

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL V

KERMIE VIROLA  
MARTÍNEZ  
Recurrido  
v.

MCNEIL HEALTHCARE,  
LLC  
Peticionarios

KLCE202000366

Recurso de *certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Humacao

Caso Núm.:  
HU2020CV00184

Sobre:  
Despido Injustificado  
(Ley Núm. 80 y Otros)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de agosto de 2020.

Comparece ante nos McNeil Healthcare (McNeil o peticionario) y solicita que revoquemos la *Sentencia Parcial en Rebeldía* que el Tribunal de Primera Instancia notificó el 15 de junio de 2020. Arguye que la misma fue emitida sin jurisdicción sobre su persona al entender que el emplazamiento no fue realizado conforme a las disposiciones del procedimiento sumario que provee la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2). Por ello aduce que la anotación de rebeldía y adjudicación de las causas de acción sin vista son contrarios a Derecho. Veamos.

**I.**

El 7 de febrero de 2020, el recurrido, instó ante el Tribunal de Primera Instancia una *Querrela* en contra de su anterior patrono, McNeil Healthcare, LLC (McNeil o peticionaria). McNeil es una corporación foránea creada al amparo de las leyes de Delaware, USA y autorizada a realizar negocios en Puerto Rico al amparo de la Ley

Número Identificador:

SEN2020\_\_\_\_\_

General de Corporaciones, Ley Núm. 164-2009, según enmendada, 14 LPRA sec. 3502 *et seq.* (Ley de Corporaciones). Expuso que comenzó a laborar en el almacén de McNeil desde el 4 de octubre de 2010 hasta el 6 de mayo de 2012 y, posteriormente, desde el 6 de mayo de 2013 hasta el 16 de agosto de 2015. En ambas ocasiones fue contratado a través de una agencia de empleo. No es hasta el 17 de agosto de 2015 que comenzó a laborar para la peticionaria, en un puesto regular, “por contrato, sin tiempo determinado” como operador de manufactura en el Departamento de “*Coating and Printing*”. Su último salario más alto antes del despido fue por \$13.14 por hora. Asimismo, sostuvo que laboraba cuarenta (40) horas laborables y estuvo asignado al turno de 2:15 p.m. a 10:45 p.m.

El recurrido, sostiene que fue diagnosticado con cáncer durante el 2016, razón por la que tuvo ser sometido a un procedimiento quirúrgico del que resultó incapacitado para trabajar por un periodo de aproximadamente once (11) meses. Tiempo después de reinstalarse al empleo, el gerente de “*Coating and Printing*”, el señor Serafín Valderrama, le solicitó al recurrido que cubriera, de forma temporera, el horario laboral entre 10:15 p.m. a 6:45 a.m., durante el trimestre de enero a marzo de 2019, con el propósito de adiestrar al nuevo personal para dicho turno.<sup>1</sup>

Posteriormente, el peticionario alegó sentirse mal de salud, tanto física como emocionalmente, por lo que cuestionó al señor Valderrama que habían transcurrido más de cuatro meses desempeñándose en el mismo horario de trabajo. Sin embargo, informó al tribunal que el señor Serafín Valderrama le contestaba que “después hablamos de eso”. Ante la inacción del señor Serafín

---

<sup>1</sup> En relación con esto, sostuvo en la *Querrela* que el gerente lo seleccionó por ser el empleado más adecuado y capacitado para realizar dicha gestión. No obstante, informó que, aunque entendía que dicho horario le era perjudicial a su salud, aceptó el cambio por tratarse de un asunto temporero.

Valderrama, el recurrido, afirmó tener la necesidad de solicitar una licencia médico familiar el 2 de mayo de 2019. Por ello, se reportó al programa *Inspira*, en donde permaneció hospitalizado parcialmente del 10 al 16 de mayo de 2019. Cuando se reincorporó a su puesto, fue recibido con una amonestación relacionada a un asunto con los ponches de entrada y salida.<sup>2</sup>

Surge de la *Querrela* que, el 23 de mayo de 2019, la peticionaria recibió de Ikon Solutions -corporación contratada por el patrono para revisar y controlar los casos de incapacidad a corto plazo de la empresa- una notificación relacionada a la solicitud de licencia médico familiar y otra licencia de incapacidad otorgada bajo SINOT, de manera concurrente, para el periodo del 4 al 16 de mayo de 2019, la cual fue, posteriormente, modificada y aprobada de manera intermitente para el periodo entre el 2 de mayo al 28 de octubre de 2019. Ante tal situación, el recurrido, solicitó a la peticionaria que fuese devuelto a su turno de trabajo original. Sin embargo, en junio de 2019, McNeil le informó que, para ser devuelto al turno original, tenía que presentar un documento médico que confirmara la razón de su solicitud de acomodo razonable.

Pendiente este asunto, durante la mañana del 13 de junio de 2019, el recurrido tuvo que someterse a un procedimiento de endoscopía. No obstante, se reportó a trabajar a su turno de las 10:15 p.m., quedándose éste, dormido a las 4:30 a.m. Ante tal escenario, se desprende de la *Querrela* que el Sr. Pedro Camacho, supervisor de turno, tuvo conocimiento de esta situación y le llamó la atención al recurrido. Por su parte, el recurrido le informó del procedimiento al cual fue sometido. No obstante, alegó que el señor Camacho, de manera agresiva y poco profesional, le indicó que “para eso no te pagan” y te “hubieras quedado en tu casa”. Al día siguiente,

---

<sup>2</sup> A tales efectos, sostuvo que esta fue la única amonestación que recibió durante su periodo de trabajo con McNeil.

McNeil, por medio del Sr. Gabriel Vera, le notificó al recurrido que fue suspendido del empleo, por lo que no debía presentarse a su turno. Asimismo, fue citado para una reunión al próximo día.

Por su parte sobre lo ocurrido durante la reunión, el recurrido, sostuvo que la reunión no fue relacionada al incidente del día anterior, sino que le increparon unas alegadas expresiones realizadas durante su turno del 12 de junio de 2019, en presencia de unos compañeros de trabajo. En lo particular, indicaron que estos compañeros escucharon al recurrido expresar “que iba a entrar a la empresa con un rifle a asesinar al que se encontrara de frente”. El recurrido negó dichas expresiones y alegó su inconsistencia, toda vez que se reportó a trabajar desde el 12 al 14 de junio sin ningún inconveniente. Asimismo, indicó que, para la reunión del 17 de junio de 2019, entró sin necesidad de escolta. Por otro lado, sostuvo que el mismo personal que llevó a cabo la reunión le indicó que dicha actuación no concordaba con su expediente, ya que este era un empleado ejemplar y responsable.<sup>3</sup>

Finalizada la reunión, el recurrido continuó suspendido hasta que, posteriormente, el 28 de junio de 2019, fue despedido de su empleo por su antiguo patrono McNeil. A tales efectos, arguyó que su despido fue “sin justa causa” y que McNeil no le pagó la indemnización a la que tenía derecho a recibir. Además, alegó que el despido fue discriminatorio y con represalias por este acogerse a la licencia médico familiar y a una solicitud de acomodo razonable.

El recurrido señaló en la *Querrela* que se acogía a varias reclamaciones laborales en contra de su patrono, particularmente, por la Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1975, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a

---

<sup>3</sup> En atención a ello, indicó que fue nombrado Empleado del Trimestre correspondiente al periodo de octubre a diciembre de 2018, toda vez que sus evaluaciones eran excelentes y, en fecha reciente, se le calificó como el empleado de mayor producción en el área de “*printing*”.

*et seq.* (Ley Núm. 80); Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción, Ley Núm. 115-1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115); y la Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 *et seq.* (Ley Núm. 44). Así las cosas, el recurrido indicó que se acogía al procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*.

Por último, arguyó tener derecho a la suma de \$6,132.00, en concepto de mesada, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. En cuanto a la Ley Núm. 44, *supra*, y Ley Núm. 115, *supra*, indicó tener derecho a las siguientes partidas: (1) \$75,000, por las angustias y sufrimientos mentales ante el despido discriminatorio y en represalia en su contra, lo cual, como penalidad, la ley impone que dicha partida será el doble; (2) restitución en el empleo y, en su defecto, la compensación por lucro cesante por ingresos futuros dejados de percibir hasta la edad de su retiro, la cual debería ser doble al amparo de la ley; (3) lucro cesante por ingresos dejados de percibir desde su despido hasta su reinstalación, la cual, según alegó el recurrido, la cuantía debía ser doble en conformidad con la ley aplicable, y (4) honorarios de abogados, conforme dispone la Ley 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, 32 LPRA sec. 3115, así como la Ley Núm. 115, *supra*.

Conjuntamente a la presentación de la *Querella*, el peticionario, presentó un proyecto de emplazamiento dirigido a “McNeil Healthcare, LLC, Carr. 183 Km. 19.1 Bo. Montones, Las Piedras, P.R. 00771”. Asimismo, se desprende del emplazamiento que el mismo sería realizado mediante cualquier “[p]ersona autoriza[da] a ser emplazada en esta entidad jurídica o un(a) oficial, gerente administrativo(a), agente general, agente residente o a

cualquier otro(a) agente autorizado(a) por nombramiento o designado(a) para recibir emplazamientos”. El 10 de febrero de 2020, la Secretaria del Tribunal de Primera Instancia expidió el emplazamiento, conforme al proyecto de emplazamiento presentado. En ese mismo día, el recurrido presentó *Moción Solicitando se Dicte Sentencia en Rebeldía*, en donde informó al tribunal que realizó el diligenciamiento del emplazamiento mediante emplazamiento personal al licenciado Federico Calaf en representación de la corporación CT Corporation System, LLC, quien es, también, la corporación nominada como agente residente por la peticionaria.

Además, sostuvo que, habiendo transcurrido el término provisto por la Ley Núm. 2, *supra*, para presentar una alegación responsiva a la querrela, procedía que el tribunal anotara la rebeldía de la peticionaria por su incomparecencia y dictara sentencia en rebeldía. El 28 de febrero de 2020, debidamente notificada el 5 de marzo de 2020, el Tribunal de Primera Instancia mediante *Orden* le anotó a la peticionaria la rebeldía por su incomparecencia. Pendiente la solicitud para que el Tribunal de Primera Instancia dictara sentencia en rebeldía, el 18 de marzo de 2020, el recurrido reiteró su solicitud mediante *Moción Reiterando Solicitud para que se Dicte Sentencia en Rebeldía*.

En respuesta, el 2 de abril de 2020, el Foro *a quo* emitió *Orden* señalando la celebración de una *Vista en Rebeldía* para el 1 de mayo de ese mismo año.<sup>4</sup> Pendiente este asunto, el 30 de abril de 2020, la peticionaria presentó *Moción Asumiendo Representación Legal y Sobre Otros Asuntos* en la cual, entre otras cosas, solicitó diez (10)

---

<sup>4</sup> A tales efectos, el 23 de abril de 2020, emitió *Orden* informando que la vista sería celebrada mediante videoconferencia y, además, advirtió a las partes a notificar su incomparecencia mediante una moción exponiendo las razones que impiden su incomparecencia dentro del término de cinco días. En respuesta, el 25 de abril de 2020, el recurrido presentó *Moción Informativa y Solicitud de Orden* informando al tribunal que, siendo la *Vista en Rebeldía* una de carácter probatorio con relación a la valorización de los daños, la realización de la misma mediante videoconferencia no era la más favorable para la presentación de la prueba.

días para exponer su posición en torno a la solicitud de rebeldía. Por su parte, el 1 de mayo de 2020, el foro primario reseñó la *Vista en Rebeldía* para el 8 de junio de 2020. El 3 de junio de 2020, el foro primario emitió *Orden* reiterando la celebración de la *Vista en Rebeldía* mediante videoconferencia. Sin embargo, el 5 de junio de 2020, el recurrido presentó *Moción en Cumplimiento de Orden* informando al tribunal su inquietud ante la celebración de una vista probatoria mediante videoconferencia. A tales efectos, arguyó que, en esa etapa de los procedimientos, procedía que el tribunal dictara *Sentencia en Rebeldía* y, posteriormente, celebrara una vista sobre valoración de daños.

En ese mismo día, el recurrido presentó *Moción Solicitando se Dicte Sentencia Parcial en Rebeldía*. Mediante esta, este sostuvo que la Regla 42.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.3, permite la bifurcación del caso logrando que el foro primario dicte sentencia parcial en rebeldía y, luego, ordene la celebración de una vista para valorar los daños alegadamente sufridos. Ante dicha solicitud, el 15 de junio de 2020, el Foro *a quo* emitió *Sentencia Parcial en Rebeldía*, conforme al Art. 4 de la Ley Núm. 2, *supra*. Mediante esta, obligó a McNeil a satisfacer al recurrido la suma de \$25,280.00 por salarios dejados de devengar desde el 29 de junio de 2019 hasta el 14 de junio de 2020, más una suma igual como penalidad, para un total de \$52,560.00; la instalación inmediata del recurrido a su empleo;<sup>5</sup> y \$7, 884.00 por concepto de honorarios de abogado e intereses legales sobre el total de la sentencia. Sin embargo, señaló la celebración de una vista sobre valoración de daños para el 10 de septiembre de 2020.

---

<sup>5</sup> Además, impuso la penalidad de \$525.60 por cada semana con posterioridad al 15 de junio de 2020 sin que se haya reinstalado al recurrido a su empleo, más una suma igual como penalidad, siendo un total de \$1,051.20 por semana.

Inconforme, el 25 de junio de 2020, McNeil compareció ante esta Curia mediante la presentación de un recurso de *Certiorari* y señaló la comisión de los siguientes errores:

El TPI incidió en manifiesto error al determinar, sin antes celebrar una vista, que McNeil fue debidamente emplazada cuando del récord surgen discrepancias en torno al lugar del emplazamiento.

El TPI incidió en manifiesto error, abusó de su discreción y/o actuó contrario a derecho al dictar sentencia en rebeldía en contra de McNeil y conceder los remedios alegados en la Querrela sin antes celebrar una vista.

El TPI incidió en manifiesto error, abusó de su discreción y/o actuó contrario a derecho al dictar sentencia en rebeldía y conceder automáticamente los remedios alegados, aun cuando existen alegaciones incompletas, inconexas, imprecisas y/o conclusorias de las cuales no puede determinarse la procedencia de los reclamos invocados, sin antes celebrar una vista.

El TPI incidió en manifiesto error, abusó de su discreción y/o actuó contrario a derecho al conceder el remedio de reinstalación en el empleo sin antes celebrar una vista.

El 8 de julio de 2020, el recurrido presentó su *Oposición a Certiorari*. Mediante su escrito en oposición, el recurrido sostuvo que el foro primario actuó correctamente al asumir jurisdicción sobre la parte demandada toda vez que el emplazamiento y su correspondiente diligenciamiento son válidos en Derecho. Además, arguyó que, ante la ausencia de la alegación responsiva por parte del patrono dentro del término permitido en el procedimiento sumario, procedía la adjudicación de las tres causas de acción mediante la sentencia en rebeldía, según notificada en autos.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

## II.

### A. El recurso de *certiorari*

El recurso de *certiorari* es el mecanismo discrecional disponible para que un tribunal apelativo revise las resoluciones y órdenes interlocutorias de un tribunal de menor jerarquía. Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, R.52.1; *Rivera Figueroa*



*v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011). Las Reglas de Procedimiento Civil establecen que el Tribunal de Apelaciones expedirá el recurso de *certiorari* cuando el peticionario recurra de una resolución u orden sobre remedios provisionales, *injunctions* o de la denegatoria de mociones dispositivas. *Íd.* En ese sentido, el auto de *certiorari* es limitado y excluye aquellas determinaciones interlocutorias que pueden esperar hasta la determinación final del tribunal para formar parte de un recurso de apelación. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 336 (2012). El delimitar la revisión a instancias específicas tiene como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación. *Scotiabank v. ZAF Corp. et al.*, 202 DPR 478 (2019). La Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, establece excepciones que permiten la revisión de: (1) decisiones sobre admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, (2) asuntos relativos a privilegios evidenciarios, (3) anotaciones de rebeldía, (4) casos de relaciones de familia, (5) asuntos de interés público y (6) situaciones en la cuales esperar a la apelación constituye un fracaso irremediable a la justicia.

No obstante, la Asamblea Legislativa puede proveer de dicho mecanismo para cualquier procedimiento de ley que así lo requiera. En lo pertinente a la controversia ante nos, la Asamblea Legislativa propuso el mecanismo del *certiorari* para la revisión del dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia por el Tribunal de Apelaciones dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la sentencia. Sec. 4, Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3121.

Los criterios que el Tribunal de Apelaciones examina para ejercer la discreción sobre la expedición del *certiorari* se encuentran en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA XXII-B, R. 40, según enmendado por *In re: Enmdas. Regl. TA*, 198

DPR 626 (2017).<sup>6</sup> El foro apelativo debe ejercer su facultad revisora solamente en aquellos casos que se demuestre que el dictamen emitido por el foro de instancia es arbitrario o constituye un exceso de discreción. *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

**A. Ley de Procedimiento Sumario Laboral y la anotación de rebeldía**

La Ley Núm. 2 [*supra*] introdujo a nuestro Sistema de Derecho un trámite especial para atender las querellas presentadas por empleados u obreros en contra de sus patronos relacionadas con disputas laborales. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, resuelto el 28 de febrero de 2020. Véase, además, *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018), *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016). Debido a su naturaleza y finalidad, estas reclamaciones ameritan ser resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, *supra*. Véase, además, *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011). Este mecanismo procesal extiende su aplicación a varios estatutos laborales, entre ellos, se encuentran las querellas por reclamaciones de salarios y beneficios; las querellas instadas por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80,

---

<sup>6</sup> La referida Regla dispone lo siguiente:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa: (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho; (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema; (C) Si ha mediado perjuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia; (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados; (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración; (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio; (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

*supra*; las reclamaciones bajo el Art. 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA sec. 1 *et seq.*; las reclamaciones al amparo del Art. 1 de la Ley Antidiscrimen, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146; y las reclamaciones al amparo de la Ley de Represalias, Ley Núm. 115, *supra*.<sup>7</sup> *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 665-666 (2005). En múltiples ocasiones [el Tribunal Supremo ha] reafirmado que la naturaleza sumaria que provee la Ley [Núm.] 2 [*supra*], constituye su característica esencial, por lo que tanto las partes como los tribunales deben respetarla y así no se desvirtúe el carácter especial y sumario del procedimiento. *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, *supra*.

La Sección 1 de la Ley Núm. 2, *supra*, sec. 3118, dispone que cualquier “obrero” o “empleado”<sup>8</sup> podrá presentar y formular una querrela, expresando los hechos en que se funda su reclamación, en contra de su patrono ante el Tribunal de Primera Instancia del lugar que realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la fecha de la reclamación.

---

<sup>7</sup> Entre otras reclamaciones, que por disposición estatutaria se permite presentar bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, son bajo la Ley de Jornada de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA sec. 282; Ley Gravamen por Labor de Operaciones, Ley Núm. 73 de 4 de mayo de 1931, 29 LPRA sec. 187, 188; Ley de Deducción Salarios Corporativos, Ley Núm. 42 de 30 de mayo de 1972, 29 LPRA sec. 175; Ley de Seguro Social Choferil, Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, 29 LPRA sec. 690; Ley por Despido, Empleado Acogido a Beneficios de A.C.A.A., Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, 9 LPRA sec. 2054 *et seq.*; Ley por Despido, Empleado Acogido a Beneficios de S.I.N.O.T., Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRA sec. 201 *et seq.*; Ley de Ingreso Garantizado para los Trabajadores de la Industria Azucarera en su Fase Agrícola, Ley Núm. 141 de 29 de junio de 1969, 29 LPRA sec. 2001 *et seq.*; Ley de Ingreso Garantizado-Agrícola, Ley Núm. 142 de 19 de junio de 1969, 29 LPRA sec. 2021 *et seq.*; y Ley para sustituir por extranjero ilegal, Ley Núm. 48 de 29 de mayo de 1973, 29 LPRA sec. 153-154.

<sup>8</sup> La Sección 2 de la Ley Núm. 2, *supra*, sec. 3119, define la palabra “obrero” como “[t]odo trabajador manual, de cualquier sexo y a aquellas personas naturales que estuvieren empleados en servicios u ocupaciones domésticas” y la palabra “empleado” “[c]omprenderá, entre otros, a toda clase de artesano, empleado o dependiente de comercio o industria”.

Es norma reiterada que cuando se entabla una reclamación bajo el procedimiento sumario y se notifica al patrono querellado con copia de la querella, éste viene obligado a presentar su contestación dentro de unos términos más cortos que los provistos para los procedimientos ordinarios. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 929 (2008). Cónsono con lo anterior, la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, sec. 3120, dispone:

El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de diez (10) días después de la notificación, si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás casos, y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. Solamente a moción de la parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si compareciere por derecho propio, en que se expongan bajo juramento los motivos que para ello tuviere la parte querellada, podrá el juez, si de la faz de la moción encontrara causa.

Asimismo, además de la brevedad para presentar una alegación responsiva a la querella instada en su contra, la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, dispone que un alguacil o persona particular diligenciará la notificación del emplazamiento al querellado. Sec. 3, Ley Núm. 2, *supra*. En atención a lo anterior, dispone que:

Si no se encontrare al querellado, se diligenciará la orden en la persona que en cualquier forma represente a dicho querellado en la fábrica, taller, establecimiento, finca o sitio en que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación o en su oficina o residencia. Si el querellado no pudiere ser emplazado en la forma antes dispuesta se hará su citación de acuerdo con lo que dispongan las Reglas de Procedimiento Civil para esos casos.

[Como vemos], la Sección 3 de la referida ley dispone que el patrono presentará la contestación por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación [...]. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, págs. 929-930.

En *Lucero v. The San Juan Star*, 159 DPR 494 (2003), el Tribunal Supremo atendió una controversia relacionada al modo de emplazamiento provisto en la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*. En lo pertinente al caso ante nos, resolvió que la Sección 3 de dicho estatuto establece tres situaciones distintas para diligenciar un emplazamiento a tenor con dicha ley. La primera opción se dispone para aquellos casos donde es posible emplazarle personalmente al patrono, excluyendo de esta opción a toda corporación con personalidad jurídica, quienes deberán utilizar el segundo método de emplazamiento provisto por la Ley Núm. 2, *supra*. En segundo lugar, cuando no sea posible encontrar al patrono, se le diligenciará el emplazamiento en cualquier persona que lo represente. En última instancia, cuando no sea posible hacerlo mediante las dos situaciones anteriores, se procederá a emplazar conforme a las Reglas de Procedimiento Civil.

Ahora bien, **el Tribunal Supremo determinó que el emplazamiento dirigido a una corporación debe hacerse mediante la segunda opción provista por la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra***. Asimismo, al analizar la segunda opción provista en dicha sección, nuestro más Alto Foro estableció que la segunda opción del estatuto antes citado tiene dos elementos característicos respecto al emplazamiento cuando el patrono no puede ser emplazado personalmente. El primer componente versa sobre el lugar donde se realizará el emplazamiento. En atención a ello, el Tribunal Supremo sostuvo que dicha sección provee una “amplia gama de lugares donde se podrá efectuar el mismo, a saber: en la fábrica, taller, establecimiento, finca, sitio en el que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación, oficina o residencia.” *Lucero v. The San Juan Star, supra*, pág. 510. No obstante, el Tribunal Supremo aprovechó la oportunidad para explicar qué persona podrá

recibir el emplazamiento, como el segundo método característico de dicha sección.

A tales efectos, luego de un análisis comparativo entre la Ley General de Corporaciones, *supra*, -por tratarse el caso sobre una corporación- *vis a vis* la Regla 4.4(e) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 4.4(3), resolvió que cuando se presente un querrela bajo la Ley Núm. 2, *supra*, en contra de una corporación debidamente inscrita, no solo se podrá efectuar a través de un director, oficial, administrador, gerente administrativo, agente general, agente inscrito o designado por ley o nombramiento, sino también, a través de cualquier persona que por su puesto, funciones, deberes, autoridad o relación con el patrono ostente capacidad para representarlo, sea en la fábrica, taller, establecimiento, finca, sitio en que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación, oficina o residencia. *Lucero v. The San Juan Star, supra*, pág. 517.

De otro lado, la Sección 4 de la Ley Núm. 2 establece que, si el querellado no radicara su contestación a la querrela en la forma y en el término dispuesto, el juez dictará sentencia contra el querellado, a instancias del querellante, concediendo el remedio solicitado. La sentencia a esos efectos será final y de la misma no podrá apelarse. Sección 4, 32 LPRA sec. 3121. **Ahora bien, el Tribunal Supremo ha aclarado que “[e]sta Sección hay que interpretarla de forma integral”.** *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 508 (1997). Mientras la segunda oración del párrafo citado de la sección dispone que de la sentencia final no podrá apelarse, **la siguiente oración modifica esta tajante aseveración al especificar que la parte adversamente afectada podrá, sin embargo, solicitar la revisión de los procedimientos habidos en instancia dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la sentencia. *Íd.*** [L]a consecuencia de que el querellado no conteste dentro del término prescrito sin acogerse a la prórroga, o

cuando del expediente no surjan las causas que justifiquen la dilación, es la anotación de la rebeldía y la concesión del remedio solicitado sin más citarle ni oírle. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, pág. 935.

El Tribunal Supremo ha aclarado que un trámite en rebeldía no garantiza *per se* una sentencia favorable al demandante. *Continental Ins. Co. v. Isleta Marina* 106 DPR 809, 817 (1978). En cambio, ha indicado que "al dictarse una sentencia en rebeldía las alegaciones concluyentes, las conclusiones de derecho y los hechos alegados de forma generalizada no son suficientes para sostener una adjudicación a favor del demandante o querellante". *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*. **En otras palabras, para que proceda una sentencia en rebeldía al amparo del procedimiento sumario bajo la Ley Núm. 2, *supra*, procede que el empleado u obrero justifique su reclamación, mediante “[a]legaciones o prueba, hechos que avalen su derecho a lo reclamado”.** *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 672; *Lucero Cuevas v. San Juan Star*, *supra*; *Ruiz Rivas v. Colegio San Agustín*, 152 DPR 226 (2000). Por tanto, el análisis que deberán utilizar los foros de instancia luego de anotarle la rebeldía a un querellado que no compareció dentro del término provisto en la Ley Núm. 2, *supra*, versa en evaluar si de las aseveraciones de la querrela “[s]urge una causa de acción a favor del recurrido y que procede, entonces, dictar sentencia en rebeldía en contra del demandado”, todo ello al amparo de las reclamaciones laborales que sean consistentes con la aplicabilidad de la Ley Núm. 2. *Lucero Cuevas v. San Juan Star*, *supra*, pág. 681.

Añádase a ello que en *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, el Tribunal Supremo explicó lo siguiente:

La Ley Núm. 2, *supra*, dispone, en lo pertinente, que **el tribunal no tiene jurisdicción para extender el término para contestar una querrela** a menos que se

presente una moción de prórroga juramentada explicando por qué se le debe conceder más tiempo a la parte querellada para contestar la misma dentro del término establecido para ello. **Sólo ante circunstancias extraordinarias se podría justificar una aplicación más flexible del referido estatuto.** Es por ello que, a modo de excepción, hemos afirmado que el tribunal puede conceder una prórroga cuando del mismo expediente surgen los motivos que justifican la dilación del patrono querellado para presentar su contestación<sup>9</sup>. De lo anterior se desprende que la consecuencia de que el querellado no conteste dentro del término prescrito **sin acogerse a la prórroga, o cuando del expediente no surjan las causas que justifiquen la dilación, es la anotación de la rebeldía y la concesión del remedio solicitado sin más citarle ni oírle**<sup>10</sup>. **Nótese que el lenguaje de la ley no es discrecional.** Por el contrario, se trata de un lenguaje que le ordena al tribunal dictar sentencia cuando el querellado no contesta oportunamente **sin una causa justificada.** Por tanto, como norma general, luego de que se extingue el término para contestar la querrela **sin que se haya justificado adecuadamente la incomparecencia, el tribunal está impedido de tomar cualquier otra determinación que no sea anotarle la rebeldía al querellado. A ello queda limitada la jurisdicción del tribunal según establecida por la referida Sección 3 de la Ley Núm. 2, supra.** (Énfasis suplido).

Además, los daños generales, o sea, las sumas no líquidas reclamadas tienen que probarse; en todo caso, la cuantía de los daños debe ser objeto de prueba. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc, supra.* Por tanto, el tribunal debe celebrar las vistas que sean necesarias y adecuadas para tomar una determinación al respecto. *Íd.* Al celebrar las referidas vistas, el tribunal deberá aplicar los mecanismos contemplados en las Reglas de Procedimiento Civil, [...], para casos en rebeldía. *Íd.*

La Regla 45.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, R. 45.1, establece que la anotación de rebeldía tendrá el efecto de que se den por admitidas las aseveraciones de las alegaciones afirmativas, sujeto a lo dispuesto en la Regla 45.2(b). El propósito de la anotación de rebeldía es disuadir a aquellos que recurran a la dilación de los

---

<sup>9</sup> Citas omitidas.

<sup>10</sup> Citas omitidas.



procedimientos como una estrategia de litigación. *González Pagán et al. v. SLG Moret-Brunet*, 202 DPR 1062 (2019).

De otro lado, la Regla 45.2 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 45.2, dispone que si para que el tribunal pueda dictar sentencia se hace necesario determinar el importe de los daños, comprobar la veracidad de cualquier aseveración mediante prueba o hacer una investigación de cualquier otro asunto, el tribunal deberá celebrar las vistas que crea necesarias y adecuadas. Por tanto, el tribunal podrá dictar sentencia en rebeldía dentro de un procedimiento sumario sólo si concluye que procede la concesión del remedio solicitado. *Roman Cruz v. Diaz Rifas* 113 DPR 500 (1982); *González Pagán v. Moret Guevara, supra*.

#### **B. Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa**

La Ley Núm. 80 [*supra*], se estableció para desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros cuando estos ocurren. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019). Ante un contrato laboral pactado por tiempo indeterminado, nuestro ordenamiento legal, mediante los postulados de la Ley Núm., 80, *supra*, protege de una forma más efectiva al obrero en la tenencia de su empleo mediante el derecho a unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).<sup>11</sup> Así, se intenta "proteger económicamente al empleado del sector privado y desalentar el despido injustificado". *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, 191 DPR 643, 649 (2014).

De esta forma, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, provee el pago de una indemnización por parte del patrono al empleado,

---

<sup>11</sup> Haciendo referencia a la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*; *Vélez Cortés v. Baxter Healthcare Co.*, 179 DPR 455 (2010).

además del sueldo devengado, ósea una “mesada”<sup>12</sup>, a todo empleado que (1) sea contratado sin tiempo determinado, (2) reciba una remuneración y (3) sea despedido de su puesto sin justa causa. Art. 1, Ley Núm. 80, 32 LPRA sec. 3118; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 192 DPR 920 (2015); *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

La indemnización que provee la Ley Núm. 80, *supra*, corresponde a (1) una cantidad equivalente a los tres (3) meses de sueldo, siempre que haya culminado el periodo de prueba aplicable según lo dispone dicha ley, o aquel periodo de prueba estipulado por las partes; y (2) una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. Art. 1, Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

### **C. Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales**

La Ley [Núm. 44, *supra*], provee una causa de acción a toda persona protegida mediante las disposiciones de esta ley en contra de su patrono. En lo pertinente, la referida Ley crea una causa de acción para cualquier persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales y que por el mero hecho de tales impedimentos haya sido objeto de discrimen por parte de una institución pública y privada.

El Art. 13 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 511, establece que los remedios, facultades, autoridad y procedimientos establecidos en los Arts. 1,2, 2A, 3, 4, y 5 de la Ley 100 de 30 de julio de 1959 (Ley Núm. 100 de 1959) estarán disponibles para cualquier persona que entienda que ha sufrido discrimen en el empleo por razón de

---

<sup>12</sup> La mesada es aquel “[r]emedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 929-930; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, *supra*, pág. 650-651. El monto de la mesada dependerá del tiempo que el empleado haya ocupado el puesto, así como del sueldo que devengó. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

impedimento en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 44. A tales efectos, en lo que resulta pertinente al caso ante nuestra consideración, el Art. 1 de la Ley Núm. 100 de 1959 dispone que:

Todo patrono que despida suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, [...]:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

[...]

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate. 29 LPRA sec. 146a.

De otro lado, el Art. 3 de la Ley Núm. 100 de 1959 establece que no se presumirá que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) [...] a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo. El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo [...]. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria. 29 LPRA sec. 148.

Mediante el Art. 4 de la Ley Núm. 100 de 1959, 29 LPRA sec. 149, se estableció que el TPI tienen jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo dicha ley, que como adelantamos, aplica a la Ley Núm. 44, *supra*. Asimismo, establece que las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, *supra*.

**D. Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial**

La Ley [Núm. 115, *supra*], es un estatuto de carácter reparador que prohíbe que un empleado sea discriminado por ofrecer o intentar ofrecer información o testificar ante un foro administrativo, judicial o legislativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). Su fin es proteger al empleado del discrimen por medio de represalias del cual podría ser objeto al tomar parte en alguna de las actividades protegidas que indica el propio estatuto. *Ocasio v. Kelly Servs., supra*, pág. 684. En su Artículo 2, 29 LPRA sec.194a (a), la ley dispone:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA sec. 194a (a).

Al empleado que sea amenazado, discriminado en su empleo o despedido por realizar alguna de las actividades protegidas, se le reconoce una causa de acción. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 360 (2009). Dicho empleado podrá “instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación”. 29 LPRA sec. 194a (b); *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, supra*.

La intención legislativa de esta ley fue ampliar la protección que ofrecía la Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986 y que enmendó la Ley Núm. 80 de 3 de mayo de 1976. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra*, pág. 364. A través de la Ley 115, la Asamblea Legislativa reiteró la política pública a favor de los derechos de los trabajadores y amplió, tanto la protección legal que se les ofrece

cuando participan en una actividad protegida, como los remedios que tienen disponibles. *Íd.*

A base del historial legislativo de la Ley Núm. 115, *supra*, el Tribunal Supremo, en *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co, Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000), explicó que la ley extendió la protección “por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394-395 (2011). Claro está, la Ley 115 no protege al empleado que es objeto de medidas disciplinarias a causa de la forma en que se desempeña en su puesto. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 367.

Para obtener un remedio al amparo de las disposiciones de la Ley de Represalias, el empleado debe probar: 1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; y, 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o que sufrió discrimin en el empleo. *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 684. Mediante la Ley de Represalias el legislador facilitó el *onus probandi* y creó una presunción una vez el empleado prueba su caso *prima facie*. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 361. Bajo ese esquema el empleado puede probar su caso de dos (2) maneras: 1) presentando evidencia directa o circunstancial de la violación; o, 2) estableciendo la presunción *juris tantum* de la Ley. *Íd.*

El empleado prueba su caso *prima facie* cuando demuestra que: 1) participó en una actividad protegida por la ley; y, 2) fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. *Íd.* En cuanto al primer criterio, además de lo proscrito en la ley, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que constituye una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, cuando un empleado acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co.*, *supra*, pág. 170.

Una vez establecido el caso prima facie, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra.* Es decir, una vez el patrono rebate la presunción del caso prima facie, el empleado deberá demostrar por preponderancia de la prueba, por factores adicionales a la proximidad temporal y la acción adversa, que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra.*

El querellante podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, los beneficios y honorarios de abogado. Art. 1, Ley Núm. 115, *supra.* Por otro lado, duplica la compensación otorgada con relación a los daños y a los salarios por devengar como penalidad.

### III.

El peticionario nos pide revocar la determinación recurrida, por entender que el foro primario actuó sin jurisdicción. Tal como señalamos en el apartado anterior, nuestro ordenamiento jurídico expresamente dispone que, sólo a manera de excepción podremos, como foro apelativo, revisar determinaciones interlocutorias dictadas en procesos al amparo de la Ley Núm. 2, *supra.* Por tanto, conforme lo resuelto en *Lucero v. San Juan Star, supra,* nos encontramos ante una adjudicación en rebeldía y la parte que nos solicita la revisión alegó falta de jurisdicción de parte del foro recurrido -lo cual es una de las excepciones que justifica nuestra intervención en procesos laborales de carácter sumario.

Asimismo, conforme la Sección 4 de la Ley Núm. 2, *supra*, la parte contra la cual se emite una sentencia en rebeldía puede solicitar ante este Tribunal de Apelaciones una revisión en torno a los procedimientos llevados a cabo ante el TPI. Al amparo de lo resuelto por nuestro Tribunal Supremo en *Román Cruz v. Díaz Rifas*, 113 DPR 500 (1982), entendemos necesario destacar que, en este caso la querrela incluye reclamaciones adicionales (a la causa de acción al amparo de la Ley 80, *supra*) por el alegado discrimen por impedimentos y por represalias que según las alegaciones exigen una investigación y análisis por parte del foro primario más detallada. Nos explicamos.

En su primer señalamiento de error, McNeil arguyó que erró el foro primario al determinar que fue debidamente emplazada por el recurrido, a pesar de que del récord surgen discrepancias en cuanto al lugar del emplazamiento. En lo particular, la peticionaria sostuvo que el emplazamiento estatuido en la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, es uno de carácter especial que provee varias alternativas que deben ser utilizadas por el querellante en orden sucesivo. A tales efectos, sostuvo que, siendo McNeil una corporación con personalidad jurídica, el recurrido debió emplazar a McNeil a través de un representante de una corporación en los lugares especificados por la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, a saber, en la fábrica, taller, establecimiento, finca o sitio en que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación o en su oficina o residencia. Por último, de no poder llevar a cabo la segunda alternativa, indicó que procede el emplazamiento mediante las Reglas de Procedimiento Civil. Asimismo, argumentó que la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, no incluye al agente residente como un representante de la entidad para ser emplazado en representación del patrono querrellado. Por tanto, razonó que el recurrido no podía emplazar al Lcdo. Calaf, por ser este el agente residente de CT

Corporation System, quien es la entidad nominada agente residente de McNeil. No le asiste razón.

Uno de los elementos que exige la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, versa sobre el lugar a efectuarse el diligenciamiento del emplazamiento al patrono querellado. La peticionaria arguyó que la Sección 3 provee los lugares taxativos para que el emplazamiento sea diligenciado. Así las cosas, arguyó que el emplazamiento diligenciado por el recurrido se llevó a cabo fuera de los lugares tipificados en la Sección 3, por lo cual aduce a su nulidad. Si bien la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, establece una amplia gama de lugares para llevar a cabo el diligenciamiento del emplazamiento, el emplazamiento llevado a cabo en otros lugares no necesariamente conlleva su nulidad. En el caso ante nos, el emplazamiento se llevó a cabo en la oficina del agente residente que representa a CT Corporation System, quien es, a su vez, la agente residente de McNeil. Ante este escenario, lo importante es la representatividad que ostenta la persona a quien se le diligenció el emplazamiento.

No existe duda, ni surge lo contrario del expediente ante nos, que el Lcdo. Calaf es el agente residente de CT Corporation System y, a su vez, esta última es la agente residente de McNeil. Dicha información surge en la petición de *certiorari* de la peticionaria, así como en las constancias del Registro de Corporaciones del Departamento de Estado. De esta forma, siendo permisible que una corporación sea, a su vez, agente residente de otra corporación, no vemos cómo el emplazamiento al Lcdo. Calaf carezca del elemento de representatividad que exige la Sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*.

La peticionaria sostuvo que la figura del emplazamiento al agente residente del patrono querellado es inconsistente con los fines de la Ley Núm. 2, *supra*, toda vez que se atrasa la notificación de la querrela y, con ello, se ven impedidos de presentar a tiempo una alegación responsiva dentro del término exigido en la Ley Núm.



2, *supra*. De entrada, cabe destacar que el agente residente es el representante de una corporación para recibir emplazamientos en nombre de ésta. Además, es la propia corporación quien realiza dicho nombramiento al momento de incorporarse o mediante una enmienda al certificado de incorporación.<sup>13</sup> No puede la peticionaria argüir que el procedimiento adoptado en ley le es perjudicial, cuando es ésta quien único tiene control de la designación de su agente residente, así como del trámite interno respecto al recibo y notificación de emplazamientos a la corporación. El trámite ordinario que tiene una corporación para manejar sus asuntos internos con relación a los emplazamientos es un asunto reservado para la corporación. Por tanto, resolvemos que dicha razón es insuficiente para que eliminemos la figura del agente residente de los emplazamientos sobre reclamaciones bajo la Ley Núm. 2, *supra*.

Superado lo anterior, corresponde analizar si el emplazamiento a McNeil fue diligenciado acorde al Derecho aplicable. De un examen cuidadoso del expediente surge que, el peticionario McNeil aceptó que su agente residente CT. Corp. recibió el emplazamiento el 10 de febrero de 2020; luego los abogados de McNeil constataron que el equipo de emplazamientos de la empresa en Nueva York recibió el *Emplazamiento* y la *Querella*; y adujo que por alegada “inadvertencia” nunca le notificó a McNeil.<sup>14</sup> La ausencia de comunicación interna del patrono no figura como justa causa

---

<sup>13</sup> El Art. 3.02 de la Ley General de Corporaciones, dispone:

Cuando los términos "agente residente" o "agente residente a cargo de la oficina designada", u otros términos de significados similares que se refieran al agente de una corporación requerido por ley a estar domiciliado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sean utilizados en el certificado de incorporación o en cualquier otro documento o estatuto corporativo, se entenderá que dicho término utilizado significa y se refiere, a menos que se exprese lo contrario, al agente residente requerido por este Artículo. Será innecesario que una corporación enmiende su certificado de incorporación o cualquier otro documento para cumplir con los requisitos de este Artículo.

Además, agente residente es la “[p]ersona a quien se diligencian los emplazamientos y se le remiten otros documentos dirigidos a la corporación”. Carlos E. Díaz Olivo, *Corporaciones*, 1999, pág. 70. Véase, además, 14 LPRÁ sec. 2682.

<sup>14</sup> Petición de *Certiorari* pág. 9.

para invalidar el emplazamiento y su diligenciamiento. Además, nos resulta evidente que la situación de hechos en el caso ante nos, se distingue de lo presentado en *Lucero v. The San Juan Star, supra*. En *Lucero*, se cuestionó la capacidad de la persona y no la dirección en que recibió el emplazamiento, en representación del patrono. Distinto a ello, en el caso de epígrafe no se ha cuestionado la capacidad del Lcdo. Calaf como representante autorizado del agente residente, CT. Corp. para representar al patrono, por lo que se hace innecesario dirimir un asunto que no ha sido cuestionado por ninguna de las partes. Ante ello, concluimos que el foro primario no incidió al determinar que ostentaba jurisdicción sobre la parte demandada.

Ahora bien, superado lo anterior, es importante destacar que el demandante instó tres reclamaciones distintas; una al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*; otra al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, y una al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*.

Con relación a la causa de acción por despido injustificado dentro del procedimiento sumario permitido por la Ley Núm. 2, *supra*, el TPI no estaba obligado a llevar a cabo una vista en rebeldía previo a disponer de la reclamación sobre su reclamación en torno a la Ley Núm. 80, *supra*, ni para conceder los remedios aplicables bajo dicho estatuto. La jurisprudencia apunta a que, ante la incomparecencia del peticionario, el foro *a quo* debe evaluar la suficiencia de las aseveraciones presentadas en la *Querrela*. Para la reclamación por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*, el recurrido solo debía establecer -tal cual hizo- que fue empleado de McNeil por tiempo indefinido, establecer su último salario más alto devengado y establecer que fue despedido sin justa causa. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra*; *Orsini García v. Srio. de Hacienda, supra*, págs. 620-621. Ante ello y como cuestión de derecho, no procede nuestra intervención sobre la determinación del

foro primario al dictar *Sentencia Parcial Final en Rebeldía* a base de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Es decir, luego de una evaluación sobre las aseveraciones en la *Querrela*, el foro primario actuó correctamente y conforme a derecho ante la causa de acción por despido justificado la cual sostiene la procedencia del remedio aplicable.

Con relación a las demás reclamaciones laborales presentadas por alegados actos constitutivos de discrimen y represalias, hemos evaluado cuidadosamente las alegaciones y reclamaciones realizadas por el recurrido contra su antiguo patrono al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, y la Ley Núm. 44, *supra*, y concluimos que requerían la presentación de evidencia directa o circunstancial. Para arribar a la referida conclusión destacamos la norma que establece que los “tribunales no somos meros autómatas y que el proceso de formar conciencia judicial exige la comprobación de cualquier aseveración mediante prueba”. A tales efectos, ha sido reiterado que el tribunal deberá celebrar las vistas que crea necesarias y adecuadas aun dentro de procedimientos sumarios. Véase, *Román Cruz v. Díaz Rifas*, *supra*; *Ruiz Rivas v Col. San Agustín*, *supra*; *Continental Ins. Co. v. Isleta Marina*, *supra*, pág. 817, según citado en *Lucero v. The San Juan Star*, *supra*.

Tomando en consideración que, en el caso ante nuestra consideración, McNeil no compareció mediante alegación responsiva dentro del término provisto en ley y habiendo resuelto que el emplazamiento a McNeil fue diligenciado acorde al derecho aplicable, no existe duda que procedía la anotación de la rebeldía a la parte peticionaria. Sin embargo, de nuestro análisis del caso y la normativa aplicable somos de opinión que -distinto a la causa de acción sobre Ley 80, *supra*- con relación a las causas de acción sobre discrimen y represalias el foro primario debió celebrar una vista en rebeldía, según originalmente fue señalada, por lo que ante

un procedimiento errado intervenimos conforme autoriza la Regla 40, *supra* y la jurisprudencia antes expuesta.<sup>15</sup>

En resumen, confirmamos la procedencia de la reclamación por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, mediante el uso del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*, en la *Sentencia Parcial en Rebeldía*. A tales efectos, procede el pago de \$6,307.20 por los tres (3) meses en concepto de mesada y \$12,614.40 por años de servicio, para un total de \$18,921.60 y la concesión de costas y honorarios de abogados. No obstante, eliminamos los demás remedios provistos en la *Sentencia Parcial en Rebeldía*, toda vez que procede la celebración de una vista en rebeldía para dilucidar las reclamaciones, al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, y Ley Núm. 115, *supra*. Cónsono con lo anterior y correspondiente a éstas últimas leyes especiales dejamos sin efecto la restitución y concesión de las siguientes partidas: \$25,280.00 por salarios dejados de devengar desde el 29 de junio de 2019 hasta el 14 de junio de 2020, más una suma igual concedida como penalidad, para un total de \$52,560.00. Estos remedios están supeditados a la procedencia de las reclamaciones instadas al amparo de la Ley Núm. 44, *supra*, y Ley Núm. 115, *supra*, pues la Ley Núm. 80, *supra*, no provee un remedio distinto a la mesada. En su consecuencia dejamos sin efecto el procedimiento de valorización de daños en esta etapa de los procesos, y en su lugar, ordenamos la celebración de la vista en rebeldía originalmente pautada para dilucidar únicamente la procedencia de las acciones al amparo de

---

<sup>15</sup> Véase, Apéndice págs. 34-35. A modo de ejemplo, la acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, requiere que el TPI evalúe el foro ante el cual el recurrido efectuó la actividad protegida para entonces evaluar la procedencia de la acción. Respecto al discrimen alegado, no surge del expediente ante nos la información necesaria para concluir qué impedimento sufría el recurrido que lo hiciera acreedor de la protección de la Ley Núm. 44, *supra*. Ello, conforme hemos indicado, amerita la celebración de una vista en rebeldía.

las Leyes Núm. 155 y 44, *supra* y los remedios correspondientes a ello.

**IV.**

Por los fundamentos anteriormente expuestos, expedimos el recurso de *certiorari*, confirmamos en parte y revocamos parcialmente el dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia. Así modificado, ordenamos la devolución del caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí resuelto.

Notifíquese.

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