

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL ESPECIAL

GREGORIA
HERNÁNDEZ FRÍAS

Querellante-Apelante

v.

MONCHO PAN, INC.

Querellado-Apelado

KLAN201501624

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

Civil Núm.
K PE2013-5468

Sobre: Despido
Injustificado;
Procedimiento
Sumario; Horas
Extras; Período
para tomar
alimentos

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Varona Méndez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Cortés González¹.

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2016.

Comparece ante este foro, la Sra. Gregoria Hernández Frías (en adelante, señora Hernández o la apelante) mediante el recurso de apelación de título, presentado el 15 de octubre de 2015. Solicita que revoquemos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), el 2 de octubre de 2015, notificada el 6 del mismo mes y año. Mediante dicho dictamen se declara ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por Moncho Pan, Inc. (en adelante, Moncho Pan o la parte apelada) y en su

¹ Mediante la Orden Administrativa TA-2015-227 fue asignada la Hon. Nereida Cortés González, como jueza ponente en sustitución de la Hon. Monsita Rivera Marchand.

consecuencia, ordena el cierre y archivo, con perjuicio, de la querrela instada en su contra.

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

I.

El 17 de diciembre de 2013, la señora Hernández presentó una querrela al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118-3132 (Ley Núm. 2) en contra de Moncho Pan. Alegó que su antiguo patrono incurrió en una serie de violaciones a la legislación protectora del trabajo, específicamente de despido constructivo, según proscribe la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, (Ley Núm. 80), y el incumplimiento con el pago de horas en exceso del jornal ordinario, así como el periodo estatuido para tomar alimentos, según lo establece la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPRA sec. 282 *et seq.* (Ley Núm. 379) En su contestación a la Demanda, Moncho Pan alegó que mediante carta del 16 de octubre de 2013, la señora Hernández renunció de forma voluntaria a su empleo y que ésta incumplió con las exigencias estatutarias y jurisprudenciales para activar la presunción de despido en contra del patrono. Además, adujo que no se detalló adecuadamente la activación de una terminación constructiva y que la querrela adolecía de especificidad en cuanto a las horas extraordinarias que alegó que no le fueron remuneradas, así como el período para

tomar alimentos que, según ella, no le fue respetado. La parte apelante planteó que el grueso de las reclamaciones estaban prescritas porque incluían años en exceso del término de tres (3) años que reconoce la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250 *et seq.*

El TPI emitió una Sentencia Parcial en la que desestimó aquellas partidas de la reclamación que comprendían años en exceso del plazo de tres (3) años establecido en la Ley 180-1998, *supra.*

Luego de varios trámites procesales, Moncho Pan presentó una “Solicitud Atemperada de Sentencia Sumaria”. En ella, reiteró que la señora Hernández renunció voluntariamente a su empleo en Moncho Pan, según se establecía en la carta de renuncia presentada y estipulada por ambas partes. Adujo que la apelante, la señora Hernández, no estableció los hechos que activan la presunción de despido que cobija la Ley Núm. 80. Señaló además, que en la tramitación de la querrela no se detalló el periodo para tomar alimentos y de pago de horas extras. Adujo que la apelante no expresó cuáles fueron los días y las fechas específicas donde presuntamente el patrono incumplió con el período para tomar alimentos, así como el pago de horas extras, conforme lo establece la Ley Núm. 379.

La parte apelada acompañó su moción con una serie de documentos, entre los cuales se encuentran los siguientes²: (1) Declaración Jurada de Carmen Laura Castillo Pagán; (2) Expediente de Personal de la querellante, con certificación

² Estos documentos obran en el expediente del recurso de apelación ante nos.

sobre contenido, juramentada por la Jefa de Personal, Carmen Laura Castillo Pagán; (3) Contestación a Interrogatorio de la Querellante; (4) Querrela del 17 de diciembre de 2013; (5) “Decisión de Cierre por Incumplimiento de Ofrecer la Información Requerida”, Formulario CFSE-0305; (6) Carta de renuncia de la Sra. Gregoria Hernández Frías, fechada el 16 de octubre de 2013; (7) Prueba anunciada por la querellante, Carta del Lcdo. Arroyo-Aguilar informando el curso de acción patronal, fechada el 15 de octubre de 2015; (8) “Decisión del Administrador sobre: Compensabilidad/Falta de Jurisdicción” de la CFSE del 9 de diciembre de 2014, notificada el 13 de enero de 2015; y (9) Informe de historial de horas trabajadas, deducciones y salarios devengados y pagados a nombre de Gregoria Hernández Frías, del 27 de diciembre de 2013, juramentado por la Contable Magda González de Pla.

La señora Hernández presentó una “Moción en Oposición a la Solicitud Atemporada de Sentencia Sumaria”, en la que aceptó que presentó una renuncia constructiva y alegó que ello fue debido a las vejaciones y humillaciones que recibió de su patrono y las cuales se desprenden de una carta remitida por Moncho Pan a la señora Hernández el 15 de octubre de 2013. Señaló que la parte apelada incumplió con el pago de horas extras y que no se le respetó el periodo para tomar alimentos.

El TPI emitió la Sentencia objeto de esta apelación el 2 de octubre de 2015. Mediante dicho dictamen se declaró ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria interpuesta por

Moncho Pan, y en virtud de ello ordenó el cierre y archivo, con perjuicio, de la querrela instada por la señora Hernández.

Inconforme, la señora Hernández presentó el recurso de apelación de título. Le imputa al TPI la comisión del siguiente error:

Error: Cometió error el TPI al disponer del recurso mediante Sentencia Sumaria ya que existen múltiples controversias de hecho que deben ser adjudicadas en vista evidenciaria, incluyendo la medular, una genuina controversia respecto [a] la existencia de justa causa para el despido de la apelada.

La parte apelada presentó su “Alegato en Réplica”, el 3 de noviembre de 2015. Con el beneficio de los escritos de las partes, habiendo examinado los mismos y analizado el Derecho aplicable, procedemos a resolver el recurso ante nos.

II.

A.

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 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. *Id.* A través de nuestra jurisprudencia, también se ha reconocido que en dicha dinámica la persona empleada es aún la parte más débil. Tomando en cuenta ello, 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". *Id.*, pág. 903.

La Ley Núm. 80, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Dicha pieza legislativa se aprobó con la intención de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y para desalentar los despidos injustificados. De esta manera, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, supra, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

De esta forma, "[l]a Ley Núm. 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 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987). Así, 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.*, supra, págs. 906-907.

No obstante, para disfrutar de la presunción generada por la Ley Núm. 80, hace falta, como elemento de umbral, que

haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

La Ley Núm. 80, articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su Artículo 2. Como regla general, todo despido es injustificado, a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley Núm. 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (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 maneja por el establecimiento y cambios en los servicios rendidos al público; o (6) que se requieran reducciones en el 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.

Un despido que tenga lugar en otras circunstancias, será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley Núm. 80-1976, *supra*, aplica a aquellos 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, págs. 906.

En el caso de *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979), nuestro más Alto Foro indicó que la "[l]ey no pretende ni puede . . . ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa". Así pues, los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellos, siempre y cuando los mismos cumplan con el criterio de razonabilidad. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).

Ahora bien, en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan "justa causa" para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las

normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, págs. 689-690.

Del mismo modo, nuestro Máximo Foro puntualizó que la Ley Núm. 80-1976, supra, no favorece el despido como sanción a la primera falta, como regla general. Sin embargo, dicha regla no es absoluta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al advertir que la Ley Núm. 80 no veda por completo la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido solamente una falta. Además, nuestro más Alto Foro también ha reiterado que la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. Es decir, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, págs. 573-574.

Según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por ende, la Ley Núm. 80, no proscribe la acción del despido,

sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa³.

De otra parte, para propósitos de la Ley Núm. 80, esta condición de ser despedido no está limitada por la definición usual del término “despido”. Más bien, la definición de la Ley Núm. 80 es bastante amplia, pues abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado, sino las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. A esta última modalidad de despido se le conoce como *despido constructivo o tácito*. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

En el despido constructivo, al empleado se le obliga a renunciar mediante la imposición de condiciones onerosas. Cabe señalar que, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció esta modalidad de despido aún antes de la vigencia de la Ley Núm. 80, cuando se había resuelto que aquellos “actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo”. Claro está, **no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y**

³ Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-211 (2000).

humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial.

Tampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. (Énfasis nuestro). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 907-908.

La definición de despido constructivo de la Ley Núm. 80, según la cual será considerada como tal la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar, recoge el desarrollo jurisprudencial de este concepto hasta la fecha en que fue aprobada la Ley. En *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157(1994), nuestro más Alto Foro estableció que “para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito para fines de la Ley Núm. 80, es preciso que el empleado *pruebe* que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo”. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Como parte de la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, hace falta demostrar el hecho base del despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 908-909.

Las Guías Internas del Departamento del Trabajo, establecen que para que se configure el despido constructivo, es necesario que las acciones del patrono demuestren un

nivel de seriedad considerable. Los simples malos entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente intimidantemente hostil y ofensivo de trabajo, no constituyen un despido constructivo. Por el contrario, para que ocurra el despido constructivo, las actuaciones del patrono deben ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas y generar una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo. Además, deben ser originadas por un motivo ajeno al interés legítimo de salvaguardar el bienestar de la empresa. Las gestiones administrativas legítimas realizadas por el patrono con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo, si no tienen la intención de lesionar la condición de empleado del trabajador.

Rivera Figueroa v. The Fuller Co., supra, págs. 908-909.

B.

El derecho de los trabajadores a recibir compensación extraordinaria por trabajo realizado en exceso de la jornada laboral de ocho (8) horas diarias, es uno de origen constitucional. Art. II, Sec. 16, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1. Siguiendo los principios de protección y justicia social en favor del obrero puertorriqueño, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley de Horas y Días de Trabajo (Ley Núm. 379).

Mediante dicha protección estatutaria para el trabajador, se reglamentan importantes aspectos del contrato de trabajo en Puerto Rico. A tales efectos, dicho estatuto establece una causa de acción por horas extras trabajadas en

exceso de la jornada regular de trabajo definida en la ley, así como por el tiempo trabajado durante el período señalado para tomar alimentos, consistente en las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación por daños y perjuicios. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999); *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373 (1998); *Acevedo v. P.R. Sun Oil Co.*, 145 DPR 752 (1998).

La sección 271 de la Ley Núm. 379-1948, *supra*, dispone que la jornada legal de trabajo en Puerto Rico equivale a ocho (8) horas de labor y que cuarenta (40) horas de labor constituyen una semana de trabajo. Por lo tanto, son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas y cuarenta (40) horas durante cualquier semana. Por su parte, la sección 273 del citado cuerpo legal, define el término de horas extras de la siguiente manera:

[...]

(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas;

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;

(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición de ley.

[...]

(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento, y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de las secs. 301 et seq. de este título. [...]

(e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión.

(f) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

La sección 274, establece cual va hacer el pago por horas extras. Dicho estatuto dispone:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act) [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las secs. 271 a 288 de este título. 29 LPRA sec. 273

Ahora bien, es doctrina reconocida por nuestro Tribunal Supremo que, en una acción de reclamación de pago de horas extras, el peso de la prueba lo tiene el empleado o empleada demandante o querellante. Debe probar "mediante preponderancia de prueba, no sólo que realizó labor en exceso de la jornada ordinaria, sino también el número de horas extras por él o ella trabajadas." *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 594, 605 (2006); *Rodríguez v. Syntex*, 160 DPR 364 (2003); *Rosario v. A. de T.*, 97 DPR 324 (1969); *Campos de Encarnación v. Sepúlveda*, 94 DPR 74 (1967); *Matías Rodríguez v. Programas Sociales*, 92 DPR 200 (1965).

En *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950), nuestro más Alto Foro aclaró, que se entiende que un empleado ha cumplido con el peso de la prueba si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y aduce suficiente evidencia que demuestre la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable. Satisfecha esta carga evidenciaria por parte del reclamante, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Éste deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta del trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, supra, a la pág. 898; *Rosario v. A. de T.*, supra, a la pág. 330.

C.

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 DPR ___ (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288 (2012). Dicho mecanismo está regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA 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 LPRA 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 a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E*, 2014 TSPR 133, 192 DPR ___ (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 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*, 178 DPR 200 (2010); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010). La calidad del “hecho material” debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez o jueza lo dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Es decir, luego de aquilatar prueba testifical y de dirimir cuestiones de credibilidad.

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 DPR 713 (2012). Consecuentemente, si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 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; *Córdova Dexter v. Sucesión Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011). 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.

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 LPRA 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 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2); *Id.*

Es de notar pues, que según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una Moción de Sentencia Sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que puedan ser consideradas sus respectivas solicitudes. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte. De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el foro judicial no está obligado a

considerar su pedido. De igual forma, si la parte opositora no cumple con los mencionados requisitos, entonces se podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, si ésta procede en Derecho. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que, aunque en el pasado se ha referido a la sentencia sumaria como un mecanismo procesal "extraordinario", ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. En ese sentido no queda impedida la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren la consideración de elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser evaluados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219.

En *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra, nuestro Tribunal Supremo estableció como guía 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 DPR 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 LPRA 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, procede entonces revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho.

III.

