

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

FRANCISCO CARRIÓN
HERNÁNDEZ

Apelado

v.

GRUPO MÉDICO DE
BARRANQUITAS, INC.
h/n/c FARMACIA
TORRECILLA,
PHARMACARE, INC.

Apelante

KLAN202200440

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

Civil Núm.:
B3CI201800033

Sobre: Reclamación
de Discrimen por
Edad y Daños, Ley
100, o en su
defecto,
Reclamación de
Mesada de
Conformidad con la
Ley 80 del 30 de
mayo de 1976, según
enmendada

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

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 20 de julio de 2022.

Comparece Grupo Médico de Barranquitas, Inc. H/N/C Farmacia Torrecilla, Pharmacare, Inc., en adelante Grupo Médico o el apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Comerío, en adelante TPI. Mediante la misma, se declaró con lugar una reclamación de despido injustificado en su modalidad de despido constructivo y se ordenó el pago de la mesada.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se revoca la *Sentencia Sumaria* apelada.

-I-

El Sr. Francisco Carrión Hernández, en adelante el señor Carrión o el apelado, presentó una *Demanda* por discrimen por edad, daños y reclamación de mesada. Alegó, en esencia, que fue víctima de un despido constructivo y discriminatorio, por lo cual solicitó la reposición en su puesto y una compensación por paga retroactiva, daños o en su defecto, la mesada.¹

Por su parte, el apelante contestó la demanda y formuló varias defensas afirmativas. En lo aquí pertinente adujo que el apelado renunció voluntariamente al empleo, por lo cual no se activa la presunción de despido reconocida por la Ley Núm. 80.²

Así las cosas, el señor Carrion presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial Sobre Despido Constructivo*. Arguyó, en síntesis, que corresponde determinar, como cuestión de derecho, que su desvinculación constituye un despido constructivo de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 80.³

Por su parte, el apelante se opuso a la solicitud de sentencia sumaria parcial y a su vez solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor. Sostuvo que el apelado "no logró establecer los elementos de su causa de acción de despido constructivo y discrimen por razón de edad". A su entender, el señor Carrión abandonó voluntariamente el empleo "al negarse a participar de una reorganización *bona fide* que llevaría a cabo la compañía y los cambios en la organización y administración de la misma". Además, la reclamación por discrimen por razón de edad es

¹ Apéndice del apelante, págs. 1-3.

² *Id.*, págs. 4-10.

³ *Id.*, págs. 11-73.

improcedente, "debido a que ...no fue sustituido en su posición por una persona mas joven, ni se tomó acción alguna en su contra por motivo de su edad".⁴

En desacuerdo, el apelado se opuso a la sentencia sumaria del apelante y reiteró su posición a los efectos de que se dictara sentencia sumaria a su favor.⁵

En dicho contexto procesal, el TPI consideró incontrovertidos 55 hechos y dictó *Sentencia Sumaria*. Desestimó la acción de discrimen por edad pero determinó "que la desvinculación del demandante fue una constitutiva de despido constructivo", por lo que ordenó el pago de la mesada. Sobre el particular resolvió:

De la prueba estipulada surge inexorablemente que la parte demandada le redujo el horario al demandante de una jornada completa, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. a media jornada de tres (3) horas diarias, de 4:00 p.m. a 7:00 p.m. y luego a cinco (5) horas, de 3:00 p.m. a 8:00 p.m. Todo ello, a sabiendas que el demandante había indicado su deseo de continuar con su horario regular de 8 a.m. a 4:00 p.m. que había tenido por 10 años sin una sola amonestación ni medida disciplinaria alguna. Es un hecho que el demandante había indicado a la Gerente de la Farmacia su deseo de mantener su horario regular de 8 a.m. a 4:00 p.m. y que se buscara un farmacéutico que cubriera el turno de 4:00 p.m. a 7:00 p.m., asunto que era conocido por la Lic. Wilma Torres. No solamente le redujeron el horario de trabajo a media jornada, también lo bajaron de categoría en su clasificación de Farmacéutico Regente que había desempeñado por diez (10) años a Farmacéutico a media jornada y se le asignó el puesto de Farmacéutico Regente a una empleada nueva (farmacéutica). También, le eliminaron beneficios marginales como el plan médico. Estos cambios deben de analizarse a la luz del desempeño del demandante que, en diez (10) años laborando para la parte demandada, no fue objeto de medida

⁴ *Id.*, págs. 74-285.

⁵ *Id.*, págs. 286-357.

disciplinaria alguna ni cometió un error o falta que justificara dicha acción.⁶

En discrepancia a dicha determinación, el apelante presentó una solicitud de reconsideración y determinaciones de hechos adicionales,⁷ a la que se opuso el señor Carrión,⁸ y que el TPI declaró no ha lugar.⁹

Nuevamente inconforme, el apelante presentó una *Apelación* en la que alega la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LA RENUNCIA DEL DEMANDANTE DE SU EMPLEO CONSTITUYÓ UN DESPIDO CONSTRUCTIVO A PESAR DE QUE LA MISMA SE DEBIÓ A LA RESISTENCIA DEL DEMANDANTE AL PROCESO DE REORGANIZACIÓN BONAFIDE QUE ESTARÍA LLEVANDO A CABO EL PATRONO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL NO CONSIDERAR LOS HECHOS PROPUESTOS POR LA PARTE DEMANDADA EN SU [sic] Y AL NO CONSIDERAR HECHOS MATERIALES ADICIONALES PERTINENTES.

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

-II-

A.

En nuestro ordenamiento jurídico el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.¹⁰ Así pues, para adjudicar en los méritos una controversia de forma sumaria, es necesario que, de las alegaciones,

⁶ *Id.*, pág. 787.

⁷ *Id.*, págs. 793-808.

⁸ *Id.*, págs. 809-810.

⁹ *Id.*, págs. 859-860.

¹⁰ *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018).

deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.¹¹

En *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria, a saber:

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

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

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el

¹¹ *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

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

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.¹²

B.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados,¹³ en adelante Ley Núm. 80-1976, se adoptó con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, este ordenamiento laboral tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.¹⁴

En cuanto a qué constituye un despido para propósitos de esta ley, el precitado estatuto contiene una definición amplia. En particular, su Artículo 5 dispone:

Artículo 5. – (29 LPRA sec. 185e) A los efectos de esta Ley se entenderá por

¹² *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119, 122 (2015). (Énfasis en el original) (citas omitidas).

¹³ Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA secs. 185a-185n).

¹⁴ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522, 526 (1985).

despido, además de la cesantía del empleado(a), su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados(as) de industria y negocios estacionales, o la *renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar*, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarle en categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.¹⁵

Esta norma regula la modalidad de *despido constructivo*, que se produce cuando las actuaciones del patrono se dirigen a inducir o a forzar a renunciar al empleado. Esta modalidad se perfecciona, cuando por causa de actos voluntarios e injustificados del patrono, al empleado no le queda otra alternativa que renunciar a su trabajo.¹⁶ La adjudicación de esta causa de acción requiere que la conducta del patrono y su efecto sobre el empleado se examinen a base del estándar de una persona razonable ante las circunstancias similares y no sobre la percepción subjetiva del propio empleado.¹⁷ Así pues, no basta que el empleado sufra cualquier molestia o condición antipática en el empleo; además, si se trata de vejámenes y humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.¹⁸

Para prevalecer, corresponde al empleado probar la conducta específica del patrono dirigida a obligarlo a renunciar. Específicamente, el empleado debe demostrar que "la renuncia fue la única alternativa razonable que tenía el empleado ante las condiciones de trabajo onerosas que le impuso su

¹⁵ Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976 (29 LPRA sec. 185e).

¹⁶ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894 (2011).

¹⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 907-908.

¹⁸ *Id.*, pág. 908.

patrono con el propósito de inducir o forzar su renuncia".¹⁹

Con el propósito de dar a conocer la posición del Departamento en cuanto a las múltiples leyes que regulan el empleo en el sector privado en Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobó las Guías para la Interpretación de Legislación Laboral de Puerto Rico.²⁰ En lo que aquí concierne, la sección 9.2 dispone que el empleado tiene la necesidad de establecer la irrazonabilidad de la acción patronal que lo llevó a renunciar. Es decir, "no se trata de meras alegaciones, pues el empleado que alegue que fue obligado a renunciar deberá probar mediante preponderancia de la evidencia, que el patrono no estaba realizando acciones legítimas y que la razón real para la toma de las acciones fue provocar maliciosamente un ambiente inhóspito para el empleado."²¹

C.

En cuanto al requisito de justa causa para el despido, la Ley Núm. 80-1976 establece varios escenarios o circunstancias que liberan al patrono de responsabilidad al realizar un despido. Algunas de estas circunstancias están basadas en conducta atribuible al empleado, mientras que otras responden al curso decisorio del patrono, como sería el cierre, la reorganización o la reducción en la producción, ventas o ganancias del negocio.

¹⁹ *Id.*, págs. 917-918.

²⁰ *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, 1ra Edición, 8 de mayo de 2019.

²¹ *Id.*, Sección 9.2, págs. 124-125.

Particularmente importante para la adjudicación de la controversia ante nuestra consideración, se considera justa causa para el despido:

...(e) [l]os cambios tecnológicos o de **reorganización**, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.²²

En cuanto a la reorganización, en *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, el TSPR declaró que al invocar esta causa para el despido, el patrono "no necesariamente tiene que alegar y probar que tuvo problemas económicos, sino que el patrono tiene que probar que, en efecto, se realizó una reorganización de buena fe, y que, como parte de ese plan, el empleado fue despedido".²³ Es decir, que el patrono debe establecer que la modificación a su manera de hacer negocios se hizo en consideración al buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Por consiguiente, para justificar un despido al amparo del inciso (e) - por reorganización - el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad.²⁴ Sin embargo, esta carga probatoria no está sujeta a acreditar de una forma particular o específica la existencia de un proceso o plan de reestructuración.²⁵ En otras palabras, el patrono podrá tomar la decisión de reorganizarse por cualquier motivo, siempre que demuestre que la acción respondió a una decisión

²² Artículo 2(e) de la Ley Núm. 80-1976 (29 LPRA sec. 185b[e]). (Énfasis suplido).

²³ *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, 2022 TSPR 31, pág. 19, 208 DPR __ (2022).

²⁴ *Id.*, pág. 20.

²⁵ *Id.*

gerencial válida a la luz de las circunstancias y que no obedeció a un mero capricho o arbitrariedad.²⁶

-III-

El apelante alega que procede revocar la sentencia apelada porque no están presentes ninguno de los elementos de la causa de acción de despido constructivo, a saber: los actos del patrono no fueron injustificados y caprichosos y el apelado no agotó todas las alternativas previo a su renuncia. Sostiene además, que incidió el foro sentenciador al no hacer determinaciones de hechos adicionales basadas en prueba admisible que no fue controvertida por el apelante. Cónsono con lo anterior, solicita que se revoque la sentencia apelada o en la alternativa, que se devuelva el caso para la celebración del juicio en su fondo para adjudicar la causal de despido injustificado en su modalidad de despido constructivo.

En cambio, para el apelado se configuraron todos los criterios establecidos por la Ley Núm. 80 para la determinación de la causa de acción de despido constructivo. Esto es así, porque el horario regular del apelado se redujo de forma caprichosa, aunque no había queja de su desempeño. Además, sufrió un descenso en su posición, porque de Farmacéutico Regente y Administrador, a jornada completa, pasó a ser farmacéutico a jornada parcial, de 3 horas diarias en el último turno. A esto hay que añadir, que sufrió reducciones en su salario y en sus beneficios.

Luego de revisar *de novo* el expediente de la forma más favorable el apelante, que es la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria, concluimos

²⁶ *Id.*

que existen controversias sobre aspectos esenciales de las causas de acción invocadas que ameritan la celebración de un juicio en su fondo. Veamos.

En la sentencia se destacan aquellos actos del patrono que, *prima facie*, podrían justificar la configuración de la causa de acción de despido constructivo. Sin embargo, el cuadro de adjudicación no está completo. En los hechos 39 y 41 se hace alusión a una reorganización de las operaciones de la Farmacia, que como parte de ello "incluyó hacer ajustes necesarios para atemperar el salario y pago semanales de comisión a la realidad económica de la Farmacia". No obstante, no obra en el expediente prueba de la **irrazonabilidad** de las medidas de reorganización del patrono. Menos aún, ha probado el apelado que las medidas tomadas por su patrono no eran legítimas, o por el contrario, iban dirigidas a provocar **maliciosamente** un ambiente inhóspito, dirigido a obligarlo a renunciar.

Sobre el particular es pertinente destacar que "gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador".²⁷

Establecido de forma incuestionable que el apelante pretendió justificar las modificaciones de las condiciones laborales del señor Carrión en un plan de reorganización: ¿tuvo aquél la oportunidad de probar que el plan de reorganización se hizo de **buena fe** y que como parte de dicho proceso hizo ajustes en

²⁷ Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., *supra*, pág. 909.

las condiciones de trabajo del apelado? ¿Tuvo el patrono apelante la oportunidad de presentar prueba sobre el plan de reorganización y su utilidad?

No nos cabe duda que hay controversia sobre los aspectos previamente mencionados. Su adjudicación podría afectar el resultado del pleito de acuerdo con el derecho aplicable.²⁸ En la medida en que involucran controversias de intención, "**irrazonabilidad**", "**malicia**", "**buena fe**", es recomendable que se ventilen en un juicio vivo.

Cónsono con el mandato de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, corresponde exponer concretamente los hechos materiales en controversia y distinguirlos de aquellos que están incontrovertidos.

Hechos en controversia

1. Si las medidas de reorganización que tomó el apelante son irrazonables.
2. Si los ajustes que hizo el apelante sobre las condiciones de empleo del señor Carrión iban dirigidas maliciosamente a crear un ambiente hostil que lo indujera a renunciar.
3. Si en consideración a los interrogantes (1) y (2), el apelante no tenía otra alternativa que renunciar.
4. Si el plan de reorganización del apelante se hizo de buena fe.
5. La utilidad del plan de reorganización del apelante.

Finalmente, hacemos referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario,²⁹ lo adoptamos y determinamos que los hechos 1-55 de la *Sentencia Sumaria* no están en controversia. Ello lo reconoce el propio apelante.³⁰

²⁸ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

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

³⁰ Alegato del apelante, pág. 7.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la *Sentencia Sumaria* apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos de forma consistente con la presente sentencia.

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

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