

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-GUAYAMA  
PANEL VII

Hermenegildo Robledo	Pérez		<i>Certiorari</i>
			procedente del
			Tribunal de
RECURRIDO			Primera Instancia
		KLCE2015-00432	
v.			Sala de Ponce
Martex Farms, S.E.			Caso Núm.:
			J PE2014-0022
PETICIONARIA			Sobre:
			Despido
			Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos.

Brau Ramírez, Juez Ponente

**RESOLUCIÓN**

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de abril de 2015.

-I-

La peticionaria Martex Farms, S.E. ("Martex") es una empresa organizada bajo las leyes de Puerto Rico dedicada a la producción y venta de productos agrícolas. Martex tiene sus oficinas principales en Carolina, pero mantiene operaciones en otros municipios de la Isla, en particular, en Santa Isabel.

El recurrido Hermenegildo Pérez Robledo fue empleado de Martex por contrato por tiempo indeterminado.<sup>1</sup> El recurrido comenzó a trabajar con la empresa en el año

---

<sup>1</sup>El hijo del recurrido también era empleado de Martex.

2000, como operador de taladora. Luego pasó a ser chofer de camión. Su función era transportar frutas entre las distintas fincas de Martex. Su supervisor inmediato era el Sr. Reinaldo Torres.

El recurrido tuvo fricciones con el Sr. Torres, quien se quejaba, entre otras cosas, de que el recurrido tomaba hora y media para almorzar. El recurrido insistía en que, al contrario, él tomaba solamente media hora para su almuerzo.

El 2 de agosto de 2013, surgió una seria discusión entre el recurrido y su supervisor. El motivo de la discusión fue que el recurrido llevó su camión a arreglar al taller de la compañía, porque el vehículo estaba averiado. El supervisor del recurrido le dijo que él no podía hacer eso sin autorización.

El recurrido alega que, como consecuencia de la discusión, el Sr. Torres le dijo que ya no quería trabajar con él. El recurrido solicitó una reunión con la Sra. Ana Montalvo, gerente de Recursos Humanos de la empresa. Alega que le explicó a la Sra. Montalvo que el Sr. Torres le había dicho que no quería trabajar con él y le pidió que, en vista de esa situación, lo cambiara de supervisor. Según el recurrido, la Sra. Montalvo le dijo que si no trabajaba con el Sr. Torres, los portones de la empresa estaban abiertos, pero que él estaba suspendido.

El recurrido entendió que se le estaba despidiendo y se marchó. La Sra. Montalvo no lo llamó luego de eso para

indicarle que él tenía su empleo disponible o para indicarle que se reportara a trabajar.<sup>2</sup> Al recurrido tampoco se le pagó liquidación de sus haberes.

El recurrido solicitó beneficios de desempleo, los que le fueron denegados.

En enero de 2015, el recurrido instó la presente querrela por despido injustificado contra Martex ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. secs. 185<sup>a</sup> y ss. El recurrido se acogió al procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. secs. 3118 y ss.

Martex contestó la querrela, negó las alegaciones y levantó varias defensas afirmativas. Alegó, entre otras cosas, que el recurrido no había sido despedido sino que éste había renunciado voluntariamente de su empleo.

Luego de otros trámites, Martex presentó una solicitud de sentencia sumaria. Alegó que el recurrido no tenía derecho al pago de mesada porque él había renunciado de su empleo. Martex apoyó su moción con varios documentos, incluyendo copia de una deposición tomada al recurrido.

El recurrido se opuso a la moción de sentencia sumaria de Martex. Suscribió una declaración jurada en la que aseveró, entre otras cosas, que:

---

<sup>2</sup> Luego de dos semanas, la Sra. Montalvo le comentó al hijo del recurrido, quien también era empleado, que le dijera a su papá que "cuándo él pensaba ir a trabajar".

[F]ui objeto de un despido injustificado el día 2 de agosto de 2013, cuando solicité una reunión con la persona encargada de atender los asuntos de empleados, a quien enfáticamente le manifesté mi supervisor inmediato, que no habría de trabajar conmigo, por lo que me vi forzado a solicitar un cambio de puesto el cual me fue denegado. Ante ello, tuvo que exponer que no podía trabajar con el supervisor pues éste mismo no quería trabajar conmigo, siéndome contestado abruptamente, que los portones estaban abiertos[,] que estaba suspendido.

...[L]a manifestación de que estaba suspendido no fue más que un despido, por cuanto no se me indicó más sobre mi trabajo.

Luego de otros trámites, el 25 de febrero de 2015, el Tribunal de Primera Instancia emitió la resolución recurrida y denegó la moción presentada por Martex.

En su dictamen, el Tribunal concluyó que existía controversia sobre varios hechos, lo que impedía adjudicar el caso de manera sumaria. En particular, el Tribunal de Primera Instancia estimó que existía controversia en torno a si la suspensión sin fecha que le informó la Sra. Montalvo al recurrido constituyó un despido o si, por el contrario, el recurrido abandonó voluntariamente su empleo. El Tribunal estimó que también existía controversia en torno a si las expresiones del supervisor del recurrido, de que no trabajaría con él y la negativa de Martex de ubicar al recurrido en otra plaza, unida a la manifestación de que "los portones estaban abiertos" constituyó un despido constructivo del recurrido.

El Tribunal denegó la moción de Martex. Insatisfecha, ésta acudió ante este Tribunal.

-II-

En su recurso, Martex plantea que el Tribunal de Primera Instancia erró al declarar sin lugar su moción de sentencia sumaria.

La Regla 36.3 de las de Procedimiento Civil autoriza al Tribunal de Primera Instancia a dictar sentencia sumaria en un caso, cuando los documentos sometidos en apoyo a la moción demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente. Vera v. Dr. Bravo, 161 D.P.R. 308, 331-332 (2004).

El peso para demostrar que no existe controversia sobre los hechos materiales recae sobre la parte que solicita la sentencia sumaria. Soto v. Rivera, 144 D.P.R. 500, 518 (1997). Al adjudicar la moción, el Tribunal debe interpretar el récord de manera favorable a la parte opositora. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 D.P.R. 714, 721-723 (1986).

La decisión de dictar una sentencia sumaria está confiada a la discreción del Tribunal de Primera Instancia. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 D.P.R. 881, 914 (1994). Para dictar una sentencia sumaria desestimando una reclamación tiene que demostrarse que la parte promovida no tiene derecho alguno bajo cualquier circunstancia discernible de las alegaciones que no hayan sido refutadas. Asoc. Pesc. Pta. Figueras v. Pto. del Rey, 155 D.P.R. 906, 924 (2002); García Rivera, et al. v. Enríquez, 153 D.P.R. 323, 338 (2001).

Si existe controversia en cuanto a los hechos, el Tribunal debe brindar a las partes la oportunidad de una vista evidenciaria. Véanse, S.L.G. v. S.L.G., 150 D.P.R. 171, 193 (2000). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha aclarado, en este sentido, que el mecanismo de adjudicación sumaria está reservado más bien para casos claros cuando no existe controversia sobre los hechos pertinentes. Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., 135 D.P.R. 716, 734-735 (1994). Si existen dudas sobre los hechos, éstas deben resolverse contra la parte que solicita la sentencia sumaria. Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez, 126 D.P.R. 272, 279 (1990).

El procedimiento de sentencia sumaria no permite que el Tribunal dirima cuestiones de credibilidad. Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, 166 D.P.R. 154, 185 (2005). Tampoco se favorece dictar sentencia sumaria en casos en los que se encuentra en controversia la intención con la que actuó un patrono. Soto v. Hotel Caribe Hilton, 137 D.P.R. 294, 301 (1994); pero véase, Ramos Pérez v. Univisión, 178 D.P.R. 200 (2010).

En el presente caso, se trata de una reclamación por despido injustificado bajo la citada Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Dicho estatuto, según se conoce, confiere a todo empleado contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin justa causa, el derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiera devengado, una indemnización adicional proporcional al tiempo de servicio

del empleado, que se calcula a base de la fórmula dispuesta por la Ley. 29 L.P.R.A. sec. 185a. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 375 (2001).

El propósito de esta mesada es ayudar al empleado a subsistir en lo que consigue un nuevo empleo. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. a la pág. 375. En ausencia de circunstancias excepcionales o conducta torticera independiente por el patrono, el pago de la mesada constituye el remedio exclusivo de los empleados en este tipo de situación. Rivera v. Security Nat. Life Ins., 106 D.P.R. 517, 527 (1977).

Dado el propósito reparador de la Ley y la ausencia de otros remedios, el estatuto se interpreta de forma favorable a los obreros. Rivera v. Pan Pepín, 161 D.P.R. 681, 688 (2004).

El Art. 5 de la Ley define el despido como, entre otros casos, la suspensión indefinida del empleado o su renuncia cuando ésta hubiera estado motivada por las actuaciones del patrono dirigidas a forzarlo a renunciar, tales como imponerle condiciones de trabajo onerosas, o someterlo a vejámenes de hecho o de palabra. 29 L.P.R.A. sec. 185e. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 D.P.R. 178, 199 (1998); véanse, además, S.L.G. Hernández-Beltrán v. T.O.L.I.C., 151 D.P.R. 754, 777 (2000); Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 D.P.R. 157, 183-184 (1994).

En estos casos, no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo. Rivera Figueroa v. The

Fuller Brush Co., 180 D.P.R. 894, 908 (2011). Tiene que tratarse de una situación en que "la única alternativa razonable que queda al empleado es abandonar el cargo." Vélez de Reilova v. Palmer Bros. Inc., 94 D.P.R. 175, 179 (1967).

Los actos patronales, se evalúan con referencia a un criterio objetivo, basado en el comportamiento de una persona razonable. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 D.P.R. a la pág. 908.

Bajo la Ley 80, el patrono de ordinario tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido del empleado fue justificado, mediante preponderancia de la evidencia. 29 L.P.R.A. sec. 185<sup>a</sup>. Si se alega que el despido fue constructivo, el empleado tiene el peso inicial de establecerlo. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 D.P.R. a las págs. 906-907.

En el caso de autos, Martex alega que el recurrido renunció voluntariamente porque eligió no regresar a su empleo. Coincidimos con el Tribunal de Primera Instancia, sin embargo, en que existe controversia sobre los hechos.

El recurrido ha insistido bajo juramento en que la Sra. Montalvo le dijo que él estaba suspendido, y que lo invitó a renunciar indicándole que las puertas estaban abiertas. Señaló que luego de esta manifestación la agencia no se comunicó con él para indicarle que tenía que reportarse a trabajar.

El recurrido también señala que se le puso presión para renunciar porque su supervisor directo le comunicó que no quería trabajar con él, lo que conllevaba la amenaza implícita de que podría ser objeto de evaluaciones adversas. Según la versión del recurrido, la Gerente de Personal de la Empresa no hizo ninguna expresión que le ofreciera seguridad. Al contrario, la actitud de ella fue de frialdad, o incluso hostilidad, ante sus quejas.

Martex, por su parte, alega que el recurrido optó voluntariamente por no regresar a su empleo porque era él quien no quería trabajar con su supervisor. La peticionaria señala que el recurrido tomó esta decisión voluntariamente y que no fue objeto de ninguna presión.

Al igual que el Tribunal de Primera Instancia, consideramos que existe controversia sobre los hechos. La controversia gira sobre la intención con la que actuó la empresa durante su reunión con el recurrido el 2 de agosto de 2013.

Si la versión del recurrido es cierta, a los efectos de que a él se le dijo que estaba suspendido sin que Martex hubiera hecho gestiones posteriores para reclamar su regreso a su plaza o para aclarar el alcance de su suspensión, entendemos que el recurrido podría ser acreedor al remedio que solicita. También, si el Tribunal concluye que el supervisor directo del recurrido le comunicó que no quería trabajar más con él, sin que Martex hubiera tomado medidas para aclarar esto o asegurar al

recurrido que él no enfrentaría consecuencias adversas de permanecer en su plaza.

Debe recordarse que la Ley 80 se interpreta de manera favorable a los empleados y que, en el contexto de una moción de sentencia sumaria, las dudas se resuelven en contra de la concesión del remedio sumario.

En el caso de marras, consideramos que el Tribunal de Primera Instancia no abusó de su discreción al negarse a adjudicar el caso por la vía sumaria.

Por los fundamentos expresados, se deniega el auto solicitado.

Lo pronunció el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones