

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

CARLOS HIRAM
MORALES MARTÍNEZ,
LUZ E. ZAYAS ORTIZ y la
Sociedad de Gananciales
compuesta por ambos

Apelantes

V.

SUPERMERCADO
ALCOBA, INC.,
representado por su
Presidenta FRANCISCA
MARTÍNEZ ARROYO

Apelada

KLAN201900516

Apelación

Procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Sobre: Ley 80 del
30 de mayo de
1976; Ley 180 del
27 de julio de
1998, Ley 379 del
15 de mayo de
1948; Ley 2 del 17
de octubre de 1961
y otras

Caso Núm.:
D PE2016-0084
(505)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Birriel Cardona, la Juez Ortiz Flores y el Juez Rodríguez Casillas

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2020.

Comparece el Sr. Carlos Hiram Morales Martínez (en adelante el señor Morales Martínez o apelante) para solicitar que revoquemos una sentencia emitida el 5 de abril de 2019,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante el TPI). Allí, se desestimó una querrela presentada por el señor Morales Martínez contra su patrono, Supermercado Alcoba, Inc. (en adelante Supermercado o apelado).

Considerado el alegato del apelante,² y a la luz del derecho aplicable, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

-I-

¹ Notificada el 9 de abril de 2019.

² Ante la incomparecencia de la parte apelada, a pesar de nuestra Resolución del 15 de mayo de 2019, se tuvo por perfeccionado el recurso.

El inicio del presente caso se remonta al 19 de febrero de 2016 con una querrela sobre despido injustificado,³ instada por el apelante contra el Supermercado. El reclamo fue promovido bajo el procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2.⁴ En síntesis, el señor Morales Martínez adujo fue despedido injustificadamente, luego de haber trabajado desde el 12 de agosto de 1985 hasta el 2 de abril de 2015. Arguyó que fue objeto de despido constructivo por su patrono. También, adujo que no abandonó su lugar de trabajo, sino que temía por su seguridad por haber sido víctima de agresiones por parte de uno de los empleados. Así, reclamó una indemnización correspondiente a seis (6) meses. Además, otra indemnización progresiva equivalente a tres (3) semanas por cada año trabajado. A su vez, solicitó la suma líquida que representan 30 días de vacaciones, según dispone la Ley Núm. 180.⁵ Finalmente, reclamó los honorarios de abogados equivalentes al 25% del total indemnizado.

El Supermercado contestó la querrela. Adujo que la empresa era un negocio familiar en el cual la madre del apelante es la presidente. Alegó que el señor Morales Martínez no fue despido de su empleo, sino que renunció voluntariamente el 8 de marzo de 2015, por lo que no era de aplicación la Ley Núm. 80, *supra*. Indicó que la persona con la que el apelante tuvo un altercado fue el Sr. Ricardo Morales, hermano de este. Finalmente, arguyó que durante el término de su trabajo el apelante gozó de sus vacaciones; por lo que no existía ningún tipo de deuda de esa índole.

³ Al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, et seq.

⁴ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRA sec. 3118 et seq.

⁵ Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, 29 LPRA sec. 250.

Luego de varios trámites procesales, se celebró juicio en su fondo los días 19 de junio de 2017 y 6 de febrero de 2018. Tras evaluar la prueba documental y testifical, el TPI emitió *Sentencia* el 5 de abril de 2019. Por su pertinencia con la controversia, incluimos las siguientes determinaciones de hechos:

21. **El 8 de marzo de 2015, se celebró una reunión convocada por el demandante.** A la misma, asistieron: el demandante, la Sra. Francisca Martínez Arroyo, Mayra Morales Martínez y Miriam Morales Martínez, hermana del demandante, a petición de su madre la Sra. Francisca Martínez.

22. En la reunión se discutieron varios temas, uno de los temas fue el reclamo por la Sra. Francisca Martínez Arroyo del canon de arrendamiento que le correspondía pagar a la corporación desde 1997 por el uso del edificio y que no se le había pagado. Durante la reunión la Sra. Martínez Arroyo solicitó el dinero que entendía le correspondía, el demandante se opuso e indicó que ese dinero no se iba a pagar. El segundo tema fue en cuanto a la compra al demandante de su participación del negocio en marcha. El demandante indicó que no iba a llegar a ningún acuerdo. Se discutió el asunto del contrato de venta del edificio a la corporación. A ese respecto la Sra. Martínez Arroyo cuestionó la validez del contrato para la venta del inmueble. Además, se discutió el reclamo del demandante de que se despidiera a su hermano Ricardo debido a la situación de la pelea entre ellos. La Sra. Martínez insistió en que todos (el demandante, Mayra y Ricardo) tenían que seguir trabajando en el negocio. **La reunión terminó con gritos y discusiones. Las hermanas del demandante presentes en la reunión respaldaron a su madre. El demandante no estuvo de acuerdo, se molestó, tiró las llaves del negocio y expresó “me voy pal’ carajo”. Acto seguido se marchó de la reunión y del Supermercado.**

23. **Posteriormente, no volvió a su trabajo el día siguiente, ni partir de ese momento. El querellante no se comunicó con ningún miembro de la Junta de Directores, ni con ningún empleado del negocio para indicar las razones de su ausencia.**

24. **El 2 de abril de 2015,** la parte demandada envió a la parte demandante una carta de despido por ausentarse de sus labores por más de tres días consecutivos.

25. El demandante recibió la carta y la leyó. Luego de ello no llamó, ni escribió, ni trató [sic] de comunicarse con la empresa respecto a la misma.

26. El demandante solicitó los beneficios de desempleo ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La División de Seguro de Desempleo del Departamento del Trabajo, en relación a los mismos hechos, emitió un *Aviso al Ultimo Patrono sobre Determinación* en el cual resolvió que el demandante abandonó voluntariamente y sin justa causa su trabajo. Luego de la intervención de un árbitro, emitió *Resolución* en la cual determinó

que el demandante abandonó el empleo y que no existía una amenaza para ausentarse a su trabajo. Por último, mediante *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*, confirmó la decisión del árbitro. (Énfasis suplido).

Sobre esas determinaciones, el TPI concluyó que no hubo despido constructivo, ni injustificado, sino que el señor Morales Martínez abandonó voluntariamente el empleo, renunciando así al mismo. En cuanto a la reclamación de vacaciones, determinó que no se probó dicha reclamación. Expresó que la única prueba presentada fue el testimonio de la Sra. Beatriz Rivera Agosto —quien trabaja como secretaria en el Supermercado— y testificó que el apelante tomó sus vacaciones cada año durante el tiempo que trabajó.

Insatisfecho con la determinación del TPI, el señor Morales Martínez acude ante nos y plantea los siguientes errores:

1. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL QUERELLANTE RENUNCIÓ A SU PUESTO EN EL SUPERMERCADO ALCOBA, INC.
2. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL QUERELLANTE NO FUE OBJETO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO AL AMPARO DE LA LEY 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA.
3. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE NO SE PROBÓ LA RECLAMACIÓN DEL QUERELLANTE POR DEUDA DE VACACIONES NO PAGADAS.

-II-

-A-

Nuestro Tribunal Supremo ha manifestado reiteradamente que los tribunales apelativos deben mostrar gran deferencia al juzgador de los hechos, pues es quien se encuentra en mejor posición para evaluar y adjudicar la credibilidad de un testigo.⁶ En ausencia de *error, prejuicio o parcialidad*, los tribunales apelativos no intervendrán con las determinaciones de hechos, con la

⁶ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 810 (2009).

apreciación de la prueba ni con la adjudicación de credibilidad efectuadas por el foro de instancia.⁷ En lo que respecta a la evaluación de la prueba documental, los tribunales apelativos se encuentran en idéntica situación que los tribunales de instancia.⁸

-B-

Nuestro ordenamiento jurídico castiga el despido de un empleado, si no medió justa causa.⁹ Al respecto, la Ley Núm. 80, *supra*, es la que regula las circunstancias en que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado.¹⁰ Por su parte, es el Art. 2 del precitado estatuto, el que expresa los supuestos que constituyen *justa causa* para el despido de un empleado, a saber: **(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; y, **(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.¹¹

Para disfrutar de la presunción generada por la Ley Núm. 80 hace falta que ocurra un despido.¹² Mientras, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción, a saber: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue

⁷ *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, supra*, pág. 811.

⁸ *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

⁹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011).

¹⁰ 29 LPR Sec.185a y *et seq.*

¹¹ 29 LPR sec. 185b.

¹² *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 152, 155 (1987).

despedido de su puesto.¹³

No obstante, para propósitos de la Ley Núm. 80, la condición de ser despedido no está limitada por la definición usual del término *despido*.¹⁴ Más bien, la definición es bastante amplia, pues abarca no solo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado, sino también las acciones 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.¹⁵ A esta modalidad de despido se le conoce como *despido constructivo* o *tácito*.¹⁶ A esos fines, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo se ha expresado sobre el *despido constructivo* o *tácito* de la siguiente manera:

*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. El empleado debe demostrar para que proceda la acción de despido constructivo que los vejámenes y las humillaciones fueron tales, que el único curso de acción razonable era renunciar. Esto es, el empleado debe probar que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo.*¹⁷

-C-

La Ley Núm. 180, *supra*, provee al reclamante la opción de una acción civil para recobrar una compensación por vacaciones y otros beneficios.

En lo pertinente a la controversia que nos ocupa, el Artículo 6 dispone:

(d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. ...

...

(h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. *El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.*¹⁸

¹³ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, a la pág. 907.

¹⁴ *Supra*.

¹⁵ 29 L.P.R.A. sec. 185e.

¹⁶ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, *supra*, pág. 907.

¹⁷ *Id.*, pág. 907-909.

¹⁸ 29 L.P.R.A. sec. 250d.

La ley permite la acumulación del periodo de vacaciones por un término de hasta dos (2) años consecutivos. Llegado ese término, el patrono tendrá que permitirle al empleado el disfrute de vacaciones o se condenará al patrono al pago doble de estas. Sin embargo, la Ley permite que se fraccione el disfrute el periodo acumulado, siempre y cuando se le conceda al empleado, al menos, un periodo de 5 días consecutivos anuales como periodo de vacaciones.

-III-

El señor Morales Martínez nos plantea que el tribunal sentenciador incidió en tres (3) aspectos: (1) al determinar que renunció; (2) al concluir que no fue objeto de un despido injustificado y (3) al determinar que no probó la deuda de vacaciones. No tiene razón.

El señor Morales Martínez no logró activar la presunción de despido injustificado al no probar el hecho básico; es decir, que sufrió un despido *constructivo*. Por lo tanto, no transfirió el peso de la prueba a la parte apelada. En consecuencia, venía obligado a demostrar —por preponderancia de la prueba— la ausencia de *justa causa* para ser despedido, lo cual no hizo.

Conforme surge del expediente ante nuestra consideración, el TPI no le confirió credibilidad al testimonio del señor Morales Martínez. Al examinar la controversia de autos, determinó que —de la prueba testifical— surgía que el apelante discutió con los miembros de su familia y renunció abruptamente. Además, el TPI aclaró en su sentencia que —de no haberse configurado la renuncia— el despido sería justificado; pues según el foro *a quo*, la carta enviada al señor Morales fue recibida tres (3) semanas más tarde de la reunión. En ese sentido, concluyó que —aún considerando los hechos de la manera más favorable al apelante— este fue despedido por ausentarse más de tres (3) días sin

justificación alguna.

En cuanto a las vacaciones adeudadas, el TPI le otorgó entera credibilidad al testimonio de señora Rivera Agosto a los efectos que —al señor Morales Martínez— no se le adeudaban días por vacaciones no tomadas. Así, añadió que no tuvo ningún elemento evidenciario que confrontara la declaración de la señora Rivera.

Nada hay en el expediente de autos que nos demuestre que las actuaciones del TPI fueran *arbitrarias, irrazonables o caprichosas*. El foro *a quo* entendió que la expresión realizada por el señor Morales Martínez en la reunión del 8 de marzo de 2015 constituyó su renuncia.

En consecuencia, no intervendremos con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que hizo el juzgador, en ausencia de *pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto*.¹⁹ Reiteramos que el TPI se encuentra en mejor posición de aquilatar la prueba testifical —toda vez— que tuvo la oportunidad de escuchar y ver las declaraciones de los testigos. Luego de evaluar el recurso de apelación, el apelante no ha derrotado la deferencia que merece la apreciación de la prueba realizada por el foro sentenciador.

En fin, la Sentencia apelada está sostenida correctamente en la evidencia presentada y en la credibilidad que le dio el juzgador a los testimonios vertidos en corte. Ante eso, le debemos deferencia.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

¹⁹ *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012).

La Jueza Birriel Cardona disiente sin opinión escrita.

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