight and Management Board for Puerto Rico v. Hon. Pedro R. Pierluisi Urrutia*, Case:22-00063-LTS, la jueza Laura Taylor Swain declaró nula la Ley 41-2022. No obstante, tanto la enmienda de la Ley 41-2022, como la reciente opinión de la jueza Taylor Swain, no son de aplicación al caso ante nos, toda vez que el despido del señor García surgió el 18 de junio de 2020, es decir, durante la vigencia de la Ley 4-2017. La determinación de la jueza Taylor Swain fue sostenida por el Primer Circuito mediante su opinión del 10 de agosto de 2023, en el recurso *Oversight Board v. Hernández-Montañez et al.*

empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-137 (2013).

En lo que nos concierne, en *Rivera Méndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012), el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció que, cuando un empleado acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, tal acción constituye una actividad protegida por la Ley 115. Véase, además, *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 165 (2000).

D

La *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 29 USCA sec. 1161, *et seq.* (COBRA), fue aprobada en el 1985 con el propósito de proveer a los empleados cubiertos por un plan de salud en su lugar de empleo la oportunidad de continuar con la cubierta médica, en caso de la pérdida de su empleo. Así pues, **una vez el agente de seguros es notificado de la terminación en el empleo, dispone del término de catorce (14) días para comunicarse con el empleado e informarle su derecho a continuar con la cubierta.** 29 USCA sec. 1166 (c). Ahora bien, si el administrador del plan es el propio patrono, este posee cuarenta y cuatro (44) días a partir del despido para notificar al empleado los beneficios de COBRA. *Íd.* Véanse, además, *González v. Warner Lambert*, 339 F. Supp. 2d. 351 (DPR 2004).

III

El señor García nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida el 27 de junio de 2023, notificada el 28 de junio de 2023. Mediante el referido dictamen, el foro primario acogió los planteamientos de la parte apelada y desestimó la querrela enmendada instada por el apelante.

El señor García plantea que el foro primario incidió al resolver que no había cumplido con los requisitos de la causa de acción por represalias. Por otra parte, señaló que el foro primario había errado al concluir que la parte apelada le había notificado de los beneficios de COBRA conforme a

derecho. Por último, impugnó la determinación del foro primario al no considerar como probados los hechos materiales que propuso.

Previo a discutir los errores que nos ocupan, es necesario destacar que no discutiremos la causa de acción por Ley 100 debido a que el apelante desistió de dicha causa de acción el 12 de diciembre de 2022. El foro primario decretó el archivo con perjuicio de la causa de acción al amparo de la Ley 100, sobre discrimen.

En cuanto a la causa de acción al amparo de la Ley 80, en su Art. 12, esta establecía que la acción para reclamar indemnización por un despido sin justa prescribía por el transcurso de tres (3) años, a partir de la fecha efectiva del despido mismo. No obstante, tras la aprobación de la Ley 4, dicho artículo se enmendó y se dispuso para que las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescriban al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo¹⁵.

En los hechos ante nuestra consideración, el señor García fue cesanteado de su trabajo permanentemente el 18 de junio de 2020. Nótese que, a esa fecha, era de aplicación la Ley 4 del 2017, debido a que el despido surgió en el 2020, durante la vigencia de dicha ley. No obstante, el apelante optó por presentar la querrela el 15 de noviembre de 2021. Es decir, un (1) año y cinco (5) meses después de que se le notificara su despido. Así las cosas, colegimos que la causa de acción por la Ley 80 está prescrita.

En cuanto al primer y segundo señalamiento de error, los discutiremos en conjunto por estar íntimamente relacionados entre sí.

La Ley 2 instituye un procedimiento sumario de adjudicación de pleitos laborales, dirigido a la rápida consideración y adjudicación de aquellas reclamaciones de empleados contra sus patronos, relativos a

¹⁵ Véase, 31 LPRÁ sec. 5323, que dispone: “La Ley no tiene efecto retroactivo, excepto cuando se dispone expresamente lo contrario. El efecto retroactivo de una ley no puede perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una ley anterior.”

salarios, beneficios y derechos laborales. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923 (1996). En lo pertinente a la controversia ante nuestra consideración, la Ley 2 establece la obligación por parte de los tribunales de emitir una sentencia en rebeldía cuando el patrono incumpla con el término de diez (10) para contestar una querella o demanda. 32 LPRA secs. 3121 y 3120. En vista del lenguaje categórico del estatuto en cuestión, el Tribunal Supremo ha reiterado que, de ordinario, un tribunal no tiene otra alternativa que no sea la rigurosa aplicación de los términos taxativos de la Ley 2. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR, a la pág. 931. De esta normativa surge el deber inequívoco del tribunal de darle un cumplimiento cabal al procedimiento dispuesto en la Ley 2, **ya que carece de jurisdicción para extender el término para contestar una querella**, a menos que se observen los criterios para la concesión de una prórroga. *Íd.*, a la pág. 930.

Ahora bien, luego de anotar la rebeldía, el tribunal deberá celebrar las vistas que sean necesarias para que la parte querellante sustente sus alegaciones y pruebe los daños reclamados. Dichas vistas serán realizadas según las normas que reglamentan los procedimientos en rebeldía. *Íd.*, a la pág. 937.

Por otro lado, la Ley 115 fue aprobada para proteger a los empleados de las represalias que sus patronos pudiesen tomar en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, verbal o escrita, en los foros legislativos, administrativos o judiciales, siempre que la información provista no sea difamatoria, ni privilegiada de acuerdo con la ley. Si el patrono incurre en la conducta prohibida, el empleado podrá instar una acción civil en su contra, dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-137 (2013).

Según el precitado derecho, el apelante presentó su querella el 15 de noviembre de 2021. En respuesta, el 2 de diciembre de 2021, Advanced Transport presentó su contestación a la querella. No obstante, el 2 de junio de 2022, el señor García presentó su querella enmendada, la cual fue autorizada por el tribunal apelado el 4 de junio de 2022, notificada el 6 de junio de 2022. Advanced Transport no presentó su contestación a la querella enmendada en el término de diez (10) días computado a partir del 6 de junio de 2022, según lo establece el procedimiento sumario de la Ley 2. A la luz de que el tribunal tiene que cumplir cabalmente con el procedimiento de la Ley 2, el incumplimiento de Advanced Transport con el término que establece la ley imponía la obligación al foro primario de anotar su rebeldía. Por tanto, concluimos que el tribunal erró al no anotar la rebeldía a Advanced Transport.

En cuanto a la Ley 115, ésta establece un término de tres (3) años para instar la causa de acción civil en contra del patrono. Así pues, concluimos que el señor García aún cuenta con una causa de acción en contra de Advanced Transport por la presunta violación a la Ley 115, pues esta se instó dentro de término prescriptivo de tres (3) años; es decir, transcurrido un (1) año y cinco (5) meses desde que ocurrió el cese permanente.

En virtud de lo anterior, luego de anotar la rebeldía, el tribunal está obligado a celebrar las vistas que sean necesarias para que el apelante sustente sus alegaciones y pruebe los daños reclamados. Sobre el particular, el señor García podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y los honorarios de abogado.

Ante este escenario, no es necesario discutir el segundo señalamiento de error, pues corresponde al foro primario llevar a cabo la vista, según lo exige la Ley 115, y determinar si el apelante logró demostrar mediante prueba los daños reclamados.

En cuanto al tercer señalamiento de error, COBRA establece que, una vez el agente de seguros es notificado de la terminación en el empleo, este dispone del término de catorce (14) días para comunicarse con el empleado e informarle su derecho a continuar con la cubierta. 29 USCA sec. 1166 (c). Cónsono con lo anterior, del expediente surge que, el 22 de junio de 2020, es decir, cuatro (4) días después del despido del apelante, el agente de seguros de la compañía Advanced Transport notificó al apelante sobre su derecho a continuar con la cubierta del plan de salud patronal. Además, el apelante fue notificado a la siguiente dirección: 27 Calle Principal, Urb. San Carlos, Dorado, la cual era la dirección con la que contaba su patrono. Por tanto, es forzoso concluir que el foro primario no cometió el error imputado, toda vez que notificó dentro del término que establece la ley y a la dirección conocida del apelante.

IV

A la luz de los hechos y el derecho antes expuestos, **revocamos** la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 27 de junio de 2023, notificada el 28 de junio de 2023. Ordenamos la continuación de los procedimientos de conformidad a lo dispuesto en esta sentencia.

Notifíquese.

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