

Estado Libre Asociado De Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

YASHIRA M. VALLE
GONZÁLEZ

Apelante

v.

PUEBLO, INC.

Apelado

KLAN202200124

Certiorari

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala Superior de
Arecibo

Civil Núm.:
AR2021CV01771

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Méndez Miró y la Juez Rivera Pérez¹

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de marzo de 2022.

Comparece ante nos en apelación la señora Yashira M. Valle González para que revoquemos la Sentencia emitida el 14 de febrero de 2022,² por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (TPI). En dicho dictamen, se declaró con ha lugar la moción de desestimación presentada por Pueblo, Inc. y, se procedió a desestimar la querrela sobre despido injustificado incoada por la parte apelante por carecer de alegaciones que justifiquen la concesión de un remedio.

Considerados los escritos de las partes y a luz del derecho aplicable, resolvemos confirmar el dictamen apelado.

¹ Panel Especial conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-065 emitida el 15 de marzo de 2022, que designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución de la Jueza Soroeta Kodesh, en ocasión de su retiro por años de servicio.

² Notificada al día siguiente.

-I-

El presente caso inicia con la presentación de una querrela por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976,³ y de conformidad al procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2-1961,⁴ incoada el 7 de diciembre de 2021 por la Sra. Yashira M. Valle González (Valle González o querellante-apelante) contra su antiguo patrono, Pueblo, Inc. (Pueblo o querellado-apelado). Según las alegaciones de la querrela, Valle González trabajó para Pueblo como Gerente del Departamento de Bakery-Deli —desde el 22 de noviembre de 2010 hasta el 11 de diciembre de 2020— cuando alega fue despedida sin justa causa. En consecuencia, reclamó el pago de la mesada ascendente a \$15,670.25.

El 29 de diciembre de 2021 —junto con la contestación de la querrela— Pueblo radica una *Moción de Desestimación* bajo el argumento de que la señora Valle González dejó de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. En síntesis, adujo que la querellante no alegó hechos demostrativos que sustentaran la reclamación según requiere la Sec. 1 de la Ley Núm. 2-1961. Además, el querellado señala que tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017,⁵ —la cual enmendó la Ley Núm. 80-1976— se **eliminó** la presunción de que todo despido era considerado injustificado y que le correspondía al patrono demostrar lo contrario. Por tanto, le querellante no podía descansar en meras alegaciones.

En oposición a la solicitud de desestimación, la señora Valle González argumenta que la presunción de que todo despido es injustificado continua vigente aun después de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De manera que recae en el querellado el peso del

³ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley sobre Despidos Injustificados*. 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

⁴ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

⁵ Ley Núm. 4 de 16 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*.

aprueba. Fundamentó su posición en expresiones realizadas por varios legisladores durante el debate legislativo de la medida, que defendían la presunción de despido injustificado —a pesar de la eliminación de su lenguaje en el texto de la ley—; además, se basó en la Consulta Núm. A-77-17 emitida por la entonces Secretaria de Justicia, Wanda Vázquez Garced y el Memorando del Secretario Núm. 2017-006 suscrito por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Carlos J. Saavedra Gutiérrez.

Sometida la moción dispositiva, el 14 de febrero de 2022 el TPI dicta Sentencia en la que declara con ha lugar la solicitud de desestimación instada por Pueblo. Luego de realizar un extenso análisis comparativo de los Arts. 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976, antes y después de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, concluye que la presunción sobre despido injustificado **fue eliminada** y, por tanto, el peso de la prueba recaía sobre la señora Valle González. A tono con lo anterior, razona que la querrela deja de exponer hechos demostrativos suficientes para establecer una causa de acción válida sobre despido injustificado. En consecuencia, desestima la reclamación laboral de epígrafe.

Inconforme, la señora Valle González presenta el recurso de apelación que nos ocupa y le imputó al TPI haber errado en las siguientes instancias, a saber:

[a]l acoger la moción de desestimación y dictar sentencia a favor de la apelada al determinar que la querrela dejaba de exponer una reclamación que justificara la concesión de un remedio.

[a]l determinar que el peso de la prueba en un caso de despido injustificado (Ley-80) recae en la trabajadora querellante (apelante).

El 7 de marzo de 2022, Pueblo presentó su escrito en oposición.

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

-II-**A.**

No se puede obviar que las alegaciones de una demanda tienen como propósito bosquejar o notificar a grandes rasgos cuáles son las reclamaciones y las defensas de las partes. En ese sentido, la Regla 6.1(a) de Procedimiento Civil dispone que una alegación que exponga una solicitud de remedio debe contener “**una relación sucinta y sencilla de la reclamación demostrativa de que el peticionario tiene derecho a un remedio**”.⁶

Cónsono con lo anterior, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil establece, en adición a otras, la defensa de dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio como fundamento para solicitar la desestimación de una causa de acción.⁷

Así, esta regla dispone, en lo pertinente, que:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada:

- (1) falta de jurisdicción sobre la materia;*
 - (2) falta de jurisdicción sobre la persona;*
 - (3) insuficiencia del emplazamiento;*
 - (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento;*
 - (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio;**
 - (6) dejar de acumular una parte indispensable.*
- [...]*⁸

En lo concerniente a nuestra controversia se ha establecido que, ante la presentación de una moción de desestimación basada en la quinta defensa de dicha regla, los foros judiciales **deben tomar como ciertas todas las alegaciones fácticas plasmadas en la demanda**.⁹ En ese sentido, están obligados a interpretar las aseveraciones de la parte demandante en forma conjunta, de la manera más favorable y liberal, formulando a su favor todas las

⁶ 32 LPRA Ap. V, R. 6.1(a). Énfasis suplido.

⁷ 32 LPRA Ap. V, R. 10.2. Énfasis suplido.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006); *Roldán v. Lutrón, S.M., Inc.*, 151 DPR 883, 889 (2000).

inferencias que puedan asistirle.¹⁰ De esta forma, los tribunales deben razonar —*si a la luz de la situación más favorable al demandante y resolviendo las dudas a su favor*— la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida.¹¹

Conforme a lo antes dicho, la causa de acción no debe ser desestimada a menos que el promovente de la moción demuestre que el demandante no tiene derecho a **remedio alguno** al amparo de cualquier estado de hechos que puedan ser evidenciados en apoyo a su causa de acción.¹² En consecuencia, la desestimación procede cuando existen circunstancias que permiten a los tribunales determinar, sin ambages, que la demanda **adolece de todo mérito o que la parte no tiene derecho a obtener remedio alguno**.¹³ En ese sentido, es apropiado reiterar que nuestro Tribunal Supremo ha sostenido firmemente la clara política pública judicial de que los casos se ventilen en sus méritos.¹⁴ Como corolario a esa política, ha recalcado que existe un trascendental interés en que todo litigante tenga su día en corte.¹⁵

B.

En materia de derecho laboral nuestro ordenamiento jurídico le brinda al obrero o empleado un mecanismo sumario para ventilar ciertas causas de acción. Este vehículo procesal se encuentra regulado por la Ley Núm. 2-1961, *supra* y el mismo dispone en su Sec. 1 sobre la presentación de una querrela laboral, lo siguiente:

*Siempre que un obrero o empleado tuviere que reclamar de su patrono cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o labor realizados para dicho patrono, o por compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada, podrá comparecer ante la Sala Superior del Tribunal de Primera Instancia, del lugar en que realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la fecha de la reclamación y **formular contra el patrono una querrela en***

¹⁰ *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649.

¹¹ *Colón Rivera et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013).

¹² *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649.

¹³ *Ortiz Matías et al. v. Mora Development*, 187 DPR 649, 654 (2013).

¹⁴ *Datz v. Hospital Episcopal*, 163 DPR 10, 20 (2004).

¹⁵ *Ibid.*

la cual se expresarán por el obrero o empleado los hechos en que se funda la reclamación.¹⁶

Es decir, le corresponde al obrero o empleado que presenta una querrela laboral al amparo del procedimiento sumario, ***exponer los hechos fácticos suficientes en los cuales fundamenta su reclamo y petición de remedio.***

C.

Por otra parte, Ley Núm. 80-1976, *supra*, fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.¹⁷ Es por lo cual que el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que un empleado que: **(1)** esté contratado sin tiempo determinado; **(2)** reciba una remuneración, y **(3)** sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.¹⁸

En consideración a la controversia que nos ocupa, **previo** a la promulgación de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, la Ley Núm. 80-1976, *supra*, establecía una presunción a favor del empleado de que el despido fue sin justa causa. Por tanto, recaía sobre el patrono demostrar —por preponderancia de la prueba— que el despido fue justificado.¹⁹ Específicamente, el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, disponía sobre la presunción lo siguiente:

*[...] Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por un término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley.*²⁰

¹⁶ 32 LPRa sec. 3118. Énfasis suplido.

¹⁷ SLG *Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015).

¹⁸ *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620 – 621 (2009).

¹⁹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

²⁰ Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendada por la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005. Énfasis suplido.

Sin embargo, la aludida presunción estatuida a favor del obrero o empleado quedó **suprimida** con la promulgación de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. **Hoy día**, el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, lee como sigue:

Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

- (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y*
- (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.*

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del patrono.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio que por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.

Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley.²¹

Resulta claro que el vigente Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendado por la Ley Núm. 4-2017, *supra*, nada dispone sobre presunción alguna a favor del obrero o empleado querellante. Mas bien, las enmiendas sufridas por dicho artículo corresponden al cómputo de la mesada y su correspondiente pago.²²

Por su parte, el antiguo Art. 11 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, disponía sobre el peso de la prueba que:

*(a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, **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 lo establecido en el Artículo 1 de esta ley.** [...] ²³*

Después de entrar en vigor la Ley Núm. 4-2017, *supra*, el nuevo Art. 11 reza como sigue:

- (a) En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio.*
- (b) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría*

²¹ Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, *supra*. 29 LPRA sec. 185a.

²² *Ibid.*

²³ Art. 11 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendada por la Ley Núm. 45 de 6 de agosto de 1991.

derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.²⁴

Del texto anterior se desprende, por tanto, que la enmienda introducida por la Ley Núm. 4-2017, *supra*, igualmente eliminó todo lenguaje relativo a la imposición del peso de la prueba sobre el patrono. En ese sentido, aplica la norma general de que el peso de la prueba en casos civiles recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión en controversia.²⁵

-III-

En el presente caso nos corresponde determinar si el TPI incidió al concluir que la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, eliminó la presunción a favor del empleado de que —todo despido se considera injustificado y que el peso de la prueba recae sobre el patrono—. Luego de examinar los documentos que obran en el expediente —y a la luz de derecho laboral vigente— resolvemos que el foro primario no erró en su dictamen. Veamos.

La señora Valle González aun cuando reconoce que la Ley Núm. 4-2017 —al enmendar los Arts. 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976— eliminó todo lenguaje relacionado a la presunción de despido injustificado y al peso de la prueba sobre el patrono, insiste en que la **intención** legislativa defiende la misma. Además, por primera vez, apela a la ambigüedad en el texto de la Ley Núm. 4-2017.

Dada la naturaleza de la controversia ante nuestra consideración, debemos recordar que cuando una ley es clara y libre

²⁴ Art. 11 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendado por la Ley Núm. 4-2017, *supra*. 32 LPRC sec. 185k.

²⁵ Regla 110(B) de las Reglas de Evidencia, 34 LPRC Ap. IV, R. 110(B).

de ambigüedad, la letra de la misma no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.²⁶ Por tanto, cuando los tribunales estamos llamados a interpretar las leyes debemos determinar primeramente si el lenguaje de la ley es simple y preciso en relación a la controversia. Esto debido a que no hay razón de indagar más allá de la ley para cumplir con su propósito legislativo cuando su texto es claro.²⁷

En un ejercicio de hermenéutica, el TPI hizo un análisis puntilloso sobre el lenguaje de los Arts. 1 y 11 de la ley de despido injustificado, antes y después de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. Acertadamente, concluye que el texto actual de la Ley Núm. 80-1976 eliminó todo lenguaje expreso que existía sobre la presunción de despido injustificado y la imposición del peso de la prueba sobre el patrono. En su análisis, señaló que la Asamblea Legislativa al aprobar la enmienda introducida por la Ley Núm. 4-2017 actuó a conciencia del texto anterior, así como de las expresiones vertidas por algunos legisladores durante el debate legislativo que defendían mantener la presunción a favor del empleado querellante. Aun así, el cuerpo legislativo decidió excluir de los Art. 1 y 11 de la Ley Núm. 80-1976 todo lenguaje alusivo a la presunción de despido injustificado a favor del empleado.

Además, cabe recordar que las opiniones de los secretarios de las agencias a las cuales hace referencia la señora Valle González en su escrito, no constituyen fuente de derecho vinculantes para los tribunales.²⁸

Por tanto, ante el texto claro de la Ley Núm. 80-1976, **hoy vigente**, no cabe hablar de ambigüedades. Cual discutido, quedó **eliminada** la presunción estatutaria de despido injustificado a favor

²⁶ Art. 19 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 5341.

²⁷ *Doble Seis Sport Tv. v. Dpto. de Hacienda*, 190 DPR 763, 787 (2014).

²⁸ *ELA v. Crespo Torres*, 180 DPR 776, 792 (2011).

del empleado, así como la imposición del peso de la prueba sobre el patrono. Como consecuencia, le correspondía a la señora Valle González como promovente de la causa de acción de epígrafe, señalar en la querella alegaciones constitutivas de hechos que permitieran establecer que el despido fue injustificado y, por tanto, la existencia de remedio alguno a su favor. Ello es cónsono a su vez con la Sec. 1 de la Ley Núm. 2-1961 sobre procedimiento sumario, que le exige a la apelante la formulación de hechos que fundamente su reclamación.

Establecido lo anterior, nos corresponde determinar si tomando como ciertas todas las alegaciones e interpretándolas de la forma más liberal, la querella es suficiente para constituir una reclamación válida por despido injustificado.

Como bien señaló el TPI en su dictamen y de una lectura a la querella, la señora Valle González se limitó a alegar en defensa de su causa de acción: **(1)** la fecha en que fue contratada y presuntamente despedida sin justa causa; **(2)** el puesto que ocupaba; **(3)** los años de servicio; y **(4)** el salario devengado.²⁹ Sin más, justificó la reclamación de la mesada.

No obstante, coincidimos con el TPI en cuanto a que tales alegaciones no son suficientes para sostener su reclamación conforme a la normativa de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil. La señora Valle González no elaboró hechos dirigidos a establecer que su despido fue injustificado conforme a la Ley Núm. 80-1976. Tan siquiera mencionó las circunstancias que rodearon el acto del despido. Ciertamente, no es suficiente con alegar, sin más, que fue despedida sin justa causa por el querellado.³⁰

²⁹ Apéndice 2 del recurso de apelación, págs. 23-25.

³⁰ **Advertimos que los argumentos presentados por la parte apelante en el recurso de apelación en defensa de la suficiencia de las alegaciones formuladas en la querella, no fueron presentados ante el TPI. De manera que al levantarse por primera vez ante este foro apelativo, estamos impedidos de considerarlos.** Véase, *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 DPR 308 (2004).

Por tanto, razonamos que el TPI no se equivocó al concluir que la apelante no formuló en su querrela hechos demostrativos tendentes a establecer una reclamación válida por despido injustificado que, a su vez, justifique la concesión de un remedio al amparo de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017 y, la Sec. 1 de la Ley Núm. 2-1961. En consecuencia, no incidió el tribunal apelado al desestimar la querrela incoada por la señora Valle González.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la Sentencia dictada el 14 de febrero de 2022 por el TPI.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Méndez Miró concurre sin opinión escrita.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones