

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III (ESPECIAL)

VÍCTOR J. GONZÁLEZ
GUZMÁN

Apelante

v.

**LANCO MANUFACTURING,
CORP.;** SERGIO BLANCO, POR
SÍ Y JANE DOE Y LA SOCIEDAD
LEGAL DE GANANCIALES
COMPUESTA POR AMBOS;
ALNARIS MIRANDA, JEFE DE
PLANTA, JOHN DOE EN
REPRESENTACIÓN DE LA
SOCIEDAD LEGAL COMPUESTA
POR AMBOS E IVÁN MELÉNDEZ
POR SÍ Y JANE DOE Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES COMPUESTA POR
AMBOS; CARLOS ORTIZ, POR SÍ Y
JANE DOE, Y LA SOCIEDAD DE
GANANCIALES COMPUESTA POR
AMBOS; Y COMPAÑÍA DE
SEGUROS X, Y, Z, FULANO DE
TAL, FULANA DE TAL Y LAS
SOCIEDADES LEGALES DE
GANANCIALES DE ESTOS

Apelado

KLAN202000970

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

Civil Núm.
E DP2017-0192
(701)

Sobre:
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Adames Soto, la Jueza Santiago Calderón¹ y el Juez Rodríguez Flores²

Santiago Calderón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre de 2021.

Acude ante este Tribunal de Apelaciones el señor Víctor J. González Guzmán (en adelante, señor González o el apelante), mediante recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (en adelante TPI), el 6 de octubre de 2020,

¹ Mediante la Orden Administrativa TA 2021-016 de 25 de enero de 2021, se designó a la Jueza Grisel Santiago Calderón en sustitución del Juez Felipe Rivera Colón.

² Mediante la Orden Administrativa TA 2021-040 de 10 de febrero de 2021, se designó al Juez Fernando Rodríguez Flores en sustitución del Juez Carlos Vizcarrondo Irizarry.

notificada el 13 de octubre de 2021. Mediante esta, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Lanco Manufacturing Corp. (en adelante, Lanco o parte apelada) y desestimó la *Demanda Enmendada*, sobre despido injustificado bajo la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, conocida como Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada³, (Ley 80), presentada por el señor González.

El TPI concluyó que, no existe controversia real sustancial sobre algún hecho material en cuanto a que, el despido del señor González estuvo justificado y conforme al Manual de Empleados de Lanco, a su vez, resolvió que las condiciones de salud que desarrolló el señor González durante su empleo en Lanco están cubiertas por la inmunidad patronal que confiere la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935*⁴, (Ley 45).

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la Sentencia Sumaria apelada.

I.

El 14 de julio de 2017, el señor González presentó una *Demanda* ante el TPI, en contra de Lanco. En esta, alegó que fue despedido ilegalmente, solicitó el pago de la mesada, además, indicó que la CFSE determinó incapacidad relacionada con el trabajo porque desarrolló una condición de asma y, solicitó un millón de dólares por concepto de daños causados por la negligencia de su patrono, Lanco, provocando un deterioro en su salud física y emocional, tanto por actos antes y después del despido.

El 3 de noviembre de 2017, presentó *Demanda Enmendada*. En síntesis, alegó que, para 2005 comenzó su relación laboral con Lanco y para ese mismo año recibió el *Manual para las personas que*

³ 29 LPRA 185 *et seq.*

⁴ 11 LPRA 1 *et seq.*

trabajan en Lanco, (Manual). Para el 2012 comenzó a mostrar cierta sintomatología en su cuerpo y le preocupó que los químicos que utilizaba en su trabajo le acrecentaran dichos síntomas. En aquel entonces, solicitó cambio de división, el cual fue concedido por Lanco, esto, con el fin de evitar trastornos en la piel, a su vez, fue a médicos privados para tratarse el padecimiento. Adujo que, en su nueva área de trabajo confrontó nuevas condiciones de salud, entre estas, una afección en la rodilla y dolores de espalda. Así pues, solicitó otro cambio de división. Lanco accedió a su petición y lo transfirió al área original.

Por otra parte, alegó que en noviembre de 2015 recibió una instrucción del señor Iván Meléndez (*group leader*). El señor González le explicó a Meléndez que no podía realizar la gestión porque todavía sentía molestias físicas. Así las cosas, el 30 de noviembre de 2015, el señor Iván Meléndez le requirió que fuera con él a la Oficina de Recursos Humanos a firmar un memo sobre el incidente del 15 de noviembre⁵. Posterior de acudir a la reunión, el señor González se reportó a la CFSE, quien lo colocó en descanso⁶. Adujo que tuvo dos incidentes adicionales, en los cuales su patrono le imputó negligencia en el desempeño de sus funciones; el primero estaba relacionado con un derrame⁷ que ocurrió en un fin de semana, del cual se le cuestionó, porque dejó las llaves abiertas y no las cerró como correspondía. El señor González alegó que él no tuvo la culpa del mismo. El otro incidente ocurrió para mediados de julio de 2016, cuando le dieron una instrucción para que ayudara a otro empleado a limpiar unas cuchillas, sin embargo, el apelante González llegó a un acuerdo con el otro empleado, para que el otro realizara la limpieza y que él lo ayudaba a empacar⁸. Adujo que aun

⁵ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 4.

⁶ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 4.

⁷ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 5.

⁸ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 5.

cuando recibió una instrucción directa de la jefa de la planta⁹ no cumplió con la instrucción. Además, el señor González expresó que la jefa de la planta le advirtió que si no cumplía con el trabajo encomendado de ayudar a limpiar las cuchillas estaría despedido¹⁰. Ante esa situación, el señor González procedió a hablar directamente con el señor Blanco (principal accionista de Lanco), lo cual hizo¹¹, y el señor Blanco lo despidió de su trabajo¹².

En respuesta, Lanco presentó *Contestación a la Demanda Enmendada*¹³. Los codemandados Sergio Blanco, Iván Meléndez, Carlos Ortiz, sus respectivos cónyuges y sociedades legales de bienes gananciales presentaron *Moción de Desestimación*¹⁴.

El 2 de enero de 2020, Lanco presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria* mediante la cual solicitó la desestimación sumaria del pleito, así como, la imposición de costas y honorarios de abogado al señor González. En su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, Lanco enumeró 38 hechos que, según entendió, no estaban en controversia. En síntesis, adujo que el despido fue justificado por que el señor González incurrió en violaciones a las normas de conducta en el empleo (insubordinación) y que éste tenía conocimiento de la existencia del Manual porque le fue debidamente notificado desde su primer día de trabajo. Alegó que esta aseveración fue admitida por el señor González en su deposición. Además, la decisión del despido se debió a los actos de insubordinación y Lanco deseaba proteger y mantener el buen y normal funcionamiento de la compañía.

⁹ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 6.

¹⁰ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 6.

¹¹ Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 6.

¹² Véase Apelación, apéndice V Demanda Enmendada, a la página 7.

¹³ Véase Apelación, apéndice I Sentencia Sumaria, a la página 2. Aclaremos que no existe en nuestro expediente la Contestación a la Demanda Enmendada.

¹⁴ Véase Apelación, apéndice I Sentencia Sumaria, a la página 2. Aclaremos que no existe en nuestro expediente la Moción de Desestimación presentada por los codemandados.

Por otro lado, alegó que la causa de acción presentada por el señor González bajo el palio del Artículo 1802 del Código Civil¹⁵ no es de aplicabilidad a la situación de hechos. Sobre el particular, adujeron que, como norma general, en los casos de despido injustificado no se conceden daños y perjuicios a menos que, ocurriesen actuaciones torticeras independiente al reclamo de la Ley 80, lo cual en este caso el señor González no lo ha probado ni alegado. Referente a la alegación del señor González, en cuanto a que desarrolló condiciones médicas por la exposición de químicos en el trabajo, Lanco arguyó que le cobija la protección del Artículo 18 de la Ley 45¹⁶.

Oportunamente, el 6 de febrero de 2020, el señor González interpuso su oposición a la *Solicitud de Sentencia Sumaria* y alegó que existen hechos en controversia sobre la inmunidad patronal, ya que Lanco fue negligente y responsable por no proveer un lugar seguro para trabajar.

El 6 de octubre de 2020, el TPI declaró Ha Lugar a la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por Lanco y desestimó la *Demanda* con perjuicio. En su dictamen, el foro primario realizó las determinaciones de hechos que resumimos a continuación:

1. El Demandante comenzó a trabajar en LANCO el 30 de agosto de 2005, como operario en el Departamento de Producción, específicamente, en el área de *Contac Cement*. Al comienzo de su empleo, el salario del Demandante fue a razón de \$5.15 la hora.
2. Durante su empleo en LANCO el Demandante trabajó en el Departamento de Producción.
3. El último supervisor del demandante fue el Sr. Iván Meléndez.
4. El Demandante recibió copia del Manual de Empleados de LANCO y por ello firmó el correspondiente acuse de recibo.

¹⁵31 LPRA sec. 5141. El Artículo 9 de la Ley 55-2020 es cónsono con 31 LPRA sec. 3, y contiene la regla general sobre retroactividad de las leyes en nuestro ordenamiento jurídico: “[l]as leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario.” Véanse, *Báiz v. Comisión Hípica*, 63 DPR 483, 487 (1944); *Charres v. Arroyo*, 16 DPR 816, 820 (1910); *Sobrinos de Portilla v. Quiñones*, 10 DPR 195, 196 (1906).

¹⁶ 11 LPRA sec. 21.

5. Luego de aproximadamente siete (7) años en el Departamento de Producción, específicamente, el área de *Contac Cement*, el Demandante solicitó, y LANCO le concedió, ser transferido a otra área, la de Pintura Blanca. Esto, porque el Demandante alegó padecer de dermatitis¹⁷.
6. El demandante alegó desarrollar una condición de dermatitis, pero no solicitó reportarse al FSE en ese momento, sino que solamente solicitó un cambio de área de trabajo, lo que se le concedió.
7. El Demandante trabajó en el departamento de Pintura Blanca de LANCO por espacio de dos (2) años.
8. Luego de dos años, el demandante solicitó otra vez, ser transferido al área de pegas y misceláneas y LANCO accedió a su petición.
9. El demandante alegó que solicitó el cambio de área de trabajo porque tenía dolores de espalda ocasionados por las tareas en dicha área de trabajo¹⁸.
10. El demandante alegó desarrollar una condición de espalda, pero tampoco solicitó reportarse al FSE en ese momento, solamente solicitó un cambio de departamento, lo que se le concedió.
11. El Demandante estuvo trabajando en el área de Pegas y Misceláneas hasta la fecha de su terminación en LANCO, el 20 de julio de 2016.
12. El 30 de noviembre de 2015, el Demandante recibió un “Memo al Expediente” por negarse a realizar sus funciones e insubordinación. En esa ocasión, el Sr. Iván Meléndez, supervisor del Demandante lo amonestó debido a que ese día en varias ocasiones se le instruyó para que realizara tareas en el área de Pintura Blanca, específicamente la mezcla del producto y no lo hizo. El demandante se rehusó a realizar el trabajo solicitado por su supervisor directo¹⁹.
13. Además, en ese mismo “Memo al Expediente” se le trajo a la atención del Demandante un incidente ocurrido el 18 de noviembre de 2015, en el cual éste también se negó a realizar una tarea asignada.
14. En dicho Memo se le señaló al Demandante que, en ocasiones anteriores se le había llamado la atención verbalmente por la misma razón y éste se rehusaba a cumplir con las tareas asignadas y pretendía escoger la tarea que deseaba realizar aludiendo a alegadas condiciones médicas.
15. El 30 de noviembre de 2015, se le indicó al Demandante que de éste tener alguna condición médica que le impidiese realizar las tareas asignadas, cosa que LANCO desconocía, que presentara alguna certificación médica que justificara que estaba impedido de realizar las funciones asignadas y se le concedió un término de veinticuatro (24) horas para ello.
16. El Demandante reconoció que la Sra. Nancy Prado, anterior Gerente de Recursos Humanos de LANCO, fue quien le exhortó a acudir al FSE. De esta forma, el

¹⁷ Véase Alegato en Oposición, apéndice Solicitud Sentencia Sumaria Toma de Deposition del señor González, a la página 43.

¹⁸ *Supra*, página 56.

¹⁹ *Supra*, página 108.

Demandante podía recibir tratamiento y podían proveerle alguna certificación médica o restricción de tareas, de ser necesario.

17. Así las cosas y en reacción al Memo al Expediente impartido, el Demandante se reportó voluntariamente al FSE al día siguiente, el 1 de diciembre de 2015, donde lo examinaron por primera vez.
18. El FSE le diagnosticó al Demandante un “esguince lumbosacral” y lo relacionó a su trabajo.
19. Aparte del diagnóstico de “esguince lumbar”, ni el FSE ni Rehabilitación Vocacional emitieron documento alguno con restricciones de tareas relacionadas al trabajo.
20. Al día siguiente, el 2 de diciembre de 2015, el Demandante se presentó de nuevo al FSE y reclamó que en el Informe Patronal del caso FSE: 20161320639, la Gerente de Recursos Humanos no incluyó que su queja principal estaba relacionada a la espalda. Por lo tanto, el 2 de diciembre de 2015, el Demandante presentó otro Informe Patronal para incluir dicha queja y le asignaron el caso FSE: 20161320878.
21. Posteriormente, el 14 de marzo de 2016, el FSE determinó que el caso FSE: 20161320878 es una recidiva del caso presentado el día anterior, FSE: 2016132639. Por lo tanto, el caso FSE: 20161320878 fue cerrado y archivado, y toda la documentación fue transferida al caso FSE: 2016132639, bajo el cual el FSE continuó brindándole tratamiento al Demandante.
22. El 5 de mayo de 2016, el Demandante fue amonestado nuevamente y se le impartió una “Notificación de Advertencia al Empleado” por daño involuntario a material o equipo. En esa ocasión, el Sr. Iván Meléndez, supervisor del Demandante, le indicó que las llaves de la línea del Tolueno que dan al tanque donde éste fabrica se dejaron abiertas, al parecer durante el fin de semana. Como parte de las responsabilidades del señor González estaba el asegurar que todas las llaves fueran cerradas luego de utilizarlas, lo que no sucedió en dicha ocasión.
23. El 20 de julio de 2016, no había suficiente taller en el área de pegas y misceláneos donde trabajaba el Demandante, por lo que el Sr. Carlos Ortiz Cádiz, supervisor del área del *Caulking*, le solicitó que ayudara a otro empleado a limpiar la cuchilla de un tanque.
24. Es uso y costumbre en LANCO que, de no haber suficiente taller en un área se trasladan los empleados a otra área para que puedan trabajar y no enviarlos a casa por falta de taller. El área de Pegas y Misceláneos, de *Caulking* y el área de Pintura Blanca están todas adscritas al Departamento de Producción de LANCO.
25. Por su parte, el Demandante acordó, sin autorización alguna del supervisor, con Jonathan, el empleado que estaba limpiando la cuchilla, con que él (Jonathan) siguiera trabajando solo en la limpieza de la cuchilla.
26. Cuando el supervisor Ortiz se percató que el Demandante no estaba realizando la tarea instruida y le preguntó a este sobre el trabajo asignado, este le manifestó que ya él había acordado con el empleado para ayudarlo después que terminara de limpiar la cuchilla, que él le ayudaría solo a empacar no a limpiar la cuchilla.

27. El supervisor le comunicó la situación a la Sra. Alnaris Miranda Merly, Gerente de Producción. Ésta habló con el Demandante, pero éste se rehusó a hacer el trabajo. De hecho, el Demandante le indicó a Alnaris Miranda que ella lo está obligando a hacer una tarea que él no iba a hacer y que hablaría con alguno de los jefes de la oficina.
28. Alnaris Miranda le indicó al Demandante que ella le había dado una instrucción para que hiciera una tarea y que si él se rehusaba a hacerlo se estaría insubordinando por lo que estaba despedido.
29. El demandante ignoró las instrucciones impartidas por la señora Miranda y le llevó su queja al Sr. Sergio Blanco, principal accionista de LANCO.
30. El señor Blanco le indicó al Demandante que la señora Miranda era la jefa era y que si no podía hacer las tareas que le ordenaban, entonces era mejor que buscara otro trabajo. [Sic].
31. El Demandante se negó a llevar a cabo las funciones instruidas por la Jefa de Planta Miranda y por el supervisor Ortiz, por tal razón incurrió nuevamente en insubordinación.
32. En vista de la manifiesta insubordinación a las claras, razonables e inequívocas instrucciones de sus supervisores, LANCO despidió al Demandante de su empleo. Este incidente, sumado a las amonestaciones previas, culminó en el despido justificado del señor González.
33. Durante su empleo, el Demandante fue objeto de reprimendas que no lograron que éste mejorara su desempeño y conducta en el lugar de trabajo. Finalmente, el 20 de julio de 2016, el Demandante fue despedido de su empleo en LANCO por insubordinación. Al momento de su despido, el salario del señor González era a razón de \$8.18 la hora.
34. El Manual de Empleados de LANCO dispone que:

CONDUCTA PERSONAL DE LOS EMPLEADOS

Nuestras normas de conducta de personal deben alcanzar los mismos altos objetivos que tenemos para satisfacer las expectativas de nuestros clientes. La Empresa espera del personal una conducta responsable siguiendo las reglas generales establecidas.

Se considera una conducta responsable; llevar a cabo las tareas asignadas de acuerdo con su habilidad. Reportarse a trabajar siempre y cuando sea posible. Obedecer las reglas de la Empresa y tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.

35. Por otro lado, dicho Manual de Empleados también dispone lo siguiente en torno a las reglas generales y acciones disciplinarias:

Reglas Generales y Acción Disciplinaria

Cuando un empleado no cumple con las reglas de conducta establecidas, demuestra una conducta inapropiada sujeta a medidas disciplinarias. La severidad de la acción disciplinaria depende del grado de la conducta impropia. Todas las acciones disciplinarias serán documentadas en el expediente del empleado. La Empresa ha clasificado tres grupos para determinar las

acciones disciplinarias según la falta a las reglas generales mencionadas.

...

Grupo III

❖ Primera violación-Despido

8. Negarse a realizar tareas asignadas o faltar el respeto al su supervisor. [Sic].

36. Al día siguiente de haber sido despedido de su empleo, el 21 de julio de 2016, el Demandante voluntariamente se reportó al FSE solicitando una evaluación emocional por una situación que tuvo en el trabajo.

37. El FSE relacionó las condiciones médicas del Demandante y concluyó que el accidente reportado ocurrió en funciones del empleo del Demandante, por lo que su reclamación fue compensable como un accidente de trabajo y cubierta por la póliza de LANCO ante el FSE.

38. El FSE no emitió alguna determinación sobre *patrono no asegurado* respecto a LANCO en los casos instados por el Demandante.

39. El Dr. José A. Rodríguez Crespo, perito del Demandante sostiene que tanto la condición de dermatitis, el asma bronquial alérgica, la condición de espalda y hasta la condición emocional por depresión del Demandante fueron provocadas por el trabajado de éste en LANCO.

El foro *a quo* determinó que no existe controversia real sustancial sobre algún hecho material en cuanto a que el despido del Demandante estuvo justificado y conforme al Manual de Empleado de Lanco y en observación a las dispersiones de la Ley Núm. 80 y su jurisprudencia aplicable. Relacionado a los daños que reclama el Demandante por razón de las condiciones de salud que desarrolló trabajando en Lanco y por las cuales recibió tratamiento del FSE, el TPI reconoció la inmunidad patronal que le cobija a Lanco en virtud de la Ley Núm. 45, por lo que le exime de responder por los daños que alegaba el Demandante.

Inconforme, el 26 de octubre de 2020, el señor González presentó una moción en solicitud de reconsideración, a la cual el TPI declaró No Ha Lugar²⁰. Posteriormente, presentó ante nos su recurso de apelación, planteando los siguientes señalamientos de error:

²⁰ Véase Apelación, apéndice II Notificación del TPI a la página 45.

Primer Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria, desestimando con perjuicio la demanda enmendada en contra de Lanco Manufacturing Corp.

Segundo Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al otorgarle inmunidad patronal a Lanco Manufacturing al amparo de la Ley Núm. 45.

Lanco presentó un escrito en oposición al recurso de apelación. Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, estamos en posición de resolver.

II.

-A-

La sentencia sumaria es el mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, permite disponer de ellos sin celebrar un juicio²¹. Los tribunales pueden dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de las Reglas de Procedimiento Civil²². Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo²³.

Se trata de un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia sobre los hechos materiales del caso²⁴. Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”²⁵. Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real sustancial sobre un hecho relevante y pertinente²⁶. Si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los

²¹ *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 166 (2011).

²² 32 LPRA Ap. V, R. 36.1; *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

²³ Regla 36.3 (e) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

²⁴ *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293, 310-311 (2007).

²⁵ *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010).

²⁶ *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria²⁷. Toda duda en torno a si existe una controversia o no debe ser resuelta en contra de la parte promovente. *Íd.*

-B-

En el caso de revisar sentencias del Tribunal de Primera Instancia dictadas mediante el mecanismo de sentencias sumarias o resolución que deniega su aplicación, nuestro Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el tribunal inferior para evaluar su procedencia²⁸. Los criterios para seguir por este foro intermedio al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo²⁹. A tenor, el Tribunal de Apelaciones debe:

- 1) examinar *de novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;
- 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, *supra*;
- 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos;
- 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Además, al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras; (1) solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, (2) solo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta³⁰. El primer punto se enfoca

²⁷ *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007).

²⁸ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

²⁹ *Roldán Flores v. Cuebas, supra; Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

³⁰ *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas, supra*.

en que las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Mientras que el segundo limita la facultad del foro apelativo a revisar si en el caso ante su consideración existen controversias reales en cuanto a los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos³¹. También, se ha aclarado que al foro apelativo le es vedado adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa, porque dicha tarea le corresponde al foro de primera instancia³².

-C-

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha enfatizado la importancia del derecho a un empleo³³. La *Ley 80 es indudablemente, una legislación reparadora y como tal, estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador*³⁴. Además, *regula las acciones relacionadas con el despido justificado de un empleado*³⁵.

Con referencia a las personas cubiertas por las garantías de la Ley 80, resulta de aplicación a los 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 haber mediado justa causa³⁶. El Artículo 1 de la Ley 80³⁷, establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Una vez identificado dentro del grupo de empleados cubiertos por la Ley 80, esta *crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde*

³¹ *Íd.*, en la pág. 115.

³² *Vera v. Bravo*, 161 DPR 308, 335 (2004).

³³ *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

³⁴ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011).

³⁵ *Íd.*, página 905.

³⁶ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, página 906.

³⁷ 29 LPRA sec. 185a.

*al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa*³⁸.

A tenor con lo anterior y aun cuando se presume que todo despido es injustificado, *en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido*³⁹. El Artículo 2 de la Ley 80⁴⁰, establece unos supuestos que constituyen justa causa para el despido:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

*No obstante, La Ley Núm. 80 no pretende ser un código de conducta limitada a una lista de faltas claramente definidas con sus sanciones correspondientes*⁴¹. Según surge de la lista que precede, las causales establecidas en la Ley 80 van dirigidas a proveer la justa causa en el empleo, algunas se centran sobre el desempeño del

³⁸ Véase *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

³⁹ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

⁴⁰ 29 LPRA sec. 185b.

⁴¹ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004).

empleado, mientras que otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa⁴².

Así, pues, si alega que existió justa causa para el despido de un empleado, el patrono tendrá el peso de la prueba para establecerlo, y el criterio será el de preponderancia de la prueba⁴³. Por tanto, en estos casos el patrono debe alegar, en su contestación a la demanda o querrela, los hechos que dieron origen al despido y a probar que el mismo estuvo justificado, para quedar exento de pagar la indemnización dispuesta en la Ley 80⁴⁴. Esta norma evidenciaría *tiene como fundamento que el patrono demandado, por su posición más ventajosa, generalmente tiene mayor acceso a la evidencia del despido*⁴⁵. Si el patrono revierte la presunción, el empleado tiene que presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue injustificado, pero en esta ocasión no tendrá el beneficio de la referida presunción⁴⁶.

-D-

La *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*⁴⁷, tiene como política pública *que se brinde a los empleados dentro del Sistema la mejor y más amplia protección contra los riesgos del empleo*⁴⁸. Al amparo de este estatuto de naturaleza remedial, el derecho del empleado a recibir compensación de la CFSE surge independientemente de si medió o no negligencia por su parte o por la del patrono⁴⁹. Para lograr articular este sistema compensatorio, el Artículo 17 de la Ley 45⁵⁰, obliga a todo patrono a asegurar a sus propios empleados con la CFSE.

⁴² *Romero et al. v. Cabrer Roig et al.*, 191 DPR 643, 651-652 (2014).

⁴³ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, 906-907

⁴⁴ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

⁴⁵ *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42, 49 (1983).

⁴⁶ *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 231 (1998).

⁴⁷ 11 LPRA, *supra*.

⁴⁸ 11 LPRA. sec. 1a.

⁴⁹ *Guzmán y otros v. E.L.A.*, 156 DPR 693, 727-729 (2002).

⁵⁰ 11 LPRA sec. 20.

*Cuando el patrono asegure sus obreros y empleados de acuerdo con la presente ley, el derecho aquí establecido para obtener compensación será el único remedio en contra del patrono*⁵¹. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado contundentemente que la inmunidad patronal que crea la referida legislación es tal que, *no se trata de una defensa personal que tiene el patrono contra las reclamaciones de daños y perjuicios que insten sus empleados accidentados, sino que hay una inexistencia total de causa de acción en contra del patrono por los accidentes de trabajo que él [FSE] compensa*⁵².

Como surge de una lectura de la Ley 45 cuando un empleado sufre lesiones, enfermedades, se inutiliza o pierde la vida como consecuencia de cualquier acto o función inherente a su trabajo, y su patrono está asegurado de acuerdo con la ley, su derecho a obtener resarcimiento está limitado a la compensación dispuesta en el estatuto, la cual es administrada a través de la CFSE⁵³. El obrero así lesionado carece de una causa de acción para demandar a su patrono ante los tribunales de justicia por los daños y perjuicios sufridos, irrespectivamente del grado de negligencia patronal que pueda haber mediado⁵⁴. El factor determinante de inmunidad contra reclamaciones por accidentes del trabajo lo es la existencia de un vínculo directo o indirecto entre el trabajador que sufre el accidente y el patrono en el curso de cuyo empleo y como consecuencia del cual ocurre la lesión⁵⁵.

III.

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que el tribunal apelativo, como foro revisor, utilizará los mismos criterios que el foro

⁵¹ 11 LPRA, sec. 21, véase *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*, 149 DPR 543 (1999).

⁵² *López Cotto v. Western Auto*, 171 DPR 185, 194 (2007).

⁵³ 11 LPRA sec. 3.

⁵⁴ *López v. Western Auto, supra*.

⁵⁵ *López v. Western Auto, supra*.

primario al determinar si procede una solicitud de sentencia sumaria. Sin embargo, el foro revisor solo considerará aquellos documentos presentados ante el foro primario, determinará si existe o no una controversia de hechos esenciales y si se aplicó el Derecho correctamente⁵⁶.

En el recurso ante nuestra consideración, discutiremos primeramente si las partes y el foro *a quo* cumplieron con los criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia. Posteriormente, discutiremos conjuntamente los dos (2) errores señalados por la parte apelante.

Como indicamos, el mecanismo de sentencia sumaria es uno discrecional en el cual el tribunal una vez determina que no existe una controversia genuina de hechos que tenga que ser dirimida en vista evidenciaria y que lo único que falta es aplicar el derecho, procederá entonces a dictar la sentencia solicitada. Por otro lado, la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil dispone que, de denegarse la moción, será obligatorio que el tribunal determine los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia.

Por lo anterior, y antes de comenzar nuestro análisis, se hace importante determinar si, tanto la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, así como, la *Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria*, cumplieron o no con las formalidades impuestas en el ordenamiento civil procesal.

Como cuestión de umbral debemos determinar si la Sentencia emitida por el foro *a quo* estableció correctamente que no existían hechos en controversia que impidieran dictar sentencia sumaria desestimatoria. Dicha Sentencia debe pasar el análisis establecido

⁵⁶ *Reyes Sánchez v Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013).

por nuestro Tribunal Supremo en el caso *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*.

Al estar este Tribunal en la misma posición que el TPI al momento de adjudicar solicitudes de sentencia sumaria, es nuestra obligación indagar y examinar si en realidad existen controversias de hechos materiales. Dicho proceso de revisión nos lleva a examinar la *Solicitud de Sentencia* presentada. Del análisis realizado, surge que la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte apelante incluyó como prueba lo siguiente:

1. Transcripción de la toma de Deposition del señor González.
2. Contrato de Empleo Probatorio.
3. Reconocimiento de Recibo Manual para las Personas que trabajan en Lanco Manufacturing Corp.
4. Manual para las Personas que trabajan en Lanco Manufacturing Corp.
5. Memo al Expediente con fecha del 30 de noviembre de 2015.
6. Informe Patronal de la CFSE 1 dic 2015.
7. Decisión del Administrador CFSE 1 de diciembre de 2015.
8. Informe Patronal de 2 de diciembre de 2015.
9. Decisión del Administrador de la CFSE, sobre recidiva 14 de marzo de 2016.
10. Notificación de Advertencia del empleado 5 de mayo de 2016.
11. Declaración Jurada de Alnaris Miranda Merly ex gerente de producción de Lanco Manufacturing Corp. del 30 de diciembre de 2019.
12. Declaración Jurada de Alnaris Miranda CFSE 20 de julio de 2016.
13. Declaración Jurada de Sergio Blanco de la Torre principal accionista de Lanco Manufacturing Corp. 30 de diciembre de 2019.
14. Informe patronal de la CFSE 29 de julio de 2016.
15. Decisión del Administrador sobre compensabilidad 29 de junio de 2017.
16. Transcripción del Dr. José A. Rodríguez Crespo, del 21 de octubre de 2019.

Por su parte, el señor González presentó *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* e incluyó los siguientes documentos:

1. Declaración Jurada del señor González tomada por la CFSE 22 de diciembre de 2015 Carta de Renuncia
2. Las páginas 34, 35 y 36 del Manual para las Personas que trabajan en Lanco Manufacturing Corp.
3. Páginas de una toma de deposición
4. Una página de una Declaración Jurada del 20 de julio de 2016.

En cumplimiento con nuestra función revisora, procedimos a examinar los documentos enunciados en el párrafo que antecede, así como la totalidad del expediente ante nos. De nuestra revisión “*de novo*” y el análisis realizado, conforme a lo dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, encontramos que Lanco cumplió a cabalidad con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, no así la parte apelante⁵⁷.

De otro lado, razonamos que el TPI no erró al denegar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Acogemos las determinaciones de hechos del foro *a quo* y las hacemos formar parte de esta Sentencia.

En consecuencia, los errores señalados no fueron cometidos. La prueba que obra en el expediente establece que el despido del señor González fue uno justificado. Lanco, a través de su *Solicitud de Sentencia Sumaria* trajo prueba documental, unida con la transcripción del testimonio vertido por el señor González durante la toma de deposición, que logra rebatir la presunción de que todo despido es injustificado. Claramente estableció que el despido ocurrió por el propio comportamiento del señor González, el cual se apartó de las normas de conducta de Lanco y hubo un proceso de

⁵⁷ Aun cuando la *Oposición de la Sentencia Sumaria* no fue conforme a lo exigido por las Reglas de Procedimiento Civil. Es necesario puntualizar que es el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria y no el que la parte contraria no haya presentado su oposición a la solicitud. Es decir, el defecto de una oposición a la moción de sentencia sumaria no equivale a la concesión automática del remedio solicitado. Ello, debido a que la concesión de la sentencia sumaria tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P. R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014).

disciplina progresiva. El TPI tampoco incidió sobre el referente error señalado por la parte apelante y relacionado con la inmunidad patronal a favor de Lanco. El testimonio del Dr. Rodríguez Crespo, perito de la parte apelante, establece que las condiciones alegadas por el señor González estaban relacionadas al trabajo que realizaba en Lanco. En cuanto a la dermatitis y el asma bronquial, el Dr. Rodríguez Crespo testificó lo siguiente:

R. Bien, entonces, el asma bronquial, eso es para el resto de su vida, el asma no se cura.

P. O sea, ¿el de la dermatitis es por los químicos, por el contacto con los químicos?

R. Los químicos. Que han mejorado muchísimo. Eso casi se podía descartar. [...]⁵⁸

Referente al dolor de espalda, testificó que:

R. Exacto. El dolor de espalda que estamos hablando en él, yo juraría mi cuello a que provino del tipo del trabajo que él tenía.⁵⁹

En relación a la condición emocional, testificó:

P. Okay. Entonces, la otra condición, que es la condición emocional usted la atribuye al despido.

R. No, yo no la atribuyo simplemente al despido.

P. Se agravaron como resultado del despido.

R. Ahora sí. Exacto [...].

El 14 de marzo de 2016, el Administrador de la CFSE emitió la Decisión del Administrador sobre la recidiva, en la cual concluye que, evaluado por los médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en el caso previo se le diagnosticó la siguiente condición Esguince Lumbosacral⁶⁰. Posteriormente, el 29 de junio de 2017 el Administrador de la CFSE emitió la Decisión del Administrador sobre comprensibilidad/relación causal. Determinó lo siguiente:

⁵⁸ Véase Alegato en oposición de la parte apelada Apéndice Solicitud de Sentencia Sumaria a la página 52, toma de deposición del Dr. Rodríguez Crespo

⁵⁹ Véase Alegato en oposición de la parte apelada Apéndice Solicitud de Sentencia Sumaria a la página 53, toma de deposición del Dr. Rodríguez Crespo

⁶⁰ Véase Alegato en oposición de la parte apelada Apéndice Solicitud de Sentencia Sumaria Decisión del Administrador de la CFSE.

En el presente caso se radicó un informe patronal de accidente del trabajo el 1 de diciembre de 2015, donde describe como accidente ocupacional lo siguiente: “Empleado alega que tiene condiciones que desarrolló en los 10 años que lleva laborando (alergias, dolores de mano, y piernas, Osteoporosisi”). (Sic). Fue evaluado y tratado por los médicos del Asegurador, quienes le diagnosticaron de entrada Esguince Lumbosacral.

... De la investigación realizada surge que el accidente reportado ocurre en funciones de su empleo, dentro de la jornada laboral y a consecuencia del mismo., por lo que dicha reclamación es compensable como un accidente de trabajo.

Revisada la Ley 45, colegimos que el único remedio en ley que posee el señor González para reclamar compensación por las condiciones ocurridas durante su trabajo en Lanco son las que provee el Artículo 18 de la Ley 45⁶¹.

En la *Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria* aduce que el FSE determinó una incapacidad relacionada con el trabajo. Por otra parte, reconoce que fue objeto de reprimendas, por lo que colegimos que, las razones esbozadas por el señor González inciden a favor de Lanco.

Determinamos que las alegaciones del señor González, no son suficientes para conceder los remedios que solicita. En cuanto a las determinaciones de hecho del foro *a quo*, la parte apelante arguye que dichos hechos fueron estipulados en el Informe de *Conferencia con Antelación al Juicio*, no obstante, alega que estos no hacen peso en las alegaciones presentadas en la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, sin embargo, diferimos totalmente de ese análisis. Como señalamos, cada determinación de hecho colabora con certeza a que Lanco despidió justificadamente al señor González. Además, es un hecho incontrovertido, que aplica totalmente la inmunidad patronal y la compensación por condición de salud está totalmente regulado por la Ley 45, *supra*.

⁶¹ 11 LPRA sec. 21.

No cabe duda de que los errores señalados no fueron cometidos.

IV.

Por los fundamentos que hemos expuesto, procedemos a confirmar la sentencia impugnada.

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