

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AGUADILLA-FAJARDO
PANEL VIII

ABIGAIL HERNÁNDEZ
LÓPEZ

Apelante

v.

DD HOME CARE SAN
FRANCISCO DE ASIS,
INC.

Apelado

KLAN201600788

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

Civil. Núm.:
A2CI201500733

Sobre: Despido
Injustificado

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

Coll Martí, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de octubre de 2016.

Comparece la Sra. Abigail Hernández López y nos solicita que revoquemos una Sentencia emitida el 16 de mayo de 2016, notificada el 18 del mismo mes y año. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Sebastián, declaró *No Ha Lugar* la querella sobre despido injustificado presentada por la apelante. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 25 de noviembre de 2015, la Sra. Hernández López presentó una querella contra D.D. Home Care San Francisco de Asís, Inc. y Ángeles Divinos Home Health Care Services, Inc., (parte apelada) sobre despido injustificado en su modalidad de despido constructivo bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, la apelante adujo que el 16 de enero de 2013 comenzó a trabajar para D.D.

Home Care como Directora de Servicios de Rehabilitación hasta febrero de 2015 cuando se vio forzada a renunciar, toda vez que su patrono¹ se negó a remunerarla según surge del contrato de empleo. En específico, la Sra. Hernández López alegó que ofreció sus servicios según fueron solicitados, de conformidad con la cláusula núm. 21 del mencionado contrato de empleo, la cual lee como sigue:

De surgir la necesidad de asignarle casos para evaluar y/o reevaluar, en adición a sus funciones administrativas, se le otorgará un estipendio mensual en ese mes en específico de \$500, incluyendo millaje.

Ante ello, la apelante sostuvo que “continuar brindando sus servicios gratuitamente mientras el querellado obstinadamente se negó a remunerarle lo trabajado, no era opción para la querellante y por esa razón se vio obligada a renunciar”.

Por su parte, D.D. Home Care presentó una moción de desestimación, la cual fue denegada. Asimismo, el tribunal le concedió un término de diez (10) días para contestar la querella. La parte apelada presentó una solicitud de prórroga sin juramentar, por lo que el tribunal la declaró *no ha lugar*.

Luego de varias incidencias procesales, el tribunal le anotó la rebeldía al patrono apelado y señaló la vista en rebeldía para el 29 de marzo de 2016. Según se desprende de la transcripción de la prueba oral, a la vista en su fondo únicamente compareció la apelante representada por su abogada, la Lcda. Shakira M. Santiago Rodríguez.

Así pues, el tribunal examinó la prueba presentada y el 16 de mayo de 2016 emitió la Sentencia apelada, mediante la que declaró

¹ La apelante sostiene que en septiembre de 2014, D.D. Home Care traspasó el negocio en marcha a Ángeles Divinos Home Health Care Services, Inc. Véase, Transcripción de la Prueba Oral, pág. 10.

No Ha Lugar la querrela de epígrafe. El foro primario concluyó que la apelante abandonó su trabajo y que no presentó prueba sobre las acciones del patrono dirigidas a inducirla o forzarla a renunciar.

Insatisfecha, la Sra. Hernández López presentó el recurso que nos ocupa y señala que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Erró el TPI al determinar que no se configuró un despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo, a pesar de la Querellante haber manifestado en sala que agotó los remedios con el patrono antes de considerarse despedida constructivamente.

Erró el TPI al no resolver en sus méritos la controversia de epígrafe, a pesar de su obligación de así hacerlo.

Erró el TPI al no notificar la Sentencia tomada el 16 de mayo de 2016 a todas las partes, según la Regla 46 de Procedimiento Civil.

II

A

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec.185a y ss., tiene como propósito otorgarle un derecho más efectivo y justiciero a los obreros que sufren los daños de un despido injustificado. Dicha ley pretende proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo que, a su vez, otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado y desaliente la incidencia de este tipo de despido. Id.

La Ley Núm. 80, en su artículo 2, establece varias disposiciones de posibles situaciones en las que existe justa causa para el despido:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA 185b.

En su artículo 5, este mismo cuerpo de ley, define el despido constructivo de esta manera:

A los efectos de las secs. 185a a 185m de este título se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales **o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono 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.** 29 LPRA 185e.

La doctrina de despido constructivo o “constructive discharge” como se conoce en el *common law* es la “renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a las que le somete el patrono deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar”. Zeno Santiago, Charles, *El Despido y la Política Social en Nuestro Estado de Derecho*, 34 Rev. Jur U.I.P.R. 213, 217 (2000).

La jurisprudencia del Tribunal Supremo se ha expresado sobre el despido constructivo o tácito como “los 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.” *Vélez de Reilova v. Palmer Bros, Inc.*, 94 DPR 175, 178(1967). El

empleado debe demostrar “para que proceda la acción que los vejámenes y las humillaciones fueron tales, que el único curso de acción razonable era renunciar”. *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 184 (1994). “Así mismo ha sido definido el despido constructivo cuando un empleado se ve forzado a presentar su renuncia debido a las condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono”. *Nazario v E.L.A*, 159 DPR 799, 810 (2003). “La doctrina establece que este tipo de despido se entiende ocurrido, dependiendo de si una persona razonable se sintiese forzada a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente”. Zeno Santiago, Charles, *op. cit.*, pág. 218.

Por otro lado, la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, define el despido constructivo como “los actos voluntarios, onerosos e injustificados dirigidos a obligar al empleado a dejar su cargo cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado para corregir la situación adversa que enfrenta en el trabajo es la renuncia. Pág. 36. Así mismo, las Guías establecen que el despido constructivo tiene dos elementos básicos:

- (1) Las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Simples malos entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan a un despido constructivo.
- (2) El empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. *Id.*, a la pág. 37.

En *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 DPR 701 (2010), el Tribunal Supremo estableció que para determinar la validez de la actuación del patrono, deben tomarse en consideración, entre otros, los siguientes factores: (1) la condición económica de la empresa;

(2) los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa; (6) la antigüedad del empleado y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.

El Tribunal Supremo en el precitado caso resumió la doctrina del despido constructivo y concluyó, “al examinar conjuntamente toda la discusión de esta doctrina, se puede colegir que para su aplicación se requieren: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable y (3) que se cree una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto.” *Id.*, a la pág. 713.

B

Finalmente, es norma reiterada que cuando haya que sopesar la credibilidad de la prueba testifical, el tribunal apelativo deberá conceder gran deferencia a las determinaciones de hechos del tribunal sentenciador y no las alterará en ausencia de error, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280 (2001). La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2, dispone, en lo pertinente, que las determinaciones de hechos basadas en prueba testifical no se dejarán sin efecto, a menos que sean claramente erróneas. Se fundamenta esta deferencia en que el tribunal de primera instancia tiene la oportunidad de recibir y evaluar toda la prueba presentada, de oír la declaración de los testigos y de apreciar su comportamiento y es a

ese foro al que le corresponde aquilatar la prueba testifical ofrecida y dirimir su credibilidad. *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy*, 113 DPR 357, 365 (1982).

Esta norma aplica a los testimonios orales vertidos en presencia del tribunal, ya que es éste quien observa el comportamiento de los testigos en el estrado, su manera de declarar, sus gestos y actitudes y en general su conducta al prestar su declaración. *Meléndez v. Caribbean International*, 151 DPR 649 (2000); *Moreda Toledo v. Roselli*, 150 DPR 473 (2000). En esos casos el juzgador de los hechos es quien indudablemente está en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada, pues es quien tuvo la oportunidad de ver y oír a los testigos declarar y observar su comportamiento. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45 (1998).

Así pues, a menos que existan circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto y que la apreciación de la prueba se distancie de la realidad fáctica o esta sea inherentemente imposible o increíble, el tribunal apelativo deberá abstenerse de intervenir con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad hechas por el juzgador de los hechos. *Flores v. Soc. de Gananciales*, supra, pág. 49; *Ortiz v. Cruz Pabón*, 103 DPR 939 (1975). En otras palabras, las determinaciones que hace el juzgador de los hechos no deben ser descartadas arbitrariamente ni tampoco deben sustituirse por el criterio del foro apelativo, a menos que de la prueba admitida surja que no existe base suficiente que apoye tal determinación. *López Vicil v. I.T.T. Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857,

864-65 (1997); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

III

En primer lugar, discutiremos el error planteado en torno a la falta de notificación del dictamen apelado. La parte apelante arguye que la Sentencia no fue notificada al Lcdo. Juan R. Mari Pesquera, y que consecuentemente el término para apelar no ha comenzado a decursar. El error señalado no se cometió, toda vez que el tribunal notificó el dictamen apelado a la Lcda. Shakira M. Santiago Rodríguez, a la dirección consignada en el Registro Único de Abogados. La Lcda. Santiago Rodríguez fungió como co-representante legal de la Sra. Hernández López junto al Lcdo. Mari Pesquera, y fue quien representó a la apelante en el juicio en su fondo y firmó todas las mociones que constan en el expediente apelativo, incluyendo el recurso que nos ocupa. Si bien es cierto que la Sentencia apelada no se notificó a la dirección postal del Lcdo. Mari Pesquera, esto no constituyó la notificación de la sentencia apelada en una defectuosa, ya que nuestro Tribunal Supremo estableció que en los casos en que varios abogados representan a una parte, **la notificación a cualquiera de ellos es suficiente**. Consecuentemente, para que la notificación sea adecuada no hay que notificarle a cada abogado por separado. *Sánchez y otros v. Hospital Dr. Pila*, 158 DPR 707 (2003).

Así pues, en segundo lugar, nos corresponde determinar si el Tribunal de Primera Instancia incidió al declarar *No Ha Lugar* la querrela de epígrafe. Como mencionamos anteriormente, al patrono se le anotó la rebeldía, toda vez que no presentó su alegación responsiva dentro del término establecido en la Ley Núm. 2 y no

presentó una solicitud de prórroga juramentada. Ahora bien, según lo dispuso nuestro Tribunal Supremo en *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921 (2008), “el hecho que se haya anotado la rebeldía no es garantía *per se* de una sentencia favorable del querellante. Como es sabido, al dictarse una sentencia en rebeldía las alegaciones concluyentes, las conclusiones de derecho y los hechos alegados de forma generalizada no son suficientes para sostener una adjudicación a favor del demandante o querellante. Además, los daños generales o las sumas no líquidas reclamadas tienen que probarse; en todo caso, la cuantía de los daños debe ser objeto de prueba. Por tanto, el tribunal debe celebrar las vistas que sean necesarias y adecuadas para tomar una determinación al respecto”. Id, pág. 937.

Según surge de la transcripción de la prueba oral al juicio únicamente compareció la parte apelante y la Sra. Hernández López testificó que trabajó como la Directora de Servicios de Rehabilitación y esta se encargaba de dirigir y coordinar los servicios de rehabilitación del hogar de envejecientes. Asimismo, tenía la función de entrevistar personal y revisar los expedientes médicos de los ancianos del hogar.² Por esas funciones el patrono le pagaba \$3,500 mensuales.

A su vez, según surge del contrato de empleo, si surgía la necesidad de servicio, el patrono podía asignarle a la Sra. Hernández López, casos para evaluar y/o reevaluar. Debido a que las mencionadas asignaciones de casos estaban fuera de las funciones administrativas de la apelante, el patrono acordó pagar un estipendio adicional de \$500 dólares para el mes que surgiera la necesidad del servicio, y dicha cantidad incluía millaje.

² Transcripción de la prueba oral, pág. 9.

La Sra. Hernández López arguye que el foro apelado erró al concluir que no se configuró un despido injustificado en la modalidad de despido constructivo. No le asiste la razón.

La jurisprudencia ha establecido que cuando un empleado se ve forzado a presentar su renuncia debido a las condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono, ello constituye un despido constructivo. Dicho de otro modo, se requieren actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, es decir, se constituye un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar su trabajo. Según surge de la prueba oral, la apelante testificó que se vio obligada a renunciar a su puesto de Directora de Servicios de Rehabilitación, toda vez que ofreció los servicios de conformidad a la cláusula 21 del contrato de empleo y el patrono no le pagó el estipendio adicional según fue pactado. En específico, la apelante sostuvo:

P. ¿Qué fue lo que la motivó a renunciar?

R. Bueno, realmente pues yo tengo unas necesidades. Yo cumplí con mis funciones de trabajo. Yo no trabajo de gratis. Por lo tanto, yo hice el acercamiento. No se me pagó. No se me dio razón ninguna. No se me dio ningún tipo de amonestación durante ese término. Pues realmente por esa razón, ni se me bajó tampoco del puesto que yo estaba realizando.³

A preguntas de la Juez, la Sra. Hernández López respondió:

P. ¿Y usted dice que usted puso la renuncia?

R. Unjú.

P. ¿Y no tienes evidencia, carta de renuncia?

La Lcda. Santiago contestó:

R. No. Ella meramente no se presentó al trabajo.

P. ¿Y por qué usted no volvió al trabajo?

R. porque es un dinero que me hacía falta, porque yo tengo dos (2) hijos pequeños y tengo una familia, unas deudas, verdad, entre ellas la casa y demás. Y al no

³ Transcripción de la prueba oral, pág. 11.

recibir ese estipendio pues como que me vi forzada a buscar asesoría.⁴

Sin embargo, la parte apelante admitió durante el juicio en su fondo que el patrono le pagaba su salario mensual de \$3,500 y millaje que consistía en una suma adicional de \$200 a \$300 mensuales.⁵ Explicó que el patrono le pagaba el millaje a razón de .45¢ por milla.⁶ En ese sentido, el patrono no le redujo a la Sra. Hernández López su salario fijo mensual y en efecto le pagó el millaje recorrido durante las visitas asignadas. Así pues, luego de un estudio del caso de epígrafe y de la transcripción oral concluimos que no se configuró un despido constructivo. En ese sentido, la apelante no probó que su renuncia o abandono del empleo hubiese sido motivada por alguna actuación arbitraria y caprichosa del patrono dirigida a inducirla o forzarla a renunciar.

Asimismo, concluimos que la Sra. Hernández López no proveyó prueba de los servicios adicionales provistos por esta, ni sustentó su alegación en cuanto a los \$12,000 presuntamente adeudados por el patrono. Surge de la transcripción que en torno a los casos nuevos asignados, la apelante registraba toda la información en un “formulario médico-legal llamado millaje”. La apelante explicó que en dicho formulario se anotaba la fecha de la visita, la hora de llegada y salida, y la información del paciente.⁷ No obstante, la parte apelante no colocó al tribunal en posición de evaluar el referido documento, toda vez que no lo presentó como parte de su prueba.

Por lo anterior, leída la transcripción y considerada la totalidad de la prueba, concluimos que todas y cada una de las determinaciones de hechos y de derecho formuladas por el Tribunal

⁴ Transcripción de la prueba oral, pág. 14.

⁵ Transcripción de la prueba oral, págs.15- 16.

⁶ Transcripción de la prueba oral, pág. 16.

⁷ Transcripción de la prueba oral, pág. 10.

de Primera Instancia están avaladas por la prueba. Procedía la desestimación de la querella.

IV

Por los fundamentos discutidos, **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