

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

IRVING ORTIZ PAGÁN APELANTE		Apelación Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez
V.	KLAN202300027	Civil Núm.: MZ2020CV01266
RENTOKIL OF PUERTO RICO, INC.; PERSONA NATURAL O JURÍDICA "X" Y "Z" APELADO		SOBRE: Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961; 32 LPRA §3118, Procedimiento Sumario; Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; Ley Núm. 428 de 25 de mayo de 1950, según enmendada, 29 LPRA §681, et seq.; Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §194 et seq.

Panel integrado por su presidente el Juez Sánchez Ramos, el Juez Rivera Torres y el Juez Salgado Schwarz.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de febrero de 2023.

Comparece ante nos el Sr. Irving Ortiz Pagán (en adelante Sr. Ortiz Pagán o parte apelante) y solicita que revisemos una *Sentencia* emitida y notificada el 22 de diciembre de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (en adelante TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI desestimó con perjuicio una *Querella* presentada por el Sr. Ortiz Pagán en contra de Rentokil of Puerto Rico, Inc. (en adelante Rentokil o parte apelada) por alegado despido injustificado,

represalia e incumplimiento con la *Ley del seguro para chóferes y otros empleados*.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se confirma la sentencia ante nuestra consideración.

-I-

La presente controversia entre las partes tuvo su origen en la terminación de la relación laboral del Sr. Ortiz Pagán con Rentokil, la cual inició en 2011 y culminó en 2020.

El 7 de septiembre de 2011, el Sr. Ortiz Pagán comenzó a laborar en Rentokil como Técnico de Servicios bajo un contrato temporero.¹ Como parte de sus funciones, el apelante tuvo asignado un vehículo oficial de la compañía para realizar sus rutas de clientes.² Por esta razón, Rentokil aseguró al Sr. Ortiz Pagán por medio del seguro para chóferes (en adelante Seguro Choferil), conforme a las disposiciones de la *Ley del seguro para chóferes y otros empleados*.

El 7 de octubre de 2011, concluido el contrato temporero, el Sr. Ortiz Pagán empezó a laborar en Rentokil bajo un contrato de empleo regular.³ En ese momento, el apelante recibió copia del *Manual del Empleado, Normas, Políticas y Procedimientos* (en adelante Manual del Empleado) de la compañía.⁴ Este documento, bajo el encabezamiento de *ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD*, estableció las siguientes disposiciones:

(1) “[e]s responsabilidad de cada empleado(a) notificar

¹ Apéndice del Alegato de la parte apelada, pág. 1. Nótese que tanto este como otros documentos de Rentokil obran en el expediente bajo el encabezamiento de Oliver Exterminating, el nombre de la compañía previo a ser adquirida en 2015. Por motivos de claridad, hacemos referencia siempre a Rentokil.

² *Id.* en la pág. 6.

³ *Id.* en las págs. 2-5.

⁴ Apéndice de la Apelación, págs. 134-208.

a su supervisor, personalmente y con anticipación, cuando una ausencia o tardanza no pueda ser evitada y el empleado(a) tenga conocimiento previo de la misma";⁵ (2) "[s]i el empleado(a) se ausenta por tres (3) días consecutivos y no notifica a su supervisor, Rentokil of Puerto Rico, Inc., asumirá que el empleado(a) abandonó su trabajo sin aviso y se le dará de baja como empleado(a) regular automáticamente";⁶ (3) "[s]e considera ausencia el tiempo que el empleado(a) no se presenta a trabajar durante su horario regular de trabajo establecido. No se consideran ausencia las licencias autorizadas, siempre y cuando medie solicitud y autorización";⁷ (4) "[u]na renuncia voluntaria ocurre cuando el empleado(a) deja su empleo en Rentokil of Puerto Rico, Inc., por decisión propia o cuando abandona su labor";⁸ y (5) "[c]uando un empleado por voluntad propia se ausenta tres (3) días o más de su trabajo y no se comunica con su supervisor se considera que ha renunciado a su empleo voluntariamente".⁹ Por último, bajo el encabezamiento *SEPARACIÓN O TERMINACIÓN INVOLUNTARIA DE EMPLEO*, el documento dispuso la violación grave a las políticas y la violación reiterada de cualesquiera de las normas del Manual como razones para la separación.¹⁰

En noviembre de 2017, el Sr. Ortiz Pagán sufrió un accidente no ocupacional que le fracturó la pierna izquierda.¹¹ Por causa del incidente, el apelante no

⁵ *Id.* en la pág. 173.

⁶ *Id.* en la pág. 174.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.* en la pág. 192.

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.* en la pág. 69.

trabajó por cinco a seis meses y, por ello, recibió los beneficios del Seguro Choferil durante su recuperación.¹²

Luego, en 2018, el Sr. Ortiz Pagán regresó a su puesto sin mayores complicaciones debidas al accidente.¹³

En mayo de 2020, el Sr. Ortiz Pagán comenzó a padecer dolencias en la pierna accidentada, lo cual coincidió con su regreso al empleo luego del cierre inicial por el estado de emergencia ante la pandemia del COVID-19.¹⁴

El 17 de junio de 2020, el Sr. Ortiz Pagan visitó la oficina de su médico de cabecera, la Dra. Nisislay Ramos (en adelante Dra. Ramos) por el referido padecimiento y esta le diagnosticó dolor crónico.¹⁵

El 19 de junio de 2020, el Sr. Ortiz Pagán fue examinado por un ortopeda, el Dr. José A. Cancio Berrios, quien determinó que el apelante debía permanecer en reposo absoluto desde ese día hasta el 22 de junio de 2020 y lo consignó en un Certificado Médico.¹⁶ A su vez, a dicho certificado le acompañó un *Informe de ausencia*, preparado por Rentokil, el cual descontó dos días con cargo a la licencia por enfermedad del Sr. Ortiz Pagán.¹⁷

El 24 de junio de 2020, Rentokil preparó dos informes de ausencia, los cuales cubrían ausencias del 23 de junio hasta el 11 de julio de 2020.¹⁸ Para la obtención de estos, el Sr. Ortiz Pagán entregó un Certificado Médico expedido por la Dra. Ramos, el cual expresaba que el apelante estuvo bajo el cuidado de esta durante estas fechas y podría regresar al trabajo el 13

¹² *Id.* en las págs. 70-71.

¹³ *Id.* en las págs. 71-72.

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.* en la pág. 101.

¹⁶ *Id.* en la pág. 109.

¹⁷ *Id.* en la pág. 108.

¹⁸ *Id.* en las págs. 110 y 112.

de julio de 2020.¹⁹ En virtud de estos informes, al apelante se le descontaron catorce días de enfermedad.

El 17 de julio de 2020, Rentokil expidió otros dos informes de ausencias para cubrir efectivamente las fechas del 14 al 31 de julio de 2020.²⁰ Estos informes fueron acompañados de un Certificado Médico, expedido por la Dra. Ramos, el cual expresaba que el Sr. Ortiz Pagán estaría bajo el cuidado de esta en las referidas fechas y podría regresar al trabajo el 3 de agosto de 2020.²¹ A raíz de estos, al apelante se le descontaron cinco días de enfermedad y nueve días de vacaciones.

Entretanto, durante todo este periodo, el cual culminó el 31 de julio de 2020, el apelante agotó la totalidad de su licencia por enfermedad.²²

El 3 de agosto de 2020, Rentokil preparó un *Informe de ausencia* para cubrir las fechas del 1 al 15 de agosto de 2020.²³ Para este informe, el Sr. Ortiz Pagan presentó un Certificado Médico preparado por la Dra. Ramos.²⁴ Según el certificado, la parte apelante estaba bajo el cuidado de la doctora durante esas fechas y podría regresar al trabajo el 17 de agosto de 2020. Ahora bien, para dicha fecha, al apelante solo se le adjudicó un día de licencia de enfermedad y 3.25 días por vacaciones, lo cual representaba el restante de sus licencias.²⁵

El 4 de agosto de 2020, el Sr. Ortiz Pagán se comunicó con la directora de Recursos Humanos de Rentokil, la Sra. Shaila Ortiz Luna (en adelante Sra. Ortiz Luna), quien le orientó sobre el derecho a

¹⁹ *Id.* en las págs. 111 y 113.

²⁰ *Id.* en las págs. 114 y 116.

²¹ *Id.* en la pág. 115.

²² *Id.* en las págs. 81-82.

²³ *Id.* en la pág. 117.

²⁴ *Id.* en la pág. 118.

²⁵ *Id.* en las págs. 83-84.

solicitar el Seguro Choferil y la licencia médico-familiar.²⁶ Ese mismo día, la Sra. Ortiz Luna le envió al apelante, mediante correo electrónico, los documentos para solicitar ambos beneficios.²⁷ Asimismo, remitió los documentos a la sucursal de Rentokil en Mayagüez debido a una petición del apelante a esos efectos. La solicitud del Seguro Choferil consiste en tres secciones: una que debe ser llenada por el empleado, una, por el patrono, y otra, por el facultativo médico que evalúe al solicitante. En los documentos remitidos al apelante, la Sra. Ortiz Luna completó la sección correspondiente al patrono.²⁸ Asimismo, le notificó al apelante que tendría hasta el 19 de agosto de 2020 para que se acogiera al Seguro Choferil.²⁹

El 5 de agosto de 2020, el Sr. Ortiz Pagán visitó nuevamente la oficina médica de la Dra. Ramos. En esta visita, la Dra. Ramos evaluó al apelante con respecto a los dolores por los cuales emitió el Certificado Médico que constó en el *Informe de Ausencia* del 3 de agosto de 2020 y comprendió las fechas del 1 al 15 de agosto de 2020.³⁰

El 6 de agosto de 2020, el Sr. Ortiz Pagán acudió a la sucursal de Rentokil en Mayagüez y recogió la copia física de los documentos para solicitar la licencia por Seguro Choferil.³¹

El 19 de agosto de 2020, venció la fecha límite impuesta por Rentokil para la entrega de la solicitud

²⁶ *Id.* en las págs. 61 y 84-85.

²⁷ *Id.* en la pág. 61.

²⁸ *Id.* en la pág. 62.

²⁹ *Id.*

³⁰ Véase *Id.* en las págs. 106-107, en donde esta situación de aparente retroactividad de los Certificados Médicos expedidos por los médicos fue explicada por la Dra. Ramos en su deposición.

³¹ *Id.* en la pág. 88.

del Seguro Choferil sin que el Sr. Ortiz Pagán la completara y sometiera. En aquel momento, el apelante le indicó a la Sra. Ortiz Luna que no había podido conseguir a la Dra. Ramos para completar la sección médica de la solicitud.³²

El 24 de agosto de 2020, Rentokil emitió una carta, enviada el día siguiente por correo certificado al apelante, notificándole al Sr. Ortiz Pagán que los documentos requeridos no fueron recibidos y que, al agotar todas sus licencias, quedó separado de su empleo.³³

Ese mismo día, el apelante presentó ante Rentokil otro Certificado Médico expedido por la Dra. Ramos, en el cual le recomendó descanso desde el 18 de agosto hasta el 7 de septiembre de 2020, pudiendo regresar al trabajo el día siguiente.³⁴ Empero, no entregó los documentos relacionados a la licencia del Seguro Choferil.

El 10 de septiembre de 2020, la Dra. Ramos completó la sección médica de la solicitud del Seguro Choferil que debía entregar el Sr. Ortiz Pagán.³⁵

El 8 de diciembre de 2020, el Sr. Ortiz Pagán radicó su solicitud para recibir los beneficios del Seguro Choferil.³⁶

El 10 de diciembre de 2020, la División del Seguro Choferil del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante Departamento del Trabajo) le otorgó al Sr. Ortiz Pagán los beneficios del Seguro Choferil.³⁷

³² Véase *Id.* en las págs. 85-86.

³³ *Id.* en la pág. 130.

³⁴ *Id.* en la pág. 131.

³⁵ *Id.* en la pág. 91.

³⁶ *Id.* en las págs. 126-128.

³⁷ *Id.* en las págs. 120-121.

El 15 de diciembre de 2020, el Sr. Ortiz Pagán presentó una *Querella*³⁸ ante el TPI en contra de Rentokil al amparo del procedimiento sumario que dispone la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, conocida como la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*.³⁹ En su reclamación, el apelante expuso que Rentokil: (1) lo despidió injustificadamente, contrario a lo dispuesto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como *Ley sobre despidos injustificados*, (en adelante Ley Núm. 80-1976);⁴⁰ (2) violentó la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, conocida como la *Ley del Seguro para chóferes y otros empleados* (en adelante, Ley Núm. 428-1950);⁴¹ y (3) tomó represalias en su contra, en contravención de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como *Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio* (en adelante Ley Núm. 115-1991).⁴²

El 19 de enero de 2021, Rentokil presentó una *Contestación a Querella* mediante la cual negó las imputaciones en su contra.⁴³ En primer lugar, expuso que la razón para despedir al Sr. Ortiz Pagán de su empleo fue que este abandonó su empleo. Además, arguyó que le brindó al apelante varias oportunidades para que solicitara las licencias que le fuesen aplicables - como el Seguro Choferil - pero que no las aprovechó. Por último, afirmó que la *Querella* no exponía los elementos necesarios para establecer un caso *prima facie* de represalia, ya que el Sr. Ortiz Pagán no participó en actividad protegida alguna.

³⁸ *Id.* en las págs. 1-8.

³⁹ 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

⁴⁰ 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

⁴¹ 29 LPRA sec. 681 *et seq.*

⁴² 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

⁴³ Apéndice del Recurso, págs. 9-13.

