

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL V

ÁNGEL RIVERA COTTO

APELANTE

v.

MRF DEVELOPMENT
CORPORATION, H/N/C
SANTA ANA APARTMENTS;
ROBERTO MARTIN
MALDONADO

APELADOS

KLAN201700912

Sentencia
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Caguas

Caso Núm.
E PE2014-0005
(802)

SOBRE:
Despido
injustificado,
discrimen por edad
e impedimento

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, y las Juezas Grana Martínez y Romero García.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de agosto de 2017.

Comparece ante este tribunal el señor Ángel Rivera Cotto, en adelante, el apelante o señor Rivera. Mediante el recurso de apelación nos pide revisemos la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia. En esta, el foro primario desestimó la demanda.

Evaluados los escritos de las partes, así como el expediente apelativo, confirmamos la sentencia recurrida por los fundamentos que detallamos en esta sentencia.

Los hechos que generan esta controversia son los siguientes.

I

El 5 de enero de 2014, el señor Rivera presentó una reclamación contra MRF Development Corporation h/n/c/ Santa Ana Apartments, el señor Roberto Martín Maldonado y las Aseguradoras A, B y C. Sostuvo en la misma que MRF Development Corporation era su patrono, para quien trabajaba desde el 12 de enero de 1982, hasta el 25 de septiembre de 2012, fecha en que fue despedido. Alegó que a la

fecha de su despido devengaba \$1,906.67, mensuales, como empleado de mantenimiento en Santa Ana Apartments. Afirmó que, aunque su horario regular era de 7:00 am a 4:00 pm, de lunes a viernes, su patrono le requería que abriera el *laundry* del complejo de vivienda a las 6:00 am y lo cerrara luego de haber concluido su horario de trabajo. Adujo que, por tal razón, se vio obligado a alquilar un apartamento en el mismo complejo, pues le resultaba oneroso viajar todos los días de Aguas Buenas, su residencia principal, a San Juan.

Expuso en su demanda que, el 21 de octubre de 2011, sufrió un accidente en horas de trabajo, por lo que se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE. El CFSE le dio de alta el 25 de septiembre de 2012, con una determinación de incapacidad. Alegó que ese mismo día acudió a su trabajo, pero su patrono se negó a recibirlo por estar incapacitado. Manifestó que, el 10 de octubre de 2012, regresó a su trabajo e hizo entrega de una comunicación del licenciado Alberto Rivera del CFSE. Su patrono, entonces, le informó que, de regresar a trabajar, le serían reducidas sus funciones y el horario de trabajo, pues ya habían contratado a otras personas para hacer sus funciones. Además, explicó que, mientras estaba reportado en el CFSE, el patrono le aumentó la renta mensual del apartamento que tenía alquilado; en ocasión de la pérdida de un equipo, le acusó de habérselo robado; no permitió a otros empleados ayudarlo durante una avería de plomería en el complejo; no le permitía hablar con los inquilinos, entre otras acciones, dirigidas a humillarle y causar que este no trabajara más en la empresa.

Afirmó que, al momento del despido, era mayor de 70 años y había sido sustituido por empleados más jóvenes. Reclamó \$51,040.02 por concepto de mesada y una suma igual al doble del importe de los daños sufridos, por el discrimen por razón de edad e incapacidad. Se acogió al procedimiento sumario laboral que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. Luego de varios trámites procesales propios

del proceso sumario, el 13 de febrero de 2017, MRF Development Corporation h/n/c/ Santa Ana Apartments, y el señor Roberto Martin Bonnin¹ presentaron una solicitud de sentencia sumaria solicitando la desestimación de la demanda.² En apoyo de su solicitud, afirmaron que, en una deposición tomada al apelante, este admitió que renunció a su empleo voluntariamente.

El Tribunal de Primera Instancia, en adelante TPI, emitió sentencia sumaria el 8 de junio de 2017, desestimando la reclamación. Concluyó que el apelante había renunciado a su empleo libre y voluntariamente, por lo que todas sus reclamaciones eran improcedentes. Inconforme, el apelante presentó el recurso apelativo que nos ocupa. Presentó los dos señalamientos de error que incluimos a continuación.

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE NO EXISTEN CONTROVERSIAS DE HECHOS EN EL PRESENTE CASO AUN CUANDO DE LAS ALEGACIONES DE LA PARTE QUERELLADA Y/O DE LAS ESTIPULACIONES DE LAS PARTES SURGEN CONTROVERSIAS DE HECHOS.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE LA RENUNCIA DEL QUERELLANTE NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN NUESTRA JURISPRUDENCIA PARA QUE PROCEDA UNA RECLAMACIÓN DE DESPIDO CONSTRUCTIVO.

El apelante sostiene que existen discrepancias entre las determinaciones de hechos del TPI en la sentencia y las estipulaciones y alegaciones de las partes. Sostiene que la determinación de hecho número 3 indica que el apelante comenzó a trabajar en el año 2000 para Santa Ana Apartments, cuando en las alegaciones de la Demanda se indica que fue desde el 1982. Además, afirma que las determinaciones de hechos 11 y 12 de la sentencia son erradas, pues

¹ El 6 de febrero de 2014, en la Contestación a la Demanda se aclaró que el señor Roberto Martín Maldonado, quien aparece como parte demandada, había fallecido el 29 de agosto de 2006. Se aclaró que Roberto Martín Bonnin era el oficial de la corporación demandada y a quien se la había entregado copia de la demanda y el emplazamiento.

² Véase, Exhibit V, apéndice del recurso.

dan a entender que el apelante regresó a su trabajo el 10 de octubre de 2012, cuando en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio, las partes estipularon que el apelante se presentó al trabajo el mismo día que fue dado de alta, el 25 de septiembre de 2012. Asimismo, ataca la determinación de hechos número 13 de la sentencia, afirmando que el patrono viene obligado a reservar el empleo que desempeñaba el empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo. Aduce que el patrono, al informarle que había contratado una compañía privada para hacer las labores de jardinería, le estaba cambiando las funciones, horarios y salarios que el apelante había tenido hasta el accidente. Finalmente, concluyó que existían controversias de hechos de los expedientes y las estipulaciones de las partes, que impedían dictar sentencia sumaria pues había consideraciones de credibilidad que había que dirimir mediante un juicio en su fondo.

Por otro lado, la parte apelada en su oposición arguyó que el apelante era temerario al pretender oponerse ahora a la sentencia sumaria, luego de que el TPI le otorgó tres prorrogas para así hacerlo, sin que presentara su oposición a la sentencia sumaria. Afirmó que, en esta etapa de los procesos, oponerse a la sentencia sumaria constituía conducta temeraria. Sostuvo, además, que el apelante en la deposición explicó que desde el 1982 trabajó para el padre del señor Rivera Bonnín en tareas que no tenían que ver nada con Santa Ana Apartments y que en el año 2000 fue que comenzó a prestar servicios para la corporación demandada. Por último, sostuvo que las discrepancias señaladas no eran controversias de hechos esenciales capaces de impedir la sentencia dictada, pues lo determinante era que el apelante había renunciado libre y voluntariamente a su empleo.

II**A**

Al revisar una determinación de un tribunal de inferior jerarquía, como Tribunal de Apelaciones, tenemos la tarea principal de auscultar si el tribunal revisado aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso ante sí. Las conclusiones de derecho del foro inferior son revisables en su totalidad por los tribunales de apelaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

Los tribunales apelativos, como regla general, no tenemos la facultad de sustituir las determinaciones del foro de instancia con nuestras propias apreciaciones, tampoco intervendremos con las determinaciones de hechos que realizó, la apreciación de la prueba y la adjudicación de credibilidad de los testigos. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771; *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007). Normalmente, debemos aceptar como correctos los hechos determinados por el tribunal inferior, así como su apreciación de la credibilidad que le merecieron los testigos y el valor probatorio que le adjudicó a la prueba presentada. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra.

La anterior norma general encuentra su excepción y cede, cuando la parte le demuestre al tribunal apelativo que el juzgador de instancia actuó motivado por: 1) pasión, 2) prejuicio, 3) parcialidad o, 4) que incurrió en error manifiesto. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, págs. 754 y 771. En esos casos, de determinarse lo anterior, como tribunal revisor podremos descartar las determinaciones de hechos que se hicieran. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra.

Al analizar si el tribunal revisado incurrió en un error manifiesto, capaz de descartar sus determinaciones de hechos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reprodujo que una interpretación errónea de la prueba no es inmune frente a la función revisora de los tribunales de apelaciones. A estos efectos expresó que:

[...] aunque alguna prueba sostenga las determinaciones de hechos del tribunal, “si de un análisis de la totalidad de la evidencia este Tribunal queda convencido de que se cometió un error, como cuando las conclusiones están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida, las consideraremos claramente erróneas”. (Énfasis nuestro). *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 772.

Sin embargo, en cuanto a la prueba documental, el Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la prueba documental que se presentó ante ese foro. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 292 (2001). La prueba documental es susceptible de una evaluación independiente por parte de los tribunales de apelaciones; al evaluarla, el tribunal revisor puede adoptar su propio criterio respecto a esa prueba. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 687 (2004).

B

La sentencia sumaria es el mecanismo procesal extraordinario disponible para resolver las controversias en las que no se requiere la celebración de un juicio plenario. Su objetivo es evitar juicios inútiles y los gastos de tiempo y dinero innecesarios para las partes y para el tribunal. La Regla 36 de Procedimiento Civil, permite dictar sentencia sumaria sobre la totalidad o sobre cualquier parte de una reclamación y puede ser utilizada para resolver de forma final una controversia que sea separable de otras reclamaciones. 32 LPRA, Ap. V, R. 36. El propósito de esta regla es, aligerar la tramitación de un caso en el que no es necesario realizar una vista, porque los documentos no controvertidos que acompañan la moción de sentencia sumaria demuestran que no existe una controversia de hechos real y sustancial y solo resta aplicar el derecho. La parte que promueve la sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-213 (2010).

Nótese que la sentencia sumaria contrapone dos derechos muy importantes; por un lado, el derecho de un litigante a tener su día en corte, por el otro, el interés de todas las partes en una solución justa, rápida y económica de todo litigio civil. *Municipio De Añasco v. ASES*, 188 DPR 307, 327-328 (2013); *Const. Jose Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 130 (2012); *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 611 (2000). Aunque en múltiples ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico se refiere a la misma como un mecanismo extraordinario, lo cierto es que constituye una herramienta recomendable que correctamente utilizada evita juicios innecesarios, así como los gastos de tiempo y dinero que eso conlleva para las partes y el tribunal.

No importa cuán complicado sea un litigio, si de la evaluación de una moción de sentencia sumaria bien fundamentada surge que no hay controversia en relación a los hechos materiales, procede la misma. *Meléndez González v M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, 109-110 (2015).

A esos efectos, la correcta evaluación de una sentencia sumaria requiere que de “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y de alguna otra evidencia surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, se deberá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.” *Meléndez González v M. Cuebas, Inc.*, supra; *SLG Zapata- Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Cuando el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos para resolver la controversia y surge de manera clara que el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable ante los hechos materiales no controvertidos, corresponde la disposición del asunto mediante la sentencia sumaria. *Meléndez González v M. Cuebas, Inc.*, supra; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010).

El promovente de una sentencia sumaria, quien mejor conoce sus reclamos, debe establecer su postura con claridad demostrando que no existe controversia sustancial en cuanto a ningún hecho material. *Municipio De Añasco v. ASES*, supra, pág. 326; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. Como un hecho material nos referimos a los componentes de la causa de acción, los hechos “esenciales y pertinentes” que de acuerdo al derecho aplicable pueden afectar el resultado de la reclamación. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra; *Municipio De Añasco v. ASES*, supra; *Ramos Perez v. Univisión*, supra, pág. 214. La controversia para que impida la adjudicación mediante la sentencia sumaria tiene que ser sustancial para que imponga su solución únicamente mediante un juicio plenario. Para derrotar la moción de sentencia sumaria esa controversia ha de ser de tal magnitud que cause en el juzgador una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra*, 186 DPR 713, 756 (2012); *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011).

La parte promovida puede oponerse a que el tribunal disponga de la controversia por la vía sumaria. No obstante, tiene el deber de señalar específicamente los hechos que entiende están en controversia y pretende controvertir, así como detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Además, puede someter hechos materiales adicionales que no estén en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria. En fin, la persona que se opone a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. Sin embargo, aun cuando la parte no se oponga a la solicitud de sentencia sumaria no implica automáticamente la concesión de la misma, la sentencia sumaria ha de proceder en derecho sobre cualquier otra consideración. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management*, 195 DPR 769, 785-786 (2016).

Este Tribunal de Apelaciones, en cuanto a la revisión de una solicitud de sentencia sumaria, se encuentra en la misma posición que el TPI. Ahora bien, no puede considerar evidencia que no se presentó en el foro primario; tampoco puede adjudicar los hechos materiales en controversia. La revisión que hace el Tribunal de Apelaciones en estos casos, es de novo. El foro apelativo debe examinar el expediente, del modo más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria. Igualmente estamos obligados a revisar si las partes cumplieron con los requisitos de forma de la sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 118.

C

En otro tema, la Asamblea Legislativa aprobó en 1976 la Ley 80³ que, si bien no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, castiga el despido que se hace sin justa causa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). Aplica a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: 1) estén contratados sin tiempo determinado; 2) reciban una remuneración y 3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011).

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, expone que todo empleado-querellante despedido sin justa causa tendrá derecho a recibir una indemnización, además del sueldo que dejó de devengar. 29 LPRA 185(a). A esa compensación se le conoce como la mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, pág. 905; *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465-467 (2010).

En sentido práctico, la Ley Núm. 80, supra, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un

³ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185(a) et seq., conocida como la Ley de Despido Injustificado.

empleado sin tener que pagarle la mesada porque ha sido despedido por justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, pág. 905.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185 (b), enumera las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: 1) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; 2) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; 3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; 4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento;⁴ 5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público, o 6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, págs. 905-906. Ha de quedar claro que no es justa causa aquel despido que se hace por capricho o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa. 29 LPRA 185 (b).

Como estatuto reparador, la Ley Núm. 80, *supra*, persigue, entre otras, reparar las violaciones laborales cometidas por el patrono a su empleado, por lo que exige una interpretación liberal que favorezca los derechos del empleado. De manera que, cualquier duda ha de resolverse a favor del empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush.*

⁴ Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, será justa causa para el despido a tenor con esta sección.

Co., supra, pág. 906. Además, establece una presunción de que todo despido es injustificado. Así establecida, le corresponde al patrono la carga probatoria, mediante preponderancia de la prueba, de demostrar que tuvo justa causa para despedir al empleado-querellante. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, pág. 907; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

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

Ahora bien, el despido de un empleado conforme la Ley Núm. 80, supra, además de ser la cesantía del empleado, puede ser 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.” Lo que se conoce como despido constructivo.

Mediante el despido constructivo, al empleado se le obliga a renunciar mediante la imposición de condiciones onerosas pretendiendo burlar así las protecciones de la Ley 80, supra. *Id.*

Claro está, no es cualquier molestia o condición antipática impuesta en el empleo las que cualifican como acciones que producen un despido constructivo. Deben ser vejámenes y humillaciones, actuaciones arbitrarias, irrazonables y caprichosas de magnitud sustancial, producto de un motivo ajeno al de salvaguardar el bienestar

de la empresa. El criterio al evaluar será el de una persona razonable, y si esta se vería forzada a renunciar ante tales actuaciones del patrono. Enfatizamos que no cualquier acto negativo hacia un empleado por parte del patrono constituye un despido constructivo. Para así ser, tiene que ser un acto de tal magnitud que a una persona razonable no le quedaría otra alternativa que no fuera renunciar. Simples mal entendidos, situaciones antipáticas que no crean un ambiente hostil y ofensivo o gestiones administrativas legítimas realizadas con el propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no cualifican como acciones producto de un despido constructivo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, supra, págs. 908-909.

Así que, el empleado que alegue un despido constructivo tiene que demostrar en primer lugar el despido con prueba suficiente. Una vez se activa la presunción, le corresponde al patrono presentar prueba para derrotar la misma. Si la alegación es de despido constructivo, el empleado tiene que probar al tribunal que la renuncia fue la única alternativa razonable ante las condiciones impuestas por el patrono con el propósito de forzar su renuncia.

III

La controversia en el caso que nos ocupa se circunscribe a determinar si la renuncia al trabajo del apelante fue libre y voluntaria, o por el contrario producto de un despido constructivo. Debemos determinar, si como alega el apelante, el patrono le impuso condiciones más onerosas, le redujo su salario o lo sometió a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra con la intención de obligarlo a renunciar. Además, nos corresponde evaluar si una persona razonable, a la luz de la prueba presentada por el apelante, se hubiese visto obligada, por las condiciones impuestas por el patrono, a presentar su renuncia. Al así evaluar, no debemos olvidar, que el estándar de revisión de una sentencia emitida a solicitud de una moción de

sentencia sumaria nos obliga a ceñirnos a aquella evidencia que se presentó ante el tribunal impugnado.

En el caso que nos ocupa, la parte apelante nunca se opuso a la *Moción solicitando sentencia sumaria*, a pesar de que el TPI le concedió varias prórrogas para así hacerlo. Tampoco nos proveyó la deposición sobre la cual el foro impugnado sustentó algunas de sus determinaciones de hechos, como parte del apéndice del recurso.⁵ En su escrito de apelación, sustenta los errores señalados con meras alegaciones sobre contradicciones que no son relevantes, o materiales a la controversia, por lo que no constituyen hechos materiales en controversia capaces de derrotar la deferencia que debemos a las determinaciones de hechos del foro impugnado.

En más de una ocasión el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que meras alegaciones, conjeturas y especulaciones no bastan para configurar la prueba requerida.⁶ La obligación de presentar evidencia recae principalmente sobre la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión en controversia. Regla 110 (B) de Evidencia. 32 LPRA Ap. IV; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 385. Los argumentos del apelante, por sí solos, no prueban que el foro primario haya errado.

Como adelantáramos, para que el apelante pudiera aprovechar la presunción de despido injustificado que provee la Ley Núm. 80, supra, tenía que demostrar primeramente el despido. En su caso, debió probar los vejámenes, provocaciones y las acciones humillantes, arbitrarias, irrazonables y caprichosas de tal magnitud que hicieron se viera forzado a renunciar. Es un hecho incontrovertido que el apelante renunció libre y voluntariamente. Así surge de los extractos de la deposición que se le tomó el 27 de abril de 2016, y que se acompañaron

⁵ El apelante únicamente incluyó aquellas partes de la deposición que se anejaron a la *Moción solicitando sentencia sumaria*.

⁶ *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 526 (1994); *Morales v. Clínica Femenina de P.R.*, 135 DPR 810, 814 (1994), citando a *Reece Corp. v. Ariela, Inc.*, 122 DPR 270, 286 (1988) y a *Asoc. Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527, 531 (1981).

con la *Moción de sentencia sumaria*. Moción que, a pesar de que el Tribunal de Primera Instancia le concedió varias oportunidades para oponerse, nunca lo hizo. El apelante, como persona que se vería afectada de concederse la sentencia sumaria, no controvertió los hechos en ella alegados, pues no presentó contestación a la misma. Sustentados los hechos necesarios para resolver la controversia mediante la *Moción de sentencia sumaria*, surge de manera clara que el apelante no puede prevalecer, ante el Derecho aplicable y los hechos materiales no controvertidos. Como un hecho material nos referimos a los componentes de la causa de acción, los hechos “esenciales y pertinentes” que, de acuerdo al derecho aplicable, pueden afectar el resultado de la reclamación. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, págs. 109-110.

¿Es realmente la fecha en que se presentó a trabajar en Santa Ana Apartments un hecho material a la solución de esta controversia? No lo creemos, no es un hecho material capaz de afectar el resultado de la reclamación. Lo sería, si el foro impugnado hubiese concluido que se constituyó un despido constructivo. Ante dicha eventualidad, la fecha de comienzo de la relación laboral entre las partes sería un hecho pertinente para el cómputo de la mesada. Ante la determinación del Tribunal de Primera Instancia, no lo es. No es pertinente la fecha en que comenzó a trabajar, cuando el apelante no logró probar los elementos constitutivos de un despido injustificado bajo la modalidad de despido constructivo.

Sus alegaciones en cuanto a las acciones tomadas por el patrono en su contra, tampoco fueron controvertidas ante el foro primario, ni ante este tribunal. Dichas acciones no constituyen actos de tal magnitud que a una persona razonable no le hubiese quedado otra alternativa que no fuera renunciar. A pesar de que el apelante sostuvo haber sido víctima de un despido constructivo, no demostró al foro impugnado que su renuncia fuera la única alternativa razonable que

tenía ante los vejámenes y humillaciones que le impuso su patrono para forzar su renuncia. En ausencia de tal demostración, no se activó la presunción en contra del patrono. Tampoco el apelante presentó evidencia suficiente, más allá de meras alegaciones, para establecer que las condiciones alegadamente impuestas por el patrono eran de tal magnitud que equiparaban la renuncia a un despido.

Las determinaciones de hechos del foro primario están sostenidas por la prueba no controvertida que surge del expediente apelativo. En fin, el apelante no demostró que el foro primario hubiese errado al desestimar, por la vía sumaria, las reclamaciones presentadas ante el foro primario.

IV

Por los fundamentos antes expuesto, se confirma la sentencia apelada.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones