

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL VIII

CARLOS RAFAEL SANTOS PÉREZ Apelado v. ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE GOBIERNO DE PUERTO RICO Apelantes	KLAN201600234 CONSOLIDADO CON KLAN201600242	<i>Apelación</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm.: K PE2012-3821 Sobre: Despido Injustificado
--	--	--

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2016.

Las partes apelantes, Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, AEELA) y el señor Carlos R. Santos Pérez (en adelante, señor Santos), comparecen¹ ante nos en recursos separados, y solicitan nuestra intervención a los fines de que dejemos sin efecto el pronunciamiento emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, el 6 de noviembre de 2015, debidamente notificado a las partes el 10 de noviembre de 2015. Mediante la aludida determinación, el foro primario acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por la AEELA y desestimó la demanda entablada por el señor Santos, con excepción de las alegaciones relacionadas a ley federal *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 29 USCA 1161 (en adelante, Ley COBRA). Además, ordenó a la AEELA pagar la correspondiente penalidad por cada beneficiario cobijado por el

¹ El 25 de febrero de 2016, la Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico compareció ante nos mediante el recurso de apelación KLAN201600234. En esa misma fecha, el señor Carlos R. Santos Pérez, así lo hizo por medio del recurso de apelación KLAN201600242.

plan médico al amparo de las disposiciones de la referida ley dentro de un término de treinta (30) días.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, confirmamos la *Sentencia* apelada.

I

El 15 de noviembre de 2012, el señor Santos presentó una *Demanda* sobre despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 80); violación de derechos constitucionales; daños y perjuicios al amparo del Art. 1802 de nuestro Código Civil, 31 LPRA sec. 5141; violación de contrato de empleo; violaciones a la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 LPRA sec. 1 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 45); violación a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA 194 *et seq.*, (en adelante, Ley de Represalias); y la Ley COBRA, *supra*, en contra de la AEELA.² Según alegó en la reclamación, comenzó a laborar para la AEELA el 1 de febrero de 2000 en un puesto de Investigador Legal, cuyo nombre fue posteriormente modificado a Investigador Confidencial. Tras aprobar el período probatorio correspondiente, el 1 de mayo de 2000, recibió el nombramiento regular en el puesto.

Arguyó que como consecuencia de un ambiente de trabajo sumamente hostil, a partir de enero de 2011, comenzó a padecer de una crisis nerviosa que se fue acrecentando hasta hacerse intolerable. Como resultado, el 3 de febrero de 2011, acudió al Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico (INSPIRA), donde solicitó

² El 1 de marzo de 2013, el señor Santos enmendó su demanda a los fines de incorporar varias alegaciones por violación de derechos adquiridos y garantías por parte de la AEELA, ello al amparo de ciertas disposiciones enmendadas Reglamento para Personal Gerencial y de Alta Gerencia R-014.

ser asistido debido a una sintomatología de ansiedad e insomnio severo causado por problemas en su entorno de empleo. Luego de la correspondiente evaluación, fue medicado y referido a recibir tratamiento en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante, CFSE).

Señaló que al día siguiente, el 4 de febrero de 2011, presentó su caso ante la CFSE, donde alegó que debido a una serie de problemas con su supervisora inmediata, estaba confrontando problemas de insomnio, alta presión, ataques de ansiedad, irritabilidad, nerviosidad y dificultad para concentrarse. En esa misma fecha, tras la correspondiente evaluación, los facultativos de la CFSE le autorizaron recibir tratamiento médico mientras laboraba. Sin embargo, unos días más tarde, el 8 de febrero de 2011, luego de una segunda evaluación, la antedicha autorización fue modificada a los fines de que el señor Santos continuara recibiendo tratamiento médico en descanso.

Adujo que del 10 al 23 de febrero de 2011 fue recluido en el Hospital San Juan Capestrano, según referido por los médicos de la CFSE, donde recibió un diagnóstico de depresión mayor severa recurrente. Posteriormente, del 16 de marzo de 2011 al 28 de marzo de 2011 estuvo hospitalizado en la Alternativa Psicosocial Integrada (APSI). Mediante comunicación de 23 de marzo de 2011 solicitó a su patrono una licencia sin sueldo por enfermedad, petición que fue concedida el 25 de mayo de 2011.³ Debido a que su condición de salud persistía, éste solicitó una extensión de su licencia por enfermedad, petición que fue acogida el 4 de agosto de 2011.⁴ El 31 de octubre de 2011, la CFSE determinó el cierre y

³ La licencia fue concedida por el período comprendido entre el 29 de marzo de 2011 y el 29 de abril de 2011. El señor Santos debía personarse a su empleo el 2 de mayo de 2011.

⁴ En esta ocasión, se autorizó la extensión de la licencia desde el 1 de agosto hasta el 31 de octubre de 2011. Se le comunicó que debía reinstalarse a su trabajo el 1 de noviembre de 2011, pues de lo contrario se tomaría como una renuncia de su parte.

archivo del caso. No habiéndose reinstalado a su trabajo el 1 de noviembre de 2011, el 21 de noviembre de 2011, la AEELA le cursó al señor Santos una comunicación en la cual se le advirtió que ello se tomaría como una renuncia.

