

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-AIBONITO  
PANEL IX

MARGARITA LEÓN TORRES

APELANTE

v.

ERASMO RIVERA LEBRÓN

APELADA

KLAN201701232

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Ponce

Caso Núm.  
J PE2017-0025

SOBRE:  
Ley 80/Ley 2

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, y la Jueza Grana Martínez y el Juez Torres Ramírez.

Grana Martínez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2018.

La apelante, Margarita León Torres, solicita que revoquemos una sentencia en la que el Tribunal de Primera Instancia desestimó sumariamente su reclamación por despido injustificado, Ley 80 de 30 de mayo de 1976. El dictamen apelado se dictó el 31 de agosto de 2017 y notificó el 1 de septiembre de 2017.

El 23 de enero de 2018, el apelado, Erasmo Rivera León, presentó su oposición al recurso.

**I**

El 20 de enero de 2017, la apelante presentó una querrela contra el apelado al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961. La señora León alegó que el apelado la despidió ilegal, caprichosa e injustificadamente de su empleo y sin ninguna razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Como consecuencia, solicitó una indemnización por despido injustificado.

El apelado negó que despidió a la apelante. El patrono solicitó la desestimación sumaria de la querrela, debido a que la apelante

abandonó su trabajo y no tiene una causa de acción al amparo de la Ley 80, *supra*.

La apelante se opuso a la desestimación sumaria, negó que renunció voluntariamente a su empleo y alegó que el patrono incurrió en un despido constructivo. La señora León adujo que el patrono cambió arbitrariamente las funciones de su puesto y la envió a trabajar en la calle. Según la apelante, esas actuaciones del patrono la obligaron a no volver a trabajar.

El foro apelado dictó una sentencia sumaria en la que determinó que no existía controversia sobre los hechos siguientes. El 7 de mayo de 1973, la querellante comenzó a laborar para la querellada como empleada a tiempo indefinido. La querellante ocupaba el puesto de "Data Entry". La querellante alega que fue despedida el 30 de mayo de 2016, pero ese día culminó su jornada de trabajo. El 31 de mayo de 2016 trabajó de 7:22 a.m. hasta las 9:02 am. El 1 de junio de 2016, la querellante entregó un certificado médico al querellado. El certificado tiene fecha del 1 de junio de 2016 y está firmado por el Psiquiatra Alfonso A. Hernández Ortiz. El doctor Hernández informó que la querellante retornaría a trabajar el 13 de junio de 2016. La querellante fue a su trabajo el 13 de junio de 2016 y entregó un segundo certificado médico informando que regresaría a trabajar el 18 de julio de 2016. Ese día la querellante entregó al patrono un tercer certificado médico, en el que la Dra. Nadia Díaz Báez le extendió el período de descanso hasta el 5 de agosto de 2016.

El TPI también determinó los hechos siguientes. El 7 de julio de 2016, el querellado envió una carta a la querellante pidiéndole que se comunicara con la oficina. La querellante no se comunicó con el querellado, pero el 24 de agosto de 2016 le envió una carta autorizando a su primo, Edgardo Ortiz, a buscar su salario. El patrono le entregó al señor Ortiz el salario de la querellante de las semanas del 23 al 27 de mayo de 2016 y 30 de mayo al 3 de junio de 2016 y el pago de los días

por enfermedad. Además, le entregó el talonario del pago de los días de enfermedad acumulados. La querellante no tiene en su poder una carta de despido.

El foro primario resolvió que no podía considerar las alegaciones de despido constructivo incluidas en la oposición a la sentencia sumaria, porque no fueron parte de la querrela. Según el TPI, la querrela únicamente tiene alegaciones generales sobre las funciones y ejecutorias de la querellante y no incluye alegaciones de despido constructivo. Además, de que tampoco se alega que la apelante se vio forzada a renunciar, ni que el patrono realizó acciones dirigidas a que abandonara su empleo. El TPI concluyó que no podía permitir alegaciones que no fueron parte de la querrela y que podrían en desventaja al querrellado.

El tribunal resolvió que la querellante abandonó su empleo, porque no se presentó a trabajar en la fecha que señaló en el tercer certificado médico, no se comunicó cuando le fue requerido y no presentó una carta de renuncia. Por otro lado, resolvió que el Manual del Empleado de la querrellada, no tenía que incluir el significado de abandono de empleo. Por último, concluyó que aun dando por cierto que el patrono cambió las funciones del puesto de la querellante, no es suficiente para configurar un despido constructivo.

El 31 de agosto de 2017, el TPI dictó la sentencia apelada en la que desestimó sumariamente y con perjuicio la querrela.

La apelante presentó este recurso en el que alega que el TPI cometió los errores siguientes:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO DECLARÓ HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL QUERELLADO A PESAR DE HABER HECHOS EN CONTROVERSIA.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN POR PERMITIR LA RÉPLICA DE LA PARTE QUERELLADA, Y NO PERMITIR A LA PARTE QUERELLANTE PRESENTAR UNA RÉPLICA A DICHA RÉPLICA PARA Oponerse.

**II****A**

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., es el mecanismo procesal provisto por nuestro ordenamiento para que los tribunales puedan dictar una sentencia sumaria. El propósito de la sentencia sumaria es facilitar la solución justa, rápida y económica de los pleitos en que no existan controversias genuinas de hechos materiales y por ende no ameritan la resolución de un juicio plenario. A esos efectos, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite que cualquiera de las partes solicite una sentencia sumaria sobre la totalidad del pleito o cualquier parte de la reclamación. La moción de sentencia sumaria deberá estar basada en declaraciones juradas u otra evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. La parte que promueve la moción de sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y que no existe controversia sustancial o real en cuanto a un hecho material. *Bobe v. UBS Financial Services*, 2017 TSPR 67, 198 DPR \_\_\_\_ (2017).

Un hecho material es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. La controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. La duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria. La parte que se opone a que el tribunal resuelva el caso sumariamente, no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negociaciones contenidas en sus alegaciones, sino que deberá contestar en forma detallada y específica como lo hiciera la parte solicitante. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra.

Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente. Luego de ese análisis, determinará si la parte opositora controvertió algún hecho material y esencial o existen alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos. El tribunal solo dictará sentencia sumaria, cuando de los hechos materiales no controvertidos surja claramente que el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable. Además, debe asegurarse que el promovente cuenta con la verdad sobre todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra.

Nuestro ordenamiento jurídico no excluye la aplicación de la sentencia sumaria a ningún tipo de caso. La sentencia sumaria puede funcionar en cualquier contexto sustantivo. No importa lo complejo que sea un pleito, procede dictarse sumaria si se demuestra que no existe controversia de hechos materiales. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015).

El Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. Además, debe utilizar los mismos criterios que el ordenamiento le impone al foro primario para analizar la procedencia de la moción de sentencia sumaria. El foro apelativo intermedio no podrá considerar evidencia que las partes no presentaron en el Tribunal de Primera Instancia. Las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. El Tribunal de Apelaciones tiene facultad para revisar si existe una controversia real sobre los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos. La facultad de adjudicar los hechos materiales en controversia, le compete al foro primario luego de celebrado el juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es de novo. Este tribunal debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia

la parte que se opuso a la moción de sentencia, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. Por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición cumplan con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 114-115, 118.

### **B**

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce la existencia de una clara política pública a favor de que los casos se ventilen en los méritos. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 298 (2012). La preocupación por asegurar el derecho al día en corte, ha llevado al Tribunal Supremo a resolver que la disposición de un caso sumariamente, solo procede cuando el promovente ha establecido su derecho con claridad y ha demostrado que la otra parte no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia discernible de la prueba. La desestimación priva al ciudadano de la función judicial de adjudicación que forma parte de nuestra estructura constitucional. Además, le priva de la oportunidad de tener un día en corte para hacer valer en sus méritos la legitimidad del derecho que reclama. Una demanda tampoco podrá desestimarse por insuficiencia de prueba, a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. Una moción de desestimación de la demanda, debe interpretarse lo más liberalmente posible a favor del reclamante. La privación a un litigante de su día en corte es una medida procedente solo en casos extremos. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 745-746. (2005).

### **C**

El derecho al empleo evidentemente es el principal derecho laboral. Este derecho cobra mayor importancia, porque muchas protecciones estatutarias no tendrían sentido, si no se protege la preservación del empleo contra las actuaciones caprichosas e

irrazonables del patrono. *Rivera v. The Brusch Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011).

Nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe de forma absoluta el despido de un empleado. Sin embargo, castiga el despido sin justa causa. La Ley Núm. 80, *supra*, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. Toda persona empleada contratada sin tiempo determinado, que trabaje mediante remuneración y que haya sido despedida sin justa causa, tendrá derecho al sueldo que hubiese devengado y a una indemnización. Esta compensación se conoce como mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo devengado. *Rivera v. The Brusch Co.*, *supra*, págs. 904-905.<sup>1</sup> La Ley 80, *supra*, crea una presunción de que todo despido es injustificado<sup>2</sup>. Activada esta presunción, recae sobre el patrono el peso de demostrar, bajo el criterio de preponderancia de la prueba, que medió justa causa para su acción. El patrono está obligado a establecer un nexo causal entre la razón o razones aducidas como justa causa y el despido. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 428-429 (2013).

La referida Ley 80, *supra*, es una legislación reparadora y como tal estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador. Toda duda debe resolverse en beneficio del obrero para que se cumplan los propósitos eminentemente sociales y reparadores de la ley. El Tribunal Supremo ha sido consecuente en ofrecer la mayor protección al trabajador objeto del capricho o abuso patronal. Una de las herramientas más importantes que crea la Ley 80, *supra*, es la presunción de que todo despido es injustificado. La

---

<sup>1</sup> La Ley Núm. 4-2017 enmendó la Ley Núm. 80, *supra*, pero los empleados contratados antes de que entraran en vigor las enmiendas, continuarán disfrutando de los mismos derechos y beneficios que tenían previamente.

<sup>2</sup> Para que se active esta presunción, el trabajador deberá demostrar los siguientes hechos básicos: (1) que era un empleado de comercio, industria, negocio, o cualquier otro sitio de empleo; (2) que fue contratado sin tiempo determinado; (3) que su labor era remunerada; y (4) que fue despedido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

presunción de despido injustificado está investida de un tan alto interés público, que solo puede ser derrotado por prueba amplia y vigorosa. *Rivera v. The Brusch Co*, supra, págs. 906, 910, 912.

La definición de despido de la Ley 80, *supra*, es bastante amplia, porque no solamente abarca la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado. Además, incluye las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar 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. Esta última modalidad de despido se le conoce como despido constructivo o tácito. El empleado es obligado a renunciar, mediante la imposición de condiciones onerosas. El Tribunal Supremo reconoció esta modalidad de despido aun antes de la vigencia de la Ley 80, *supra*. Previo a esa ley, resolvió que los actos voluntarios e injustificados del patrono para obligar al empleado a dejar su cargo constituyen un despido, si la única alternativa razonable es abandonar el trabajo. Sin embargo, no es suficiente cualquier molestia o condición antipática en el empleo. Cuando se trate de vejámenes y humillaciones estos deben ser de magnitud sustancial. La magnitud y el efecto de los actos del patrono se determina si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de sus acciones. Tales acciones deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Un simple mal entendido o situaciones antipáticas que no crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo, no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, son las actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generan una atmósfera hostil para el obrero e impiden una sana estadía en el trabajo. Por último, tienen que ser originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. *Rivera v. The Brusch Co.*, supra, págs. 907-909.



**III**

La apelante cuestiona que el TPI desestimaré sumariamente y con perjuicio la demanda por despido injustificado. Además, alega que erró al no considerar las alegaciones de despido constructivo, porque no las incluyó en la querella.

El apelado alega que probó de forma incontrovertible que la apelante abandonó su empleo voluntariamente y no tiene ninguna prueba para establecer que fue despedida injustificadamente. Por otro lado, argumenta que la apelante no podía incluir en su oposición a la sentencia sumaria, alegaciones que no incluyó en la querella.

El TPI cometió un error de derecho al negarse a considerar las alegaciones de despido constructivo, por entender que no fueron incluidas en la querella. El foro primario paso por alto que el despido constructivo es una modalidad del despido injustificado. La Ley 80, *supra*, incluye en la definición de despido injustificado las actuaciones del patrono dirigidas a inducir o forzar a un empleado a renunciar. Artículo 5 de la Ley 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185 e. No era necesario que la apelante hiciera una alegación específica de despido constructivo, porque esa es una modalidad de despido injustificado y basta que presentara la querella al amparo de la Ley 80, *supra*.

La reclamación de la apelante cumple con los requisitos de la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, sobre las alegaciones que debe tener una solicitud de remedios. La querella tiene una relación sucinta y sencilla de los hechos por los que la apelante alega que tiene derecho al remedio que solicita. La señora León alegó que tiene una causa de acción por despido injustificado, debido a que el apelado la despidió ilegal e injustificadamente y sin ninguna razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa.

La interpretación que el foro apelado hizo de la Ley 80, *supra*, es contraria su propósito social y reparador. Además, pasó por alto que esa ley debe ser interpretada a favor del trabajador y que la

desestimación es un remedio drástico que priva a la querellante de su día en corte.

El TPI no solo cometió un error de derecho al dictar sentencia sumaria, porque también existe controversia de hechos esenciales y materiales que impiden la solución sumaria.

El patrono no probó que la apelante no tiene ningún derecho a reclamar al amparo de la Ley 80, *supra*. Por el contrario, está en controversia, si la apelante abandonó su empleo voluntariamente o fue el patrono quien incurrió en una conducta que la obligó a renunciar. El TPI deberá adjudicar los hechos materiales en controversia, luego de celebrar el juicio en su fondo. No obstante, quedan en pleno vigor las determinaciones de hecho de la sentencia apelada que no guardan relación alguna con las alegaciones de despido constructivo y que fueron debidamente probadas. Estas son las determinaciones de hecho del 1-7 y 11-14 de la sentencia apelada. Sin embargo, en la determinación de hecho número 8 existe un error en la fecha de entrega del certificado médico. La fecha correcta de entrega es 14 de junio de 2016. La misma situación ocurre en la determinación de hechos número 9. La fecha correcta de entrega es 19 de julio de 2016. Además, la carta enviada a la querellante tiene fecha del 18 de julio de 2016 y no existe evidencia de la fecha de su envío en este expediente.

#### IV

Por todos los fundamentos antes expuestos, se revoca la sentencia sumaria apelada a los únicos efectos de que existe controversia de hechos sobre las alegaciones de despido constructivo. El resto de las determinaciones de hecho de la sentencia apelada quedan en pleno vigor con las correcciones aquí señaladas. Se devuelve el caso al TPI para que continúe su trámite de forma ordinaria.

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