

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

MADELINE GARCÍA
CALDERÓN
RECURRIDA

V.

CONSUEGRA, INC.
H/N/C JOYERÍA
CONSUEGRA
PETICIONARIA

KLCE202100127

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala
Superior de San Juan

CIVIL NÚM.:
SJ2018CV05041 (805)

SOBRE:
DESPIDO
INJUSTIFICADO;
DISCRIMEN POR EDAD;
PROCEDIMIENTO
SUMARIO LABORAL

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Salgado Schwarz y el Juez Rivera Colón.¹

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de septiembre de 2021.

Comparece ante esta curia CONSUEGRA, INC. H/N/C JOYERÍA CONSUEGRA (JOYERÍA CONSUEGRA o Peticionaria), y nos solicita la revocación de una sentencia parcial emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Superior de San Juan, (TPI o foro apelado) en el caso Civil Núm. SJ2018CV05041 sobre Despido Injustificado, Discrimen por Edad, al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales. Mediante el referido dictamen, el TPI declaró *ha lugar* una moción de sentencia sumaria parcial presentada por la Sra. Madeline García Calderón (Recurrida), y *no ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por la Peticionaria.²

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2021-140 del 5 de agosto de 2021 se designa al Hon. Felipe Rivera Colón en sustitución del Hon. Gerardo A. Flores García para entender y votar.

² El 10 de febrero de 2021, acogimos el recurso como *Apelación* por ser el adecuado y correcto en derecho, manteniendo la misma clasificación alfanumérica.

Considerados los escritos de las partes, así como los documentos que los acompañan, a la luz del derecho aplicable, **confirmamos** la sentencia apelada.

-I-

A continuación, resumimos los hechos procesales pertinentes a la adjudicación del presente recurso.

El 5 de julio de 2018, la Recurrída presentó una querrela sobre despido injustificado en contra de JOYERÍA CONSUEGRA, al amparo del procedimiento sumario laboral dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA 3118, *et seq.*, (Ley Núm. 2). En síntesis, alegó que trabajó para la Peticionaria desde el mes de septiembre de 1992 hasta el mes de octubre de 2017, cuando fue despedida sin mediar justa causa. Además, solicitó una mesada ascendiente a \$22,620.50 al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA seccs. 185a, *et seq.*, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa (Ley Núm. 80) y honorarios de abogados por la cantidad de \$3,393.00.³

El 18 de julio de 2018, JOYERÍA CONSUEGRA contestó la querrela, en la cual negó la mayoría de las alegaciones en su contra, y como defensas afirmativas, sostuvo que la Recurrída no fue despedida, sino que abandonó y/o renunció voluntariamente su empleo, o que, en la alternativa, el despido fue justificado por razón de haberse efectuado una reorganización de las operaciones.⁴

Posteriormente, la Recurrída solicitó enmendar la querrela para añadir una causa de acción por discrimen

³ Apéndice del recurso, págs. 1-2.

⁴ *Id.*, págs. 3-5.

por edad, basada en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA seccs. 146, *et seq.*, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, (Ley Núm. 100) alegando que tenía cincuenta (50) años de edad, lo que fue un factor en la decisión de su despido, y que empleados de su misma clasificación ocupacional, de menor edad y de menor antigüedad en la empresa, no fueron despedidos. Además, solicitó la reinstalación en el empleo; salarios dejados de devengar a razón de \$11,310.00 anuales; daños y sufrimientos mentales como resultado del despido; la doble penalidad establecida en ley, honorarios de abogados, costas, gastos e intereses.⁵

Por su parte, JOYERÍA CONSUEGRA presentó una contestación a la querrela enmendada. En síntesis, reiteró que el despido había sido por justa causa por razón de una reorganización de buena fe, y añadió, que la causa de acción por discrimen de edad había prescrito debido a que se había presentado dieciocho meses después del alegado despido.⁶

El 24 de junio de 2019, JOYERÍA CONSUEGRA presentó una *Moción de Desestimación Parcial*.⁷ Arguyó, que de la querrela enmendada no surgía ningún evento o acto de discrimen en contra de la Recurrida, por razón de su edad. Además, reiteró que la reclamación por discrimen de edad estaba prescrita.

Por su parte, la Recurrida se opuso a la solicitud de desestimación parcial.⁸ Sostuvo, que las alegaciones de la querrela enmendada establecían, que la Peticionaria tenía 50 años de edad, y por tanto, en el

⁵ *Id.*, págs. 9-10.

⁶ *Id.*, págs. 11-14.

⁷ *Id.*, págs. 15-21.

⁸ *Id.*, págs. 22-26.

grupo de edad protegido por la Ley Núm. 100, y que empleados de su misma clasificación ocupacional y más jóvenes habían sido retenidos. En cuanto a la alegación de prescripción, la Recurrida adujo que la querrela original había sido presentada dentro del término prescriptivo de un año aplicable a las acciones bajo la Ley Núm. 100. Alegó, que, si bien era cierto que la enmienda para añadir el reclamo por discrimen de edad se efectuó el 16 de mayo de 2019, conforme a la Regla 13.3 de Procedimiento Civil, la enmienda se retrotrajo al momento de la presentación de la querrela original, pues surgía de la misma conducta, acto o evento, es decir, el despido.

El 9 de julio de 2019, el TPI notificó una orden emitida el día 8 del mismo mes y año, en la cual declaró *no ha lugar* la solicitud de desestimación parcial.⁹

Tras varias incidencias procesales, la Peticionaria presentó una solicitud de sentencia sumaria.¹⁰ En síntesis sostuvo: (1) que la Peticionaria no fue reincorporada a su empleo pues estaba incapacitada legalmente desde mayo de 2017, por lo que no le correspondía la mesada reclamada; (2) a la fecha de la presentación de la querrela enmendada en julio de 2018, la causa de discrimen por edad estaba prescrita; (3) la Recurrida no cumplió con el requisito de especificidad que requiere la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, pues no incluyó el tiempo y lugar en que alegadamente ocurrieron los mismos; (4) la ausencia de buena fe de la Recurrida al haber presentado una reclamación de Despido Injustificado y Discriminatorio, no obstante haber

⁹ *Id.*, pág. 27.

¹⁰ *Id.*, págs. 61-181.

solicitado previamente una reclamación de incapacidad ante la Administración del Seguro Social, la cual le fue aprobada; y, (5) que la Recurrida violó el reglamento del Programa de Boletos de Trabajo de la Administración de Seguro Social al haber reingresado al mercado laboral sin haber utilizado las redes de empleo que han aceptado trabajar para el Seguro Social para proveer servicios de empleo a beneficiarios con incapacidades, por lo que estaba impedida por sus propios actos alegar que fue despedida injustificadamente de su empleo. JOYERÍA CONSUEGRA incluyó en su escrito veintitrés (23) hechos los cuales alegó estaban incontrovertidos.

El 13 de febrero de 2020, la Recurrida presentó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.¹¹ Alegó, que los planteamientos de prescripción e insuficiencia de las alegaciones habían sido denegados por el TPI y de dicha orden JOYERÍA CONSUEGRA no acudió en alzada ante este foro revisor. Además, reiteró los argumentos esbozados en la moción en oposición a la desestimación parcial solicitada por JOYERÍA CONSUEGRA. Aceptó, que no existía controversia en cuanto a los hechos 1 al 20 presentados como incontrovertidos por la Peticionaria. En cuanto al hecho incontrovertido número 21,¹² hizo constar que debía complementarse con el resto del testimonio en deposición de la Recurrida, quien aclaró poder trabajar por considerarse parcialmente incapacitada. Alegó, que existían hechos materiales en controversia que impedían la disposición del caso por la vía sumaria: la alegada justa causa y motivación del despido; incongruencia en

¹¹ *Id.*, págs. 184-270.

¹² Hecho incontrovertido núm. 21 propuesto por la Peticionaria: "La querellante hizo una alegación ante la Administración del Seguro Social de que estaba totalmente incapacitada."

las razones alegadas para no incorporarla en el empleo; y que JOYERÍA CONSUEGRA estaba impedida de levantar la defensa de haber despedido a la Recurrída por razón de incapacidad por primera vez en la solicitud de sentencia sumaria, pues debió haberlo alegado en la contestación a la querrela o en contestación a la querrela enmendada, por lo que había renunciado a ella.¹³

En esa misma fecha, la Recurrída presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*, en la que en síntesis solicitó que se le concediera el remedio de la mesada dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, debido a que las incongruencias de la JOYERÍA CONSUEGRA impidieron descargar el peso probatorio de establecer la existencia de justa causa para el despido, e igualmente la ausencia de discrimin.¹⁴ Sostuvo, que JOYERÍA CONSUEGRA alegaba que la Recurrída había abandonado o renunciado a su empleo, de otra parte reclamaba que había habido un despido por razón de una reorganización empresarial y que el puesto se había eliminado por bajar las ventas, y por último, que hubo justa causa para el despido por la condición médica de la Recurrída. Incluyó en su solicitud una lista de hechos incontrovertidos que surgían de la contestación a la querrela, la deposición tomada al Sr. Mario Consuegra, representante de JOYERÍA CONSUEGRA, y a la Recurrída, el interrogatorio y requerimiento de producción de documentos cursados a la Peticionaria, del Informe de Conferencia con Antelación a Juicio, y documentos de la Administración del Seguro Social.

¹³ JOYERÍA CONSUEGRA presentó una *Breve Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, y la Recurrída una *Contestación a Réplica*.

¹⁴ Apéndice del recurso, págs. 246-270.

Por su parte, JOYERÍA CONSUEGRA presentó una *Moción Solicitando se Declare No Ha Lugar [...] la Moción de Sentencia Sumaria Parcial*, en la que en síntesis argumentaba que la Recurrída había presentado la moción dispositiva fuera del término establecido en la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, y que habían estado impedidos de levantar la defensa de despido por incapacidad con anterioridad pues no tenían información al respecto por haber sido omitido por la Recurrída.¹⁵

La Recurrída presentó una *Réplica a Oposición* en la que sostuvo, entre otras cosas, que la justificación del despido por justa causa por incapacidad fue provista posterior a la fecha del cese de sus labores, y que el solicitar beneficios a la Administración de Seguro Social no le impidió tener un empleo y recibir los beneficios, siempre y cuando dicho empleo fuera conforme a los requisitos de la agencia federal.

El 27 de enero de 2021, notificada el 28 del mismo mes y año, el TPI emitió la Sentencia Parcial de la cual recurre JOYERÍA CONSUEGRA.¹⁶ Las determinaciones de hecho formuladas por el foro apelado fueron las siguientes:

1. La Sra. García Calderón laboró para Joyería Consuegra desde septiembre de 1992 hasta octubre de 2017.
2. A la fecha de los hechos, la Sra. García Calderón tenía 50 años.
3. La Sra. García Calderón se desempeña como vendedora en la Joyería Consuegra.
4. Posterior a su partida, una compañera de trabajo de menor edad y de menor antigüedad desempeñó sus funciones como vendedora.
5. Tras el paso del Huracán María, Joyería Consuegra no se comunicó con la Sra. García Calderón para que se reportara a trabajar.

¹⁵ Esta información surge de la sentencia parcial recurrida ya que la referida moción no fue anejada al recurso de marras.

¹⁶ Apéndice del recurso, págs. 283-303.

6. El 2 de febrero de 2018, la Sra. García Calderón envió una comunicación escrita a Joyería Consuegra sobre su disponibilidad y deseo de volver a trabajar en la empresa.
7. Dicha carta fue recibida pero no contestada por Joyería Consuegra.
8. El 12 de agosto de 2018, la Administración del Seguro Social emitió una notificación en la que le otorgó los beneficios de Seguro Social a la Sra. García Calderón.
9. En julio de 2018, luego de que le aprobaran los beneficios de seguro social, la Sra. García Calderón comenzó a trabajar en Boutique Corp., empleo que retiene en la actualidad.

En torno a la solicitud de sentencia sumaria presentada por JOYERÍA CONSUEGRA, el TPI determinó que ésta no logró rebatir la presunción estatutaria a favor de la Recurrída en cuanto a que el despido fue injustificado. A continuación, exponemos las conclusiones del TPI en torno a las distintas alegaciones de JOYERÍA CONSUEGRA:

- **JOYERÍA CONSUEGRA estaba impedida de reincorporar a la Recurrída a su empleo por haber sido declarada incapacitada por la Administración del Seguro Social**

El TPI sostuvo que fue en la solicitud de sentencia sumaria cuando por primera vez la Peticionaria hizo mención de que la incapacidad declarada por la Administración del Seguro Social fue la causa que justificó el despido de la Recurrída. Sostuvo que existía un impedimento procesal conforme a la Regla 10.8 de Procedimiento Civil, pues no levantó a tiempo esta defensa afirmativa, por lo que se entendía renunciada. Añadió que, en todo momento JOYERÍA CONSUEGRA sostuvo que la Recurrída había renunciado voluntariamente a su empleo, o en la alternativa, que el despido fue como consecuencia de una reorganización de buena fe del

negocio. Puntualizó que JOYERÍA CONSUEGRA no proveyó ninguna evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, su utilidad, o de la alegada disminución de la producción, ventas o ganancias, por lo que no puso al foro apelado en posición de concluir que esa fue la justificación.

En cuanto a que no pudo levantar dicha defensa con anterioridad debido a que fue descubierto durante la toma de deposiciones, el TPI sostuvo que la causa del despido tenía que estar presente en el momento del despido, no posteriormente.

Así también, indicó que era difícil sostener que la renuncia de la Recurrida fue voluntaria debido a las contradicciones que surgían del expediente del caso, entre ellas el hecho estipulado relacionado con la carta que la Recurrida le cursó a JOYERÍA CONSUEGRA notificándole de su disponibilidad e intención de regresar a su empleo.

- **No procedía la causa de acción de la Recurrida por ausencia de buena fe por haber solicitado antes de la presentación de la querrela una reclamación de incapacidad ante la Administración del Seguro Social.**

El TPI sostuvo que de las mismas reglas citadas y presentadas por JOYERÍA CONSUEGRA surgía la posibilidad de que personas declaradas incapacitadas pudieran retornar a sus funciones laborales siempre y cuando no calificaran como "*Substantial Gainful Activity*" o trabajo sustancial y lucrativo, y permitían cierto grado de actividad profesional conforme a varios requisitos, entre éstos, la remuneración y que el tiempo de dicho empleo no excediera una cantidad particular.

De otra parte, en torno a la solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por la Recurrida, el TPI

concluyó que, con relación a la causa de acción bajo la Ley 100, la Recurrída presentó prueba suficiente que activó la presunción de discrimen, es decir: (1) la Recurrída fue despedida de su empleo en la JOYERÍA CONSUEGRA; (2) JOYERÍA CONSUEGRA no rebatió la presunción del despido injustificado de la Ley Núm. 80, por lo que se concluye que el despido fue sin justa causa; (3) haber despedido a la Recurrída que se encuentra en un grupo protegido por motivos de edad (50 años); (4) estaba cualificada para ejercer el puesto que ocupaba (carta indicando su disponibilidad para el mismo); y, su puesto fue ocupado por Leanny Peña, menor que la Recurrída y de menor antigüedad. Añadió, que debido a que JOYERÍA CONSUEGRA no rebatió la presunción de discrimen, no era necesario que la Recurrída presentara prueba del acto discriminatorio objeto de la presunción.

En conclusión, declaró *no ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por JOYERÍA CONSUEGRA, y *con lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por la Recurrída, por lo que señaló vista evidenciaria.

Inconforme, JOYERÍA CONSUEGRA acude ante esta curia y sostiene que el TPI cometió los siguientes errores:
Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala De San Juan al haber declarado No Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte Peticionaria y haber declarado Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada a su vez por la parte recurrida relativa a la reclamación de despido injustificado.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala De San Juan al haber declarado No Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial presentada por la parte Peticionaria y haber declarado Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria relativa a la reclamación de despido discriminatorio bajo la Ley 100 del 1959, (29 LPRA 146, *et seq.*)

-II-

A.

La Ley Núm. 2, *supra*, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos que estén relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales.¹⁷ Dichas reclamaciones ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo.¹⁸

La naturaleza de este tipo de reclamación exige celeridad en su tramitación, pues de esta forma se adelanta la política pública de proteger al obrero y desalentar el despido injustificado.¹⁹ Con el fin de adelantar su propósito, la ley estableció:

(1) términos cortos para la contestación de la querella presentada por el obrero o empleado; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella; (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado; (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones; (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (7) una prohibición específica de demandas o reconveniciones contra el obrero o empleado querellante; (8) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querella, y (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo.²⁰

¹⁷ 32 LPRA sec. 3118; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 928 (2008).

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011).

²⁰ *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923-924 (1996); *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016).

En cuanto a la alegación responsiva del querellado, la Sec. 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, dispone: "El querellado deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva".²¹

De otra parte, el andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro país.²² A través de nuestra jurisprudencia, también se ha reconocido que en dicha dinámica la persona empleada es aún la parte más débil. Tomando en cuenta ello, se han aprobado una serie de estatutos con el fin de "proteger el empleo, regular el contrato de trabajo, y asegurar la salud y seguridad del obrero".²³

La Ley Núm. 80 regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado.²⁴ Dicha pieza legislativa se aprobó con la intención de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y para desalentar los despidos injustificados. De esta manera, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, nuestro ordenamiento legal es claro en

²¹ 32 LPRA sec. 3120. Véase, además, *Izagas Santos v. Family Drug Center*, *supra*.

²² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011).

²³ *Id.*, pág. 903.

²⁴ La Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, conocida como, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Ley 4-2017) enmendó varios artículos de la Ley Núm.80, *supra*. No obstante, dispuso que los "empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente".

disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada."²⁵

Así pues, "[l]a Ley Núm. 80, crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.²⁶ Así, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba".²⁷ 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 presunción.²⁸

No obstante, para disfrutar de la presunción generada por la Ley Núm. 80, hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.²⁹

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido. Como regla general, todo despido es injustificado, a menos que

²⁵ 29 LPRA 185k(a); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

²⁶ 29 LPRA sec. 185a; *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).

²⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907.

²⁸ *Belk v. Martínez*, supra.

²⁹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

responda a las excepciones provistas en la propia Ley Núm. 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y cambios en los servicios rendidos al público; o (6) que se requieran reducciones en el empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.³⁰

Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley Núm. 80, aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa.³¹

³⁰ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906.

³¹ *Id.*

La Ley Núm. 80, vigente a la fecha de los hechos de este caso,³² crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir que hubo justa causa.³³ Una presunción es una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga a partir de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos. A este hecho o grupo de hechos previamente establecidos se les denomina hecho básico y al hecho deducido mediante la presunción se le denomina hecho presumido.³⁴ El debido proceso de ley exige que haya un vínculo racional entre el hecho básico y el hecho presumido, que puede surgir de la lógica, de la experiencia o de cierta política pública.³⁵ Es decir, las presunciones no se activan solas: "Las reglas de inferencia se activan si el juzgador o juzgadora estima que la evidencia ha establecido el hecho básico, al menos como lo más probable."³⁶

En una acción civil, el efecto de una presunción es imponerle a la parte que niega el hecho presumido, el peso de probar su inexistencia.³⁷ Si la parte contra la cual se establece la presunción no ofrece prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido, la juzgadora o el juzgador debe aceptar que el hecho existe. No obstante, si presenta prueba en apoyo de la inexistencia del tal hecho, ésta debe ser suficiente para persuadir a quien juzga que es más probable la

³² La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, *supra*.

³³ 29 LPRA sec. 185a.

³⁴ Regla 301(a) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.

³⁵ E.L. Chiesa Aponte, *Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009*, San Juan, Pubs. JTS 2009, pág. 109.

³⁶ Chiesa Aponte, *op. cit.*, pág. 110.

³⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 910 (2011).

inexistencia del hecho presumido que su existencia.³⁸ Es decir:

[...]una vez activada la presunción ordenada por ley, la parte contra quien se emplea tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive. A ello nos referimos cuando caracterizamos las presunciones en el área civil como fuertes. Como nos dice el profesor Chiesa Aponte, “[n]o se trata sólo de la carga de presentar evidencia, sino también de que la evidencia sea de [tal calidad] que persuada al juzgador [o juzgadora] de que lo más probable es la falsedad del hecho presumido.”³⁹

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que la mera alegación de un hecho básico, sin haberlo establecido debidamente, no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho presumido.⁴⁰ Es por ello que un demandante tiene la obligación de aportar prueba que establezca los hechos básicos que den lugar a la presunción.⁴¹ De no ser así, no sería posible ni razonable exigirle al demandado que derrote una presunción sostenida solamente por una alegación.⁴²

“Para que un obrero demandante en un pleito al amparo de la Ley Núm. 80 pueda valerse de la presunción fuerte de que su despido fue injustificado, tiene que presentar prueba demostrativa de que, en efecto, lo despidieron.”⁴³ La presunción de despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 no se activa hasta tanto logre persuadir a la juzgadora o juzgador de ese hecho básico.⁴⁴ Ahora bien, lo anterior no despoja a un trabajador demandante de la presunción establecida en la

³⁸ *Id.*; Regla 302 de Evidencia, *supra*.

³⁹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 911. (nota al calce omitida).

⁴⁰ *Id.*; *McCrillis v. Aut. Navieras de P.R.*, 123 DPR 113, 141 (1989).

⁴¹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 386, 374 (2001).

⁴² *Id.*

⁴³ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 911.

⁴⁴ *Id.*

Ley Núm. 80, ya que estas presunciones están revestidas de un alto interés público que puede ser derrotada por prueba amplia y vigorosa.⁴⁵ En estos casos, el patrono demandado siempre tendrá el peso de la prueba en cuanto a la justificación del despido.

Si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero. No obstante, para establecer el hecho base que da vida a la presunción, el trabajador tiene que probarlo al amparo de la Regla 110 de Evidencia.⁴⁶ Solamente tiene el peso de la prueba en

⁴⁵ *Sandoval v. Caribe Hilton*, 149 DPR 582, 603 (1999).

⁴⁶ Regla 110. Evaluación y suficiencia de la prueba

La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

(a) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.

(b) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.

(c) Para establecer un hecho, no se exige aquel grado de prueba que, excluyendo la posibilidad de error, produzca absoluta certeza.

(d) La evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que otra cosa se disponga por ley.

(e) La juzgadora o el juzgador de hechos no tiene la obligación de decidir de acuerdo con las declaraciones de cualquier cantidad de testigos que no le convenzan contra un número menor u otra evidencia que le resulte más convincente.

(f) En los casos civiles, la decisión de la juzgadora o del juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición al contrario. En los casos criminales, la culpabilidad de la persona acusada debe ser establecida más allá de duda razonable.

(g) Cuando pareciese que una parte, teniendo disponible una prueba más firme y satisfactoria, ofrece una más débil y menos satisfactoria, la evidencia ofrecida deberá considerarse con sospecha.

(h) Cualquier hecho en controversia es susceptible de ser demostrado mediante evidencia directa o mediante evidencia indirecta o circunstancial. Evidencia directa es aquella que prueba el hecho en controversia sin que medie inferencia o presunción alguna y que, de ser cierta, demuestra el hecho de modo concluyente. Evidencia indirecta o circunstancial es aquella que tiende a demostrar el hecho en controversia probando otro distinto, del cual por sí o en unión a otros hechos ya establecidos, puede razonablemente inferirse el hecho en controversia.

cuanto al establecimiento del hecho básico. En cuanto a la disposición final del pleito una vez se activa la presunción, la carga probatoria es del patrono.⁴⁷ En una causa de acción bajo la Ley Núm. 80, en donde existe controversia sobre la justificación del despido, el empleado, para activar la presunción, tiene que presentar inicialmente alguna prueba para demostrar la existencia del hecho base que la justifica.⁴⁸

Cónsono con lo anterior, una vez probados los hechos que dan base a la activación de la presunción, cambia el peso de la prueba, de manera que la otra parte tiene la obligación de persuadir a la juzgadora o juzgador sobre lo contrario.⁴⁹ Una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el despido, le corresponde entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado.⁵⁰ A estos efectos nuestro Máximo Foro ha expresado que "en una acción por despido injustificado de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado".⁵¹ Por lo tanto, la norma probatoria que aplica en toda reclamación judicial, bajo la cual el reclamante tiene el deber de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para prevalecer, encuentra una excepción en los casos presentados al amparo de la referida ley. En estos casos el patrono debe alegar en su contestación a la demanda o querrela los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado, para quedar exento de pagar la indemnización dispuesta en la

⁴⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 911 y 912, .

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 378.

⁵¹ *Id.*

Ley Núm. 80.⁵² Esta normativa evidenciaria, "tiene como fundamento que el patrono demandado, por su posición más ventajosa, generalmente tiene mayor acceso a la evidencia del despido".⁵³ "Una vez que el empleado establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido, que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa, se invierte la carga probatoria".⁵⁴ De lo anterior, se puede observar que, parte del caso *prima facie* es, precisamente, demostrar el despido o acto perjudicial y no meramente alegarlo.⁵⁵

La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto.⁵⁶

B.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo.⁵⁷

⁵² *Id.*, pág. 379.

⁵³ *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983).

⁵⁴ *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 231 (1998)

⁵⁵ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 915; *S.L.G. Hernández Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774-775 (2000).

⁵⁶ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001).

⁵⁷ *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988).

A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100, proscribe un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de: edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión, acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas o por ostentar la condición de veterano. Por tanto, todo empleado cuyo patrono actúe de acuerdo a la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para entablar una causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes.⁵⁸

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm. 100, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa.⁵⁹ La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción.⁶⁰ Por tanto, el patrono

⁵⁸ 29 LPRA sec. 146.

⁵⁹ 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009).

⁶⁰ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*.

debe "presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos".⁶¹ De cumplir, el patrono, con esta segunda etapa en la tramitación del asunto, el mismo se convertiría en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación.⁶² Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según proscritas en dicho estatuto.⁶³

En lo pertinente al caso ante nuestra consideración, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven.⁶⁴ Así, una vez se demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen por edad, por lo que corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido, ello a tenor con el estándar probatorio pertinente.⁶⁵

C.

La Regla 6.1 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V R. 6.1., establece las normas generales

⁶¹ *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra, a la pág. 17.

⁶² *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63 (2008).

⁶³ *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

⁶⁴ *Ibáñez v Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983).

⁶⁵ *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ibáñez v Molinos de Puerto Rico*, supra.

para las alegaciones. Específicamente, dispone que “[u]na alegación que exponga una solicitud de remedio contendrá (1) una relación sucinta y sencilla de los hechos demostrativos de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio y (2) una solicitud del remedio que crea tener derecho”.

La función de las alegaciones es notificar a grandes rasgos cuales son las reclamaciones y defensas de las partes.⁶⁶

De otra parte, las Reglas de Procedimiento Civil permiten enmendar las alegaciones originales para añadir nuevas reclamaciones o defensas contra las partes ya presentes en el pleito y/o para añadir o sustituir partes. Cuando lo que se interesa es añadir reclamaciones o defensas, la Regla 14.1 de Procedimiento Civil,⁶⁷ dispone que cualquier parte podrá acumular en su alegación tantas reclamaciones independientes o alternativas como tenga contra la parte adversa.

Así pues, el procedimiento para presentar enmiendas a las alegaciones originales está regido por la Regla 13.1 de Procedimiento Civil.⁶⁸ En cuanto a la retroactividad de las enmiendas, la Regla 13.3 de Procedimiento Civil,⁶⁹ dispone lo siguiente:

Siempre que la reclamación o defensa expuesta en la alegación enmendada surja de la conducta, del acto, de la omisión o del evento expuesto en la alegación original, las enmiendas se retrotraerán a la fecha de la alegación original.

Según el tratadista Cuevas Segarra, una vez el tribunal permite enmiendas a las alegaciones bajo la Regla 13.3, si éstas surgen del mismo acto, omisión o

⁶⁶ Sierra v. Tribunal Superior, 81 DPR 554 (1959).

⁶⁷ 32 LPRA Ap. V, R. 14.1.

⁶⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 13.1.

⁶⁹ 32 LPRA Ap. V, R. 13.3.

evento expuesto en la alegación original, se retrotraen a la alegación original. Por lo tanto, cuando se da tal condición, si la demanda original se presentó en tiempo dentro del periodo prescriptivo correspondiente, las enmiendas también estarán a tiempo, no importa cuán tarde hubiera ocurrido la enmienda. Ahora bien, a juicio de este autor, una enmienda que expone una nueva reclamación basada en hechos distintos no se retrotrae.⁷⁰ Así pues, una enmienda a la demanda no se retrotrae, si plantea una nueva y diferente base para el remedio de hechos que difieren en tiempo y tipo de lo expuesto en la demanda original.⁷¹

D.

En nuestro ordenamiento jurídico el mecanismo de sentencia sumaria se rige por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36, en síntesis dispone que para poder adjudicar en los méritos una moción de sentencia sumaria lo que se requiere es que se presente "una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente" ya sea sobre la totalidad de la reclamación o parte de ésta.

Quien promueve la sentencia sumaria "debe demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción."⁷² Un hecho material "es aquel que puede afectar el resultado de la

⁷⁰ J. Cuevas Segarra, *Tratado de derecho procesal civil*, 2da ed., San Juan, Pubs. JTS, 2011, T. II, pág. 617.

⁷¹ Cuevas Segarra, *op. cit.*, pág. 619.

⁷² *Meléndez González v. M. Cuevas*, 193 DPR 100, 110 (2015).

reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable.”⁷³ Por otra parte, quien se opone a una sentencia sumaria debe presentar contradocumentos y contradecларaciones que contradigan los hechos incontrovertidos por parte del promovente.⁷⁴ Por lo cual viene obligada a contestar de forma detallada la solicitud de sentencia sumaria.

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria es un remedio de carácter extraordinario y discrecional, el cual tiene como finalidad “propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no contengan controversias genuinas de hechos materiales.”⁷⁵ Sin embargo, hay que aclarar que aligerar la tramitación de un caso no puede soslayar el principio fundamental de alcanzar una solución justa.⁷⁶

Por ser la sentencia sumaria un remedio de carácter discrecional, “[e]l sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de 'su día en corte', principio elemental del debido proceso de ley.”⁷⁷

Siendo esto así, sólo procede que se dicte la sentencia sumaria “cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia.”⁷⁸ De

⁷³ Cuevas Segarra, *op. cit.*, pág. 609.

⁷⁴ *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc. et al.*, 132 DPR 115,133 (1992).

⁷⁵ *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012).

⁷⁶ *García Rivera et. al. v. Enríquez*, 153 D.P.R. 323, 337-338 (2001); *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 D.P.R. 272, 279 (1990).

⁷⁷ *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 D.P.R. 599, 611 (2000).

⁷⁸ *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 109-110

haber alguna duda acerca de la existencia de una controversia sobre los hechos medulares y sustanciales del caso, deberá resolverse contra la parte que solicita la moción, haciendo necesaria la celebración de un juicio.⁷⁹

Se ha pautado que “[l]os jueces no están constreñidos por los hechos o documentos evidenciarios que se aduzcan en la solicitud de sentencia sumaria” y que “[d]eben considerar todos los documentos en autos, sean o no parte de la solicitud, de los cuales surjan admisiones que hagan las partes.”⁸⁰

Según se ha establecido jurisprudencialmente el tribunal apelativo se encuentra en la misma posición que el tribunal de primera instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. Sin embargo, al revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras:

1. s[o]lo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y
2. el tribunal apelativo s[o]lo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa.⁸¹

El deber de adjudicar hechos materiales y esenciales es una tarea que le compete al Tribunal de Primera Instancia y no al foro revisor debido a que está impedido de hacerlo. Por consiguiente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, estableció el estándar que debemos utilizar como tribunal revisor al momento de evaluar

⁷⁹ *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc. Et al, supra.*

⁸⁰ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004).

⁸¹ *Id.*, págs. 334-335.

determinaciones del foro primario en las que se conceden o deniegan mociones de sentencia sumaria. En lo pertinente, dispuso que “[l]a 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.”⁸² Además, reiteró que por estar en la misma posición que el foro primario, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma recopilados en la Regla 36 de Procedimiento Civil.⁸³

Luego que culminemos nuestra revisión del expediente, de encontrar que en realidad existen hechos materiales y esenciales en controversia, debemos tener en cuenta que el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están controvertidos y cuáles están incontrovertidos, es decir, cuales no están en controversia. En lo pertinente, establece lo siguiente:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito [...] y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de 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 [...]”⁸⁴

Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado de hechos incontrovertidos que

⁸² *Id.* pág. 118.

⁸³ *Id.*

⁸⁴ 32 LPRA Ap. V, R. 36.4.

emitió el foro primario en su Sentencia.⁸⁵ Por el contrario, de resultar que los hechos materiales y esenciales realmente están incontrovertidos, entonces nos corresponde revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos incontrovertidos.⁸⁶

A su vez, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone como sigue:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.

Un Tribunal "abusa de su discreción cuando actúa de forma irrazonable, parcializada o arbitraria."⁸⁷ Por tanto, corresponde al Tribunal conceder o denegar, en el ejercicio de su discreción, los remedios correspondientes de acuerdo con las circunstancias del litigio.

-III-

Procedemos a discutir los dos señalamientos de error alegados por JOYERÍA CONSUEGRA por estar relacionados.

En síntesis, la Peticionaria alega que erró el foro apelado al haber declarado con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la Recurrida relativa a la reclamación de despido injustificado y de discrimen por edad.

JOYERÍA CONSUEGRA sostiene que entre los meses de enero y febrero del 2017, la Recurrida solicitó los

⁸⁵ *Id.*

⁸⁶ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

⁸⁷ *Matías Lebrón v. Depto. Educación*, 172 DPR 859, 875 (2007).

beneficios del Seguro Social por padecer de varias condiciones salud, y en consecuencia, la Administración del Seguro Social declaró su incapacidad desde el 16 de septiembre de 2017. Hace mención que debíamos considerar la aplicación a los hechos del caso de marras, la doctrina de manos limpias y la doctrina de actos propios. Así también, arguye que la Recurrída violentó las Reglas mandatorias del Programan de Boleto de Trabajos de la Administración de Seguro Social Federal al haber reingresado al mercado laboral sin haber utilizado las redes de empleo que han aceptado trabajar para el Seguro Social para proveer servicios de empleo a beneficiarios con incapacidades, por lo que estaba impedida por sus propios actos de alegar que fue despedida injustificadamente de su empleo con la Peticionaria. Alega que la "razón de ser de esto es" que la persona tiene que estar hábil para desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto y la determinación de incapacidad precisamente se fundamenta en su inhabilidad para trabajar, por lo que le aplica a estos hechos la doctrina de cosa juzgada en su modalidad de impedimento colateral por sentencia. Sostiene, además, que la Recurrída no incluyó hecho demostrativo alguno que sirva de base o sustente su alegación de que "supuestamente" fue despedida injustificadamente y/o de manera discriminatoria, por lo que procede la desestimación de la querrela enmendada por dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Finalmente, alega que del caso resulta la ausencia de buena fe de la Recurrída al haber presentado una reclamación de despido injustificado y discriminatorio,

no obstante, había solicitado una reclamación de incapacidad la que le fue formalmente aprobada.

En torno a la alegación de discrimen por edad, arguye que, aun tomando como ciertas las alegaciones de hechos expuestas en la querella enmendada, no se alegan eventos o acto alguno en que se discrimine a la recurrida por razón de su edad. Sostiene además, que debido a que la reclamación de discrimen por edad fue alegada por primera vez el 18 de mayo del 2019, la misma está prescrita por haber sido presentada transcurrido el término de un año para presentar la misma.

Luego de examinar los escritos de las partes, así como los documentos que obran en el expediente, a la luz del derecho aplicable, es forzoso concluir que la sentencia parcial recurrida es conforme a derecho y a la prueba presentada por las partes.

Tal y como concluyó el foro apelado, es nuestro parecer que JOYERÍA CONSUEGRA no rebatió la presunción de que el despido fue injustificado. JOYERÍA CONSUEGRA, a través de los distintos escritos presentados ante el TPI y en el escrito ante nuestra consideración, alegó razones contradictorias para justificar el despido de la Recurrida. En primer lugar, según surge de la contestación a la querella, la Recurrida sostuvo como defensas afirmativas: (1) la Recurrida nunca fue despedida; (2) la Recurrida abandonó voluntariamente su empleo; y, (3) en la alternativa el despido de la Recurrida fue justificado por razón de haberse efectuado una reorganización de las operaciones y/o reducirse el empleo.

Posteriormente, en la contestación a querella enmendada, JOYERÍA CONSUEGRA sostuvo que la Recurrida

fue despedida por justa causa por razón de una reorganización bona fide, o en la alternativa, la Recurrida había renunciado a su empleo.

JOYERÍA CONSUEGRA, en su solicitud de sentencia sumaria, por primera vez alega que la controversia a ser resuelta por el TPI era: "si fue adecuada la actuación de patrono de terminar la relación de empleo con la Querellante cuando esta estaba incapacitada-lo cual no está en controversia-, por lo que su solicitud de reincorporación a su empleo con la parte querellada resultaba imposible." Arguyó, que debido a que había sido incapacitada por la Administración de Seguro Social, estaba imposibilitada de realizar cualquier trabajo en la economía nacional, por lo que estaba impedida de alegar que fue injustificadamente despedida.

Es decir, en primer lugar, JOYERÍA CONSUEGRA alegó que no despidió a la Recurrida y que fue ésta abandonó voluntariamente su empleo. Sin embargo, de la deposición tomada a la Recurrida y de los documentos que obran en el expediente surge que la Recurrida les comunicó mediante llamada telefónica, y mediante una misiva con fecha del 2 de febrero de 2018, su preocupación de no haber recibido llamadas ni mensajes para reintegrarse a su empleo y su disponibilidad para regresar al mismo.

Por otro lado, en el mismo escrito JOYERÍA CONSUEGRA sostiene que el despido de la Recurrida estuvo justificado por razón de haberse efectuado una reorganización de las operaciones y/o reducirse el empleo. Sin embargo, tal y como lo determinó el TPI, la Peticionaria no presentó evidencia alguna del plan de reorganización o de la disminución en las ventas o ganancias, ni el esquema seguido para determinar qué

empleados debían ser retenidos o despedidos, por lo que no nos puso en posición de concluir que es fue la razón del despido de la Recurrída.

De la prueba documental presentada por las partes, surge que tras el paso del huracán María, la empresa JOYERÍA CONSUEGRA cerró sus operaciones, las cuales al tiempo reabrió. A pesar de que la Recurrída les informó de su disponibilidad para retomar su puesto, la Peticionaria nunca la llamó. Así también surge, que varios empleados de su misma clasificación ocupacional, de menor edad y de menor antigüedad en la empresa, retomaron sus empleos, entre éstos, la Sra. Leanny Peña quien era más joven y de menos antigüedad en el empleo.

Conforme a la Sec. 3 de la Ley 2, *supra*, JOYERÍA CONSUEGRA debía hacer una sola alegación responsiva en la cual debió incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renunciaba a todas las defensas u objeciones que no incluyó en la misma. Por consiguiente, JOYERÍA CONSUEGRA no podía alegar por primera vez que en la solicitud de sentencia sumaria, el despido de la Recurrída se debió a que estaba incapacitada. Además, la incapacidad de la Recurrída no era conocida por la Peticionaria al momento de su despido, por lo que no puede alegar la incapacidad como razón para el despido.

Por su parte, la Recurrída demostró: que era empleada de JOYERÍA CONSUEGRA desde septiembre del año 1992 hasta el mes de octubre de 2017, fecha en que fue despedida; el trabajo era remunerado; y que fue despedida de su empleo sin que haya mediado justa causa.

Es importante aclarar, que los argumentos presentados por la Peticionaria en cuanto a la aplicación de la doctrina de manos limpias y la doctrina

de actos propios al caso de autos, así como la alegación de que la Recurrída violentó las Reglas mandatorias del Programa de Boleto de Trabajos de la Administración de Seguro Social Federal al haber reingresado al mercado laboral sin haber utilizado las redes de empleo que han aceptado trabajar para el Seguro Social para proveer servicios de empleo a beneficiarios con incapacidades, por lo que estaba impedida por sus propios actos de alegar que fue despedida injustificadamente de su empleo con la Peticionaria, están errados. De los documentos que obran en el expediente, surge que una persona incapacitada no está imposibilitada de trabajar, siempre y cuando cumpla con las normas establecidas por la agencia. Además, conforme a lo antes resuelto, la incapacidad de la Recurrída no era conocida por la Peticionaria al momento del despido, por lo que no le asiste la razón en cuanto a que ésta fue la razón para su despido.

De todo lo anterior es forzoso concluir que JOYERÍA CONSUEGRA no logró derrotar la presunción estatutaria a favor de la Recurrída, por lo que el despido de la Recurrída estuvo injustificado.

De otra parte, la Peticionaria alega que aun tomando como ciertas las alegaciones de hechos expuestas en la querrela enmendada, no se alegan eventos o acto alguno en que se discrimine a la recurrida por razón de su edad, y que la reclamación de discrimen al amparo de la Ley 100 se encuentra prescrita toda vez que la querrela enmendada fue presentada luego de transcurrido el año para presentar la misma. Tampoco le asiste la razón a la Peticionaria. Veamos.

Las alegaciones contenidas en la querrela enmendada establecen que la Recurrída tenía 50 años, que su edad fue un factor en la decisión de su despido, que empleados en su misma clasificación ocupacional, de menor edad y de menor antigüedad en la empresa, no fueron despedidos por el patrono, por lo que representaba un trato discriminatorio por razón de edad. Si bien es cierto que no surge de las mismas expresiones discriminatorias u ofensivas, las alegaciones sostienen que empleados de su misma clasificación ocupacional, de menor edad y menos antigüedad, no fueron despedidos, a diferencia de la Recurrída. Por tanto, contrario a lo alegado por JOYERIA CONSUEGRA, las alegaciones de la querrela enmendada son claras, y tomando como ciertas las mismas, son suficientes para establecer la inferencia de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100.

En cuanto a la alegación de la Peticionaria de que la reclamación de discrimen al amparo de la Ley 100 estaba prescrita, no es correcta. Conforme al derecho antes reseñado, la Regla 13.3 de Procedimiento Civil, dispone que siempre que la reclamación o defensa expuesta en la alegación enmendada surja de la conducta, del acto, de la omisión o del evento expuesto en la alegación original, las enmiendas se retrotraerán a la fecha de la alegación original. Por lo tanto, cuando se da tal condición, si la demanda original se presentó en tiempo dentro del periodo prescriptivo correspondiente, las enmiendas también estarán a tiempo, no importa cuán tarde hubiera ocurrido la enmienda.

En el caso de marras, la Recurrída presentó la querrela dentro del término de un año que tenía para presentarla, al estar la enmienda relacionada con el

acto, o el evento expuesto en la querrela original, es decir, el despido, las enmiendas se retrotrajeron a la fecha de la alegación original.

Habiendo determinado que la reclamación de discrimen por edad al amparo de la Ley 100 no estaba prescrita, procedemos a discutir la procedencia o no de la reclamación de discrimen por edad presentada por la Peticionaria.

La reclamación de discrimen por edad presentada por la Recurrída al amparo de la Ley 100, *supra*, tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del patrono, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. Según el derecho antes citado, la antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al patrono, quien debe presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción.⁸⁸

En el caso de autos, la Recurrída demostró que fue despedida de su empleo, que el despido fue injustificado, y que empleados de su misma clasificación ocupacional, de menor edad y de menor antigüedad en la empresa, no fueron despedidos. Específicamente hizo referencia a la Sra. Leanny Peña, quien era menor que la

⁸⁸ Ramos Pérez v. Univisión, *supra*; Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., *supra*.

Recurrida, y llevaba menos tiempo en la empresa, y retuvo su puesto de vendedora.

En lo pertinente al caso de marras, la Recurrida alegó discrimen por edad, por lo que venía obligada a presentar prueba tendente a demostrar: (1) que pertenecía a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedida; (3) que estaba calificada para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven.

Luego de examinar el expediente concluimos que la Recurrida logró demostrar: (1) que tenía 50 años cuando ocurrieron los hechos; (2) fue despedida; (3) que estaba calificada para ocupar el puesto, así lo expresó en la misiva enviada con fecha de 2 de febrero de 2018, y actualmente trabaja en una Joyería; y (4) que Leanny Peña quien llevaba menos tiempo en la empresa y era menor que la Recurrida retuvo su puesto.

Así pues, una vez se demostrado la concurrencia de esos factores, se presume que hubo discrimen por edad, por lo que le correspondía a JOYERÍA CONSUEGRA presentar evidencia que justificara el despido, sin embargo, las distintas justificaciones alegadas por la Peticionaria para tratar de establecer que el despido fue justificado, no nos convencieron. JOYERÍA CONSUEGRA no logró derrotar el hecho básico, ni el hecho presumido, es decir, no demostró que el despido fue por justa causa, ni que el despido se debió a razones no discriminatorias. En consecuencia, no habiendo la Peticionaria rebatido la presunción de discrimen, la Recurrida no estaba obligada a presentar prueba del acto discriminatorio objeto de la presunción.

Por todo lo anterior, concluimos que las determinaciones emitidas por el TPI en la sentencia

sumaria apelada están sostenidas por la prueba que obra en el expediente. Los documentos aquí examinados no establecen controversia de hechos alguna que mueva nuestro criterio a ordenar la dilucidación ordinaria de la controversia de autos. Por el contrario, los mismos nos llevan concluir que la determinación apelada es una cónsona con el derecho aplicable a los hechos acontecidos.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se **confirma** la sentencia parcial apelada.

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