Estado Libre Asociado De Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

SUPERMERCADOS ECONO, INC. Apelado v. ARTURO COLLAZO ROBLES Apelante	KLAN20181031	APELACIÓN Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de MANATÍ Caso Núm.: C4AC2016-0004 Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de diciembre de 2018.

Comparece el señor Arturo Collazo Robles y nos solicita la revisión de la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Manatí, el día 27 de agosto de 2018 y archivada en autos el 6 de septiembre de 2018. Mediante el aludido dictamen, el foro de primera instancia desestimó sumariamente la querella de epígrafe.

Por los fundamentos que consignamos a continuación, se confirma el dictamen apelado.

I

El señor Arturo Collazo Robles (apelante) comenzó a laborar para Supermercados Econo (apelado) en el 1999. En el 2003 el patrono, que ostentaba bajo una administración distinta a la actual, recibió una comunicación por parte de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado (CFSE). La misma establecía que el apelante no debía levantar objetos cuyo peso sobrepasara las veinte libras, por lo que la administración se reunió con el apelante y realizaron los

acomodos pertinentes para cumplir con lo que les había sido comunicado.

En el 2011, bajo una nueva administración, el apelante fue reubicado nuevamente al área del almacén. Dos años más tarde, luego de que el apelante se reportó al CFSE y recibió el tratamiento necesario, este fue reasignado a trabajar en la góndola 8 del supermercado. Su labor consistía en transportar las cajas de galletas en un carrito de compras desde el almacén hasta la góndola. El señor Collazo recibió dos acciones disciplinarias por motivo de ausencias, las mismas con fecha del 21 de diciembre de 2012 y 30 de octubre de 2013. En esta última se le suspendió de empleo y sueldo por una semana. La parte apelada fundamentó dichas acciones disciplinarias en el Manual de Empleados de la Compañía, el cual el apelante había recibido copia en el 2010.

En marzo de 2014, el señor Collazo se reportó nuevamente al CFSE. En dicha ocasión se le instruyó a recibir un tratamiento de descanso desde el 11 de marzo de 2014 hasta el 16 de marzo del mismo año. El 17 de marzo de 2014, el apelante se reportó a su empleo pero ya la compañía había establecido los horarios para esa semana por lo que se le solicitó que se reportara nuevamente el 27 de marzo de 2014. Sin embargo, el señor Collazo presentó su renuncia el 20 de marzo de 2014.

El 24 de octubre de 2016 el apelante presentó una querella contra Supermercados Econo, Inc. en la cual invocó el procedimiento sumario para la causa de acción de despido injustificado bajo la modalidad de despido constructivo. Luego de culminado el proceso de descubrimiento de prueba, la parte apelada presentó una moción para solicitar una sentencia sumaria por entender que los hechos del caso no eran suficientes para configurar el caso de despido

injustificado, en la modalidad de despido constructivo, y que no le asistía derecho a remedio alguno al apelante. El Tribunal de Primera Instancia declaró Con Lugar la solicitud de sentencia sumaria hecha por la parte apelada y desestimó la querella de epígrafe.

Inconforme con esta determinación, el demandante acude ante nos para plantear los siguientes errores:

A. Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar como hecho que la parte querellada notificó amonestaciones aplicando el manual de empleados cuando el querellante incurría en ausencias.
B. Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el querellante podía abrir las cajas de latas de más de 20 libras en el almacén y no comprometer su salud.
C. Erró el Tribunal de Primera Instancia al interpretar que el querellante renunció sin contemplar alternativas adicionales.

II

A

El mecanismo extraordinario y discrecional de procedimiento sumario está regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil. 33 LPRA, Ap. V R. 36. Este tiene como propósito aligerar la tramitación de pleitos con el fin de buscar una solución justa, rápida y económica a litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010). Bajo este mecanismo y ante la ausencia de hechos materiales que presenten controversias genuinas, el juzgador puede disponer de dicha controversia sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

Las Reglas de Procedimiento Civil proveen para que cualquiera de las partes solicite el mecanismo de sentencia sumaria. Aquellos

casos en los que sea el demandante quien realice la solicitud se rigen por la Regla 36.1 de Procedimiento Civil. 33 LPRA, Ap. V, R. 36.1. Por el contrario, cuando es el demandado quien solicita la sentencia sumaria, el proceso es guiado por la Regla 36.2 de Procedimiento Civil. 33 LPRA, Ap. V, R. 36.2. Independientemente de quien promueva la solicitud, esta deberá demostrar con claridad que le asiste ese derecho y que no existe controversia real sobre los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.,* 178 DPR 200, 213 (2010); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). La solicitud deberá estar acompañada por documentos tales como contestaciones a interrogatorios, deposiciones, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión,* supra, a la pág. 216. Se entiende como hecho material aquel que tiene la capacidad de afectar el resultado de la reclamación según el derecho aplicable. *Id.* en la pág. 213.

La contestación a la moción de sentencia sumaria se rige por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil y establece que la misma debe contener una relación concisa y organizada, en párrafos enumerados, de los hechos pertinentes y esenciales sobre los cuales no existe controversia. Lo mismo se le requiere a la parte promovida. *Id.* en la pág. 221. Aquellos hechos que no hayan sido enumerados por las partes o para los cuales no hayan presentado prueba no tendrán que ser considerados por el tribunal. *Id.*

Al analizar si procede emitir una sentencia sumaria, el juzgador deberá evaluar los documentos que acompañaron la solicitud de sentencia sumaria, la contestación a dicha moción y aquellos que consten en el expediente del caso para luego determinar si en la oposición fue controvertido algún hecho material o si quedaron alegaciones de la demanda que no lograron ser controvertidas o

refutadas por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.,* 135 DPR 716, 727 (1994).

B

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, (Ley 80) le otorga a los empleados el derecho a ser indemnizados en aquellos casos en los que hayan sido despedidos sin que haya mediado una justa causa. 29 LPRA sec. 185a. El referido estatuto establece que se entenderá por justa causa para el despido aquellas que no encuentren motivo en razones prohibidas por ley, que no sean producto de un capricho del patrono y aquellas que afecten el buen y normal funcionamiento del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b. A modo de ejemplo la ley 80 señala expresamente que constituirá justa causa la "violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado." 29 LPRA sec. 185b(c).

De igual modo, nuestro más alto foro ha reconocido que no se considerarán causas injustificadas las movidas de personal que tengan como propósito mantener operando el establecimiento; o con motivo de una actuación del patrono que conduzca exclusivamente a aumentar la eficiencia en la administración del establecimiento. *Figueroa Rivera v. El Telar*, 178 DPR 701, 705-706 (2010). Al amparo de la Ley 80 se presume que todo despido es injustificado, por lo cual corresponderá al patrono demostrar que existía justa causa para dicho despido. No obstante, el empleado que levante una alegación de despido injustificado bajo la ley antes señalada deberá demostrar que dicho estatuto le cobija. La Ley 80 será de aplicación a aquellos empleados 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 Bush. Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011).

Para propósitos de este estatuto la definición de lo que constituye un despido es una amplia puesto que no se limita a la acción del patrono dirigida a cesantear al empleado, sino que además incluye aquellas acciones que este realice con el propósito de inducirlo o forzarlo a renunciar. *Id.* en la pág. 907. A esto último se le conoce como despido constructivo. Cabe aclarar que no basta en que el empleado experimente una molestia cualquiera, para que se configure esta modalidad de despido el empleado deberá probar que la situación era de tal magnitud que la única opción razonable que tuvo fue abandonar el cargo. *Id.* en las págs. 908-909.

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. 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 In*c., supra, 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.

III

Por entender que los señalamientos de error están intrínsecamente relacionados, procederemos a discutirlos de manera conjunta.

Alega la parte apelante que incidió el Tribunal de Primera instancia al determinar como hecho que la parte querellada notificó amonestaciones aplicando el Manual de Empleados cuando el querellante incurría en ausencias. No obstante, de la evidencia presentada se desprende que el empleado recibió dichas amonestaciones y que las mismas encuentran justificación en el Manual de Empleados de la Compañía el cual establece que la licencia por enfermedad no exime al empleado de cumplir con las normas de ausencias. Dichas amonestaciones surgen con un periodo de un año de diferencia y no existe en el expediente del caso prueba que establezca que las mismas fueron expedidas por una razón distinta.

El apelante alega que erró el tribunal al concluir que este podía abrir las cajas de latas de más de 20 libras en el almacén y no comprometer su salud. Sin embargo, no presentó prueba para impugnar los hechos establecidos por el tribunal para llegar a tal conclusión, ya que se demostró que el patrono lo reubicó en un área de trabajo en la cual su labor era transportar cajas de galletas, cuyo peso era menor de 20 libras, en un carrito de compras y que al realizarlo este no tenía necesidad de levantar un peso mayor a este.

Por último, no le asiste razón al apelante al argumentar que erró el foro de primera instancia al interpretar que el querellante renunció sin contemplar alternativas adicionales. El apelante, al intentar reincorporarse a sus labores el 17 de marzo de 2014, le fue comunicado que el horario de esa semana ya había sido confeccionado y notificado, por lo cual debía reportarse a trabajar en la semana del 27 de marzo. No obstante, decidió renunciar el 20 de marzo, apenas tres días luego de intentar reincorporarse. El apelante no consideró medidas alternativas, ni siquiera esperó a la fecha de reincorporación que le comunicó la parte apelada. Como resultado de lo anterior no es posible concluir que su renuncia constituyó un despido tácito. Así pues, determinamos que el apelante no fue inducido ni forzado a renunciar por actuaciones atribuíbles al patrono.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se **CONFIRMA** el dictamen apelado.

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