

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

FEDERICO FERNÁNDEZ
DÍAZ
Apelante

v.

ACEROS DE AMERICA,
INC.
Apelado

KLAN202100496

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

Caso Núm.:
SJ2017CV02543

Sobre: Despido
Injustificado

Panel especial integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Salgado Schwarz y la Jueza Romero García¹

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de septiembre de 2021.

Comparece el Sr. Federico Fernández Díaz, en adelante el señor Fernández o el apelante, y solicita que revisemos una *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en adelante TPI. Mediante la misma, declaró Ha Lugar una solicitud de sentencia sumaria presentada por Aceros de América, Inc., en adelante Aceros o el apelado, en la que se resolvió que el despido del apelante estuvo justificado.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se revoca la sentencia apelada.

-I-

Surge del expediente, que el señor Fernández presentó un una *Querrela*² sobre despido injustificado contra Aceros. En síntesis, alegó que el 27 de enero

¹ Mediante la Orden Administrativa TA-2021-140 se designa a la Hon. Giselle Romero García para entender y votar en el caso de epígrafe.

² Véase, apéndice del apelante, *Querrela*, págs. 1-8.

de 2017, durante horas laborables y en el lugar de trabajo, ocurrió un incidente entre él y el Sr. Juan Carlos Aponte, en adelante el señor Aponte, en el que se agredieron físicamente. Planteó que, luego de realizada una investigación sobre el incidente, Aceros lo despidió y nombró al señor Aponte para dirigir la empresa. En consecuencia, el apelante reclamó que su despido fue injustificado, constituyendo una violación a la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*. Por tal razón, solicitó que Aceros le pagara la suma de \$397,594.08, en concepto de mesada.

Aceros presentó su *Contestación a Querella*. En esencia, negó las alegaciones en su contra y levantó varias defensas afirmativas. Entre estas, planteó que el apelante agredió al señor Aponte al propinarle un puño en la frente. Sobre el particular, señaló que el Manual de Empleados de Aceros dispone como falta grave, que puede conllevar el despido inmediato, la conducta que viole el buen orden, las peleas o la conducta agresiva.³

Posteriormente, el apelado presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁴ Señaló que la Querella tenía solamente una causa de acción, que era el alegado despido injustificado bajo la Ley 80-1976, *infra*. Entendía que, lo único que estaba bajo la consideración del TPI era determinar si Aceros actuó de forma justificada al despedir al señor Fernández. En lo pertinente al despido, adujo que no existían controversias sobre 40 hechos. Anejó prueba documental

³ *Id.*, *Contestación a Querella*, págs. 9-17.

⁴ *Id.*, *Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 27-106Y.

en apoyo de su contención.⁵ Finalmente, arguyó que no existía controversia sobre los hechos medulares del caso y que de la evidencia presentada surgía que las reclamaciones del apelante carecían de mérito. A su entender, los hechos incontrovertidos demostraban que: "1) Fernández incurrió en actos de violencia física; 2) dicha conducta estaba prohibida por el Manual de Empleados de la compañía, el cual Fernández recibió y ayudó a redactar y; 3) el despido obedeció a tal falta".⁶ Por lo tanto, era evidente que el apelante no podía prevalecer, procediendo así la desestimación sumaria de la *Querrela*.

Por su parte, el señor Fernández presentó su oposición⁷ a la solicitud de sentencia sumaria. Aceptó como incontrovertidos los siguientes hechos, del 1 al 9, 12 al 18, 22 al 27, 32 al 34 y 36 al 39.⁸ Sin embargo, alegó que existían controversias de hechos y de credibilidad que no podían adjudicarse sumariamente. Específicamente propuso 91 hechos presuntamente pertinentes, sobre los que adujo algunos estaban en controversia y otros no.⁹ Específicamente, destacó que el TPI tenía que hacer las inferencias a su favor, contrario al apelado quien tenía que demostrar que no existía controversia en torno a los hechos materiales del caso. Acompañó prueba documental para sustentar su posición.¹⁰ Además, argumentó lo siguiente:

⁵ *Id.*, págs. 43-106-Y.

⁶ *Id.*, pág. 41.

⁷ *Id.*, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 112-248.

⁸ *Id.*, págs. 135-141.

⁹ *Id.*, págs. 115-135.

¹⁰ *Id.*, págs. 149-248.

[...] el querellado, quien no ha ofrecido prueba admisible, ni mucho menos demostrado por preponderancia de la evidencia que el despido fue justificado, pretende que este tribunal determine que el despido estuvo justificado debido a que el Sr. Fernández le dio un puño al Sr. Aponte. En apoyo de su contención, cita el Manual de Empleados de la empresa el cual provee para el despido inmediato en casos de peleas, conducta agresiva y/o que afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sin embargo, no explica las razones por las cuales no amonestó a Aponte. Ni tan siquiera menciona ni considera que el Sr. Fernández fue agredido primero. Cabe preguntarse entonces, ¿porque no despidieron al Sr. Aponte? ¿Porque premiaron al Sr. Aponte, quien agredió primero al Sr. Fernández, con la presidencia de la empresa menos de una semana después del despido? La única posible explicación es que se trató de un despido arbitrario y caprichoso, al cual aplicaron las normas de la empresa según le convenía, con el propósito de sacar a un empleado que ya no era del agrado de alguno de sus directores, y reemplazarlo por uno de los empleados que favorecía, e independientemente de que hubiese agredido al querellante.¹¹

En dicho contexto procesal, el TPI acogió la solicitud de Aceros y dictó *Sentencia Sumaria*.¹² Determinó que el despido del señor Fernández estuvo justificado por el acto de violencia perpetrado. Es decir, que la conducta del apelante estaba prohibida por el Manual de Empleados, que contemplaba la agresión en el centro de trabajo como una causal para el despido inmediato.

Inconforme, el señor Fernández presentó una *Apelación* en la que alega que el TPI cometió los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI AL HACER TODAS LAS INFERENCIAS
EN CONTRA DEL QUERELLANTE EN VIOLACIÓN DE
LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL, 32

¹¹ *Id.*, págs. 36-37.

¹² *Id.*, *Sentencia Parcial*, págs. 310-318.

LPPRA AP. V. R. 36 Y LA JURISPRUDENCIA INTERPRETATIVA.

ERRÓ EL TPI AL APLICAR DE FORMA AUTOMÁTICA LA SANCIÓN DE DESPIDO CONSIDERADA EN EL MANUAL SIN EVALUAR QUE EL APELADO LA APLICÓ ARBITRARIAMENTE.

Luego de revisar los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.¹³ Así pues, para adjudicar en los méritos una controversia de forma sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas, y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, proceda dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.¹⁴ En cuanto a esto último, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, ha resuelto:

En cuanto a lo que constituye un hecho material, hemos establecido que es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al Derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene

¹³ *Rivera Matos, et al. v. ELA*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, 200 DPR 929, 940 (2018).

¹⁴ *William Pérez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc.*, 203 DPR 687 (2019); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. Es decir, la duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes. Cabe destacar, que la regla se refiere a hechos "esenciales" y "pertinentes" a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria.¹⁵

Por ello, en ausencia de una controversia de hechos materiales discernible, corresponderá a los tribunales aplicar el Derecho y resolver conforme al mismo.¹⁶ Sin embargo, el tribunal únicamente dictará sentencia sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica.¹⁷

Finalmente, en *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, 193 DPR 100, 118-119 (2015), el TSPR estableció el estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria, a saber:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, ... y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario,

¹⁵ *Gladys Bobé v. UBS Financial*, 198 DPR 6, 20-21 (2017).

¹⁶ *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc.*, supra, pág. 941.

¹⁷ Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. (Citas omitidas)

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil ... y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, (Citas omitidas)

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

B.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRC sec. 185a *et seq.*, en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, este ordenamiento tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y

consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.¹⁸

Ahora bien, para efectos de la Ley Núm. 80, “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”.¹⁹ La política pública que subyace a dicho cuerpo normativo es proteger al obrero y desalentar el despido injustificado.²⁰ Sin embargo, le reconoce al patrono el derecho a despedir a un empleado siempre que haya justa causa para ello.²¹

C.

Como norma general la Ley Núm. 80, *supra*, “[...] no favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado”.²² En cambio, “[...] esta no es una norma absoluta”,²³ ya “[...] que existen circunstancias en las que una sola ofensa o primera falta pudieran justificar un despido”.²⁴ Bajo este supuesto, el despido podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden y la

¹⁸ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

¹⁹ *Margarita León Torres v. Erasmo Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 38 (2020); *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016). Véase, además el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b.

²⁰ *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016); *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011).

²¹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

²² *Indulac v. Central General de Trabajadores*, 2021 TSPR 78, 207 DPR ____; *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

eficiencia que constituye el funcionamiento de la empresa.²⁵ Específicamente,

Toda vez que la falta única se sanciona con despido sólo por excepción [...] La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento".²⁶

En otras palabras, "[...] lo esencial es que del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición, que dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable, independientemente de que se trate de una primera falta".²⁷ Así pues, la agresión a un compañero de trabajo durante horas laborables y en el lugar de trabajo es causa justificada para el despido, aun cuando sea la primera falta del empleado.²⁸ Cónsono con lo anterior, el TSPR estableció en *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 935-936 (2015), lo siguiente:

El simple hecho de **utilizar fuerza física e iniciar un forcejeo** contra otro empleado, [...], es más que suficiente para entender que el empleado agresor representa una amenaza contra el buen funcionamiento de la empresa. Una agresión física, en cualquiera de sus manifestaciones, transgrede los principios más elementales de "sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad y a su autoestima". ... "El lugar de trabajo, sea este público o privado, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de convivencia humana". (Énfasis suplido y citas omitidas)

²⁵ *Id.*; Véase además, *Rivera v. Pan Pepín Inc.*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649-650 (1994).

²⁶ *Id.*; *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*, págs. 543-544.

²⁷ *Id.*; Véase *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 DPR 499, 516 (1990); *Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente*, 130 DPR 983, 994 (1992).

²⁸ *Torres Solano v. PRTC*, *supra*.

-III-

En esencia, el señor Fernández señala que existen controversias de hechos materiales en cuanto a lo acontecido el 27 de enero de 2017 entre este y el señor Aponte, a puerta cerrada, en la oficina del apelante. Alega que el señor Aponte lo agredió primero y en defensa propia repelió la agresión. En cambio, el señor Aponte sostiene que fue el apelante que le golpeó sin motivo. Lo que pasó ese día fue presenciado únicamente por los señores Fernandez y Aponte.

En síntesis, el apelante arguye:

...debido a la proximidad temporal de la intención de despedir y/o destituir a Fernández, la forma parcializada en que se hizo la supuesta investigación, el hecho que lejos de un informe de investigación se trataba de una opinión legal para justificar el despido del apelante, y de que un tribunal que tuvo la oportunidad de escuchar el testimonio de Sr. Aponte de lo acontecido y no encontró tan siquiera que existiera una inferencia de probabilidad de que el Sr. Fern[á]ndez ilegalmente agrediera al Sr. Aponte, este tribunal debe concluir que existe controversia en torno a si el despido de Fernández era una crónica de una muerte anunciada desde el momento mismo en que ocurrieron los eventos, y de si la Junta aprovechó el incidente para despedir a Fernández independientemente de lo que en realidad hubiese ocurrido el 27 de enero de 2017.²⁹

Considera, que en esta etapa del procedimiento, "estamos obligados a conceder todas las inferencias a favor del querellante".

En cambio, Aceros alega que el apelante no ha establecido las inferencias que el TPI hizo a favor de la apelada. Además, el alegado conflicto de intereses de la Junta de Directores no es un hecho esencial y

²⁹ Apéndice del alegato del apelante, pág. 29.

pertinente para determinar la justificación del despido de Fernández. Por el contrario, para establecer lo anterior solo hay que mirar al incidente de la agresión. Y de la prueba que obra en el expediente se puede concluir que no hay controversia de que Fernández le dio un puño en la cara a Aponte, incidente, que conforme al Manual de Empleados, justifica el despido a la primera ofensa. A su entender, abona a lo anterior la actitud del patrono. Lejos de "actuar a la ligera", procedió "de manera comedida, objetiva y fundamentada", al solicitar que un tercero independiente a las partes preparara una investigación sobre los hechos.

Conforme a la normativa procesal previamente expuesta, corresponde a este tribunal examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria. Además, en este ejercicio, no nos corresponde adjudicar hechos materiales en controversia.

Desde el punto de vista sustantivo, la intención legislativa de la Ley 80 es proteger al obrero y desalentar el despido injustificado.

Con esos parámetros normativos de fondo, procedemos a revisar *de novo* el expediente. Veamos.

Sostenemos que hay controversia sobre un hecho esencial, a saber, ¿qué ocurrió el 27 de enero de 2017 entre los señores Fernández y Aponte en las instalaciones de Aceros? Las declaraciones juradas de los involucrados son conflictivas. Así pues, Aponte

pone a Fernández como primer agresor.³⁰ En cambio, en sus alegaciones bajo juramento el apelante afirma que Aponte fue el primer agresor;³¹ le dio un puño en el pecho y Fernández le propino a su vez un puño en el lado izquierdo de la frente para repeler la agresión.³²

No hubo testigos directos del incidente, ya que las señoras Nelly Durán Delgado y Miriam Rosado Jorge no presenciaron el incidente.³³

SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra, y Torres Solano v. P.R.T.C., supra, son distinguibles del caso ante nuestra consideración. Esto obedece a que en ambos existía un récord fáctico independiente, bien sea levantado por el tribunal de instancia o por un oficial examinador. En este caso, solo tenemos cuatro declaraciones juradas.

Sin duda alguna, estamos ante una controversia de hecho material, específicamente de credibilidad - ¿quién agredió primero?- que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo y a la normativa procesal previamente expuestas. Este tipo de controversia no se debe adjudicar mediante sentencia sumaria.

De la contestación de esta pregunta depende la justificación del despido. Nótese que no basta establecer el uso de la fuerza en el ámbito laboral. La iniciativa en su uso contra otro empleado en el ámbito laboral puede ser determinante para adjudicar

³⁰ Apéndice del apelante, págs. 85-87.

³¹ *Id.*, págs. 284-289.

³² *Id.*

³³ *Id.*, págs. 99-102.

la responsabilidad jurídica correspondiente.³⁴ No corresponde a este tribunal intermedio adjudicar este hecho material en controversia. Menos aún, a base de cuatro declaraciones juradas.

En consecuencia, revocamos la sentencia apelada y devolvemos el caso al TPI, para que luego de celebrado el juicio determine qué ocurrió entre los señores Fernández y Aponte el 27 de febrero de 2017 y, en consecuencia, adjudique lo que en derecho corresponda.

Finalmente, conforme al mandato de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y de *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp., supra*, determinamos que los siguientes hechos no están en controversia: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31 y 32.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos de forma consistente con lo establecido en esta sentencia.

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

³⁴ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra*, pág. 936