

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL V

WANDA RUBIO
FIGUEROA Y OTROS

Apelante

v.

HONEYWELL
INTERNATIONAL, INC.
PR Y OTROS

Apelada

KLAN201501514

APELACIÓN
procedente de;
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Civil Núm.
D PE2014-0310

Sobre:
Discrimen por edad;
despido Injustificado
Incumplimiento de
Contrato

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González y las Juezas Birriel Cardona y Surén Fuentes.

Surén Fuentes, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2016.

Comparece ante nos la señora Wanda Rubio Figueroa, su esposo, el Sr. Michael Torres Ginés, y la Sociedad Legal de gananciales compuesta por ambos, como partes apelantes, quienes solicitan revisión de una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI), el 29 de junio de 2015, y notificada a las partes el 8 de julio de 2015. Mediante la misma dicho Foro, declaró Ha Lugar una Solicitud de Sentencia Sumaria instada por Honeywell International, Inc., y otros, parte apelada ante nos (Honeywell). En consecuencia, el TPI declaró No Ha Lugar la Querrela presentada por la apelante.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, revocamos la *Sentencia* dictada por el TPI.

I.**Relación de Hechos no controvertidos.**

El 15 de abril de 2003 la apelante comenzó a trabajar como empleada de Honeywell, ocupando la posición de “Project Administrator Document Control”, la cual posteriormente sería denominada “Asistente Administrativo”. Para el mes de diciembre de 2009, el Ingeniero Santos Oquendo, en ese momento Supervisor directo de la Sra. Rubio Figueroa, notificó a ésta que posteriormente iba a atender el área de recepción de la apelada, razón por la cual para febrero del 2010, la apelante fue transferida físicamente a dicha área.

El 26 de febrero de 2010 la Sra. Rubio Figueroa se incapacitó por razones no ocupacionales a consecuencia de una bursitis en la cadera y problemas en el nervio ciático, razón por la cual desde esa fecha, estuvo inhabilitada de laborar en Honeywell. El 3 de marzo de 2010 la Sra. Rubio Figueroa solicitó los beneficios de incapacidad a corto plazo (Short Term Disability) que provee la apelada, en agosto de 2010 solicitó los beneficios por incapacidad total del Seguro Social Federal, y el 18 de noviembre solicitó el pago de beneficios del Seguro de Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT), conforme a la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968 (SINOT). Para el mes de febrero de 2011 la apelante acudió a las oficinas de Honeywell para certificar, mediante correspondiente documentación médica, que aún se encontraba incapacitada para regresar a laborar.

Así las cosas, para el mes de agosto de 2011 la Sra. Rubio Figueroa solicitó a Honeywell reinstalación a tiempo parcial y acomodo razonable. Por su parte, el 25 de agosto de 2011 Honeywell envió carta a la apelante notificando su despido.

Desarrollo Procesal del Caso.

El 25 de abril de 2014, la Sra. Rubio Figueroa presentó *Querrela* contra la parte aquí apelada. Arguyó que Honeywell, y sus agentes, participaron conjuntamente en actos constitutivos de despido injustificado y discriminación en empleo por razón de edad, incapacidad e impedimento físico, y represalia contra la apelante, por ésta solicitar acomodo razonable y los beneficios provistos por la Ley SINOT.

La apelante sostuvo que a principio del mes de febrero del año 2011, se reunió con su supervisor inmediato, el Ingeniero Santos Oquendo y el Director de Personal de Honeywell, el Sr. Rey Rivera, para notificar que bajo recomendación psiquiátrica, todavía se encontraba incapacitada para regresar a su trabajo, y para solicitar acomodo razonable, una vez obtuviera aprobación clínica para reinstalarse. Alegó que tanto el Sr. Rivera como el Sr. Oquendo se comprometieron verbalmente con ésta, garantizándole ambos que una vez fuese autorizada por su psiquiatra, la apelante podría reincorporarse a su trabajo, aunque fuese a tiempo parcial. La apelante planteó que dicho acuerdo generó una obligación legal de parte de Honeywell la cual dicha entidad alegadamente falló en cumplir.

De igual forma, la Sra. Rubio Figueroa sostuvo que la parte apelada no siguió lo establecido por la Ley de SINOT, y la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidente en el Trabajo, Ley Núm. 145 del 18 de abril de 1935, al no haber reservado el empleo de la apelante dentro del término reconocido por dicho ordenamiento. Añadió que la parte apelada incurrió en crasa negligencia en el asesoramiento y trámite relacionado con la redacción y tramitación de la documentación requerida y necesaria para que la apelante obtuviese los beneficios por incapacidad solicitados.

El 2 de mayo de 2014 Honeywell presentó *Contestación a Querella*, negando todas las alegaciones de la *Querella*. Planteó a su vez que la apelante falló en solicitar la reinstalación de su empleo dentro del término de doce (12) meses provisto por la Ley de SINOT, razón por la cual, la apelada no tenía obligación de reinstalar a la Sra. Rubio Figueroa a su antiguo puesto.

El 6 de abril de 2015 Honeywell presentó *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*, alegando la inexistencia de hechos esenciales en controversia. Reiteró que la Sra. Rubio Figueroa estuvo incapacitada, y ausente de su empleo por más de doce (12) meses ininterrumpidos, razón por la cual, su periodo de reserva de empleo había expirado, conforme a las disposiciones de SINOT.

El 20 de mayo de 2015 la apelante presentó *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*. Entre sus alegaciones, señaló como hecho fundamental controvertido la reunión llevada a cabo el mes de febrero de 2011, en la cual alegadamente Honeywell garantizó a la apelante la reintegración a sus labores de empleo.

El 29 de junio de 2015, el TPI dictó *Sentencia* declarando Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por Honeywell, y en su consecuencia, declaró No Ha Lugar la *Querella* instada por la parte aquí apelante. Señaló que la Sra. Rubio Figueroa pidió formalmente la reinstalación a su puesto de empleo en agosto de 2011, fuera del periodo de doce (12) meses de la reserva de empleo que provee la Ley de SINOT, por lo cual, concluyó dicho Foro que Honeywell tuvo justa causa para dar por terminada su relación laboral con la apelante.

Haciendo referencia a la reunión del 22 de febrero de 2011, y al alegado acuerdo llevado a cabo en la misma, el TPI expresó que “aún si hubiese ocurrido dicho contrato, el mismo podía significar una onerosidad económica para el patrono, el cual rompería el balance entre el interés económico de dicho patrono y el interés del

obrero lesionado”. Agregó el Foro *a quo* que el alegado contrato verbal ostentaría una condición suspensiva nula, toda vez que la misma dependería absolutamente de la condición física y mental de la Sra. Rubio Figueroa, lo cual, constituiría una condición potestativa.

El 23 de junio de 2015 la parte apelante presentó *Moción Solicitando Reconsideración de Sentencia*, la cual fue declarada Sin Lugar por el TPI, mediante *Resolución* del 25 de agosto de 2015. Inconforme con el anterior dictamen, el 28 de septiembre de 2015 la parte apelante acudió ante nos por vía de *Apelación Civil*. Esbozó los siguientes señalamientos de error:

Erró el TPI al haber dictado Sentencia desestimando la totalidad de la Querella a pesar de prueba documental que controvertió todos y cada uno de los hechos materiales y fundamentales que fueron incorporados por este Honorable Tribunal en su Sentencia como hechos incontrovertidos y a pesar de que Honeywell no discutió en su *Moción de Sentencia Sumaria*, y como tal renunció así luego de argumentarlo, el hecho esencial, clave y crítico en controversia a los efectos de si durante la reunión del 22 de febrero de 2011 se perfeccionó o no una obligación y contrato verbal entre las partes, por medio del cual se garantizó a Rubio su reinstalación en su empleo y el cual tuvo el efecto de interrumpir el término de 12 meses de reserva de empleo de SINOT. Al haber quedado este hecho material controvertido, y sin que fuese planteado de manera o forma alguna por Honeywell en su escrito dispositivo o posteriormente, el TPI estaba impedido de, no tan solo haber entrado a dilucidar y desestimar las causas de acción bajo SINOT, Ley 80 y otras, sino que estaba impedido de resolver, tal y como lo hizo de manera hipotética, en esta etapa procesal del litigio, una cuestión de hecho y de derecho (el perfeccionamiento de un contrato) nunca antes planteada por Honeywell.

Independientemente de si el TPI podía o no entrar a dilucidar la controversia relacionada con la existencia o no de un contrato verbal entre las partes, lo cual ya hemos indicado que no podía, lo cierto es que erró el TPI al haber resuelto en su Sentencia, aunque de manera hipotética, que “aún de haberse constituido el contrato, el mismo podía significar, no tan solo una onerosidad económica para el patrono que el TPI no le podía imponer, sino que el mismo era una nulo, por constituir el mismo una obligación condicional suspensiva potestativa que dependía para que se diese la condición,

únicamente de la voluntad de una de las partes”, es decir, que dependía absolutamente de la condición física y mental de Rubio.

Con el beneficio del escrito de Apelación presentado por la parte apelante, así como de la oposición presentada por la parte apelada, procedemos a resolver.

Por guardar estrecha relación entre sí, procederemos a discutir en conjunto ambos señalamientos de error planteados por la apelante.

II.

A.

La Sentencia Sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 2015 TSPR 70, 193 D.P.R. ___ (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 D.P.R. 113 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 D.P.R. 288 (2012). Dicho mecanismo está regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 L.P.R.A. Ap., V. R. 36. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes.

Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de Derecho, procede hacerlo. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32

L.P.R.A. Ap. V; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Es decir, únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 D.P.R. 7 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. 820 (2010). Sobre el particular, precisa señalar que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 D.P.R. 914 (2010). La calidad del “hecho material” debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

Por su parte, la controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real, por lo que **la existencia de cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria.** *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra. De ahí que **una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente.** *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 D.P.R. 713 (2012). **Consecuentemente, si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria.** (Énfasis suplido). *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 D.P.R. 526 (2007).

Téngase en cuenta que es norma firmemente establecida que toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos bona fide debe ser resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Véase además,

Córdova Dexter v. Sucesión Ferraiuoli, 182 D.P.R. 541 (2011); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 D.P.R. 127 (2006), *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 D.P.R. 599 (2000). Por lo tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como los que obren en el expediente. Además, dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

También, la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, regula de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la Moción de Sentencia Sumaria, así como los requisitos aplicables a la parte que se opone. La parte promovente tiene la obligación de desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no hay controversia en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(a)(4); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Asimismo, la contestación u oposición a la Moción de Sentencia Sumaria deberá ceñirse a ciertas exigencias sobre este aspecto. La parte promovida deberá citar específicamente los párrafos, según enumerados por el promovente, que entiende están en controversia y para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación, citando la página o sección pertinente. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(b)(2); *Íd.*

Recientemente, el Tribunal Supremo estableció en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra, el estándar específico que debe utilizar este Tribunal de

Apelaciones al momento de revisar denegatorias o concesiones de Mociones de Sentencia Sumaria a la luz de la jurisprudencia revisada y las Reglas de Procedimiento Civil aprobadas en 2009.

Primero, el Tribunal Supremo reafirmó lo que estableció en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 D.P.R. 308 (2004), en cuanto a que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. En ese sentido, este Tribunal está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y por consiguiente le aplican los mismos criterios que la jurisprudencia y la Regla 36, *supra*, le exigen al foro primario.

Segundo, por estar este foro apelativo en la misma posición que el primario, tenemos la obligación de revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, según fueron pautados en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, este tribunal tiene que examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, estamos compelidos a cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 36.4, por lo que tenemos la ineludible obligación de exponer concretamente los hechos materiales que encontramos están en controversia y, de haberlos, cuáles resultan ser incontrovertidos. Esta determinación procede ser hecha en la Sentencia que disponga del caso. También estamos facultados para hacer referencia al listado enumerado de hechos incontrovertidos que determinó el TPI.

Cuarto, y por último, de encontrar este Tribunal de Apelaciones que los hechos materiales realmente resultan ser incontrovertidos, procederemos entonces a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho.

B.

De otra parte, sabido es que el Tribunal Supremo ha expresado en no pocas ocasiones que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente y que toda duda debe resolverse a favor del empleado. *Piñero v. A.A.A.* 146 D.P.R. 890 (1998), a la pág. 901 y 902. Véase además, *Méndez v. Fondo de Seguro*, 140 D.P.R. 375 (1996); *Muñoz Hernández v. Policía de P.R.*, 134 D.P.R. 486 (1993).

También, dicho Alto Foro ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro País. *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en dicha dinámica la persona empleada es aún la parte más débil por lo que se han aprobado una serie de estatutos con el fin de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Íd.*, pág. 904.

En acorde con dicha doctrina, la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185a et seq.) (en adelante Ley Núm. 80) fue aprobada con el fin primordial de proteger “de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. (Citas omitidas). *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 D.P.R. 414, 424 (2013).

De tal forma, “[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa. 29 LPRA sec. 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 230-231 (1998). De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 D.P.R. 894, 906-907 (2011).

Por otro lado, aunque no hay Ley alguna que le exija al patrono que al despedir a un empleado lo haga en una forma determinada, el Tribunal Supremo ha reconocido que cuando un patrono establece parámetros o reglamentos de trabajo en un manual de la empresa, un despido en violación a tales normas resultaría, en esencia, ser uno injustificado. *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 D.P.R. 165, 168 (1998). Las normas, los beneficios y los privilegios que se establecen en un reglamento de trabajo cobijan tanto al patrono como al empleado y un despido en violación a los procedimientos dispuestos podría resultar en una acción caprichosa o arbitraria, y por lo tanto, en un despido sin justa causa. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 776 (1992); véase, *Selosse v. Fund. Educ. Ana G. Méndez*, 122 D.P.R. 534 (1988). Siendo esto así, **el incumplimiento por el patrono de su propio reglamento interno al momento de despedir a un empleado, de ordinario, solo tiene la consecuencia de convertir tal despido en uno injustificado**, *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, supra, a la pág. 168. (Énfasis nuestro).

C.

Por último, la doctrina de actos propios postula que una vez una parte ha asumido una conducta con la cual creó un estado de derecho que ganó la confianza de una tercera persona, quien descansa y actúa a base de ésta, se ve luego impedido de asumir una posición contradictoria a la que previamente había representado. Los elementos constitutivos de la doctrina de los actos propios son: (1) una conducta determinada de un sujeto; (2) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y; (3) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría perjuicio si su confianza quedara defraudada. *Meléndez Piñero v. Levitt & Sons of P.R.*, 129 D.P.R. 521 (1991); *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 D.P.R. 871 (1976).

Los tratadistas han comentado que el Tribunal Supremo amplió el ámbito de la doctrina de actos propios para constituir la en una verdadera fuente autónoma de las obligaciones. Godreau, Michel J., *Lealtad y Buena Fe Contractual*, 58 Rev. Jur. U.P.R. 367, 388 (1989). Lo que la doctrina impide es que se pretenda defraudar la confianza generada por la apariencia de nuestros actos. Íd, a la pág. 390. O sea, la obligación se desprende del deber de actuar de acuerdo con la palabra empeñada (actos propios), protegiendo así la confianza o expectativas de quien obró descansando en la apariencia de dichos actos, y evitando, a su vez, un menoscabo o perjuicio a sus intereses. Entonces, el perjuicio sufrido tiene necesariamente que surgir luego del acto generador de la apariencia.

Por otro lado, en nuestra jurisdicción también se ha establecido que la doctrina lo que veda es que un litigante adopte

una actitud que le ponga en contradicción con su anterior conducta, es decir, la norma impide que se ejercite tardíamente un derecho, en forma contradictoria con una situación que tácitamente se ha admitido. L. Díez Picazo, *La Doctrina de los Propios Actos*, Barcelona, Bosch, 1963, págs. 109-113.

III.

Como hechos incontrovertidos en el caso de autos, y así esbozados en la *Sentencia* del TPI, se desprende que la Sra. Rubio Figueroa comenzó el 15 de abril de 2003 a laborar como empleada de Honeywell. El 26 de febrero de 2010 la apelante se incapacitó por razones no ocupacionales, y a consecuencia de ello, desde ese día estuvo inhabilitada para laborar.

De igual forma, es hecho incontrovertible que durante el mes de agosto de 2011, fue que la Sra. Rubio Figueroa solicitó la reinstalación de su posición de empleo, ello luego de haber transcurrido el término de doce (12) meses provisto por la Ley de SINOT para tal requerimiento. Precisa recalcar, que la citada Ley, la cual provee un seguro para cubrir el riesgo por incapacidad no ocupacional temporal y sustituir la pérdida de salarios ante esa eventualidad, establece en su Sección 3 inciso (q), 11 L.P.R.A. sec. 203(q), que *[e]n los casos de incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo [ley], el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a varias condiciones. Una de estas condiciones es [q]ue el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año desde la fecha de comienzo de la incapacidad.*

Recordemos que el término para solicitar la reinstalación en el empleo es uno de caducidad, por lo que, el mismo no puede ser interrumpido. Una vez transcurrido dicho plazo sin que el empleado hubiera actuado, el mismo podrá ser despedido. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 D.P.R. 1024, 1036 (1994). Por ende, en vista de lo anteriormente mencionado, contrario a los señalamientos que esboza la apelante en el recurso ante nos es incontrovertible que tras haber transcurrido más de un año desde la incapacitación de la Sra. Rubio Figueroa, hasta su petición de reintegración, la Ley de SINOT no obligaba a Honeywell a retener la posición de empleo que ocupaba la apelante.

No empece lo anterior, como parte de la *Querrela* de epígrafe, la Sra. Rubio Figueroa hizo alegación de que Honeywell pactó con ésta una obligación adicional, y así lo señaló en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio. Arguyó que en una reunión que sostuvo el 22 de febrero de 2011 con su Supervisor directo y el Director de Personal de Honeywell, estos últimos dos acordaron reinstalar a la apelante a su posición de empleo, en el momento en que la apelante obtuviera la autorización clínica que certificara el retorno de su capacidad y habilidad para laborar. Por último, la apelante planteó que Honeywell actuó en contradicción con su anterior conducta, al no honrar el alegado acuerdo pactado, y determinar el despido de ésta. Sustentada en tal alegación, la Sra. Rubio Figueroa señaló que al así obrar, Honeywell, asumió una posición contradictoria a la que previamente había representado, actuando así en violación a la doctrina de actos propios, e incurrió en el despido injustificado de la apelante.

Precisa recalcar que la parte apelada reconoce en su Alegato que la Sra. Rubio Figueroa se personó a las oficinas de Honeywell para el mes de febrero de 2011. Sin embargo, obvió ofrecer detalle sobre lo acaecido durante la llegada de la apelante. Antes bien, la

apelada se limitó a simplemente negar que durante dicha visita hubiese surgido un acuerdo entre la apelante y la apelada. Por lo tanto, ante la falta de prueba que demuestre incontrovertiblemente la ausencia de un acuerdo pactado, tal y como arguye la apelante, dicha alegación persiste en el pleito de marras como un asunto material en controversia, sobre el cual el TPI debe dirimir y adjudicar mediante la celebración de juicio plenario.

En vista de lo anterior, concluimos que varios hechos sustanciales permanecen aún en controversia, que debido a las alegaciones de la Querrela de epígrafe, le otorgan un carácter de materialidad: 1) Permanece controvertido si al arribar la Sra. Rubio Figueroa a las oficinas de Honeywell, el 22 de febrero de 2011, se llevó a cabo reunión alguna entre la apelante y algún empleado, empleados, representante o representantes de Honeywell; 2) Si la alegada reunión contó con la presencia del Ingeniero Santos Oquendo, y/o el Director de Personal de Honeywell, el Sr. Rey Rivera; 3) Qué, si algo, se discutió en la alegada reunión; 4) Si durante la alegada reunión, Honeywell emitió algún tipo de expresión que hubiese movido a la Sra. Rubio Figueroa a entender que se había arribado a un acuerdo entre las partes; 5) Si mediante el alegado acuerdo, Honeywell se comprometió verbalmente con la Sra. Rubio Figueroa, a reintegrar a la apelante a su empleo, una vez ésta contara con la autorización clínica que certificarse su capacidad para laborar; 6) Si mediante el alegado acuerdo se perfeccionó una obligación entre las partes, cuyo término estuviese desligado del plazo de doce (12) meses que dispone la Ley de SINOT; 7) Si mediante el alegado acuerdo, Honeywell generó una confianza en la Sra. Rubio Figueroa, susceptible de influir en la conducta de ésta; 8) Si Honeywell falló en cumplir con la alegada obligación pactada, al notificar a la apelante su despido el 25 de agosto de 2011; 9) Si al alegadamente

hacer así, Honeywell asumió una posición contradictoria a la que previamente había representado, y actuó en contravención a la doctrina de actos propios; 10) Si al alegadamente hacer así, el patrono obró en contra de su ordenamiento interno acordado, actuando así en contravención a la Ley Núm. 80, supra, redundado ello en el despido injustificado de la querellada.

Es menester destacar que conforme a la norma anteriormente reseñada, **una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente.** Por ende, ante la falta de certeza respecto a todos los hechos pertinentes a una controversia, no es procedente dictar sentencia sumaria.

Aplicando dicha norma al caso de marras, es nuestra opinión que en la *Sentencia* impugnada es evidente la existencia de duda real y sustancial sobre hechos materiales en el juzgador. En el impugnado dictamen el TPI expresa que *aún si hubiese ocurrido dicho contrato, el mismo podía significar una onerosidad económica para el patrono; y posteriormente señala que, dicho alegado contrato verbal contiene una condición suspensiva.* No empece a esta clara falta de certeza sobre hechos medulares en el caso de marras, el TPI optó por equivocadamente emitir un dictamen sumario, en el cual adjudicó equivocadamente la invalidez del alegado contrato, cuya existencia y contenido aún permanece en controversia, y desestimó así en su totalidad la reclamación instada por la apelante.

Concluimos que al así actuar, el TPI erró en Derecho toda vez que ante la clara existencia en el caso de autos de duda sustancial, sobre hechos esenciales en controversia, procedía atender los mismos mediante la celebración de un juicio plenario, ya que es sabido que es improcedente adjudicar credibilidad como

resultado de una mera lectura de documentos. Por todo lo anterior, revocamos la *Sentencia* impugnada, y devolvemos el caso al TPI para que celebre así juicio en su fondo, luego del TPI haber brindado oportunidad a ambas partes de hacer descubrimiento de prueba.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta *Sentencia*, revocamos la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia. En su consecuencia, devolvemos el caso a dicho Foro para que **celebre Juicio en su fondo, mediante el cual dirima y adjudique conforme a Derecho sobre las aún existentes controversias de hecho sustanciales del caso de epígrafe, así enumeradas en nuestro dictamen.**

Notifíquese de inmediato a todas las partes.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones