

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Luisito Aguilar Abreu

Apelante

vs.

Municipio de Hatillo
ABC Corporation;
Doe Corporation;
John Doe; Jane Doe

Apelados

KLAN202201018

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Camuy

Civil Núm.:
C2AC2017-0015

Sobre: Derecho
Laboral, Despido
constructivo y
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda del Toro y la Jueza Díaz Rivera.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de enero de 2023.

Comparece el señor Luisito Aguilar Abreu (en adelante Sr. Aguilar Abreu o apelante) y nos solicita que revoquemos una “Sentencia” emitida el 10 de noviembre de 2022,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Hatillo. Mediante la misma, el foro apelado declaró no ha lugar a la Demanda presentada por el apelante contra el Municipio de Hatillo (en adelante Municipio o apelada).

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, revocamos el dictamen mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

I.

Según surge de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia, el Sr. Aguilar Abreu comenzó a trabajar como Policía Municipal del Municipio de Hatillo (Policía Municipal de Hatillo) en

¹ Notificada el 14 de noviembre de 2022.

julio de 2004. Como parte de la organización de la Policía Municipal de Hatillo hay dos tipos turnos, el diurno y el nocturno. El apelante estaba asignado al turno nocturno desde antes del 2013 mediante acuerdo con el Municipio. El Sr. Aguilar Abreu fue reconocido por su dedicación y compromiso en el servicio público en 2005 y 2016. Adicionalmente, en sus evaluaciones cubriendo el periodo del 1 de abril de 2014 al 31 de marzo de 2016 obtuvo calificaciones de nivel excelente. Aun así, el entonces alcalde del municipio, José A. Rodríguez Cruz, lo calificaba como mal empleado y en una reunión en el 2006 le expreso al Sr. Aguilar Abreu que era el peor empleado del municipio.

En adición, mientras trabajaba en el turno nocturno, el Sr. Aguilar Abreu cursaba estudios universitarios obteniendo un bachillerato en justicia criminal en el 2009, prosiguiendo estudios doctorales en psicología clínica. Como parte de sus estudios doctorales el apelante debía participar en un internado-clínico. En mayo de 2016, el apelante converso con el Comisionado de la Policía Municipal sobre la continuación de su trabajo en el turno nocturno, debido a que en agosto de 2016 iniciaría el internado por el día. Consideró someter una solicitud de licencia sin sueldo, sin embargo, no lo hizo debido a que había poco personal laborando. De agosto hasta diciembre de 2016 el apelante cumplió con sus deberes tanto con la clínica, durante el día, y la Policía Municipal sin conflicto.

Luego, el 12 de julio de 2016 el Sr. Aguilar Abreu hizo un referido al Comisionado de la Uniformada Municipal, respecto el abandono de servicio de una Sargento. El apelante tuvo dos conversaciones con el Comisionado, en la primera le informó la ausencia de la Sargento y en la segunda para entregar el informe escrito que solicitó el Comisionado. El 21 de agosto de 2016, mientras cumplía sus funciones como Policía Municipal, el Sr.

Aguilar Abreu arrestó a un ciudadano. En ese día, la Policía Municipal fue asignada a cubrir una actividad político partidista, a favor del entonces alcalde José A. Rodríguez Cruz. El Alcalde, por medio del Comisionado, sugirió se le diera una oportunidad al ciudadano arrestado. El demandante no accedió al pedido del alcalde, por lo que continuó con el caso penal, procedimiento que duró hasta enero de 2017 cuando el ciudadano fue declarado culpable.

Surge de los autos que, el apelante utilizó la licencia de enfermedad del 29 diciembre de 2016 a 10 de enero de 2017, y que, el uso de ésta no fue impugnada, objetada, o parte de un procedimiento administrativo para cuestionar su validez. Para diciembre del 2016, el apelante contaba con un exceso de 66 días de enfermedad, 11 de vacaciones y 29 días de tiempo compensatorio. El 10 de enero de 2017, con el propósito de reintegrarse al servicio el Sr. Aguilar Abreu se comunicó con el Cuartel Municipal y se enteró, que lo habían cambiado al turno diurno. El Sr. Aguilar Abreu no recibió ninguna notificación antes del 10 de enero de 2017, oficial ni extraoficial, verbal o escrita sobre el cambio de turno nocturno al diurno de parte de su supervisor, autoridad nominadora y de ningún otro funcionario autorizado.

El demandante realizó gestiones personalmente con el Comisionado para que le reintegrara al turno nocturno, pero el Comisionado no accedió. El Comisionado le sugirió que solicitara una licencia sin sueldo y que utilice los días de vacaciones en lo que se aprobaba. El 10 enero de 2021, el Sr. Aguilar Abreu cursó una solicitud para que se le permitiera acogerse a una licencia sin sueldo, para poder cumplir con el internado.

El cambio de turno, de cumplimiento inmediato, entraba en conflicto con el turno del internado. Aun así, el 12 de enero de

2021, cuando se reintegró a la uniformada, trabajó en el turno diurno, pero incumpliendo con el internado. Ante la falta de una contestación, el 19 de enero de 2017 Sr. Aguilar Abreu presentó una carta de renuncia, la cual fue aceptada por el alcalde el mismo día. Luego, el 13 de abril de 2017 el apelante solicitó al Municipio que se dejara sin efecto su renuncia, cosa que fue denegada. De igual forma, el 1 de junio de 2017 el Municipio denegó una subsiguiente solicitud de reconsideración.

El 2 de julio de 2017, el Sr. Aguilar Abreu presentó una “Demanda” contra el Municipio, donde solicitó: 1) la reinstalación al puesto de trabajo; 2) el pago de salarios dejado de recibir; 3) el pago haberes dejados de devengar, y 4) compensación por los daños sufridos. Primeramente, alegó haber sido despedido constructivamente por parte de Municipio, ya que el cambio de turno constituyó un cambio en las condiciones de empleo, que lo dejaron sin ninguna otra opción que renunciar. En segundo lugar, adujo que, mientras se desempeñó como Policía Municipal, sufrió represalias por parte del Municipio por realizar actividades protegidas por la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la Ley de Represalias. Específicamente, que el cambio de turno fue realizado en represalia por el procesamiento criminal del ciudadano arrestado y por su querrela contra la Sargento.

Luego de varios tramites procesales, el Municipio presentó una moción de sentencia sumaria conforme la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36.3, la cual fue acompañada por una declaración jurada del Comisionado de la Policía Municipal, en el cual se argumentó que el Comisionado tenía plena discreción cuándo y dónde trabajan los policías a su cargo. Respecto al cambio de turno del Sr. Aguilar Abreu, se debía a que las ausencias por enfermedad del apelante causaban

dislocamientos en la administración de la uniformada municipal.

Específicamente declaró:

Un empleado que está ausente 38 días por enfermedad durante el año 2015 y luego 34 días por enfermedad durante el año 2016 y luego 11 días durante el mes de enero por enfermedad, disloca el funcionamiento y produce conflictos con el plan de trabajo de esta dependencia.

En o antes del 10 de enero de 2017, los días 7, 8 y/o 9 de enero al 10 de enero, el demandante acudió a mi oficina a cuestionarme el por qué se le cambió del turno nocturno al turno diurno y le indiqué que era que estaba faltando demasiado y que entendía que ello no se justificaba. Le sugerí que solicitara una licencia sin sueldo o sin paga hasta que terminara de estudiar o concluyera su internado y que así conservaba su empleo. También le sugerí que podía coger licencia por vacaciones, pero éste me indicó que no, porque tenía planes para el verano. Este Comisionado le aconsejó también que fuera al Alcalde, para que éste autorizara a que lo retornara al turno nocturno. Éste no lo hizo. (Ver alegación 6 de la demanda original, fechada 2 de junio de 2017, donde él propone para mayo que tiene intención de solicitar una licencia sin sueldo para terminar sus estudios, y que este comisionado le pidió que no lo hiciera y que él lo dejarla en el turno nocturno).

La realidad de que la licencia por enfermedad la tomo durante la mayor parte de la época navideña peso en nuestra decisión, ya que en esta época “es que más se suscitan problemas o situaciones en la población ya sea por alteración a la paz, riñas y desavenencias en los hogares, por el exceso de bebidas u cuestiones relacionadas con las fiestas. Nunca nos movió el hecho de que el demandante hubiese tomado días por enfermedad durante esa época navideña sino por lo que ello entrañaba. Lo crucial fue que la época era la peor para ausentarse por enfermedad por lo antes expuesto.”²

Contando con la oposición de la parte apelante, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Camuy, emitió una “Resolución” el 18 de marzo de 2021. Mediante la misma, se determinó que existían controversias de hechos que ameritaban la celebración de un juicio en sus méritos. En particular:

1. *¿Qué motivó los cambios en las condiciones de empleo del Sr. Aguilar Abreu?*

² Apéndice VI que acompaña el recurso de apelación, pág. 58.

2. *¿Existía algún acuerdo vinculante entre el Municipio y el Sr. Aguilar sobre el horario nocturno de trabajo?*

3. *¿Cuál fue el estatus de la licencia sin sueldo solicitada por el demandante?*

4. *¿La renuncia de Luisito Aguilar fue una libre, voluntaria, consciente e inteligente?*

Celebrado el juicio en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Hatillo, emitió la “Sentencia” recurrida. En ésta se declaró No Ha Lugar a la reclamación del apelante. Respecto a la reclamación de despido constructivo, primeramente, concluyó que la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como “Ley Sobre Despidos Injustificados”, 29 LPRA sec. 185a, (en adelante Ley Núm. 80) que codifica el despido constructivo, no cobijaba al Sr. Aguilar Abreu por ser un empleado público. Aun si la antes citada ley fuera de aplicación el Tribunal *a quo* entendió que, la renuncia no obedeció a actuaciones arbitrarias, irrazonables y caprichosas realizadas por el Municipio. En vez a que el Sr. Aguilar Abreu actuó de forma desesperada al renunciar sin considerar medidas menos drásticas, como sería el utilizar su licencia de vacaciones o de tiempo compensatorio, en lo que recibía su solicitud de licencia sin sueldo.

Respecto a la reclamación de represalias el Tribunal sentenciador entendió que, el cambio de turno no tenía relación alguna con los sucesos que alegó en la demanda. Razonó que, respecto a la querrela presentada contra la Sargento, la misma fue autorizada por el Comisionado. Adicionalmente, con relación al ciudadano, notó que nadie en el Municipio impidió que el apelante continuará con el procedimiento criminal instado, hasta obtener una sentencia de culpabilidad. Por último, entendió que el cambio de turno respondía a necesidades de servicio del Municipio; dado a que el Sr. Aguilar Abreu no fue el único miembro de la uniformada al que se le realizó un cambio de horario.

Insatisfecho, la parte apelante recurre ante este foro apelativo y plantea la comisión de los siguientes errores, a saber:

Primer señalamiento de error

Erró el TPI al determinar que a renuncia del Apelante no fue forzada por razones arbitrarias, irrazonables, caprichosas y contrarias a derecho producidas por el apelado que obligaron su salida como empleado, conclusión que no se sostiene por las garantías constitucionales, sustantivas y procesales instituidas en el servicio del mérito y por las legislaciones laborales sobre despido constructivo y la Ley de represalias.

Segundo señalamiento de error

Erró el TPI al omitir y no tomar en consideración la admisión del Municipio de haber utilizado el cambio de turno del Apelante como una medida disciplinaria para sancionarlo por la licencia de enfermedad que legítimamente usó desde el 29 de diciembre de 2016 al 10 de enero de 2017, lo cual es contrario a la prohibición establecida en la Ley de Municipio Autónomos, Artículo 11.009 y en los preceptos establecidos en el Sistema del Principio del Mérito, y en oposición al debido proceso de ley del organismo municipal y la[s] legislaciones reguladoras.

Tercer señalamiento de error

Erró el TPI al no advertir que el Apelante estableció un caso prima facie de despido constructivo al establecer los elementos requeridos del estado de derecho prevaleciente y que el Apelado no impugnó mediante preponderancia de prueba la prueba desfilada por el Apelante para demostrar la inexistencia del despido constructivo.

Cuarto señalamiento de error

Erró el TPI al no determinar que el Apelante estableció los elementos de la Ley 115, Ley de Represalias.

Quinto señalamiento de error

Erró el TPI al no determinar que el Apelante estableció todos elementos del despido constructivo y que el apelado no impugnó la existencia del referido despido al resolver que el apelante tenía opciones disponibles antes de presentar la renuncia al puesto de Policía Municipal, lo cual no se sostiene en la prueba ni por el derecho aplicable.

II.

A.

El Art. 1.004 del Código Municipal de Puerto Rico, 21 LPRA sec. 7004, establece que éste no tendrá efecto retroactivo, salvo

disposición expresa. Luego de estudiar las secciones correspondientes al manejo de los recursos humanos municipales, 21 LPRAs secs. 7231-7255, y policía municipal, 21 LPRAs secs. 7461- 7478, no existe disposición que sea retroactiva al caso de autos. Así las cosas, la reclamación fue instada en el 2017 y por ende a la causa reclamada le aplica la Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico, 21 LPRAs secs. 4001-4990, y la Ley de la Policía Municipal, 21 LPRAs secs. 1061-1079. En particular el art. 11.012 de la Ley de Municipios Autónomos, 21 LPRAs sec. 4562, dispone:

Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas, la autoridad nominadora municipal impondrá la acción disciplinaria que corresponda. Entre otras medidas se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo, y las destituciones.

(a) Se podrá destituir o suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado, por justa causa, y previa formulación de cargos por escrito y advertencia de su derecho a una vista informal.

...

(b) La formulación de cargos le será notificada al empleado con una relación de los hechos que sostienen la acción disciplinaria y de las leyes, ordenanzas, reglas o normas que han sido violadas por el empleado. Se le informará de su derecho a una vista administrativa informal para explicar su versión de los hechos.

(c) El alcalde o el Presidente de la Legislatura en caso de empleados de ésta, determinará la acción final que corresponda y la notificará al empleado. Si la decisión fuera destituir al empleado o suspenderlo de empleo y sueldo se le advertirá por escrito su derecho de apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, según se provee en el Artículo 11.002 de esta ley, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la fecha de recibo de la notificación.

(d) A los fines de esta ley, podrá ser motivo de suspensión de empleo y sueldo y destitución, entre otras situaciones similares, la ausencia injustificada y sin autorización, del trabajo por cinco (5) días consecutivos [. . .].

Entre las acciones disciplinarias que puede tomar un municipio, se encuentran las reprimendas escritas, las

suspensiones de empleo y sueldo o la destitución. 21 LPRA sec. 4551a. Dispone además que, una de las obligaciones mínimas de todo personal municipal consiste en “[a]sistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida”. 21 LPRA sec. 4561. Por último, la antes citada ley dispone que, los empleados de carrera “tendrán derecho a permanencia y sólo podrán ser removidos de sus puestos por justa causa y previa formulación de cargos”. 21 LPRA sec. 4554.

La Ley de la Policía Municipal facultó a los municipios a determinar “la organización y administración de la Policía Municipal, las obligaciones, responsabilidades y conducta de sus miembros [...] y cualquier otro asunto necesario para su funcionamiento” mediante la adopción de un reglamento. 21 LPRA sec. 1065. De igual forma dispuso que, tal reglamento determinará “las faltas de los miembros del Cuerpo que conlleven acción disciplinaria, así como la acción correspondiente”. 21 LPRA sec. 1068.

En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley de la Policía Municipal, *supra*, el Art. X del Reglamento dispone lo pertinente a la tramitación de las faltas. La sec. 5 del Art. X identifica como una falta leve el “[d]ejar de incorporarse a su respectiva unidad de trabajo al vencimiento de cualquier periodo de licencia o reconcentración si la debida justificación”. *Id.*, Art. X Sec. 5 (a)(15). El reglamento dispone los siguientes castigos por faltas leves: “suspensión del empleo y sueldo que no exceda de cinco (5) días, amonestación verbal, escrita o cualquier combinación de estas”. *Id.* Art. X Sec. 4 (b)(1). Como parte del trámite de faltas leves, el Comisionado, cuando se entera de la comisión de una falta, está obligado a realizar una investigación de minuciosa del asunto. *Id.*, Art X Sec. 3. Si resulta de la investigación que la falta leve ha sido cometida, se formulará por escrito los cargos, en el

cual hará constar la disposición que ha sido violada y los hechos imputados. *Id.* Por último, el reglamento permite que el policía afectado formule una apelación de la determinación hecha en su contra. *Id.*

Adicionalmente, el Art. XIII del Reglamento determina la política de licencias de la Policía Municipal de Hatillo. Establece que los miembros de la uniformada tienen derecho a vacaciones por enfermedad, el cual se puede acumular hasta un máximo de 90 días. *Id.*, Art. XIII (1)(a). El aludido Reglamento establece que, “el uso indebido de la licencia por enfermedad será motivo para que la Autoridad Nominadora tome acción disciplinaria contra el miembro de la Policía que corresponda”. *Id.*, Art. XIII (4). **Así resaltando que, el uso indebido de la licencia de enfermedad es una falta.** Se autoriza al Comisionado de la Policía Municipal a solicitar certificados médicos cuando: 1) la ausencia exceda tres días laborales, o 2) si la ausencia es por un periodo menor de tres días, pero que considere que el Policía no ha estado haciendo buen uso de este tipo de licencia. *Id.*, Art. XIII (7)-(8).

B.

La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA sec. 194, (en adelante, Ley Núm. 115-1991) se aprobó con el fin de conferirle una herramienta a los trabajadores en contra de posibles actos de represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o alguna información ante ciertos foros. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013) . Esta ley protege a toda clase de empleado, con independencia de su clasificación y aplica a “todos los patronos por igual, sean éstos públicos o privados”. Art. 1 Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194. El Art. 2(a), se establece:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRa sec. 194a .

Para compeler al cumplimiento de sus disposiciones, la propia ley crea una causa de acción a favor de los empleados. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, pág. 669. Un empleado podrá establecer un caso de represalias en contra de su patrono mediante dos vías. *Id.*, pág. 670. Sobre ello, el Art. 2 (c) dispone lo siguiente:

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. **El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo.** Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

29 LPRa sec. 194a (Énfasis Nuestro).

Bajo el primer esquema probatorio, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial, para probar una violación de la ley. En el segundo, **el empleado puede establecer un caso prima facie de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.** Véase 29 LPRa sec. 194a (c); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, págs. 670-671; *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445-446 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011).

Para demostrar un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe demostrar que su patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pág. 671; *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). La relación causal puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal. “[S]e puede configurar un caso *prima facie* de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al "poco tiempo" del empleado haber participado en la actividad protegida.” *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra* (citando a *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, pág. 446). Sin embargo, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 400. Una vez el empleado cumpla con dicho peso probatorio, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima, no discriminatoria para el despido. El empleado, por su parte, deberá demostrar que dicha razón alegada por el patrono es un mero pretexto para despedirlo. 29 LPRa sec. 194a; *Rivera Mendéndez v. Action Service Corp., supra*, a la pág. 446; *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 394.

Cuando la proximidad temporal resulta como insuficiente para determinar si existe o no un caso de represalias al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, entonces el empleado debe constatar si en su caso: (1) el empleado fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono, para fundamentar su acción adversa, están plagadas de inconsistencia; o (4) cualquier otra evidencia que obre en el

expediente para establecer el nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a las págs. 398-400.

Por último, en *Rivera Figueroa v. AAA*, 177 DPR 345, 364-65 (2009) el Tribunal Supremo de Puerto Rico notó:

*En la jurisdicción federal, la ley principal sobre represalias es el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a)). **Esta ley federal tiene congruencias con nuestra Ley Núm. 115.** La protección de la ley federal es más limitada en tanto no incluye como actividad protegida el intento de ofrecer información o testimonio, pero es más amplia al proteger al trabajador sin requerir que se presente la información o testimonio en un foro administrativo, legislativo o judicial.*

(Énfasis Nuestro; Notas al calce omitidas)

Dado a su utilidad en resolver la controversia ante nosotros de manera somera, recurrimos a la esfera federal para poder mejor comprender que constituye un despido bajo la Ley Núm. 115-1991. Veamos.

C.

Entre los actos en represalias prohibidos por la Ley Núm. 115-1991 se encuentra el **despido** del empleado que ejerce una actividad protegida por la ley. 29 LPRa sec. 194a. Por lo cual, el hecho de la ocurrencia de un despido puede ser un elemento crucial en una causa de acción bajo la Ley Núm. 115-1991. No obstante, la antes referida ley no define el término “despido”. Comenta Farinacci Fernós que:

[E]s a la [Ley Núm. 80] a la que tenemos que regresar para definir qué constituye un despido. En ese sentido, se reafirma la idea de que la [Ley Núm. 80] tiene un rol central en la legislación protectora del trabajo, tanto como fuente para la definición de conceptos jurídicos básicos . . . y como base sustantiva para otras causas de acción.

Jorge Farinacci Fernós, Interpretación liberal: presunciones probatorias en la legislación protectora del trabajo, 83 Rev. UPR 16, 40 (2014).

Entre las modalidades de despido que define el Art. 5 de la Ley Núm. 80 está “la renuncia del empleo motivada por

actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar”. 29 LPRA sec. 185e. Al comentar sobre la definición del Art. 5 de la Ley Núm. 80, Farinacci Fernós nota que:

[N]o hay tal cosa como una causa de acción por despido constructivo en Puerto Rico. *Lo que sí existe es una causa de acción por despido injustificado bajo la Ley 80, en la que se utiliza una definición particular de despido contenida en el artículo 5. Es decir, ya sea porque hubo una cesantía, una suspensión prolongada o una renuncia forzada, en todos estos casos estamos ante un despido, punto. Una vez se establece la existencia del despido, no hay diferencia en si fue producto de una cesantía o una renuncia forzada. Si bien el origen de esta figura es una causa de acción independiente proveniente del common law, la forma en que fue adoptada en Puerto Rico no fue como una causa de acción independiente sino como parte de la causa de acción estatutaria general de despido injustificado.*

Jorge Farinacci Fernós, *supra* pág. 41 (énfasis nuestro).

Este tipo de renuncia se le ha denominado en la jurisprudencia como el despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011). El Tribunal Supremo ha reconocido “esta modalidad de despido aún antes de la vigencia de la [Ley Núm. 80]”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 907-908; véase *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967). De la definición estatutaria podemos colegir tres elementos importantes, a saber: (1) renuncia motivada; (2) por actuaciones del patrono, y (3) dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar. Jorge Farinacci Fernós, *supra*, pág. 41-42.

Hay que resaltar que, el despido constructivo no se trata de cualquier tipo de renuncia, sino de una renuncia motivada por actuaciones del patrono. Tales actuaciones pueden consistir en imponerle condiciones de trabajo más onerosas o someterlo a vejámenes o humillaciones de magnitud sustancial. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 907-908. Para determinar si el efecto de las actuaciones del patrono es dirigido a

inducir una renuncia, se ha establecido que se debe demostrar que “una persona razonable se sentiría forzada a renunciar”, ósea utilizando un criterio objetivo y no “a la visión subjetiva del empleado individual”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 908; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754 , 777 (2000); *Vélez de Reilova v. Palmer Bros, Inc.*, *supra*, pág. 178.

El Tribunal Supremo advirtió que, “dado que el despido constructivo es un despido disfrazado que tiene la apariencia de una renuncia voluntaria, los tribunales de instancia deben ser **sumamente cautelosos** al momento de determinar si, en efecto, una renuncia fue forzada”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 918 (énfasis nuestro). De igual forma, no es relevante si la acción fue dirigida a varios empleados, ya que la manera de probar la intención de forzar la renuncia es demostrando que una persona razonable en la posición del empleado se sienta forzada a renunciar, lo cual puede ser el producto de condiciones onerosas dirigidas contra él o contra varios empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 918-919; Jorge Farinacci Fernós, *supra*, pág. 44.

En la Jurisdicción federal para propósitos de la 42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a) se ha reconocido en la jurisprudencia la figura del despido constructivo en represalia (*retaliatory constructive discharge*). Bajo el esquema de la 42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a) un despido puede ser tanto uno directo como constructivo. *Hernandez-Torres v. Intercontinental Trading, Inc.*, 158 F.3d 43, 47 (1st Cir. 1998); *Munday v. Waste Mgmt. of N. Am., Inc.*, 126 F.3d 239, 243 (4th Cir. 1997).³

Así las cosas, para probar un despido constructivo en represalia requiere que el promovente establezca que el ambiente

³ Constructive discharge may be an adverse employment action in violation of § 20003e-3(a) “when the record discloses that it was in retaliation for the employee's exercise of rights protected by the Act.

de trabajo era hostil. *Hernandez-Torres v. Intercontinental Trading, Inc., supra.*⁴ Tal determinación utiliza el antes mencionado criterio objetivo. Dicho de otra forma, si las condiciones de trabajo impuestas, en represalia, por el patrono son de tal grado que una persona razonable se sentirá forzada a renunciar. *Alvarado v. Donahoe*, 687 F.3d 453, 465 (1st Cir. 2012)

III.

Por estar relacionados, discutimos los errores señalados en conjunto. En primer lugar, el Tribunal de Primera Instancia entendió que tanto el procesamiento criminal del ciudadano, en el cual intervino de alcalde, y el referido del Sargento no tenían una relación causal con el cambio de turno, fallando establecer los elementos requeridos por la Ley Núm. 115-1991, *supra*. Sostiene su postura en los hechos de que: 1) el apelante no fue el único oficial afectado por el cambio de turno; 2) la Sargento tenía autorización para salir, y 3) que se obtuvo una sentencia de culpabilidad. Por tanto, el Tribunal *a quo* entendió que el cambio de turno se debía a necesidades del servicio.

Conforme al estado de derecho y las determinaciones de hechos tomadas por el Tribunal de Primera Instancia entendemos que estamos ante un caso donde el apelante estableció un caso *prima facie* de represalias. Recordemos que, bajo el esquema probatorio de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, un empleado podrá establecer un caso *prima facie* de represalias demostrando que su patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra; Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). La relación causal puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal o

⁴ To prove a retaliatory constructive discharge, Hernández must establish that his work environment was hostile.

evaluando cualquier otra evidencia que obre en el expediente. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 400. Entre otras se puede considerar si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado, o si las razones articuladas por el patrono, para fundamentar su acción adversa, están plagadas de inconsistencia.

En el caso de autos se determinó que, el 21 de agosto de 2016 durante una actividad político partidista el Sr. Aguilar Abreu arrestó a un ciudadano, lo cual dio inicio un procedimiento penal. No cabe duda de que un policía que arresta a un ciudadano y participa del procedimiento subsiguiente es una de las actividades protegidas por el Art. 2(a) de la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194a. Este arresto se realizó justo cuando el apelante comenzó su internado, en agosto de 2016. Luego del arresto, el Alcalde por vía del Comisionado de la Policía Municipal solicitó que el apelante le diera una oportunidad al ciudadano, a lo cual no accedió. Entonces es el 10 de enero de 2017 que se da el cambio de turno, a saber: 1) aproximadamente 5 meses después del arresto; 2) en el mismo mes que el ciudadano es declarado culpable, y 3) próximo a reiniciar sus labores de internado. Entendemos que ante estos hechos probados se podía establecer la relación causal mediante el criterio de proximidad temporal.

Así las cosas, pasó a los apelados la carga probatoria para articular una razón legítima que justifique el cambio en las condiciones y ubicación del empleo. El Municipio argumentó que, el cambio de turno se debía a necesidades del servicio. En particular que las ausencias por enfermedad del Sr. Aguilar Abreu dislocó el funcionamiento de la uniformada municipal.

Según lo antes discutido, el Reglamento de la Policía Municipal de Hatillo establece que, el uso indebido de la licencia de por enfermedad es una falta leve, motivo para que el municipio

tome acción disciplinaria contra el policía. En otras palabras, si el Municipio cree que un miembro de la uniformada está haciendo uso indebido de la licencia de enfermedad, éste debe iniciar un procedimiento disciplinario y aplicar las sanciones que correspondan. El reglamento no dispone como una medida disciplinaria para las faltas leves el cambio de turno. Según surge de la sentencia, el Municipio no condujo un procedimiento para impugnar el uso de las licencias de enfermedad del Sr. Aguilar Abreu. También las partes estipularon que al Sr. Aguilar Abreu no recibió ninguna notificación antes del 10 de enero de 2017, sobre el cambio de turno nocturno al diurno. De igual forma, la declaración jurada del Comisionado constituye una admisión de que el cambio de turno se debía a sus ausencias. El Comisionado declaró:

Un empleado que está ausente 38 días por enfermedad durante el año 2015 y luego 34 días por enfermedad durante el año 2016 y luego 11 días durante el mes de enero por enfermedad, disloca el funcionamiento y produce conflictos con el plan de trabajo de esta dependencia.

En o antes del 10 de enero de 2017, los días 7, 8 y/o 9 de enero al 10 de enero, el demandante acudió a mi oficina a cuestionarme el por qué se le cambió del turno nocturno al turno diurno y le indiqué que era que estaba faltando demasiado y que entendía que ello no se justificaba.⁵

Al realizar el cambio de turno nocturno a diurno por la razón señalada, sin realizar el procedimiento dispuesto en su Reglamento, el Municipio actuó de forma ilegal. Conforme a la Ley de la Policía Municipal, *supra*, los procesos disciplinarios de la uniformada municipal deben seguir los procedimientos dispuesto en el Reglamento de la Policía Municipal. Dicho de otra forma, el Municipio no podía sancionar al Sr. Aguilar Abreu por una falta reconocida en su reglamento sin el correspondiente procedimiento.

⁵ Apéndice VI pág. 58, que acompaña el recurso de apelación.

Visto que, el Municipio no podía sancionar de tal forma al apelante, el uso de licencia por enfermedad no constituye una razón legítima para fundamentar el cambio en las condiciones y ubicación del empleo. Así las cosas, el Sr. Aguilar Abreu no tenía que demostrar que dicha razón alegada era un mero pretexto, conforme a 29 LPRC sec. 194a, ya que, el Municipio nunca estableció una razón legítima.

Tales conclusiones no disponen del todo la controversia ante esta *curia*. Como mencionamos anteriormente, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que el apelante no le cobijaba la Ley Núm. 80 por ser un empleado público, por lo cual no se podía amparar en lo concerniente al despido constructivo de esa ley. Aun así, también determinó que, aun si fuera aplicable la misma el apelante “se desesperó, actuó precipitadamente y renunció. La renuncia, aunque lo niegue, fue un acto voluntario producto de su frustración y enojo al entender que se había cometido una injusticia en su contra”.⁶ Entendió el Tribunal de Primera Instancia que el transcurso de 9 días, entre la presentación de solicitud de una licencia y la presentación de su renuncia, era uno razonable para la tramitación de su solicitud y debería haber dado un poco más de tiempo al proceso administrativo para obtener una respuesta. Planteó que, el Sr. Aguilar Abreu contaba con medidas menos drásticas a la renuncia en lo que esperaba por la tramitación de la licencia sin sueldo. En particular el uso de sus beneficios marginales como eran los días de vacaciones y de tiempo compensatorio.

En primer lugar, entendemos que el Tribunal apelado erró al determinar que, el apelante no contaba con una base estatutaria para fundamentar su reclamo de despido constructivo. Por los fundamentos expresados anteriormente, dentro del contexto de la

⁶ Apéndice I del Recurso de Apelación, Sentencia del 10 de noviembre de 2022, pág. 13.

Ley Núm. 115-1991 el término despido incluye tanto el despido directo como el constructivo. Ciertamente la ley no define el término despido, pero considerando que esta ley cobija a toda clase de empleados independientemente de si sus patronos son privados o públicos y crea una causa de acción independiente a favor del empleado, resultaría incoherente proveerles menos protección a los empleados públicos que los privados ante actuaciones en represalias de sus patronos. Véase, Ley 115-1991, Arts. 1-2, 29 LPRA secs. 194-194a, *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pags. 668-670.

Así pues, queda por determinar si las acciones en represalias del Municipio forzarían a una persona razonable a renunciar. Contestamos esta interrogante en la afirmativa. Veamos.

Considerando las determinaciones de hechos tomadas por el TPI entendemos que el foro primario erró al concluir que el apelante renunció de forma voluntaria y no forzada.

Resulta claro que, el apelante desde antes del 2013, mediante acuerdo con el apelado, ejercía sus funciones en el turno nocturno. De igual forma, el apelado tenía pleno conocimiento de que el Sr. Aguilar Abreu estaba realizando labores durante el día, como parte de sus requisitos conducentes a un grado doctoral. Con el cambio de turno las responsabilidades del Sr. Aguilar Abreu con la clínica y sus estudios entraron en conflicto con sus deberes como policía municipal. Los apelados al realizar el cambio de turno de forma injustificada y repentina forzaron al Sr. Aguilar Abreu a escoger entre su trabajo y finalizar la carrera doctoral. Dado a este conflicto, el apelante se reunió con el Comisionado de la uniformada municipal y poco después presentó una solicitud de licencia sin paga al alcalde. Nueve días después, todavía pendiente el trámite en el Municipio y sin indicación de si la misma sería concedida, ante la urgencia de encontrar una solución el presentó

su renuncia. Entendemos que una persona razonable en iguales de condiciones se sintiera forzado a renunciar. Por tanto, entendemos que el Tribunal de Primera Instancia tenía una reclamación de despido constructivo en represalia meritorio.

IV.

Por los fundamentos expuestos, los que hacemos formar parte de esta Sentencia, revocamos la “Sentencia” emitida el 10 de noviembre de 2022, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Hatillo y devolvemos el caso para que se continúen los procedimientos conforme a esta determinación.

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