Alegó, además, que la antedicha comunicación que le fuera cursada le provocó una crisis nerviosa y que no pudo recibir tratamiento médico, dado el hecho de que el plan médico que tenía como empleado de la AEELA le fue cancelado efectivo el 30 de noviembre de 2011. Igualmente, señaló que su patrono nunca le notificó que tenía derecho a continuar con la cubierta médica, ello al amparo de las disposiciones de la Ley COBRA, *supra*, por lo que tuvo que ser incluido en el plan médico privado de su esposa. Señaló que la alegada condición de salud que comenzó a padecer a partir de enero de 2011 culminó en su declaración de incapacidad por parte de la Administración del Seguro Social federal.

Arguye que los hechos antes expuestos acreditan que se configuró un despido injustificado. Como resultado, solicitó un sueldo correspondiente a tres (3) meses, más una indemnización progresiva adicional equivalente a veintidós (22) semanas, lo que implicaría una acreencia equivalente a diecisiete mil quinientos cuarenta y dos dólares (\$17,542), así como la imposición de una partida por concepto de honorarios de abogado.

Además, solicitó una indemnización de noventa mil dólares (\$90,000) por los alegados daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la transgresión de su contrato de empleo; el pago de las penalidades dispuestas en la Ley COBRA, *supra*; la suma de noventa mil dólares (\$90,000) por la alegada violación de la Ley Núm. 45, *supra*; noventa mil dólares (\$90,000) la pérdida de ingresos como consecuencia de las violaciones a la Ley de Represalias, *supra*; trescientos mil dólares (\$300,000) por los

daños físicos y angustias mentales; así como las costas, gastos y la imposición de honorarios de abogado.

El 7 de diciembre de 2012, la AEELA presentó su *Contestación a la Demanda*.⁵ Negó la mayoría de las alegaciones y levantó varias defensas afirmativas, entre otras, que la demanda según redactada, no aduce hechos que justifiquen la concesión de un remedio; que el despido del señor Santos fue uno justificado; y que no se le adeuda al señor Santos cantidad de dinero alguna. Señaló, en esencia, que a pesar de haber sido dado de alta por la CFSE el 25 de octubre de 2011, y tras haber agotado su licencia por enfermedad el 31 de octubre de 2011, el 1 de noviembre de 2011, fecha en que debía reinstalarse a su empleo, el señor Santos no se reportó, no se comunicó, ni tampoco presentó documentación alguna, a los fines de acreditar su alegada condición de salud precaria. Arguyó que dicha actuación por parte de éste constituyó un abandono de empleo. Alegó, además, que contrario a lo que el señor Santos planteó, una vez fue cesanteado, el 22 de noviembre de 2011, se le cursó una carta notificándole sobre su derecho a continuar disfrutando de su plan médico de acuerdo a las disposiciones de la Ley COBRA, *supra*. A la luz de lo anterior, solicitó la desestimación de la demanda, así como la imposición de honorarios de abogado.

Luego de múltiples incidencias procesales, y finalizado el descubrimiento de prueba, el 14 de enero de 2015, la AEELA presentó *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*. Adujo que los asuntos litigiosos se ceñían exclusivamente a cuestiones de derecho, siendo estos, determinar: (1) si el demandante abandonó su empleo; (2) si es de aplicación la Ley Núm. 45, *supra*, al caso de epígrafe; (3) si la AEELA violó la Ley de Represalias, *supra*; (4) si el

⁵ El 3 de abril de 2013, la AEELA presentó su contestación a la demanda enmendada.

demandante tiene una causa de acción al amparo de la Ley COBRA, *supra*; y (5) si procede una acción en daños y perjuicios.

Sostuvo que el Art. 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, no era de aplicación al caso de epígrafe. Adujo que la CFSE no relacionó la enfermedad del señor Santos con un incidente del trabajo y que el antedicho artículo únicamente obligaba al patrono a reservar el empleo a un obrero que recibiera servicios en la CFSE por un accidente laboral o enfermedad ocupacional. En la alternativa, agregó que el demandante fue dado de alta y autorizado a trabajar el 25 de octubre de 2011, sin embargo, se cruzó de brazos y no solicitó la reinstalación dentro de los quince (15) días que establece la ley. Por esa misma razón, arguyó que el despido no fue en contravención del Art. 12(l)(8) del Reglamento para Personal Gerencial y de Alta Gerencia R-014 de la AEELA (en adelante, Reglamento).

Además, señaló que el señor Santos no acreditó ninguno de los elementos necesarios para establecer una causa de acción por represalia y recalcó que la única razón para la separación del señor Santos fue el abandono de servicio. Finalmente, en relación a la Ley COBRA, *supra*, arguyó que no existe disposición legal o reglamentaria alguna que le impusiera la obligación de notificar al empleado sobre los beneficios que establece dicha ley. Destacó que en cuanto a este requisito de notificación, únicamente surge de la Ley COBRA, *supra*, la obligación de notificar al plan médico, gestión con la cual cumplió.

Así las cosas, el 9 de marzo de 2015, el señor Santos presentó una *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la AEELA y Solicitud para que Se Dictara Sentencia Sumaria a su Favor*. Señaló que aunque fue dado de alta por la CFSE el 25 de octubre de 2011, la determinación del Administrador fue notificada y archivada en autos el 10 de

noviembre de 2011 y depositada en el correo el 15 de noviembre de 2011. Arguyó que ante tales circunstancias, y a tenor con lo dispuesto en el Art. 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, tenía hasta el 30 de noviembre de 2011 para solicitar su reinstalación al puesto que ocupaba en la AEELA, en cuyo caso, al ser despedido el 21 de noviembre de 2011, su despido se realizó en contravención de la mencionada disposición legal y del Art. 12(l)(8) del Reglamento.

Además, reiteró que toda vez que estaba acogido al plan médico de la AEELA previo a su despido, ésta venía obligada a notificarle sobre su derecho a continuar con el plan médico, según lo exige la Ley COBRA, *supra*, cosa que no hizo. Por otro lado, sostuvo que el despido ocurrió como represalia por éste haber entablado una querrela ante la Oficina de Ética Gubernamental contra el anterior Director Ejecutivo.

Reproduciendo los argumentos esbozados en sus mociones previas al Tribunal, el 7 de mayo de 2015, la AEELA presentó su oposición a la solicitud de sentencia sumaria presentada por el señor Santos. Así las cosas, el 26 de mayo de 2015, el señor Santos presentó la réplica a la oposición a solicitud de sentencia sumaria, mientras que el 20 de julio de 2015, la AEELA presentó réplica a la réplica. Luego de sopesar los planteamientos de las partes en sus respectivas mociones, el 6 de noviembre de 2015, el foro de primera instancia acogió la solicitud de sentencia sumaria presentada por la AEELA y desestimó la demanda entablada por el señor Santos, con excepción de las alegaciones relacionadas a la Ley COBRA, *supra*. Además, ordenó a la AEELA pagar la correspondiente penalidad por cada beneficiario cobijado por el plan médico al amparo de las disposiciones de la referida ley dentro de un término de treinta (30) días.

Resolvió que el 25 de octubre de 2011 comenzó a decursar el término para que el señor Santos solicitara la reinstalación a su

empleo. A la luz de lo anterior, concluyó que habiendo vencido el período de reserva previo al 21 de noviembre de 2011, fecha de su despido, el mismo no fue en violación de la Ley Núm. 45, *supra*. Juzgó que el señor Santos se encontraba capacitado para someter la información del alta el 25 de octubre de 2011, fecha en que se le dio de alta definitiva, y reintegrarse a su empleo. Además, que debió presentar la solicitud de reintegración previo al 1 de noviembre de 2011, fecha en que se vencía la licencia sin sueldo. En ese sentido, determinó que el despido tampoco transgredió el Reglamento, sino que fue justificado.

Por su parte, en cuanto a la causa de acción por represalia, concluyó que a pesar de que hubo una actividad protegida y posteriormente ocurrió un despido, los actos no cumplen con los elementos de proximidad temporal que requiere nuestro ordenamiento jurídico. En ese sentido, resolvió que el despido del señor Santos no ocurrió en represalia, sino que la AEELA probó que existió una causa justificada para cesantear al señor Santos, siendo ésta el abandono de empleo por parte de éste.

De otro lado, el foro sentenciador determinó que la AEELA, como administrador, tenía la obligación de notificar al señor Santos sobre los beneficios de la Ley COBRA, *supra*, dentro de cuarenta y cuatro (44) días a partir del despido, sin embargo, no cumplió con tal requisito. Como resultado, resolvió que procedía calcular la penalidad una vez transcurrido el término de cuarenta y cuatro (44) días y hasta el 27 de noviembre de 2012, fecha en la cual se envió la notificación. Por último, en cuanto a la solicitud de daños al amparo del Art. 1802, *supra*, concluyó que el señor Santos no presentó prueba que moviera al Tribunal a identificar actuaciones en daños, independientes a los cobijados por la Ley Núm. 80, *supra*, por lo que no procedía la causa de acción en daños y perjuicios.

Inconforme con tal determinación, el 23 de noviembre de 2015, la AEELA presentó una *Moción en Solicitud Reconsideración Parcial*, mientras que el 25 de noviembre de 2015, el señor Santos presentó una *Moción en Solicitud de Reconsideración*. Ambas solicitudes fueron denegadas. Así las cosas, el 25 de febrero de 2016, la AEELA acudió ante nos y planteó lo siguiente:

Erró el Honorable Tribunal al determinar que en la situación del presente caso, la parte demandada-apelante estaba obligada a notificar al demandante-apelado sobre los beneficios de la Ley Cobra, y que procede en derecho imponer una penalidad a la parte demandada-apelante, por el alegado incumplimiento con la notificación establecida en la “Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act” (Ley COBRA) 29 USC 1161 et seq.

Erró el Honorable Tribunal al establecer el término por el cual debía pagarse la penalidad por el alegado incumplimiento con la notificación establecida en la “Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act” (Ley COBRA) 29 USC 1161 et seq.

Erró el Honorable Tribunal al determinar que de proceder el pago de una penalidad por el alegado incumplimiento con la notificación establecida en la Ley COBRA, *supra*, el mismo era aplicable a otras personas que no fueron del demandante-apelado.

Por igual, en esa misma fecha, el señor Santos presentó un recurso de apelación y esbozó los siguientes señalamientos de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el 25 de octubre de 2011 fue la fecha en que comenzó a decursar el término para que el apelante solicitara reinstalación a su empleo.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el período de reserva venció previo al despido del apelante, el 21 de noviembre de 2011, por lo que su despido no fue en violación de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el apelante violó el Reglamento para Personal R-014 al no reportarse a trabajar una vez terminada la licencia de enfermedad.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido del apelante ocurrió por su incumplimiento con el Artículo 12 (I) del Reglamento para el Personal R-014, por lo que no procede la indemnización en concepto de daños y perjuicios.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que [la] Asociación probó que existió una causa justificada para cesantear al apelante, por lo que no procede determinar que el despido ocurrió en represalia.

Luego de evaluar el expediente de autos, y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de adjudicar la presente controversia.

II

A

La Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, mejor conocida como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, es una legislación de carácter remedial que persigue proteger y brindar beneficios al obrero, particularmente en el contexto de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo o enfermedades ocupacionales. El artículo 5-A de la referida ley, 11 LPRA sec. 7, brinda protección a todo empleado que se inhabilite para trabajar por causa de un accidente ocurrido en el trabajo o una enfermedad ocupacional. *Toro v. Policía*, 159 DPR 339, 352-353 (2003). En lo pertinente, el mismo dispone:

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, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde 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 y 3132 del Título 32.

Esta sección establece dos tipos de protección para el obrero que sufre un accidente del trabajo y se reporta y se acoge a los beneficios que ofrece la Ley Núm. 45, *supra*: (1) le impone al patrono el deber de reservarle al obrero por 12 meses el empleo en que se desempeñaba al momento de ocurrir el accidente, y (2) el trabajador tiene derecho a que lo repongan en ese mismo empleo una vez sea dado de alta por el Fondo, si solicita del patrono que lo repongan y si se dan las tres condiciones establecidas en esta sección. *Rivera v. Ins. Wire Prods., Corp.*, 158 DPR 110, 120 (2002); *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999).

B

El Art. 12(l) del Reglamento para Personal Gerencial y de Alta Gerencia R-014, aprobado el 28 de septiembre de 2005, y vigente al momento de los hechos en cuestión, regula todo lo relacionado a las licencias sin sueldo. En lo que nos atañe, establece lo siguiente:

- (1) Se podrá conceder licencia sin sueldo por enfermedad o lesión de cualquier empleado por un período igual al tiempo de antigüedad acumulado en la fecha en que ocurra la incapacidad, sin que exceda de un año, y sujeto a que se acredite válidamente la incapacidad a su inicio y al cumplirse cada tres meses en ausencia.
- (2) (...)
- (3) (...) Si un empleado a quien se le ha concedido licencia sin sueldo bajo las disposiciones de este inciso no se reintegra a su trabajo al finalizar la misma, se entenderá que no tiene interés en su puesto y ha renunciado. (...)

(4) (...)

(5) (...)

(6) Será deber del empleado lesionado presentar a su supervisor la evidencia médica correspondiente autorizándole a permanecer ausente de su trabajo u ordenándole comparecer a tratamiento ambulatorio. En este último caso, el tiempo que tome el tratamiento se cargará a licencia por enfermedad. Cuando el empleado no tenga suficiente balance, la Asociación adelantará hasta diez (10) días de licencia por enfermedad, la cual será descontada de la acumulación sucesiva.

(7) Cuando el empleado sea dado de alta por el médico del Fondo del Seguro del Estado, se reinstalará en su puesto regular o uno similar si es que está física y mentalmente capacitado para desempeñarlo. Si no lo está, la Asociación tratará de ubicarlo en otro puesto que pueda desempeñar y de no ser posible por razón de incapacidad, someterá el caso al Sistema de Retiro.

(8) Ningún empleado que esté reportado al Fondo del Seguro del Estado podrá reinstalarse a su trabajo hasta tanto obtenga una decisión dándole de alta, ya sea con derecho a tratamiento o en forma definitiva, y someta la evidencia al Departamento de Recursos Humanos.

C

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, pero castiga el despido sin justa causa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). La política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 901-902 (2011). A diferencia del derecho constitucionalmente reconocido del empleado a renunciar a su empleo, no existe un derecho ilimitado e irrestricto de parte del patrono a despedir a su empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 903.

La Ley de despido injustificado, *supra*, busca penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado. Esta legislación de carácter

reparador, provee al empleado remedios para subsanar los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *SLG Zapata Rivera v. J.F Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). La Ley Núm. 80, *supra*, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 905. Su aplicación es extensiva a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: 1) estén contratados sin tiempo determinado; 2) reciban una remuneración y 3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 906.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, expone que todo empleado-querellante despedido sin justa tendrá derecho a recibir una indemnización, además del sueldo que dejó de devengar. A esa compensación, se le conoce como la mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 905.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido. Estas son las siguientes: 1) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; 2) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; 3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; 4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de

estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público, o 6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., supra*, págs. 905-906.

La Ley Núm. 80, *supra*, requiere una interpretación liberal que favorezca los derechos del empleado, por lo que cualquier duda ha de resolverse a su favor. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., supra*, pág. 906. De ahí la presunción de que todo despido es injustificado. El patrono tiene la carga probatoria de demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., supra*, pág. 907.

No obstante, para que se active la presunción de despido injustificado es medular que se establezca que el querellante era empleado del querellado y que hubo un despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 917. A esos efectos, el empleado-querellante tiene que demostrar: 1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su trabajo y 4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., supra*, págs. 906-907.

D

El Art. 1802 de nuestro Código Civil expone que “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado [...]” 31 LPRA sec. 5141. Nuestro Tribunal Supremo ha señalado que para que surja la responsabilidad extracontractual deben concurrir los siguientes tres elementos: un daño, una acción u omisión

negligente o culposa y, la correspondiente relación causal entre ambos. *Toro Aponte v. E.L.A.* 142 DPR 464 (1997).

En cuanto a los daños no patrimoniales, específicamente en el caso de las angustias, sufrimientos mentales y daños emocionales, la valoración pecuniaria de éstos no es una matemática, pero no por eso dejan de ser compensables en dinero, presuponen la realidad y concreción de un daño. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193, 205-205 (1988). La indemnización por los daños debe corresponder a la prueba. *Cintrón Adorno v. Gómez*, 147 DPR 576, 588 (1999).

Una persona puede reclamar y obtener compensación por los daños morales que realmente sufriere, siempre y cuando pruebe que sus angustias sean profundas, no basta una pena pasajera como base de la acción. *Moa v. E.L.A.*, 100 DPR 573, 587 (1972). No obstante, bajo cualesquiera circunstancias, la cuantía de daños será objeto de prueba. *Rivera Rivera v. Insular Wire Products, Corp.*, 140 DPR 912, 932-933 (1996); *Continental Ins. Co. v. Isleta Marina*, 106 DPR 809, 815 (1978).

E

El *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 29 USCA 1161, conocido como Ley COBRA, fue aprobado con el propósito de proveerle a los empleados cubiertos por un plan de salud grupal en su lugar de empleo, la oportunidad de elegir la continuación de la cubierta en caso de la pérdida de dicho empleo, beneficiándose de las primas aplicables a planes de salud grupales. 29 USCA 1161. Ahora bien, pertinente a la controversia ante nuestra consideración, la sección 1166(a)(2) de la precitada ley exige que el patrono notifique al administrador del plan médico la ocurrencia de algún evento que active los beneficios que provee la ley en un término no mayor de treinta (30) días. De manera que, cónsono con lo antes dispuesto, una vez el empleado es despedido, el

patrono deberá notificar la cesantía al administrador del plan médico dentro de un término de treinta (30) días.

Por su parte, la sección 1166(c) dispone que una vez el administrador ha sido notificado del evento que activa los beneficios, éste dispone de catorce (14) días para comunicarse con el empleado e informarle su derecho a continuar con la cubierta. 29 USCA sec. 1166(a)(3). Si el administrador del plan es el propio patrono, éste posee cuarenta y cuatro (44) días, a partir del despido, para notificar al empleado los beneficios de la Ley COBRA, *supra*. *González v. Warner Lambert*, 339 F.Supp.2d. 351 (2004); *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, 203 F.Supp.2d 120 (2002). El empleado deberá notificar dentro de un término de sesenta (60) días si continúa o no con la cubierta. 29 USCA sec. 1166(a)(3). Por último, el empleado deberá asumir el pago de la prima del seguro, pues de lo contrario, éste quedará sin efecto. 29 USCA sec. 1162(2)(c).

Por otro lado, la sección 502(c)(1) del *Employment Retirement Income Security Act of 1974* (en adelante, ERISA), 29 USCA 1132(c), establece que cualquier incumplimiento con el referido requerimiento de notificación al amparo de la Ley COBRA, *supra*, acarreará una penalidad de hasta cien dólares (\$100) diarios. Dicho de otra forma, si el administrador del plan no le notifica al empleado sobre los beneficios de la Ley COBRA, *supra*, un tribunal, en el ejercicio de su discreción, podrá imponerle al administrador una penalidad de ciento diez dólares (\$110) diarios⁶ por cada beneficiario, contados a partir de la fecha del incumplimiento hasta el día en que se cumpla con el requisito de notificación. 29 USCA 1132(c); *Torres-Negrón v. Ramallo Bros.*

⁶ Under section 502(c)(1) of the Employment Retirement Income Security Act of 1974 ("ERISA"), a penalty of up to \$100 per day ("\$110 per day for violations occurring after July 29, 1997) may be assessed for failure to provide a COBRA notice. 29 USC sec. 1132(c)(1); 29 CFR sec. 25,60.502c-3; 62 Fed.Reg. 40,669. *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, *supra*.

Printing, Inc., supra⁷; *Vincent v. Wells Fargo Guard Servs.*, 44 F.Supp.2d 1302 (S.D.Fla. 1999). Cualquier participante o beneficiario podrá presentar una reclamación para solicitar los remedios dispuestos en ley como resultado del incumplimiento con el referido requisito de notificación. 29 USCA 1166(a).

III

Por estar íntimamente relacionados, discutiremos los cinco (5) planteamientos de error señalados por el señor Santos en su recurso de apelación de manera conjunta.

Recapitulando, el señor Santos, laboró para la AEELA desde el 1 de febrero de 2000 hasta el 21 de noviembre de 2011 en calidad de Investigador Confidencial. También es un hecho incontrovertido que el 2 de febrero de 2011, el señor Santos se reportó a la CFSE y que el 4 de febrero de 2011, dicha dependencia le autorizó a recibir tratamiento médico mientras trabajaba. No obstante, el 8 de febrero de 2011, fue examinado nuevamente y se le autorizó un cambio para que éste continuara recibiendo tratamiento en descanso. Conforme surge de la *Decisión del Administrador de la CFSE Sobre Condición Emocional*, al reportarse, éste alegó que desde que se suscitaron problemas con su supervisor comenzó a confrontar ansiedad, presión alta, ataques de pánico y dificultad para concentrarse.

El 23 de marzo de 2011, el señor Santos solicitó a la AEELA una licencia sin sueldo por enfermedad, petición que fue concedida mediante carta con fecha de 25 de mayo de 2011. Dicha comunicación fue suscrita por el Lcdo. Manuel A. Díaz Rivera, Director Ejecutivo de la Asociación, para el período comprendido

⁷ If ERISA plan administrator fails to provide requisite Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA) notice of qualifying employee's right to continue health care coverage, court has discretion to find administrator personally liable to participant for up to \$110 day from date of failure until date of correction. Employee Retirement Income Security Act of 1974, sec. 502(c)(1), 601, as amended, 29 USCA sec. 1132(c)(1), 1161. *Torres-Negrón v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, supra.

entre el 29 de marzo de 2011 hasta el 29 de abril de 2011. Se le notificó al señor Santos, además, que debía reincorporarse a su trabajo el 2 de mayo de 2011. Sin embargo, por razón de que continuaba recibiendo tratamiento en la CFSE, el señor Santos solicitó varias extensiones de su licencia.

Así las cosas, la AEELA autorizó al señor Santos una última extensión de su licencia por enfermedad del 1 de agosto de 2011 al 31 de octubre de 2011. Asimismo, se le indicó que debía reinstalarse a su trabajo el 1 de noviembre de 2011. Igualmente, que de necesitar tiempo adicional, debía solicitarlo e incluir una certificación médica previo a que finalizara la licencia concedida. Por último, se le advirtió que “de no reintegrarse al finalizar la misma, se entenderá que no tiene interés en su puesto y ha renunciado.” Vale la pena destacar que todas estas comunicaciones por parte de la AEELA relacionadas a la extensión de la licencia por enfermedad fueron cursadas al señor Santos vía correo certificado y recibidas por éste.

El 25 de octubre de 2011, la CFSE dio de alta al señor Santos por razón de que se le diagnosticó una condición emocional no relacionada con su trabajo y, por ende, no cubierta por la Ley Núm. 45, *supra*. A su vez, fue referido a un médico privado. Específicamente, la comunicación reza de la siguiente manera: “Ha sido dado de alta de nuestros servicios el día de hoy con recomendaciones de mantener tratamiento ambulatorio a través del Plan Médico además de con la siguiente farmacoterapia hasta ser re-evaluado.”

Consecuentemente, el 31 de octubre de 2011, la CFSE decretó el cierre y archivo del caso. En la determinación, el Administrador de la CFSE dispuso que el señor Santos había sido diagnosticado con una condición emocional no protegida o cubierta

por la Ley Núm. 45, *supra*, por no haber ocurrido en el curso ni como consecuencia del empleo.

Sin embargo, a pesar de haber sido dado de alta de la CFSE y que debía reportarse a su empleo el 1 de noviembre de 2011, el señor Santos no compareció. Tampoco se reportó a trabajar los días subsiguientes ni solicitó una extensión de su licencia. Como resultado, mediante carta de 21 de noviembre de 2011, la AEELA le indicó al señor Santos que sus múltiples ausencias se tomarían como un abandono o renuncia a su puesto, según le había sido advertido. Por igual, el 23 de noviembre de 2011, la AEELA procedió a notificarle a Triple-S la separación del puesto en relación al señor Santos.

Según reseñamos, conforme establecido en la Ley Núm. 45, *supra*, en caso de inhabilitación para el trabajo, el patrono tiene la obligación de reservar el cargo que desempeñaba el empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo. Sin embargo, lo anterior está sujeto a que el empleado le solicite al patrono la reinstalación del empleo dentro de un término de quince (15) días contados a partir de la fecha en que fue dado de alta; que éste se encuentre físicamente capacitado para ocupar el puesto; y que el empleo subsista al momento en que solicitó la reposición.

Por otro lado, el Reglamento⁸, dispone que se podrá conceder licencia sin sueldo por enfermedad, sujeto a que se acredite válidamente la incapacidad del empleado. Establece, además, que si el empleado no se reintegra a su trabajo finalizada la misma, se entenderá que no tiene interés en su puesto y que ha renunciado. Por igual, será deber del empleado acreditar su padecimiento mediante la presentación de la evidencia médica correspondiente. De otra parte, una vez el empleado es dado de alto por la CFSE,

⁸ El 11 de julio de 2002, el señor Santos certificó que recibió de parte del Departamento de Recursos Humanos, Relaciones Industriales, Salud y Seguridad, el Reglamento, según enmendado el 10 de noviembre de 2010.

deberá reinstalarse a su puesto si está física y mentalmente capacitado para desempeñarlo. Ningún empleado que esté reportado a la CFSE podrá reinstalarse a su trabajo hasta tanto obtenga una decisión dándole de alta, ya sea con derecho a tratamiento o en forma definitiva, y someta la correspondiente evidencia al Departamento de Recurso Humanos.

En el presente caso, el 25 de octubre de 2011, la CFSE dio de alta sin incapacidad al señor Santos. Como bien concluyó el foro primario, es a partir de tal fecha que comenzó a decursar el referido término de quince (15) días para que el señor Santos solicitara la reinstalación a su empleo. Sin embargo, el referido período de reserva transcurrió, ello sin que el señor Santos cumpliera con su obligación de requerirle a la AEELA que lo repusiera en su cargo. En lugar de ello, el 1 de noviembre de 2011, fecha en la cual vencía la licencia concedida y debía instalarse, el señor Santos no se personó a laborar. Tampoco lo hizo en los días subsiguientes, ni justificó que estuviera mental y/o físicamente incapacitado para retornar a su puesto, esto a pesar de haber sido advertido de que la negativa a reintegrarse constituiría una renuncia. Como resultado de lo anterior, una vez transcurrido el período de reserva, mediante carta de 21 de noviembre de 2011, la AEELA lo despidió.

Así pues, entendemos que, habiendo sido dado de alta definitiva por la CFSE, y transcurrido el período de reserva sin que el señor Santos cumpliera con su deber de peticionar la reinstalación, la AEELA no tenía obligación alguna de reservarle el empleo. En ese sentido, toda vez que el señor Santos se encontraba libre de incapacidad física o mental, y apto para retomar las labores de su puesto, resolvemos que al ausentarse excesivamente incurrió en abandono y/o renuncia de su empleo, conducta que

transgrede el Reglamento y que constituye causa justificada para que fuera cesanteado.

Lo antes resuelto también dispone de la reclamación de represalias al amparo de la Ley de Represalias, *supra*, pues la AEELA demostró que el despido del señor Santos obedeció al abandono de empleo e incumplimiento con el Reglamento en cuestión, mas no así al alegado acto de represalia por haberse quejado y entablado una querrela ante la Oficina de Ética Gubernamental en contra del anterior Director Ejecutivo. A la luz de lo anterior, no habiendo vulnerado la AEELA el Reglamento u otra disposición legal al despedir al señor Santos, tampoco procede la reclamación sobre daños y perjuicios al amparo del Art. 1802, *supra*. Ninguno de los planteamientos de error señalados por el señor Santos se cometieron.

Por otro lado, en su recurso de apelación, la AEELA impugna la penalidad que le fuera impuesta por el alegado incumplimiento con la notificación establecida en la Ley COBRA, *supra*. Toda vez que sus tres (3) planteamientos de error están relacionados entre sí, los discutiremos en conjunto. En primer lugar, es menester señalar que habiendo concluido que el despido de autos fue justificado, no cabe hablar aquí de un despido motivado por “gross misconduct” o la conducta impropia o que exime al patrono de cumplir con el requisito de notificación, según plantea la AEELA.

Conforme indicamos, la Ley COBRA, *supra*, exige que una vez un empleado sea despedido, el patrono notifique la cesantía al administrador del plan médico dentro de un término de treinta (30) días. Por igual, una vez el administrador ha sido notificado de tal evento, éste dispone de catorce (14) días para comunicarse con el empleado e informarle sobre su derecho a continuar con la cubierta de plan médico. Por su parte, si el administrador del plan es el propio patrono, como ocurre en el presente caso, éste posee

cuarenta y cuatro (44) días, a partir del despido, para notificar al empleado los beneficios de la Ley COBRA, *supra*. Cualquier incumplimiento con el referido requerimiento podrá acarrear una penalidad de hasta ciento diez dólares (\$110) diarios por cada beneficiario o participante, contados a partir de la fecha del incumplimiento hasta el día en que finalmente se cumpla con el requisito de notificación.

En el caso de epígrafe, transcurrido más de un (1) año de la separación del puesto del señor Santos, el 27 de noviembre 2012, la señora Edith N. Lúgaro, Directora del Departamento de Recursos Humanos y Laborales de la AEELA, suscribió una carta dirigida a éste orientándole sobre los beneficios de la Ley COBRA, *supra*. En dicha carta, ésta hizo referencia a una alegada primera comunicación cursada al señor Santos el 22 de noviembre de 2011, a los fines de orientarle sobre los beneficios de la Ley COBRA, *supra*. La AEELA señaló, además, que “al recibir copia de la demanda radicada, observamos que en la misma alega no haber recibido dicha comunicación. Por tal razón, le ofrecemos nuevamente la orientación y el beneficio a acogerse a nuestro plan médico por los dieciocho meses que otorga dicha Ley.”

En atención a dicha misiva, el 4 de diciembre de 2012, el señor Santos destacó que no recibió la alegada carta de 22 de noviembre de 2011 relacionada a los beneficios de la Ley COBRA, *supra*, sino que únicamente le fue cursada una misiva el 27 de noviembre de 2012, notificándole la cesantía del puesto que ocupaba. Asimismo, informó a la AEELA que el 5 de diciembre de 2011 recibió una comunicación de Triple-S indicándole que su cubierta de plan médico, la cual incluía a todos los miembros de su núcleo familiar, había vencido el 30 de noviembre de 2011. Mencionó, además, que ante la necesidad de recibir servicios médicos, y al verse desprovisto del plan, su esposa lo incluyó en su

plan médico sufragado por el patrono de ésta. Añadió que sus hijos quedaron desprovistos de plan médico, no pudiendo su esposa sufragar el costo del mismo para la totalidad del núcleo familiar. Vale la pena mencionar que el 26 de marzo de 2014, la AEELA certificó que no encontraron en sus récords copia de la alegada primera comunicación de 22 de noviembre de 2011 dirigida al señor Santos relacionada con la Ley COBRA, *supra*.

Como puede apreciarse, la AEELA se limitó a alegar que cumplió con el aludido requisito de notificación mediante la carta de 22 de noviembre de 2011 cursada al día siguiente del despido del señor Santos. Sin embargo, la AEELA no pudo acreditar la existencia de dicha carta. La única carta relacionada a los beneficios de la Ley COBRA, *supra*, que pudimos constatar que la AEELA remitió al señor Santos fue la de 27 de noviembre 2012, esto es, transcurrido más de un (1) año de la separación del puesto del señor Santos. No olvidemos que una mera alegación desprovista de prueba es insuficiente para establecer el cumplimiento de una obligación.

Además, nos resulta sumamente difícil imaginar que la AEELA hubiese notificado u orientado al señor Santos sobre los beneficios de acogerse al plan médico que otorga la Ley COBRA, *supra*, el 22 de noviembre de 2011, es decir, inmediatamente después del despido, y que aun así éste hubiera elegido quedarse desprovisto del plan médico que cobijaba a todo su núcleo familiar y finalmente, optado por sufragar el costo de ser incluido en el plan privado de su esposa en enero de 2012, quedando sus hijos fuera del mismo.

Así pues, toda vez que la AEELA envió la notificación en cuestión en exceso de los cuarenta y cuatro (44) días dispuestos en la Ley COBRA, *supra*, resolvemos que procede la penalidad que le fuera impuesta por cada beneficiario cobijado por el plan médico.

Por tanto, al igual que concluyó el foro apelado procede calcular la penalidad tomando como punto de partida la fecha en que transcurrieron los cuarenta y cuatro (44) días, extendiéndose hasta el 27 de noviembre de 2012, fecha en la cual la AEELA acreditó haber subsanado su error y cursado la notificación. Por último, juzgamos que contrario a lo que la AEELA aduce, no era necesario que todos los beneficiarios comparecieran a reclamar la imposición de la penalidad de la Ley COBRA, *supra*, pues como vimos, la ley autoriza a cualquier beneficiario o participante a presentar la reclamación para solicitar los remedios dispuestos por incumplimiento con el requisito de notificación.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones