

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

WANDA OSORIO
GALARZA

Apelante

v.

T.S.L. TRANSPORT
SOLUTIONS, INC.

Apelada

KLAN202200384

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

CIVIL Núm.:
CG2020CV01489

Sobre:
Procedimiento
Sumario, Ley Núm.
80 de 30 de mayo
de 1976

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Ronda Del Toro

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de noviembre de 2022.

Mediante Recurso de *Apelación* presentado por Wanda Osorio Galarza (en adelante la parte apelante), se solicita revoquemos la Sentencia desestimatoria del caso, emitida el 10 de mayo de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (TPI).

La empresa T.S.L. Transport Solutions, Inc., (en adelante la parte apelada) compareció el **2 de junio de 2022** con su Alegato en Oposición a Apelación Civil y la Apelación está perfeccionada para su adjudicación final, lo que aquí hacemos.

I.

El recurso ante nuestra consideración tiene su génesis en una querrela sobre despido injustificado presentada en el TPI el 24 de julio de 2020, al amparo de la Ley 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada. (en adelante, Ley Núm. 2)

En esa querella la parte apelante reclamó que fue despedida de su empleo en la empresa apelada, a pesar de que retuvieron empleados de menos antigüedad que ella en la empresa.

En la contestación a la querella, presentada el 19 de agosto de 2020, la apelada reclamó que el despido estuvo justificado. Inclusive alegó la apelada que la apelante incurrió en un patrón de actos que podían considerarse insubordinación.

Al leer la querella y la contestación surge que la controversia gira solo en si en el despido ocurrió o no mediando justa causa.

El 4 de junio de 2021, la apelada presenta "Moción Solicitando se Dicte Sentencia por la Vía Sumaria." El 20 de julio de 2021, la apelante presentó su "Oposición a Moción Solicitando se dicte Sentencia por la Vía Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Querellante."

Luego comenzó cada parte a replicar lo que radicaba la otra parte hasta que el 10 de mayo de 2022, notificada el 11 de mayo de 2022, el TPI emitió Sentencia Sumaria, según solicitada por la apelada, desestimando la Querella presentada allí por la parte apelante.

No conforme con la misma, la apelante presenta el recurso que aquí atendemos el 23 de mayo de 2022. En el mismo plantea los siguientes errores:

- A. ERRÓ EL TPI AL CALIFICAR COMO INCONTROVERTIDOS CIERTOS HECHOS PROPUESTOS POR LA PARTE QUERELLADA
- B. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL PATRONO DEMOSTRÓ QUE EXISTIA UNA DIFERENCIA RAZONABLEMENTE CLARA O EVIDENTE A FAVOR DEL DESEMPEÑO O HISTORIAL DE CONDUCTA DE LOS

EMPLEADOS COMPARADOS, Y QUE SE CUMPLIO CON EL ARTICULO 3 DE LA LEY NUM. 80.

Veamos el derecho aplicable.

II.

A. Solicitud de sentencia sumaria

Las Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil autorizan a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria, si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y R. 36.2. Es norma firmemente asentada en nuestro ordenamiento jurídico que la sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario, cuyo fin es facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 202 DPR 281 (2019); Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664 (2018); Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769 (2016); Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7 (2014); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Nissen Holland v. Genthaller, 172 DPR 503 (2007); Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599 (2000). Llamamos hechos materiales a aquellos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Bobé et al. v. UBS Financial Service, 198 DPR 6 (2017); Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e), establece la procedencia de dictar sentencia sumaria, cuando de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia se acredita la

inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209 (2015); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013). Por consiguiente, se permite la resolución de asuntos sin necesidad de la celebración de juicio, ya que únicamente resta aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, *supra*.

Por lo expuesto antes, **el criterio rector es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y oposiciones, y que sólo reste aplicar el derecho.** Rodríguez García v. UCA, 200 DPR 929 (2018); Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656 (2017). “La sentencia sumaria sólo debe dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes”. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714 (1986). Si existe duda sobre la existencia de una controversia, debe resolverse contra la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor. *Íd.* Lo anterior se basa en que este mecanismo es un remedio discrecional y su uso debe ser mesurado. Nissen Holland v. Genthaller, *supra*.

Para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881 (1994). La parte promovida está obligada a contestar detallada y específicamente los hechos pertinentes que demuestren que existe una controversia real y sustancial que amerita dilucidarse en un juicio plenario. *Íd.* Claro está, “el sólo hecho de no haberse

opuesto con evidencia que controvierta la presentada por el promovente no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor". Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, *supra*.

Al momento de enfrentarse con una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá presumir como ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que acompañan la solicitud. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*. En su examen, el foro primario analiza los documentos que acompañan la moción que solicita la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente del tribunal; y determina si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. S.L.G. v. S.L.G., 150 DPR 171 (2000). **Se abstendrá de dictar sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no proceda.** *Íd.* Por igual, un tribunal declarará sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y estos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914 (2010); Carpets & Rugs v. Tropical Reps., 175 DPR 615 (2009). Del mismo modo, dado que una moción de sentencia sumaria ejerce un efecto importante en el litigio, independientemente del modo en que sea adjudicada por el foro de primera instancia, precisa que dicho foro sea el que determine "los hechos que han quedado

incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia”. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100 (2015).

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones, el Tribunal Supremo expresó que este foro intermedio está en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. En ese sentido, nuestra revisión es *de novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, así como su jurisprudencia interpretativa y ello de la manera más favorable a la parte que se opuso a la solicitud. Nuestro examen está limitado a la consideración de la evidencia que las partes presentaron ante el foro de primera instancia. Debemos revisar que los escritos cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, examinamos si en realidad existen hechos materiales en controversia.

B. Despido injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (en adelante, “Ley Núm. 80”), fue aprobada con el fin primordial de proteger efectivamente el derecho de los trabajadores a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de un estatuto reparador que, a la vez que otorga unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desalienta la incidencia del despido injustificado, arbitrario o caprichoso. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 202 DPR 281 (2019); SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, *supra*. El patrono que decida despedir a un empleado, sin que ello responda a una causa justificada, está obligado a pagarle una indemnización como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida

del empleo, busca compensar el daño causado al trabajador por habersele despojado de sus medios de subsistencia. Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596 (2009).

La Ley 80, *supra*, forma parte de la colección de legislación protectora del trabajo, la cual, a pesar de sus múltiples enmiendas, continúa vigente.

Para que un patrono quede eximido de cumplir con el pago de la mesada, una vez un empleado insta una causa de acción en su contra al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro al disponer que el patrono está obligado a alegar en su contestación aquellos hechos que dieron origen al despido. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011); 29 LPRA 185k(a).

Ahora bien, la Ley Núm. 80, *supra*, no establece específicamente qué constituye un despido injustificado. Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al., 2022 TSPR 31, 208 DPR ____ (2022). Sin embargo, en su Artículo 2, la Ley Núm. 80, *supra*, articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b. Para ello, menciona varios escenarios o circunstancias que liberan al patrono de responsabilidad. Algunas de estas circunstancias están basadas en conducta atribuible al empleado, mientras que otras responden al curso decisorio de la gerencia empresarial, como sería el cierre, reorganización o reducción en la producción, ventas o ganancias. Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al., *supra*. Específicamente, la referida disposición expone un listado no taxativo de causas justificadas para el despido. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015); Romero et als. v. Cabrera Roig et als., 191 DPR 643 (2014). En torno a este particular, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone

que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios rendidos al público. [...]
- f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRC sec. 185b.

Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, el análisis para determinar si constituye o no justa causa debe estar fundamentado en el principio rector de la Ley Núm. 80, *supra*, contenido en el segundo párrafo de su Artículo 2, el cual establece que: "No 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". (Énfasis nuestro). Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al., *supra*; SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*, pág. 931; 29 LPRC sec. 185b. Por lo tanto, las empresas pueden cesantear a sus empleados sin la obligación de pagar la correspondiente indemnización cuando enfrentan alguna de las

precitadas circunstancias. Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al., *supra*. Específicamente, se rechazan las actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 427.

Claro está, la Ley Núm. 80, *supra*, no es un código de conducta ni establece una lista de faltas definidas o taxativas, ya que no puede considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo. González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, *supra*; SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*; Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223 (2001). Ciertamente, **el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever.** Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., *supra*.

Ahora bien, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta. Por lo general, la justa causa para el despido debe venir acompañado de un patrón y reiterada conducta contraria a las normas de la empresa. Se considera justa causa para el despido en una primera ofensa aquella que revele una actitud y 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. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560 (2001). La falta o acto

aislado que dé lugar al 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. Feliciano Martes v. Sheraton, supra.

III.

En la presente causa, la parte apelante sostiene que, a base de los hechos que plasmó con declaraciones juradas y otra prueba documental en su oposición a la sentencia sumaria, estableció múltiples hechos controvertidos que requiere se declare No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria reclamada por la parte apelada. A base de ese planteamiento reclama sus señalamientos de error, que establecen que, al existir hechos en controversia, no se podía dictar sentencia sumaria. Reclama que el despido de la apelante fue sin justa causa, conforme la prueba unida a los autos del caso o al menos solicita que se deje sin efecto la desestimación del caso de forma sumaria por existir controversia de hechos.

Un examen *de novo* de los escritos que incitan a la Sentencia Sumaria y su correspondiente oposición, así como la evidencia unida a los autos, nos llevan a revocar el TPI apelado pues la prueba documental incluida en los autos de este caso, así como las declaraciones juradas presentadas por ambas partes, no permiten validar la sentencia sumaria y procede ordenar al TPI a dirimir en un juicio plenario los múltiples hechos que se detallan más adelante, que están en controversia.

Al ver declaraciones juradas que narran ciertos eventos que podrían narrar insubordinación, pero esos hechos, con las declaraciones juradas encontradas y otros documentos que

surgen de la oposición a la sentencia sumaria solicitada, se requiere determinar múltiples hechos que están en controversia.

HECHOS SOBRE LOS CUALES EXISTE CONTROVERSIA

1. Está en controversia quién o quiénes supervisaban a la apelante durante el tiempo en que trabajó para TSL.
2. Están en controversia todas las funciones en que se desempeñó la apelante, durante el tiempo en que trabajó para TSL.
3. Está en controversia todas las responsabilidades de la apelante mientras trabajó para TSL.
4. Está en controversia si Milagros Marrero tuvo, ella sola, el despacho de vagones a choferes y hacer "delivery orders", llamadas para citas y servicio al cliente.
5. Está en controversia si previo al despido de la Apelante, Milagros Marrero estaba encargada de las cuentas de Costco (Carga Marítima), y JC Penney.
6. En el año 2016 TSL reclama se reclutó a Erika Carrasquillo para que hiciera la facturación de los clientes que tenía a cargo Milagros Marrero, pero está en controversia cómo Erika pasó a facturar a todos los clientes y si pasó a facturar a todos los clientes.
7. Está en controversia si la Apelante, desde que llegó Adeliz Ferrer ya no hacía facturación.
8. Está en controversia si cuando TSL reclutó a Adeliz Ferrer, Wayne Siegel le indicó a la Apelante que le diera entrenamiento en cuanto a las funciones de facturación.
9. Está en controversia cuáles eran las funciones que Adeliz Ferrer realizaba al momento y después del despido de la apelante.

10. Está en controversia si TSL solo se quedó con dos (2) tiendas de cuatro (4) Costco trabajando, como reclama el patrono apelado.
11. Está en controversia si en los años que la Apelante facturó, las facturas se enviaban por correo y las locales se entraban en el programa SBS. También está en controversia como se hace ello después del despido de la apelante.
12. Está en controversia si en el 2018 Costco cambió el método de facturación a Excel y si la única empleada que tenía el conocimiento en crear dichos reportes en Excel fue Adeliz Ferrer.
13. Está en controversia si antes de la llegada de la pandemia de COVID-19, la encargada de la cuenta de Costco era Milagros Marrero, y también está en controversia quien manejaba esa cuenta al momento del despido de la apelante y quién actualmente maneja dicha cuenta.
14. Está en controversia si Wayne Siegel alguna vez bloqueó el acceso a ciertas plataformas de redes sociales a los empleados que tenían una computadora en la empresa.
15. Está en controversia si Wanda Osorio utilizó formas de entretenimiento en la computadora en horas laborables como el juego de cartas "Solitario" y hacer compras personales.

Con los anteriores hechos en controversia, sin lugar a duda no procedía conceder la solicitud de Sentencia Sumaria presentada al TPI por el patrono aquí apelado. Procede revocar la Sentencia aquí apelada. Los errores reclamados se cometieron.

Los hechos relacionados con alegados actos de insubordinación y conducta lesiva a los mejores intereses del

patrono están en controversia y ello conlleva la necesidad de dirimir aspectos de credibilidad y eso obliga la conclusión de que el caso debió dilucidarse mediante un juicio en su fondo y no de manera sumaria.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, se revoca la *Sentencia* impugnada y se ordena al TPI celebrar el Juicio en su Fondo para determinar si hubo o no despido injustificado.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaría del Tribunal de Apelaciones.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones