

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ

GOUDI RUIZ SANTANA

Querellante-Apelada

Vs.

THE RETAIL GROUP, INC.

Querellada-Apelante

Y SU ASEGURADORA CHUBB  
INSURANCE COMPANY

Querellada-Apelada

KLAN201800302

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
de Superior de  
Mayagüez

Caso Núm.:  
I4CI201700157

Sobre: Despido  
Injustificado  
(Procedimiento  
Sumario)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,  
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2018.

The Retail Group (TRG) solicita que este Tribunal revoque la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Cabo Rojo. En esta, declaró con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* que presentó la aseguradora Chubb Insurance Company (Chubb) que interpretó que la frase "severance pay" se refiere a mesada y que, por ende, se excluye de la cobertura de la póliza de seguro que emitió a favor de TRG. Se revoca la *Sentencia* y se devuelve el caso al TPI para que continúe con los procedimientos.

**I. TRACTO PROCESAL Y MARCO FÁCTICO**

El 24 de marzo de 2017, la Sra. Goudi Ruiz Santana (señora Ruiz) presentó una querrela por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido

Injustificado (Ley 80), 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* Invocó el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales (Ley 2), 32 LPRA sec. 3110 *et. seq.* TRG contestó la querrela el 18 de abril de 2017. Alegó que la señora Ruiz no podía reclamar una violación a la Ley 80, *supra*, conforme a la doctrina de actos propios. Posteriormente, la señora Ruiz solicitó enmendar la querrela para incluir a la aseguradora, Chubb. El TPI autorizó la enmienda y el 3 de julio de 2017 se presentó la querrela enmendada.

El 11 de septiembre de 2017, Chubb contestó la querrela. Alegó, entre otras, que la reclamación de la señora Ruiz estaba excluida de la cubierta bajo la póliza que expidió a favor de TRG. Se destaca que, a la fecha de separación de empleo, y a la presentación de la querrela, TRG tenía a su favor un "Management Protection Insurance Policy", por la cual pagó a Chubb una prima de \$15,000.00 que cubría el periodo de 10 de abril de 2016 al 10 de abril de 2017. Así las cosas, el 30 de noviembre de 2017, Chubb presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*. Reiteró que procedía la desestimación de la querrela en su contra por falta de cubierta bajo la póliza. Esencialmente, Chubb alegó que la póliza establece una exclusión de cubierta de aquellas reclamaciones que soliciten "severance pay", por lo que la aseguradora no debe ser responsable de cubrir cualquier pago de "mesada" que recaiga a consecuencia de una sentencia desfavorable sobre TRG.

El 22 de diciembre de 2017, TRG presentó una *Oposición a Sentencia Sumaria Parcial*. Alegó que la

póliza no provee una definición de lo que constituye "severance pay". Añadió que la sección 11.b que menciona la frase, se refiere a salarios y beneficios, entiéndase, compensaciones que un patrono adeuda a un empleado en el contexto de un contrato de empleo durante el transcurso de su empleo ("in the course of employment") y que ello no constituye la indemnización por despido injustificado que establece la Ley 80, *supra*. El 2 de enero de 2018, Chubb presentó una *Moción Suplementaria a la Solicitud de Sentencia Sumaria y Réplica a la Oposición a Sentencia Sumaria*. Reiteró sus argumentos y destacó que la traducción en inglés de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 (aprobada posterior al periodo en controversia) provista por la Oficina de Servicios Legislativos de Puerto Rico, traduce el pago de mesada como "severance pay".

El 8 de marzo de 2018, el TPI emitió una *Sentencia Sumaria Parcial*. Declaró con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* de Chubb. En esencia, determinó que la señora Ruiz presentó, únicamente, una reclamación por despido injustificado en contra de TRG y que solicitó como remedio la mesada al amparo de la Ley 80, *supra*. Por ende, concluyó que ese remedio -la indemnización dispuesta por dicha ley- está excluido de la cubierta bajo la póliza expedida por Chubb. Según determinó, "[n]o hay duda de que el término "severance pay" utilizado en la exclusión se refiere a mesada" y por ende, "[l]a póliza emitida por Chubb no brinda cubierta alguna para la reclamación de la querellante, y no brinda protección a TRG".

Inconforme, TRG presentó una *Apelación* y señala que el TPI cometió los errores siguientes:

**Primer error:** Erró el TPI al determinar que la reclamación de despido injustificado de [la señora Ruiz], bajo la [Ley 80], está excluida de la póliza de seguro en cuestión.

**Segundo error:** Erró el TPI al interpretar que el término "severance pay" utilizado en la sección de exclusión 11.b de la póliza se refiere al término mesada que menciona la [Ley 80].

**Tercer error:** Erró el TPI al no interpretar globalmente la póliza de seguro de este caso, a base del conjunto total de sus términos y condiciones.

Por su parte, el 26 de abril de 2018, Chubb presentó su *Oposición a la Apelación*. Con el beneficio de las comparecencias, se resuelve.

## II. Derecho Aplicable

### A. Moción de Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones

juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuevas, supra, pág. 110 (2015); Ramos Pérez v. Univisión de P.R., 178 DPR 200, 213-214 (2010).*

La resolución sumaria corresponde solo cuando surge con precisión y claridad que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. La duda debe establecer una controversia verdadera y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez v. M. Cuevas, supra, pág. 110; Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820, 848 (2010); Ramos Pérez v. Univisión de P.R., supra, págs. 213-214.*

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá:

- (a) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y
- (2) determinar si el oponente

controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

De encontrarse presente algún hecho material en controversia, no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, pág. 227.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que exista entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas*, el Foro Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de

forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118.

En nuestra revisión *de novo* se exige que este Tribunal se asegure que, tanto la solicitud de sentencia sumaria, como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 119.

#### **B. Ley 80**

El Art. 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional, conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley 80, *supra*, pretende dar protección a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*

*Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). La Ley 80, *supra*, debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Artículo 2 de dicha Ley establece el estándar de "justa causa" como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. 29 LPRA sec. 185b. El mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, no constituirá un despido justificado. *Íd.*

Una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y es el patrono quien viene obligado a demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, págs. 906-907. En estos casos el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

La Ley 80 dispone en su Artículo 4 que el cómputo de la mesada se establece por el tipo de salario más alto devengado durante los tres años anteriores. 29 LPRA sec. 185 (d). El cálculo, en casos de despido sin justa causa, se computa a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier periodo de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido. 29 LPRA 185 (g).

### **C. Interpretación del Contrato de Seguro**

El negocio de seguros está revestido de un interés público alto, por lo que ha sido regulado ampliamente



por el Estado. La Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1957, conocida como el Código de Seguros de Puerto Rico (Código de Seguros), 26 LPRA sec. 101 *et seq.*; *Comisionado de Seguros v. Anglo Porto Rican*, 97 DPR 637, 640 (1969). El Art. 1 del Código de Seguros define un contrato de seguro como aquel mediante el cual una persona se obliga a indemnizar, pagar o proveer un beneficio específico o determinable a otra persona cuando se produce un suceso incierto previsto en el contrato; en éste, el asegurado le transfiere al asegurador unos riesgos a cambio de una prima. 26 LPRA sec. 102. El contrato de seguro, como todo contrato, constituye la ley entre las partes. Art. 1230 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3451; *López v. Atlantic Southern Ins. Co.*, 158 DPR 562, 568 (2003).

El Código de Seguros establece la norma de hermenéutica aplicable a la interpretación de las pólizas de seguros. Dispone que "todo contrato de seguro deberá interpretarse globalmente, a base del conjunto total de sus términos y condiciones, según se expresen en la póliza y según se hayan ampliado, extendido o modificado por aditamento, endoso o solicitud adherido a la póliza y que forme parte de ésta". Art. 11.250, 26 LPRA sec. 1125. A la hora de interpretar este tipo de contrato, las normas generales del Código Civil de Puerto Rico sobre interpretación contractual aplicarán sólo de manera supletoria. *Banco de la Vivienda v. Pagán Ins. Underwriters*, 111 DPR 1, 16 (1981); Arts. 1233-1241 del Código Civil, 31 LPRA secs. 3471-3479.

El Tribunal Supremo ha reconocido que las pólizas de seguros son contratos de adhesión, por ende, deben interpretarse liberalmente en beneficio del asegurado.

Sin embargo, si los términos del contrato de seguro son claros, específicos y no dan margen a ambigüedades o diferentes interpretaciones, se hará valer la voluntad clara de las partes. *Monteagudo Pérez v. E.L.A.*, 172 DPR 12, 21 (2007). Los términos de las pólizas de seguro "deben ser generalmente entendidos en su más corriente y usual significado, sin atender demasiado al rigor gramatical, sino al uso general y popular de las voces". *Morales Garay v. Roldán Coss*, 110 DPR 701, 706 (1981). Así, el asegurado que adquiere una póliza tiene derecho a confiar en la cubierta que se le ofrece "leyendo las cláusulas del contrato a la luz del sentido popular de sus palabras". *Molina v. Plaza Acuática*, 166 DPR 260, 267 (2005).

El propósito del contrato de seguro es indemnizar y proteger al asegurado en caso de producirse el suceso incierto previsto. *Molina v. Plaza Acuática*, *supra*, pág. 267; *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 DPR 139, 155 (1996). Al determinar cuáles son los riesgos cubiertos por una póliza de seguro, es necesario considerar si en el contrato figura alguna "cláusula de exclusión". Estas cláusulas tienen el propósito de limitar la cubierta establecida en el acuerdo principal y disponen que el asegurador no responderá por determinados eventos, riesgos o peligros. Nuestra Curia Máxima ha indicado que las cláusulas de exclusión de responsabilidad deben interpretarse restrictivamente y resolver las dudas de modo que se cumpla con el propósito de la póliza. *Molina v. Plaza Acuática*, *supra*, pág. 267; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 902 (1994). Ahora bien, "si una cláusula de exclusión aplica claramente a determinada situación", la aseguradora no

está obligada a responder por los riesgos expresamente excluidos. *Molina v. Plaza Acuática, supra*, págs. 267-268.

A luz de la normativa citada, se resuelve.

### III. DISCUSIÓN

De entrada, procede evaluar el texto de la póliza de seguro en controversia. Conforme a la norma de hermenéutica, se examina el conjunto total de sus términos y condiciones. La póliza de seguro titulada "Management Protection Insurance Policy" Núm. DO2996 que expidió Chubb a favor de TRG incluye una parte titulada "Employment Practices Liability Coverage Part". En lo pertinente, establece:

#### I. INSURANCE CLAUSE

The insurer shall pay on behalf of the Insured Loss which the Insureds become legally obligated to pay by reason of any Claim first made against the Insureds during the Policy Period or any applicable Discovery Period for any Wrongful Acts taking place prior to the end of the Policy Period, if such Claim is brought and maintained by or on behalf of any past, present or prospective full-time, part-time, temporary or leased employee(s) of the Company. (Énfasis suplido).

Según las definiciones que dispone la Sección II del "Employment Practices Liability Coverage Part" de la póliza, la palabra "Claim" significa, entre otras, "a civil proceeding commenced by the service of a complaint or similar pleading". Por su parte, la frase "Wrongful Acts" se define, en la misma sección, de la manera siguiente:

Wrongful Act means any Wrongful Employment Practice actually or allegedly committed or attempted by the Insured Persons in their capacity as such or by the Company.

Wrongful Employment Practice means any actual or alleged:

1. wrongful dismissal or discharge or termination of employment, whether actual or constructive;

2. [...]

3. violation of any federal, state or local laws (whether common law or statutory) concerning employment or discrimination in employment;  
 [...] (Énfasis suplido).

Conforme a este texto, la póliza que expidió Chubb establece expresamente que cubre, entre otras:

1) reclamaciones judiciales sobre despidos injustificados ("wrongful dismissal or discharge or termination of employment"); y 2) reclamaciones por violación a alguna ley federal o estatal sobre empleo.

En este caso, la reclamación de la señora Ruiz es precisamente que TRG la despidió injustificadamente.

Bajo el inciso "1", la póliza cubre expresamente las actuaciones de TRG. De igual forma, la señora Ruiz invoca la Ley 80, *supra*, que, como se sabe, es una ley estatal sobre empleo. De nuevo, bajo el inciso número "2", no cabe duda de que la póliza cubre. Dicho de otro modo, bajo cualquiera de las dos instancias, la póliza incluye cobertura, específica, para una reclamación de despido injustificado presentada al amparo de la Ley 80, *supra*.

Sin embargo, en este caso, Chubb denegó cubierta bajo la póliza. Levantó una de las exclusiones que se incluye en la Sección III del "Employment Practices Liability Coverage Part". En lo pertinente, la Sección III establece:

### III. EXCLUSIONS

a. The Insurer shall not be liable for Loss on account of any Claim made against any Insured:

[...]

11. if such Loss constitutes:

[...]

- b. compensation earned by or due to the claimant in the course of employment but not paid by the Company including any employment related benefits, stock options, perquisites, deferred compensation, bonus compensation, overtime pay, severance pay, retirement benefits, vacation days or sick days; (Énfasis suplido).

Según el texto, la aseguradora puede negarse a proveer cubierta en virtud de las exclusiones dispuestas, cuando la pérdida reclamada constituye una compensación que ganó, i.e., que devengó el empleado en el transcurso del empleo (no luego de su despido) y que no se le ha pagado, i.e., que se le debe. Específicamente, la cláusula incluye beneficios relacionados al empleo, tales como opciones sobre acciones, pago de horas extras, días de vacaciones y días de enfermedad. Esa cláusula también nombra el beneficio de "severance pay".

La póliza de Chubb no define este concepto. No hace falta. Tal y como surge del texto, el concepto de "severance pay" que aparece en la cláusula está atado a la frase "en el transcurso del empleo" ("in the course of employment"). También se menciona en el contexto de otros beneficios que se le conceden a un empleado mientras labora para el patrono. Por ende, no es correcto equiparar "severance pay" al pago de la mesada bajo la Ley 80, *supra*. La última es el remedio que tiene disponible un empleado que cesó labores. No obstante, Chubb adujo que la frase "severance pay" se traduce al castellano como la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley 80, *supra*, y el TPI avaló dicha interpretación. Ambos se equivocan. Veamos.

Es evidente que la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley 80, *supra*, no

constituye una compensación que un empleado devenga en el transcurso de su empleo. No debe confundirse el concepto de la mesada con el concepto que encarna la frase "severance pay". Nuestro Foro Judicial más Alto ha definido el concepto de la mesada:

En la citada disposición de la Ley Núm. 80, *supra*, clara e inequívocamente se indica que la compensación a que tiene derecho todo empleado despedido injustificadamente constituye una 'indemnización' para resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. Esta indemnización no equivale a una remuneración o salarios por servicios prestados ni constituye un sustituto del sueldo. 'La suma a que tiene derecho un empleado que ha sido despedido injustificadamente de su empleo al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, constituye una indemnización, lo que legalmente se define como un resarcimiento de daños y/o perjuicios, razón por la cual la misma no constituye salarios.' *Alvira v. SK & F Laboratories Co. y otros*, 142 DPR 803, 809-810 (1997).

De igual forma, en torno al significado del concepto de "severance pay", el Tribunal Supremo lo ha distinguido de la indemnización que establece la Ley 80, *supra*. Específicamente, ha hecho referencia a la definición establecida por el reconocido *Black's Law Dictionary*:

En Estados Unidos, frecuentemente los patronos ofrecen de forma voluntaria indemnizaciones por años de servicio o cesantía (conocidas en inglés como severance pay). Tales indemnizaciones han sido definidas como dinero (aparte del salario) pagado por el patrono a un empleado cesanteado. *Black's Law Dictionary*, 9na ed., Minnesota, Ed. West Pub., 2009, pág. 1498. *Velez Cortes v. Baxter*, 179 DPR 455, 468 (2010)

Así, también, lo ha hecho la jurisprudencia federal, que ha interpretado las disposiciones de la Ley 80, *supra*: "Law 80 requires the employer to pay a statutory indemnity to employees hired for undefined term who are dismissed without just cause." *Hoffman-Garcia v. Metrohealth, Inc.*, 2018 WL 671200, at 6 (D.

Puerto Rico, 2018). Incluso, llama la atención el caso *In re Palmas del Mar Properties, Inc.*, 932 F.Supp. 36, 39 (D. Puerto Rico, 1996) donde el Juez Fusté advierte que el concepto que recoge la Ley 80, *supra*, "is not severance payment, but discharge indemnity. [...]". Añade: "This judge is aware that both terms are used indistinctly by judges and lawyers alike in reference to the same body of law. The original Spanish version of the law refers to it as "indemnización por despido sin justa causa." The English version refers to the award as indemnity for discharge without just cause. 29 L.P.R.A. § 185(a). In any event, see Section 13 of the Civil Code, 31 L.P.R.A. § 13."

Dicho Artículo 13 de nuestro Código Civil establece que "de existir discrepancia entre los textos inglés y castellano de un estatuto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, prevalecerá en la interpretación del mismo el texto en que se hubiere originado en cualquiera de las Cámaras". En este caso, la Ley 80, *supra*, se originó en castellano, por lo que prevalece la interpretación que establece el concepto de indemnización.

Es decir, el TPI erró al interpretar que el concepto de "severance pay" que se incluye en la enumeración de exclusiones de la sección 11.b de la póliza, es sinónimo de la mesada que se concede al amparo de la Ley 80, *supra*. Esto, al no analizar en conjunto los términos y condiciones de la póliza en controversia. De haberlo hecho, se hubiese percatado que la póliza cubre, explícitamente, reclamaciones judiciales sobre despidos injustificados ("wrongful dismissal or discharge or termination of employment") y reclamaciones por violación a alguna ley federal o estatal sobre empleo.

Si la póliza claramente cubre las reclamaciones bajo la Ley 80, *supra*, entonces sería contradictorio, y arbitrario, interpretar que la frase "severance pay" es equivalente a la mesada para excluirla de la cubierta.

En fin, este Tribunal determina que el TPI cometió todos los errores que señaló TRG. Tras evaluar la totalidad de la póliza de manera integrada, como corresponde, la cantidad de la prima, así como la normativa aplicable, especialmente la que requiere una interpretación liberal en beneficio del asegurado, este Tribunal no puede llegar a otra conclusión.

#### IV.

Por los fundamentos que se expusieron, se revoca la *Sentencia* y se devuelve el caso al TPI para que continúe los procedimientos.

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

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