En el recurso de apelación ante nuestra consideración, nos corresponde determinar si el TPI actuó conforme a

Derecho al dictar una Sentencia mediante la cual declaró con lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por Moncho Pan, ordenando el cierre y archivo del caso, con perjuicio. En su recurso, la apelante plantea la comisión de un error, en el que sostiene que erró el TPI al adjudicar la Sentencia Sumaria cuando entiende que existen múltiples controversias de hechos que deben ser adjudicadas en vista evidenciaria.

En el caso de autos, la parte apelada solicitó que se dictara sentencia sumaria conforme a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En razón de ello, el TPI entonces tenía el deber de, conforme a las Reglas de Procedimiento Civil y la jurisprudencia aplicable, determinar si existía o no una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente. En lo concerniente, el TPI consignó lo siguiente en la Sentencia apelada:

De un minucioso y cauteloso escrutinio de los autos, hemos podido apreciar que la parte querellante ha omitido abordar y refutar acertadamente los planteamientos esgrimidos por el patrono en su solicitud de Sentencia Sumaria. De otra parte, desde la confección de la querrela, hasta el desarrollo del descubrimiento de prueba, y posteriormente en la Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la querellante, no se han refutado elementos de cardinal importancia para legitimar la presente reclamación, a saber, la presunción de despido injustificado no activada. Ley Núm. 80, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001) y *McCrillis v. Autoridad Navieras PR*, 123 DPR 113 (1989); la falta de especificidad en la modalidad de despido constructivo; Ley Núm. 80, *supra*; *Rivera Figueroa v. Fuller Brush*, 180 DPR 894 (2011) y la falta de especificidad en el alegado jornal extraordinario laborado y no remunerado, así como en el periodo para tomar alimentos alegadamente no observado. *Rosario v. Autoridad de Tierras*, 97 DPR 324 (1969); *Sierra v. Easter Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950).

Tras un ponderado análisis de las alegaciones de la querellante, pudimos constatar que la divergencia que existe sobre las teorías en este caso no descansan propiamente sobre un hecho material *per se*, pues la relación de los hechos sustantivos está estipulada por las partes; más bien, la oposición descansa en la apreciación que le imprime la parte querellada a esos mismos hechos, asunto que no constituye un elemento sustantivo que obste la concesión del recurso sumario presentado. Es decir, la controversia gira en torno a la carta de renuncia, sobre si la misiva presentada por la querellante consumó o no un despido constructivo, o si ésta logró establecer *prima facie* una presunción a su favor, o si se logró cumplir con los requisitos para reclamar salarios dejados de devengar, son todos asuntos de estricto Derecho, que le compete solo a este Tribunal entrar a dirimir y aquilatar.

De lo anterior se desprende que el TPI entendió que la parte promovente demostró la inexistencia de controversias reales de hechos materiales. No obstante, al estar este Tribunal en la misma posición que el TPI al momento de adjudicar solicitudes de sentencia sumaria, es nuestra obligación indagar y examinar si en realidad existen controversias de hechos materiales. Dicho proceso de revisión nos lleva a examinar la solicitud de sentencia sumaria y los documentos anejados a la misma, así como la oposición de la señora Hernández y sus anejos. Dicho examen nos revela que la oposición presentada por la apelante carece de especificidad y referencia al material probatorio, que las respuestas no hacen referencia a los párrafos y las fuentes según detalladas por el promovente, sobre lo que la parte promovida entendía estaba en controversia, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Tampoco controvirtió los hechos

incontroversos presentados por la parte apelada, mediante expresión detallada de evidencia admisible que sostuviera su impugnación, con cita a la página o sección pertinente.

Luego de analizar los planteamientos traídos ante nuestra consideración por las partes y habiendo realizado un minucioso examen del expediente ante nos, concluimos que los hechos incontrovertidos incluidos en la sentencia apelada, en efecto, no están en controversia. De forma que, cumpliendo con las exigencias de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y lo resuelto en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, *supra*, procede que determinemos si el TPI actuó conforme a Derecho al dictar la sentencia sumaria.

En relación al despido constructivo, la señora Hernández alega que de la propia carta de renuncia se desprende que la renuncia se debió a las cartas enviadas por la Sra. Laura Castillo, personalmente y por medio de su representación legal, en donde la “tildaron de pilla y ladrona, y regaron el rumor en su centro de trabajo”⁴. Además, indica que las aseveraciones injuriosas que dieron paso al despido constructivo se encuentran en las comunicaciones que hizo la parte apelada a la señora Hernández con fechas del 15 y 17 de octubre de 2013. En dichas comunicaciones se le informó a la apelante que se había encaminado una investigación con relación a unos sucesos que envuelven una aparente conducta de apropiación ilegal de inventario y que contaban con evidencia, testimonial, documental y electrónica que

⁴ Escrito de Apelación, pág. 8 y 13.

confirmaban las faltas severas cometidas por la señora Hernández.

Por su parte, Moncho Pan señala que de una somera lectura a la querrela incoada, surge que la aquí apelante falló a grandes rasgos en exponer en sus alegaciones una sola instancia del alegado perjuicio y agravio que provocó su repentina renuncia forzada. Sostuvo que no se presentó ni una mera insinuación de quién profirió los alegados insultos, qué persona o personas atestiguaron lo ocurrido y qué comunicación se encaminó para remediar el supuesto problema. Indica, además, que cuando la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) le brindó a la señora Hernández la oportunidad de presentar su caso, ésta dimitió del proceso y no se volvió a personar a la CFSE ni recibió a la agente adscrita a la investigación, lo que provocó el cierre y archivo de su reclamo. Al intentar radicar su caso nuevamente en la CFSE, tras la celebración de una vista administrativa, la reclamación fue archivada.

En lo atinente a lo antes expuesto, el TPI en su sentencia expuso que, “[d]e una somera lectura a la querrela incoada, podemos apreciar que no se expresó una sola instancia del (los) alegado(s) incidente(s) de agravio o discrimen que moviera a la querellante a renunciar a su puesto en la empresa.”

Nuestra normativa jurisprudencial ha establecido que no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo, sino que hace falta demostrar el hecho base del despido, ya sea directo o en su modalidad

constructiva o tácita. De igual manera, nuestro ordenamiento laboral hace hincapié sobre los actos afirmativos por parte del querellante para traer su alegada situación hostil a la atención de sus superiores y la necesidad de proyectar certeramente que la renuncia era la única vía razonable para la querellante.

Ciertamente, del examen de los documentos que obran en autos, surge que la apelante falló en exponer el alegado perjuicio y agravio que provocó su renuncia y que demostrara que fuera una forzada; no expresó cuáles fueron los insultos, qué persona o personas fueron testigos de lo ocurrido y qué acto afirmativo se llevó a cabo para remediar el problema. Lo anterior nos lleva a concluir que la señora Hernández no logró establecer como un hecho material en controversia que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo.

De otra parte, la señora Hernández alega que trabajaba 6 días, o sea, 48 horas y recibía paga de 5 días; además, de que la hora de tomar alimentos era reducida. Para probar dicha alegación, la apelante indica que cuenta con prueba testifical, no documental y que requerirle que presente documentos sobre ese particular es totalmente opresivo ya que esta información debe figurar en las constancias, nóminas, listas y jornales y demás records que los patronos vienen obligados a conservar. Además, señala que no es extraño que la apelante estuviera más de una década sin hacer su reclamo sobre los salarios dejados de devengar, ya

que esto es lo usual en el campo laboral por temor de los empleados a perder los trabajos.

La parte apelada indica que la reclamación instada carece de documentación que confirme el detalle de las fechas alegadas en la querella, ya que lo que se presenta es una argumentación, sin apoyo evidenciario de índole alguno. Expone que las aseveraciones conclusorias que acomodaticiamente se presentan para sostener una querella no se traducen en hechos controvertidos, por el contrario, se requiere proveer un grado de especificidad donde mínimamente se ponga al Tribunal en posición de establecer que el patrono se apartó del acervo laboral vigente.

El foro de instancia determinó que la querellante solo tenía que generar una controversia genuina sobre los últimos tres años de salario, y que, por el contrario, lo que presentó fue una argumentación, sin apoyo evidenciario, para intentar convencerle de que una persona estuvo más de una década con una deuda por concepto de horas extra y periodo para tomar alimentos, y durante todo ese tiempo nada dijo o hizo al respecto.

Conforme surge de la sentencia recurrida, el foro de instancia dejó en suspenso la petición sobre sentencia sumaria hasta la terminación del descubrimiento de prueba. Sin embargo, la apelante, en su oposición de sentencia sumaria, informó que solo contaba con prueba testifical para establecer que realizó una labor en exceso de la jornada ordinaria y, además, el número de horas extras trabajadas por ésta. La apelante no pudo producir el detalle de los días y

horarios alegadamente violentados y tampoco presentó objeción al informe de contabilidad debidamente juramentado por el Departamento de Contabilidad, incluido por la parte apelada en su solicitud de sentencia sumaria. Debemos reiterar que en la contestación u oposición a la moción de sentencia sumaria, 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.

En vista de lo antes expuesto, concluimos que la sentencia sumaria dictada por el TPI, procede conforme a Derecho.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expresados, confirmamos la Sentencia Sumaria emitida por el foro primario.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones