

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

CHRISTIAN NORBERTO
CABÁN CRUZ

Apelado

v.

CABRERA HERMANOS,
LLC.

Apelante

KLAN202000425

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Arecibo

Civil Núm.:
C PE2018-0010

Sobre:
Despido
injustificado.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2020.

La parte apelante, Cabrera Hermanos, LLC, instó el presente recurso el 15 de julio de 2020. Solicita que revisemos la *Sentencia* emitida el 22 de junio de 2020 y notificada el 25 de junio de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo.¹ Mediante el referido dictamen, el foro de instancia declaró *ha lugar* la querrela por despido injustificado incoada por el señor Christian Norberto Cabán Cruz. En su consecuencia, ordenó a Cabrera Hermanos LLC a satisfacer \$23,872.83, en concepto de mesada, más el 20% de dicha suma en honorarios de abogado.

¹ Debido a los efectos de la pandemia del coronavirus sobre Puerto Rico, el Tribunal Supremo emitió varias resoluciones para extender los términos para la presentación de los escritos judiciales ante los tribunales que vencían entre el 16 de marzo y el 14 de julio de 2020. El Tribunal Supremo prorrogó la fecha de presentación al 15 de julio de 2020. *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, EM-2020-12 sobre Extensión de Términos Judiciales, 22 de mayo de 2020.

Luego de examinar las posturas de las partes litigantes, así como los hechos y el derecho aplicable a la controversia, resolvemos revocar la sentencia apelada y desestimar con perjuicio la querella.

Nos explicamos.

I

El 17 de enero de 2018, el señor Christian Norberto Cabán Cruz (Cabán Cruz) instó una querella por despido injustificado contra Cabrera Hermanos, LLC (Cabrera Hermanos), al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*. Se acogió al procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.²

En su querella, el señor Cabán Cruz alegó que comenzó a trabajar en Cabrera Hermanos el 28 de agosto de 2008. Según explicó, el 2 de octubre de 2017, Cabrera Hermanos le envió una comunicación escrita en la que le notificó una suspensión temporera por un periodo de treinta (30) días. Ello, con motivo de los daños que provocó en las instalaciones de la compañía el paso del huracán María por Puerto Rico. Luego, el 31 de octubre de 2017, Cabrera Hermanos le notificó que la suspensión se extendería por un periodo de sesenta (60) días adicionales, computados a partir del 1 de noviembre de 2017. Tales sesenta (60) días finalizaban el 30 de diciembre de 2017.

El señor Cabán Cruz indicó que, mediante una carta de 27 de noviembre de 2017, manifestó a Cabrera Hermanos su disgusto con la decisión administrativa. Señaló, además, que, el 29 de diciembre de 2017, la compañía le requirió mediante llamada telefónica se reinstalara en sus funciones. El querellante respondió que se comunicaría la próxima semana para coordinar cuándo podría regresar a trabajar, porque se sentía mal con la suspensión

² 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

temporera. Entonces, mediante carta fechada 29 de diciembre de 2017, Cabrera Hermanos le informó que su falta de disponibilidad para trabajar se interpretaba como una renuncia voluntaria a su empleo. El señor Cabán Cruz adujo que nunca expresó que renunciaba a su puesto. Por ello, alegó que la actuación de Cabrera Hermanos constituyó un despido sin justa causa. Por tanto, solicitó el pago de la mesada correspondiente y la imposición de honorarios de abogado a la parte querellada.

En su contestación a la querrela, Cabrera Hermanos negó las alegaciones esenciales. Explicó que la suspensión temporera del empleado obedeció a los efectos que el paso del huracán María por Puerto Rico había causado en las operaciones e instalaciones de la compañía.

No obstante, la parte querellada aclaró que tras solicitarle al señor Cabán Cruz que se reinstalara en sus funciones — efectivo el viernes, 29 de diciembre de 2017 — este manifestó no estar disponible para trabajar; tampoco respondió a mensajes y comunicaciones a esos efectos. Ante ello, Cabrera Hermanos interpretó la indisponibilidad del señor Cabán Cruz como una renuncia voluntaria a su empleo. Así que, entre sus defensas afirmativas, especificó que el señor Cabán Cruz carecía de una causa de acción por despido injustificado, ya que la separación del empleo se debió a su renuncia y no a un despido. En la alternativa, señaló que, de haber acaecido un despido, este estuvo justificado, ante la negativa del empleado a reincorporarse en sus funciones.

Posteriormente, Cabrera Hermanos presentó una *Moción de sentencia sumaria*. Planteó la inexistencia real y sustancial sobre el hecho de que le requirió al empleado que se reincorporara a su trabajo, que este manifestó que se comunicaría con la compañía la semana siguiente para discutir sobre el particular, que el patrono le indicó que la necesidad operacional de la empresa era inmediata,

que el empleado no estuvo disponible para regresar a trabajar según le fue requerido y que el patrono le respondió que ello se interpretaba como una renuncia al empleo. Para sustentar sus planteamientos, Cabrera Hermanos anejó las comunicaciones escritas mencionadas en la querrela, copia de unos mensajes electrónicos y de texto, y el contenido de la deposición tomada el 23 de julio de 2018, al señor Cabán Cruz. Arguyó que dichos documentos demostraban que no se había configurado la causa de acción por despido injustificado o, que se haber ocurrido un despido, este fue por justa causa. Por ello, razonó el tribunal debía desestimar la querrela. Acorde con lo anterior, solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor.

Por su parte, el señor Cabán Cruz presentó una *Moción en oposición de solicitud de sentencia sumaria y en solicitud de sentencia sumaria a favor del querellante*. En esta, refutó los hechos incontrovertidos propuestos por Cabrera Hermanos. A su vez — basado en el contenido de la misma deposición del 23 de julio de 2018, y de una declaración jurada (juramento) suscrita por el querellante el 4 de febrero de 2019 — propuso que los siguientes hechos no estaban en controversia: (1) que el querellante estaba dispuesto a reincorporarse a trabajar; (2) que el querellante informó que podía comenzar a trabajar la próxima semana; y, (3) que el querellante nunca renunció. En relación con ello, articuló que le había expresado a Cabrera Hermanos que se comunicaría la semana próxima para coordinar la fecha en que se reintegraría a sus labores, porque debía cumplir con ciertos compromisos de trabajo. Por lo cual, razonó que no existía controversia sobre el hecho de que la actuación del patrono, de interpretar sus expresiones como una renuncia, constituyó un despido sin justa causa. Así que, solicitó que se adjudicara el mecanismo sumario a su favor y se le concediera el remedio de mesada solicitado.

En su escrito de réplica, Cabrera Hermanos negó los hechos incontrovertidos propuestos por el señor Cabán Cruz. Asimismo, aseveró que, en el escrito en oposición, el señor Caban Cruz no presentó prueba admisible que controvirtiera los hechos propuestos en la solicitud de sentencia sumaria del patrono. De hecho, recalcó que, en la toma de deposición, el señor Cabán Cruz había admitido que no estuvo disponible para trabajar inmediatamente, según le fue solicitado.³

También, contrastó las declaraciones realizadas por el señor Cabán Cruz en la toma de su deposición el 23 de julio de 2018, con la declaración jurada prestada por este del 4 de febrero de 2019. Así, puntualizó que el señor Cabán Cruz manifestó en la deposición que le había indicado a su supervisor que le dieran espacio o un *break*, que llamaría la próxima semana para coordinar su regreso al empleo. Mientras, en la declaración jurada del 4 de febrero de 2019, el señor Cabán Cruz reveló que en la conversación telefónica había indicado que podía reincorporarse a trabajar el martes, 2 de enero de 2018. Cabrera Hermanos puntualizó que esto último el señor Cabán Cruz no lo había manifestado anteriormente, en su toma de deposición. Ante tales contradicciones, el querellado arguyó que, a base de la doctrina del *sham affidavit*, el foro primario debía descartar la declaración jurada del señor Cabán Cruz. En fin, reiteró que procedía desestimar la querrela conforme solicitado en la moción de sentencia sumaria de Cabrera Hermanos.

El señor Cabán Cruz presentó una dúplica, en la que afirmó que el querellado no controvirtió con prueba fehaciente los hechos incontrovertidos propuestos en la solicitud de sentencia sumaria del querellante.

³ Deposition del señor Cabán Cruz, Apéndice del recurso, pág. 86.

En cuanto a la declaración jurada de 4 de febrero de 2019, aseveró que no le aplica la doctrina de *sham affidavit*, porque, según interpretó el señor Cabán Cruz, conforme lo resuelto en *Lugo Montalvo v. Sol Melía Vacation*, 194 DPR 209 (2015), el proponente de una declaración jurada presentada con la oposición a una solicitud de sentencia sumaria podía ofrecer una explicación adecuada para la nueva versión que, a satisfacción del foro sentenciador, justificara la variación en testimonio.

Finalmente, el 27 de enero de 2020, notificada el 30 de enero de 2020, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Resolución y orden*, en la que estableció los siguientes hechos incontrovertidos:

1. El 28 de agosto de 2008, el señor Cabán comenzó a trabajar para Cabrera, sujeto a un periodo probatorio de noventa (90) días.
2. Inicialmente, el señor Cabán se desempeñó como Técnico Automotriz de la Compañía.
3. El Técnico Automotriz era el responsable de, entre otros, efectuar reparaciones y el trabajo de mantenimiento acorde con los estándares del fabricante y de la Empresa.
4. El 27 de agosto de 2008, la compañía entregó al querellante copia del Manual del Empleado y le apercibió de su cumplimiento estricto.
5. El 21 de octubre de 2008, a saber, antes de culminado el periodo probatorio de noventa (90) días, el querellante fue cesanteado de su empleo como parte de un proceso de reorganización.
6. El 25 de noviembre de 2008, el querellante comenzó a trabajar nuevamente para Cabrera, sujeto a un periodo probatorio de noventa (90) días.
7. El señor Cabán ocupó el puesto de Asesor de Servicios.
8. El Asesor de Servicios era el responsable de, entre otros, recibir al cliente y registrar o documentar las condiciones o problemas de su unidad, así como el costo y tiempo de reparación.
9. El 2 de octubre de 2017, el querellante recibió una carta fechada el 2 de octubre de 2017 mediante la cual, la Compañía indicó que, debido al impacto del Huracán María, sería separado de empleo, temporariamente, por un periodo de treinta (30) días.
10. La Compañía envió carta al querellante informando que luego de analizar los daños causados a las facilidades, ésta reanudaría operaciones el 2 de octubre de 2017, con el mínimo de personal. A esos efectos, sería separado del empleo, temporariamente, por un periodo de treinta (30)

días a partir de la notificación. No obstante, si el periodo fuera extendido, sería informado oportunamente.

11. La Compañía notificó al querellante mediante correo certificado una carta fechada 31 de octubre de 2017. Dicha carta establece que a pesar de sus diligencias y mejores esfuerzos todavía quedaba mucho trabajo para reparar las facilidades. Consecuentemente, se le extendió su separación o suspensión temporera de empleo por un periodo de sesenta (60) días comenzando el 1 de noviembre de 2017. Tales sesenta (60) días finalizaban el 30 de diciembre de 2017.
12. El 27 de noviembre de 2017, el señor Cabán notificó a la Compañía, por escrito, entre otros, sentirse indignado por la conducta injustificada, ilegal, ilegítima de terminar, unilateralmente, su relación de empleo. La parte querellante indicó, además, que no había razón válida para haberlo dejado sin trabajo.
13. En respuesta a su misiva, el 28 de noviembre de 2017, el Sr. Ariel del Valle Matos, Director de Recursos Humanos de la Compañía, informó al querellante que las cesantías temporeras habían sido conforme a derecho. No empecé lo anterior, éste aclaró que el señor Cabán no había sido despedido de su empleo.
14. El señor Cabán no se comunicó con el señor Del Valle ni ningún otro personal administrativo para discutir la carta del 28 de noviembre de 2017.
15. Al 28 de noviembre de 2017 el querellante no había sido despedido de su empleo.
16. El jueves, 28 de diciembre de 2017 el querellante y el señor Del Valle sostuvieron una llamada telefónica en la cual el señor Del Valle le comunicó al querellante que ya estaban reinstalando personal.
17. El señor Cabán indicó al señor Del Valle que se sentía incómodo por la situación y que necesitaba tiempo para organizarse. El querellante manifestó que al día siguiente o en la alternativa, la semana próxima se estaría comunicando con la Compañía para discutir sobre ese particular.
18. El viernes, 29 de diciembre de 2017 el señor Del Valle y el señor Cabán sostuvieron comunicación telefónica. Del Valle le informó al querellante que había una necesidad inmediata de que regresara a su empleo.
19. El querellante reiteró que se sentía incómodo con la situación y que necesitaba espacio. El señor Cabán insistió que le dieran espacio y que la semana próxima se comunicaría con él para discutir cuándo podría comenzar a trabajar.
20. El señor Del Valle respondió que la necesidad operacional de la empresa era inmediata y que no podían seguir esperando.
21. El señor Cabán insistió en que la semana próxima se estaría comunicando con la empresa para coordinar cuándo podría comenzar.

- 22.El querellante no estaba disponible para regresar a trabajar al día siguiente, según solicitado. Dicho día se refiere a sábado, 30 de diciembre de 2017.
- 23.El querellante no respondió a mensajes de texto enviados por el señor Del Valle.
- 24.La Compañía notificó al señor Cabán, mediante correo certificado, una carta fechada el 29 de diciembre de 2017 indicando que, en vista de la falta de disponibilidad del querellante para regresar a trabajar, están aceptando su desinterés como una renuncia voluntaria al puesto que ocupa.
- 25.El querellante estaba dispuesto a volver a trabajar y reincorporarse en su trabajo con la querellada.
- 26.El querellante informó a la querellada que podía comenzar a trabajar la próxima semana.
- 27.Mientras el querellante estuvo suspendido, realizó ciertos trabajos y compromisos para costear sus necesidades.

A la luz de tales determinaciones, y tras esbozar las normas de derecho aplicable al despido sin justa causa y la sentencia sumaria, el foro primario coligió que la actuación del señor Cabán Cruz, de informar a su patrono que se comunicaría la semana próxima para coordinar la fecha en que se reincorporaría a sus funciones, era una válida, dado el hecho que, a raíz de la suspensión temporera, este tuvo de realizar ciertos compromisos laborales para sufragar sus responsabilidades financieras.⁴

Además, el tribunal sentenciador puntualizó que resultaba irrazonable que Cabrera Hermanos pretendiera que el señor Cabán Cruz se quedara 87 días sin realizar gestiones para obtener un ingreso y que, a requerimiento de su patrono, estuviese disponible para reincorporarse en menos de 24 horas. Así, dedujo que la actuación del señor Cabán Cruz, de informar a su patrono que se comunicaría la semana próxima para coordinar la fecha en que se reincorporaría a sus funciones, no constituyó una renuncia a su empleo. Por tanto, dedujo que su patrono lo había despedido sin una causa justificada. Así que, declaró con lugar la querrela y concluyó

⁴ En este sentido, razonó que la respuesta del señor Cabán Cruz, de haber sido aceptada, hubiera causado un impacto mínimo en las operaciones del patrono.

que Cabrera Hermanos venía obligado a pagarle al señor Cabán Cruz la indemnización por despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, *infra*.

No obstante, ante la falta de información respecto al ingreso devengado por el señor Cabán Cruz en Cabrera Hermanos, el foro sentenciador concedió un término a las partes para presentar prueba del salario más alto devengado por el querellante en los tres (3) años anteriores a su despido.

Luego, mediante la *Sentencia* apelada, el foro de primera instancia aceptó la estipulación de las partes litigantes y ordenó a Cabrera Hermanos a satisfacer \$23,872.83, en concepto de mesada. Además, le impuso al querellado el pago del 20% de dicha suma en concepto de honorarios de abogado.

Inconforme, Cabrera Hermanos instó el presente recurso y formuló los siguientes señalamientos de error:

Primer señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria de la parte apelante.

Segundo señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar ha lugar la solicitud de sentencia sumaria del apelado.

Tercer señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el Sr. Cabán no renunció voluntariamente, sino que fue despedido.

Cuarto señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el Sr. Cabán estaba dispuesto a volver a trabajar y reincorporarse en su trabajo con la apelante.

Quinto señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el Sr. Cabán informó a la apelante que podía comenzar a trabajar la semana próxima.

Sexto señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que, mientras el Sr. Cabán estuvo suspendido, realizó ciertos trabajos y compromisos para costear sus necesidades.

Séptimo señalamiento de error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al considerar una declaración jurada del apelado que es contraria a la doctrina de "sham affidavit" vigente en Puerto Rico.

Octavo señalamiento de error: Alternativamente, erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido del Sr. Cabán fue injustificado.

Noveno señalamiento de error: Alternativamente, erró el Tribunal de Primera Instancia al no permitir a la apelante someter prueba sobre la justificación del alegado despido del Sr. Cabán.

Décimo señalamiento de error: Alternativamente, erró el Tribunal de Primera Instancia al imponer el veinte por ciento (20%) de la mesada en honorarios de abogado, dada la naturaleza sencilla de este caso.

En síntesis, Cabrera Hermanos arguyó que el foro primario incidió al concluir que la compañía despidió al señor Cabán Cruz y al determinar que dicho despido fue uno injustificado.

Insistió que el señor Cabán Cruz no estuvo disponible para trabajar según le fue solicitado. Además, tampoco informó una fecha determinada para regresar a su empleo. Solamente informó que se comunicaría la semana próxima para coordinar cuándo podría regresar a su puesto. En este sentido, Cabrera Hermanos manifestó que la Ley Núm. 80 no contempla un periodo de gracia al empleado para reintegrarse a sus labores, por lo que insistió en que la falta de disponibilidad del señor Cabán Cruz había configurado una renuncia a su empleo. Por consiguiente, dedujo que el señor Cabán Cruz no fue despedido de su empleo. En la alternativa, planteó que, de entenderse que el empleado fue despedido, ello ocurrió por causa justificada, a la luz de las actuaciones del señor Cabán Cruz.

Además, la parte apelante detalló una serie de determinaciones de hechos que, según argumentó, no hallaban base en la prueba presentada. En particular, señaló que las determinaciones de hechos, números, 25 y 26, fueron los hechos propuestos por el señor Cabán Cruz en su oposición y solicitud de sentencia sumaria, que, según enfatizó Cabrera Hermanos, fueron controvertidos conforme a la Regla 36.3 de Procedimiento Civil.

En cuanto a la determinación de hechos número 27, afirmó que ni tan siquiera fue un hecho propuesto por las partes. Asimismo, reiteró su argumento de que en el presente caso se encuentran presentes los requisitos establecidos por el Tribunal

Supremo en cuanto a la doctrina del *sham affidavit*, en vista de la declaración anterior contradictoria del señor Cabán Cruz previo al documento suscrito. Acentuó que la declaración jurada del querellante era una acomodaticia a su causa de acción.

A su vez, señaló que la cuantía de los honorarios de abogado era excesiva, ya que se trató de un caso de litigación sencilla. En fin, Cabrera Hermanos solicitó que revocáramos la sentencia apelada.

Por su parte, en el *Alegato del Apelado*, el señor Cabán Cruz aseveró que demostró que fue despedido y, además, de una manera injustificada. Ello, porque el querellado no había controvertido, con prueba fehaciente, los hechos incontrovertidos propuestos en la solicitud de sentencia sumaria del querellante.

A su vez, aceptó que la determinación de hecho número 27 no había sido un hecho por él propuesto. Sin embargo, razono que, según la Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil⁵, un tribunal no está obligado, pero tampoco impedido, de considerar aquellos hechos que no habían sido enumerados u otra prueba admisible a la que no se hubiera hecho referencia en una relación de hechos. Por ello, calificó de razonable la referida determinación de hecho.

De igual modo, repitió la argumentación ofrecida ante el foro primario respecto a la no aplicación de la doctrina de *sham affidavit*. Por último, indicó que los honorarios de abogado estaban justificados, dado el trabajo realizado por el representante legal del

⁵ La referida disposición lee:

(d) Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla.

El tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos.

querellante. Así, sostuvo que procedía confirmar la sentencia apelada.

II

A

El mecanismo de sentencia sumaria, regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, permite al tribunal disponer de un caso sin celebrar vista en su fondo. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil provee que, para que proceda dictar sentencia sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129-130 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. De modo que, ante la clara ausencia de certeza sobre todos los hechos materiales en controversia, no procede dictar sentencia sumaria. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 299; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986).

Por su parte, le corresponde a la parte promovida rebatir dicha moción por vía de declaraciones juradas u otra documentación que apoye su posición, pues si bien el no hacerlo nunca significa necesariamente que ha de emitirse el dictamen sumario automáticamente en su contra, tal omisión lo pone en riesgo de que ello ocurra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383-384 (2009).

De acuerdo con la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, cuando se presenta una moción de sentencia sumaria, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que se encuentra obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente, ya que, si no lo hace de esta forma, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si así procede. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 721. No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

Resulta menester precisar que:

[A] dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.

S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares, 184 DPR 133, 167 (2011); que cita a *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004). Véase, además, *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562-563 (2005).

A tales efectos, el juzgador no está limitado por los hechos o documentos que se aduzcan en la solicitud, sino que debe considerar todos los documentos del expediente, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 280-281 (1990).

En el caso de un foro apelativo, este debe utilizar los mismos criterios que el tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, sin embargo (1) sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 129.

Ahora bien, por estar en la misma posición que el foro primario al momento de revisar las solicitudes de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un estándar específico, que, como foro apelativo, debemos utilizar. A tales efectos, en *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo indicó que, de entrada, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria, así como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Id.*, pág. 118. Subsecuentemente, si existen hechos materiales controvertidos, “el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos”. *Id.*, pág. 119. Por el contrario, si encontramos que los hechos materiales del caso son incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el foro

primario aplicó correctamente la norma jurídica aplicable a la controversia que tuvo ante sí. *Id.*

Claro está, lo anterior en nada altera la reiterada normativa en cuanto a que, cuando se utiliza la sentencia sumaria, “el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *MGMT. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 611 (2000).

B

En nuestro ordenamiento jurídico, existe un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, pues de esta forma se busca proteger los derechos de los trabajadores. A raíz de ello, se han aprobado una serie de legislaciones, que incluye la *Ley de indemnización por despido injustificado*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*⁶

Dicho estatuto establece una protección al empleado de despidos injustificados, imponiéndole al patrono una sanción mediante un pago de una indemnización. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229 (2016). Véase, además, *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR ____ (2020).

A tales efectos, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, establece que, aquellos 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, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo que

⁶ La Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendada por la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* Sin embargo, los hechos ante nuestra consideración versan sobre un empleado que fue contratado con anterioridad a la vigencia de esta ley. Las disposiciones de la nueva ley no le aplican, por lo que no será objeto de nuestro análisis.

hubiere devengado), denominada como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Ahora bien, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014).

La Ley Núm. 80 establece un esquema probatorio mediante el cual, una vez el empleado despedido demuestra que cumple con los requisitos para ejercer la causa de acción, el patrono demandado tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Si así lo prueba, el patrono no estará obligado a pagar la mesada. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, supra, pág. 652.

Sin embargo, para activar la protección generada por la Ley Núm. 80, hace falta que haya ocurrido un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: 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 despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, contiene varias de las circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b. Estas incluyen tanto motivos fundamentados en la conducta del empleado como razones de índole empresarial.

Respecto a aquellas razones atribuibles al empleado, establece que un patrono podrá despedir por justa causa a un empleado: (1) si incurre en un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) si no rinde su trabajo de manera eficiente o, de hacerlo, tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja en el establecimiento,

y; (3) por violaciones reiteradas a las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento de la empresa, siempre que se le haya suministrado copia escrita de los mismos. *Id.*; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 2019 TSPR 79, 202 DPR 201 (2019); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015).

Sin embargo, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, solo brinda ejemplos de diferentes posibilidades que constituyen justa causa para un despido. *Id.* A tales efectos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que:

[l]a Ley Núm. 80 no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia.

Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001).

Por consiguiente, los patronos tienen la libertad de adoptar reglamentos y normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, págs. 930-931; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). A esos fines, **cuando se despide a un empleado por una causal que no está contemplada en la Ley Núm. 80, *supra*, se tiene que analizar si la razón para la cesantía de empleo se debió al mero capricho del patrono o si se encuentra relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.** *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 931.

Por último, se ha reconocido la existencia de circunstancias en las cuales no es necesaria la repetición de una conducta por parte de un empleado para que el despido pueda considerarse justificado como sanción por la primera falta. De esta forma, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expuso que, “la Ley Núm. 80 no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya

intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, págs. 931; *Srio. Del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). Aunque la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. *Edwin González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 931; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).

III

En sus señalamientos de error, Cabrera Hermanos adujo que el foro primario incidió al concluir que la compañía despidió al señor Cabán Cruz y al determinar que dicho despido no estuvo justificado. Su contención es que el empleado renunció voluntariamente a su puesto, tras negarse a reingresar en sus labores conforme le fue requerido por la empresa. En la alternativa, que la negativa del empleado justificó el despido. Veamos.

Según expuesto, este Tribunal se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. No obstante, al revisar la determinación del tribunal primario, el Tribunal de Apelaciones solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro sentenciador y solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de manera correcta.

Luego de un examen cuidadoso de las determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el foro sentenciador, concluimos que estas están apoyadas por los documentos que obran en autos y no existe controversia genuina de hechos materiales.

Siendo así, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente la norma jurídica establecida para la controversia.

De los hechos adoptados como incontrovertidos por el foro primario, surge que el señor Cabán Cruz ocupaba el puesto de asesor de servicios, entre cuyas responsabilidades se encontraban las de recibir al cliente, registrar el problema de la unidad, el costo y el tiempo de reparación. El 2 de octubre de 2017, el señor Cabán Cruz recibió una carta en la que Hermanos Cabrera le indicó que, debido al impacto que el huracán María había provocado en las instalaciones de la compañía, este sería separado de empleo, temporariamente, por un periodo de treinta (30) días. No obstante, si el periodo fuera extendido, sería informado oportunamente.

Luego, mediante carta, fechada 31 de octubre de 2017, Cabrera Hermanos le informó que todavía quedaba mucho trabajo para reparar las facilidades. Consecuentemente, se le extendió su separación o suspensión temporera de empleo por un periodo de sesenta (60) días adicionales. Tales sesenta (60) días finalizaban el sábado, 30 de diciembre de 2017.

Surge, además, que, antes de que finalizara ese periodo de sesenta (60) días, el jueves, 28 de diciembre de 2017, el señor Cabán Cruz y, el Director de Recursos Humanos de Cabrera Hermanos, señor Ariel Del Valle Matos (señor Del Valle), sostuvieron una conversación telefónica en la cual el señor Del Valle le comunicó al querellante que ya estaban en el proceso de reintegrar los empleados a sus labores. El señor Cabán Cruz le indicó al señor Del Valle que se sentía incómodo con la situación y que necesitaba tiempo para organizarse. El empleado manifestó que al día siguiente o, en la alternativa, la semana próxima, se comunicaría con la compañía para discutir el asunto.

También se desprende como hecho incontrovertido que, el viernes, 29 de diciembre de 2017, el señor Del Valle y el señor Cabán

Cruz sostuvieron otra comunicación telefónica, en la que el señor Del Valle le informó al empleado que había una necesidad inmediata de que regresara a sus labores. El señor Cabán Cruz insistió que le dieran espacio y que la semana próxima se comunicaría con él para discutir cuándo podría comenzar a trabajar. El señor Del Valle le resaltó al empleado la inmediatez de la necesidad operacional de la empresa. En cambio, el señor Cabán Cruz insistió en que se comunicaría a la semana siguiente para coordinar cuándo podría reintegrarse a sus labores.

Ya aquí, el foro sentenciador determinó que el señor Cabán Cruz no estuvo disponible para regresar a trabajar el sábado, 30 de diciembre de 2017, según le fue solicitado por su patrono. Además, indicó que el señor Cabán Cruz no respondió a mensajes de texto enviados por el señor Del Valle. La prueba documental en el expediente incluye los mensajes de texto que remitió el patrono, En uno le indica al señor Cabán Cruz que este no le había llamado conforme acordó y que, durante la conversación, se había quedado hablando solo por teléfono; implicando que el señor Cabán Cruz le había colgado el teléfono. Por ello, Cabrera Hermanos notificó al señor Cabán Cruz, mediante una carta fechada el 29 de diciembre de 2017, que aceptaba su falta de disponibilidad para regresar a trabajar como una renuncia voluntaria al puesto que ocupaba.

En el dictamen apelado, el foro primario adoptó, además, los hechos propuestos por el señor Cabán Cruz, a los efectos de que dicho querellante estuvo dispuesto a reincorporarse en sus labores, que este informó que podría comenzar la semana siguiente y que, mientras estuvo suspendido temporariamente, el empleado realizó ciertos trabajos para costear sus necesidades.

Ahora bien, contrario a lo resuelto por el foro primario, colegimos que los hechos incontrovertidos consignados en la

Resolución y orden no dan lugar a que se concluyera que Cabrera Hermanos despidió, de manera injustificada, al señor Cabán Cruz.

En primer lugar, aunque de los hechos materiales incontrovertidos surge que el señor Cabán Cruz informó a su patrono que podía comenzar a trabajar la semana próxima, de tales hechos no se desprende que el señor Cabán Cruz hubiese informado a su patrono una fecha exacta en la que se reincorporaría a trabajar. Mas allá, aún la excusa ofrecida por el empleado para negarse a regresar inmediatamente — que se sentía incómodo con la suspensión temporera y que necesitaba tiempo para organizarse — de por sí no justifica su negativa a reintegrarse a sus labores a requerimiento del patrono.

En esa línea, Cabrera Hermanos planteó un abandono voluntario del empleado, dada la negativa de este a regresar al trabajo luego de haber sido requerido para ello. En la alternativa, señaló que las acciones del empleado justificaron el despido.⁷

Por su parte, el señor Cabán Cruz, se limitó a formular sus hechos incontrovertidos, en los que expuso una versión más amplia sobre la forma y manera en que concluyó su relación con el patrono, apoyado en su declaración jurada de 14 de febrero de 2019.⁸ En dicha declaración jurada, expresó que le había dicho al patrono que “podía trabajar la próxima semana”, que “podía reincorporar[se] del martes, 2 de enero en adelante”.⁹

⁷ La solicitud de sentencia sumaria del patrono propuso una serie de hechos incontrovertidos, debidamente sustentados, dirigidos a establecer que no hubo un despido injustificado.

⁸ El querellante no refutó los hechos alegados, con prueba que controvertiera la exposición de Cabrera Hermanos. Es decir, los documentos que el señor Cabán Cruz acompañó con su oposición a sentencia sumaria eran insuficientes para derrotar los hechos probados por Cabrera Hermanos mediante su prueba documental.

⁹ *Juramento*, Apéndice del recurso, pág. 186. Reconocemos que en el presente caso no están presentes los requisitos establecidos por el Tribunal Supremo respecto a la doctrina del *sham affidavit*, toda vez que la declaración jurada no contradice lo expresado en la deposición previa. Sin embargo, es evidente que tal declaración jurada es una acomodaticia a su causa de acción.

Sin embargo, en su deposición de 23 de julio de 2018, el señor Cabán Cruz ya había admitido que no estuvo disponible para trabajar inmediatamente, según le fue solicitado.¹⁰ De igual forma, aseveró que tenía que quedar bien con quien le dio trabajo de manera temporera.¹¹

Según hemos expuesto, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Un patrono puede despedir a un empleado si demuestra la existencia de justa causa para dicha acción. La Ley Núm. 80 le impone al patrono el deber de probar que el despido fue justificado.

Con relación a qué circunstancias constituyen justa causa, cuando se despide a un empleado por una causal que no está contemplada en la Ley Núm. 80, se tiene que analizar si la razón para la cesantía de empleo se debió al mero capricho del patrono o **si se encuentra relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.**

En el presente caso, llegado el día en que Cabrera Hermanos le requirió al señor Cabán Cruz que se reinstalara en sus funciones, este le indicó que lo llamaría la próxima semana para ver cuándo comenzaría a trabajar porque se encontraba incómodo con la situación. En respuesta, Cabrera Hermanos le enfatizó que la necesidad operacional era inmediata, por lo que no podían esperar a que el empleado decidiera cuando podía regresar. Entonces, en vista de que el señor Cabán Cruz no estuvo disponible para trabajar, el patrono interpretó que el empleado renunciaba voluntariamente al puesto que ocupaba en la empresa.¹²

¹⁰ Deposition del señor Cabán Cruz, Apéndice del recurso pág. 86.

¹¹ Deposition del señor Cabán Cruz, Apéndice del recurso, pág. 175.

¹² Véase, mensajes de texto, págs. 154-155, y carta de 29 de diciembre de 2017, cursada por el patrono al empleado, pág. 156.

Según se desprende de los hechos — incontrovertidos — aunque, técnicamente, el señor Cabán Cruz no renunció a su empleo, sus actuaciones sumaron motivos suficientes para que Cabrera Hermanos diera por terminada la relación laboral.

Cabrera Hermanos es una empresa que se dedica a la venta y servicios de autos. El señor Cabán Cruz ocupaba el puesto de asesor de servicios, entre cuyas responsabilidades se encontraban las de recibir al cliente, registrar el problema de la unidad, el costo y el tiempo de reparación. Claramente, el señor Del Valle le expresó que la necesidad de que regresara era inmediata.

Cada empresa tiene la facultad de reservar el control exclusivo sobre los eventos relacionados con la operación, manejo y administración, lo que incluye organizar a su recurso humano. Dicha potestad no puede estar condicionada a la voluntad, disposición o gusto del empleado.

Por otro lado, el manual para el empleado de Cabrera Hermanos establece los valores de la compañía, entre los que se destaca el compromiso, la cooperación y el apoyo a la empresa, así como el trabajo en equipo.¹³ Como se ha visto, el señor Cabán Cruz se negó a reincorporarse en sus labores cuando el patrono se lo requirió, a pesar de habersele expresado la necesidad inmediata de la empresa. Con ello, el empleado incurrió en una actuación en la que desobedeció la instrucción de su patrono, contravino los valores de la compañía, y, no menos importante, atentó contra la eficiencia operacional del establecimiento.

Por tanto, al examinar los hechos que dieron base a la culminación del empleo del señor Cabán Cruz, este Tribunal concluye que dicha cesantía estuvo justificada, conforme las exigencias que establece la Ley Núm. 80. En este sentido, colegimos

¹³ Véase, Manual del empleado de Cabrera Hermanos. Apéndice del recurso, pág. 103.

que la determinación tomada por Cabrera Hermanos no se hizo en forma caprichosa o abusiva, sino para preservar la eficiencia y buen funcionamiento del establecimiento.

Así que, concluimos que, de los documentos que obran en el expediente, se desprende que Cabrera Hermanos demostró que el empleado se negó a reingresar a sus labores a requerimiento de su patrono, lo que, ciertamente, constituyó un motivo suficiente para que Cabrera Hermanos diera por terminada la relación laboral.

Por ende, ante la existencia de justa causa para el despido, Cabrera Hermanos no es responsable del pago de la mesada establecido en la precitada ley.¹⁴ En su consecuencia, resolvemos que erró el foro primario al dictar sentencia sumaria a favor del señor Cabán Cruz y concluir que Cabrera Hermanos despidió a dicho empleado de manera injustificada. Conforme lo anterior, resolvemos dictar sentencia sumaria a favor de Cabrera Hermanos y decretar la desestimación de la querrela. En suma, se cometieron los errores señalados.

IV

En virtud de las anteriores consideraciones, se revoca la *Sentencia* dictada el 22 de junio de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo. Por consiguiente, se desestima con perjuicio la querrela instada por el señor Christian Norberto Cabán Cruz.

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

¹⁴ De igual modo, se elimina la imposición del pago por concepto de honorarios de abogado.