Posteriormente, el 17 de febrero de 2021, el Sr. Ortiz Pagán presentó una *Querrela Enmendada*, en la cual añadió que, el 10 de diciembre de 2020, el Departamento del Trabajo le otorgó los beneficios del Seguro Choferil.⁴⁴

El 24 de febrero de 2021, Rentokil presentó una *Contestación a Querrela Enmendada* reconociendo los beneficios otorgados al apelante.⁴⁵ No obstante, sostuvo que este ya había abandonado su empleo para la fecha en que los solicitó.

El 26 de mayo de 2022, tras concluirse el descubrimiento de prueba en el caso, Rentokil presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁴⁶ En esta, la parte apelada reiteró su postura inicial y solicitó que se desestimara la *Querrela* sumariamente por no haber controversias de hechos. En específico, arguyó que: (1) el Sr. Ortiz Pagán fue separado por abandono de trabajo porque, al agotar sus balances de enfermedad y vacaciones, se ausentó repetidamente sin autorización al no acogerse a ninguna otra licencia de empleo; (2) que el apelante no se acogió oportunamente a la licencia del Seguro Choferil, pese a los esfuerzos facilitadores del patrono y un tiempo razonable para hacerlo, y, por lo tanto, Rentokil no violó la Ley Núm. 428-1950; y (3) Rentokil no tomó represalias contra el apelante porque este no brindó expresión o testimonio ante foro alguno ni queja ante el patrono. En esencia, la apelada sostuvo que la conducta repetida del Sr. Ortiz Pagán al ausentarse sin autorización constituyó violaciones a las reglas razonables de Rentokil y, por esa razón, se

⁴⁴ *Id.* en las págs. 14-21.

⁴⁵ *Id.* en las págs. 22-27.

⁴⁶ *Id.* en las págs. 28-207.

justificó la separación del empleo, la cual no estaba vedada por la Ley Núm. 428-1950 y tampoco constituyó una represalia.

El 26 de julio de 2022, el Sr. Ortiz Pagán se opuso a la moción de Rentokil, solicitando que se declarase sin lugar y, en cambio, pidió que se dictara sentencia sumaria a su favor.⁴⁷ En esencia, la parte apelante argumentó que su despido se produjo mientras estaba protegido por la Ley Núm. 428-1950, violando dicha legislación, lo cual también constituyó despido injustificado y represalias. Para el apelante los asuntos en controversia consistían en determinar: (1) si el despido fue ilegal por violar la Ley Núm. 428-1950, por ocurrir dentro del término de 90 días para someter la solicitud del Seguro Choferil; (2) las cantidades que compensan los daños del Sr. Ortiz Pagán; y (3) que el despido del apelante violó la Ley Núm. 115-1991 por ocurrir dentro de un término establecido por una ley remediadora, lo que era una actividad protegida. En específico, el apelante arguyó que tenía hasta el 19 de junio para acogerse a los beneficios del Seguro Choferil, cuando se cumplían los 90 días, y no hasta el 19 de agosto, en virtud de la Ley Núm. 428-1950 y las propias instrucciones provistas por el patrono. Asimismo, alegó que cumplió con los requisitos de dicha ley al enviar la solicitud el 10 de septiembre de 2020, la cual fue recibida el 14 de septiembre por el Departamento del Trabajo. Por tanto, sostuvo que su despido el 25 de agosto de 2020 ocurrió dentro del referido término y, por tanto, fue contrario a la Ley

⁴⁷ *Id.* en las págs. 208-240.

Núm. 428-1950 e injustificado. Por último, también esbozó que no abandonó su empleo y que no violó el Manual del empleado, el cual, por el contrario, reconocía el Seguro Choferil como licencia.

Posteriormente, ambas partes presentaron sus respectivas réplicas y oposiciones a los escritos ante la consideración del TPI.

El 22 de diciembre de 2022, luego de analizar las posturas de las partes, el TPI emitió una *Sentencia* declarando *No Ha Lugar* la *Querella* del apelante y desestimando con perjuicio todas las causas de acción en contra de Rentokil.⁴⁸ Al así hacerlo, el foro primario dispuso que:

A la luz de los hechos incontrovertidos y probados mediante prueba admisible, resulta forzoso concluir que Rentokil no despidió injustificadamente al Querellante, ni violó las disposiciones del Seguro Social Choferil y así como tampoco, incurrió en represalia alguna contra Ortiz Pagán. El único responsable por la pérdida de su empleo fue el propio Querellante, quien, por su dejadez, no gestionó diligentemente el Seguro Social Choferil ni la licencia Médico-Familiar. Es responsabilidad del empleado cumplir con dichos trámites de forma adecuada y diligente.⁴⁹

Inconforme, el 9 de enero de 2023, el Sr. Ortiz Pagán recurrió ante este Tribunal y expuso los siguientes señalamientos de error:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TPI AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA CUANDO DE LAS MOCIONES Y LA EVIDENCIA SOMETIDA POR LAS PARTES SURGIAN CONTROVERSIA DE HECHOS SUSTANCIALES QUE IMPEDÍAN SE DISPUSIERA DE ESA MANERA.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TPI AL NO CONSIDERAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL QUERELLANTE Y LOS HECHOS INCONTROVERTIDOS DEBIDAMENTE FUNDAMENTADOS EN EVIDENCIA MEDIANTE LOS CUALES SE ESTABLECÍA LA PROCEDENCIA DE LA

⁴⁸ *Id.* en las págs. 288-313.

⁴⁹ *Id.* en las págs. 312-313.

SENTENCIA A SU FAVOR; EN LA ALTERNATIVA, ESTABLECÍA CONTROVERSIA SUSTANCIALES QUE IMPEDÍA SE DECLARARA CON LUGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA DE LA QUERELLADA.

TERCER ERROR: COMETIÓ GRAVE ERROR EL TPI CUANDO NO CONSIDERÓ QUE EL QUERELLANTE FUE DESPEDIDO DENTRO DEL TÉRMINO DE NOVENTA (90) DÍAS CONCEDIDO POR LA PROPIA QUERELLADA PARA QUE COMPLEMENTARA Y PRESENTARA LA SOLICITUD PARA ACOGERSE A LOS BENEFICIOS DEL SEGURO CHOFERIL PROVISTO POR LA LEY 428.

En un esfuerzo de sostener sus señalamientos, la parte apelante argumentó que el Sr. Ortiz Pagán no podía ser despedido el 24 de agosto de 2020, puesto que se encontraba dentro de los 90 días que tenía para acogerse a la licencia provista por el Seguro Choferil. De acuerdo con esta posición, ya sea utilizando como punto de partida el 19 o 22 de junio de 2020, día en que comenzó la incapacidad, el apelante hubiese tenido hasta el 19 o 22 de septiembre, respectivamente, para someter la solicitud. Por ello, el apelante arguyó que Rentokil no podía separarlo de su empleo antes de ese día, puesto que tenía derecho a la protección de la reserva de empleo provista por el Artículo 16 de la Ley Núm. 428-1950. Por otro lado, señaló que Rentokil no podía ir en contra de sus propios actos al despedirlo el 24 agosto de 2020 pese a notificarle el 6 de agosto de 2020 que tenía un término de 90 días para complementar y someter la solicitud. Por último, también esbozó que refutó de forma detallada los hechos esenciales que Rentokil planteó como incontrovertidos, especialmente la alegación de que el Sr. Ortiz Pagán abandonó su trabajo y violentó el Manual del empleado.

El 2 de febrero de 2023, Rentokil compareció ante esta Curia mediante un *Alegato de la parte apelada*, solicitando que confirmemos la *Sentencia* dictada por el

TPI y, en efecto, deneguemos con perjuicio la *Apelación* del Sr. Ortiz Pagán. En resumidas cuentas, la parte apelada sostuvo que el Sr. Ortiz Pagán no controvertió los siguientes hechos:

- (1) Que las solicitudes debían ser completadas y entregadas en o antes del 19 de agosto de 2020.
- (2) Que recibió los documentos porque había agotado los balances de licencias.
- (3) Que, para el 19 de agosto de 2020, no había completado ni entregado los documentos del Seguro Choferil.
- (4) Que no fue hasta el 24 de agosto que Rentokil lo separó de su empleo pese a la fecha límite oficial de 19 de agosto.
- (5) Que no entregó los documentos a tiempo y que no le quedaba balance de licencias.
- (6) Que Rentokil no tuvo otra alternativa que separarlo de su empleo, por abandono.
- (7) Que, el 10 de septiembre fue que la Dra. Ramos completó las secciones médicas de las solicitudes.
- (8) Que el 8 de diciembre fue que el Sr. Ortiz Pagán radicó su solicitud de beneficios del Seguro Choferil.
- (9) Que el Manual del Empleado contenía las referidas disposiciones.

En síntesis, Rentokil denunció que el apelante intenta inducir a error al Tribunal de Apelaciones con un argumento insostenible sobre la reserva de empleo garantizada por la Ley Núm. 428-1950 y planteó que corresponde la desestimación de las tres causas de acción. Para la parte apelada, el Sr. Ortiz Pagán intentó equivocadamente convertir un criterio de elegibilidad para recibir pensiones por enfermedad - el término de los 90 días - en una reserva de empleo oponible al patrono. Ello, según alegó, implicaría que el patrono no podría despedir a un empleado mientras este decide radicar su solicitud para acogerse a los beneficios del Seguro Choferil y se ausenta repetidamente al trabajo sin estar cobijado por ninguna licencia de empleo.

Por otra parte, en aras de fundamentar sus demás planteamientos, Rentokil arguyó: (1) que el Sr. Ortiz

Pagán no tramitó oportunamente su solicitud del Seguro Choferil; (2) que hubo justa causa para el despido del apelante ante el abandono de su empleo debido a las repetidas ausencias sin licencia aplicable o autorización y en clara violación al Manual del Empleado; y (3) que el apelante no estableció un caso *prima facie* de represalias, puesto que no demostró que participó en una actividad protegida ya sea ofreciendo testimonio ante algún foro o presentando una queja ante el patrono.

Contando con la comparecencia de las partes y los hechos reseñados, procedemos a evaluar el derecho aplicable al recurso ante nos.

-II-

A. Sentencia sumaria y su revisión apelativa

La Regla 36 de Procedimiento Civil les permite a los tribunales dictar sentencia sumariamente cuando los hechos de un caso no están en controversia y el derecho favorece la posición de la parte que la solicita.⁵⁰ A través de la moción de sentencia sumaria se busca la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no requieren la celebración de un juicio en su fondo ya que lo único que resta es dirimir una o varias controversias de derecho.⁵¹

Según faculta la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, la parte reclamante en un pleito puede presentar una moción fundada en declaraciones juradas o aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y

⁵⁰ 32 LPRA Ap. V, R. 36.

⁵¹ *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331 (2004).

pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.⁵² Por su parte, la Regla 36.2 permite que la parte contra quien se reclama también presente este tipo de mociones a su favor.⁵³

Ahora bien, la sentencia sumaria solo procede cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido por la moción no puede prevalecer ante el derecho aplicable y el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia.⁵⁴ En primera instancia, el promovente de la moción tiene que establecer su derecho con claridad y debe demostrar que no existe controversia en cuanto a ningún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción.⁵⁵ En segunda, al oponente le corresponde establecer que existe una controversia que sea real en cuanto a algún hecho material y, en ese sentido, no cualquier duda es suficiente para derrotar la solicitud de sentencia sumaria.⁵⁶

Como regla general, los tribunales están impedidos de dictar sentencia sumaria en cuatro instancias: (1) cuando existan hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) cuando hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) cuando de los propios documentos que acompañan la moción surge que existe una controversia sobre algún hecho material y

⁵² 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

⁵³ 32 LPRA Ap. V, R. 36.2.

⁵⁴ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109-110 (2015)

⁵⁵ *Id.* en la pág. 110.

⁵⁶ *Id.* en la pág. 110; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

esencial; o (4) cuando como cuestión de derecho no procede.⁵⁷

Desde la perspectiva del Tribunal de Apelaciones, esta Curia está obligada a resolver los asuntos planteados ante su consideración de forma fundamentada.⁵⁸ Respecto al estándar revisor de este foro apelativo ante mociones de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo ha precisado que el Tribunal de Apelaciones utilizará los mismos criterios que el TPI al determinar si procede una sentencia sumaria.⁵⁹ En ese sentido, se ha establecido que el foro apelativo se encuentra en la misma posición que el TPI para revisar estas solicitudes.⁶⁰ Por último, en aras de establecer el estándar específico que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar para revisar estas mociones, nuestro más alto foro ha dispuesto que: (1) su revisión es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta; (2) 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; (3) debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, debe cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 y debe exponer concretamente aquellos hechos materiales que encontró que estaban en controversia y aquellos que no; y (4) de encontrar que los hechos materiales no están incontrovertidos, debe entonces revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el derecho a la controversia.⁶¹

⁵⁷ *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 26-27 (2014).

⁵⁸ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra* en la pág. 114.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Id.* en la pág. 115.

⁶¹ *Id.* en las págs. 118-119.

B. Ley sobre despidos injustificados

La Ley Núm. 80-1976 fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo.⁶² El esquema que establece esta legislación tiene como propósito proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente.⁶³

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976 dispone que los empleados de un comercio, industria o negocio que están contratados sin tiempo determinado, que reciben remuneración y son despedidos de su cargo sin que medie justa causa tienen derecho al pago de una compensación, conocida comúnmente como la mesada.⁶⁴

Empero, lejos de prohibir el despido de forma absoluta, la Ley Núm. 80-1976 se limita a imponerle al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.⁶⁵ En otras palabras, un patrono puede despedir a un empleado sin causa alguna y solo estará sujeto al pago de la mesada, pero, para no estarlo, debe demostrar la existencia de una justa causa para la destitución.⁶⁶

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, el cual enumera las razones para el despido que constituyen justa causa, estatuye lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado o empleada de un establecimiento:

(a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada.

⁶² *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

⁶³ *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

⁶⁴ 29 LPRA sec. 185a.

⁶⁵ *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, *supra* en la pág. 651.

⁶⁶ *Id.*

(b) La actitud del empleado o la empleada 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 o empleada 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 o empleada.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios 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.⁶⁷

Mientras tanto, el Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976 define el término despido al establecer que:

... [S]e entenderá por 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.⁶⁸

Por último, con el fin de asegurar su naturaleza protectora, el Artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976 invierte el orden de la prueba en los casos civiles al imponerle al patrono el deber de probar de entrada que el despido fue injustificado.⁶⁹ Conforme a dicho artículo, en toda acción instada al amparo de esta Ley, el patrono estará obligado a alegar, en su contestación, los hechos que dieron origen al despido y probar que

⁶⁷ 29 LPRA sec. 185b.

⁶⁸ 29 LPRA sec. 185e.

⁶⁹ 29 LPRA sec. 185k(a).

estuvo justificado para quedar eximido del pago de la mesada.⁷⁰ De esta forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado recae en el patrono y el criterio es de preponderancia de la prueba.⁷¹

C. Ley del Seguro para choferes y otros empleados

La sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado consagra el derecho de todo trabajador a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.⁷²

En aras de instrumentar este derecho constitucional, la Asamblea Legislativa ha aprobado numerosas leyes que amplían la protección de las relaciones obrero-patronales entre personas privadas y permitiéndole a los trabajadores distintos remedios. Entre estas, la Ley Núm. 428-1950 creó un plan de seguridad social para los chóferes de Puerto Rico y otras personas empleadas que en su trabajo operan un vehículo de motor.⁷³ Este seguro para chóferes abarca los riesgos de enfermedad, la incapacidad total permanente, muerte del asegurado, su cónyuge e hijos menores de 15 años y una bonificación al cumplir los 65 años.⁷⁴ A través de este plan de beneficios por enfermedad o incapacidad, los empleados pueden sustituir, en parte, la pérdida de ingresos sufrida como consecuencia de su incapacidad para trabajar por motivos ajenos al empleo.⁷⁵

⁷⁰ 29 LPRA sec. 185k(a).

⁷¹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

⁷² Art. II, Sec. 16, Const. E.L.A.

⁷³ 29 LPRA secs. 681-695.

⁷⁴ 29 LPRA sec. 682.

⁷⁵ *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*, 169 DPR 273, 286 (2006).

El Artículo 4 de la Ley Núm. 428-1950 dispone los criterios de elegibilidad para que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos conceda una pensión por enfermedad, entre los cuales incluye que el empleado:

...[H]aya radicado una solicitud dentro de los noventa (90) días siguientes al comienzo de la enfermedad en armonía con las reglas y reglamentos que promulgue al efecto el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y que someta, además, toda la información o evidencia que sobre el particular exijan dichas reglas y reglamentos. No obstante, el Director del Negociado podrá, si existiere causa justificada, extender el referido período de radicación de reclamación. Disponiéndose, que ninguna reclamación radicada después de transcurrido un año a partir de la fecha del comienzo de la enfermedad se considerará con derecho a beneficios por el Director o por el Secretario.⁷⁶

Entretanto, el inciso (a) del Artículo 11 de la Ley Núm. 428-1950 establece lo siguiente sobre la solicitud de beneficios de pensión:

Toda persona que crea tener derecho a los beneficios que dispone esta ley deberá presentar una solicitud par recibir dichos beneficios en la forma que prescriba el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El derecho que tenga una persona a recibir los beneficios que dispone esta ley es irrenunciable y no podrá ser cedido en forma alguna.⁷⁷

Por otra parte, el Artículo 16 de la Ley Núm. 428-1950 instituyó una reserva de empleo, dispuso el derecho de reinstalación y sus condiciones, y designó el remedio ante el incumplimiento de ello por el patrono. En específico, el referido Artículo decreta lo siguiente:

En los casos de incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

⁷⁶ Artículo 4(3), 29 LPRA sec. 684.

⁷⁷ 29 LPRA sec. 689.

(1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de treinta (30) días laborables, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un año desde la fecha de comienzo de la incapacidad;

(2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y

(3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este inciso, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El trabajador o sus beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación o ambas, en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada.

Ahora bien, en el plano jurisprudencial, pese a que el Seguro Choferil existe como estatuto por gran parte de nuestra historia jurídica, la interpretación directa de este por el Tribunal Supremo ha sido limitada. La ocasión más extensa, vinculante y pertinente en que nuestro más alto foro se expresó sobre estas disposiciones fue en el caso *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*.⁷⁸ En ese momento, el Tribunal Supremo comenzó por señalar las similitudes en la redacción y contenido de la reserva de empleo y el derecho a reinstalación instituidos por el Artículo 16 de la Ley Núm. 428-1950 y aquellas dispuestas en la *Ley del Sistema de*

⁷⁸ *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*, 169 DPR 273 (2006).

*compensaciones por accidentes del trabajo*⁷⁹ (en adelante Ley Núm. 45-1935) y la *Ley de beneficios por incapacidad temporal*⁸⁰ (en adelante Ley Núm. 139-1968).⁸¹ De igual manera, más adelante, el más alto foro reconoció que el propósito de este Artículo es de raigambre constitucional y de altísimo interés público.⁸² De esta forma, el Estado le ha garantizado a un trabajador incapacitado por un tiempo debido un accidente o una enfermedad no ocupacional tanto tranquilidad espiritual y sustento como el derecho a ser reinstalado en su empleo.⁸³

Partiendo de lo anterior, el Tribunal Supremo resumió que, en casos en que el empleado sufra un accidente o enfermedad no ocupacional que le incapacita para trabajar, el referido Artículo 16 compele al patrono a dos obligaciones: (1) reservar el empleo al trabajador por el término de un año computado desde la fecha en que comienza la incapacidad, y (2) reinstalarlo en el empleo una vez sea dado de alta del padecimiento.⁸⁴ La idea detrás de esto es que una reserva de empleo sin derecho a reinstalación carecería de sentido y eficacia protectora para el empleado.⁸⁵

Asimismo, nuestro más alto foro recogió las condiciones según las cuales se activa cada una de estas obligaciones. En primer lugar, la obligación de reservar el empleo únicamente se activa cuando se cumple con lo siguiente: (1) que el accidente o

⁷⁹ Ley del Sistema de compensaciones por accidentes del trabajo, Ley Núm 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRÁ sec. 7.

⁸⁰ Ley de beneficios por incapacidad temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRÁ sec. 203(q).

⁸¹ *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*, *supra* en la pág. 287.

⁸² *Id.* en la pág. 288.

⁸³ *Id.*

⁸⁴ *Id.* en la pág. 287.

⁸⁵ *Id.*

enfermedad inhabilite al empleado para trabajar, y (2) que el empleado se acoja a la licencia especial provista por el Art. 16 de la ley luego de que su ausencia al trabajo haya sido recomendada por un facultativo médico.⁸⁶ En segundo lugar, la obligación de reinstalar a la persona en el empleo nace cuando el empleado: (1) formula un requerimiento de reinstalación dentro de 30 días laborables a partir de la fecha en que el médico le autorice a trabajar; (2) hace el requerimiento dentro del término de un año a partir de la fecha en que comenzó la incapacidad; y (3) está mental y físicamente capacitado para ocupar el empleo en el momento en que requiere la reinstalación.⁸⁷ Sin embargo, la reinstalación también depende de una condición adicional que esta fuera de las manos del empleado: que el empleo subsista en el momento en que se requiere la reincorporación.⁸⁸

Por último, la similitud entre el Artículo 16 de la Ley Núm. 248-1950, la sección 5-A de la Ley Núm. 45-1935 y la sección 3 de la Ley Núm. 139-1968, ha provocado que nuestro Tribunal Supremo encuentre necesario brindarles el mismo trato hermenéutico a las reservas de empleo que estos establecen.⁸⁹ De ahí se desprende la aplicación de principios generales del derecho a la reserva de empleo y la reinstalación, entre los cuales resalta como condición para activarlos que el empleado se acoja a los beneficios provistos por la legislación.⁹⁰ Igualmente,

⁸⁶ *Id.* en las págs. 287-288.

⁸⁷ *Id.* en la pág. 288.

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 1000-1001 (2011). Nótese que la ley examinada en este caso era la Ley Núm. 139-1968 y su sección 3, la cual es sumamente similar al Art. 16 de la Ley Núm. 428-1950.

⁹⁰ *Id.* en la pág. 1001.

se ha destacado que, pese a la reserva de empleo, un patrono puede despedir al empleado durante dicho término por actos anteriores o posteriores al accidente, siempre y cuando el patrono tenga una justa causa para su determinación.⁹¹ Esto, a su vez, ha sido cónsono con la interpretación del más alto foro en cuanto al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45-1935 cuando contempló, en esencia, que la justa causa siempre permite el despido.⁹² Es decir, que los patronos pueden despedir a los empleados dentro del término de reserva de empleo siempre y cuando exista causa justa.⁹³

Por otra parte, en *Feliciano Martes v. Sheraton*, el Tribunal Supremo evaluó, entre otros aspectos, el caso de un empleado que fue despedido luego de anunciar que se aprestaba a solicitar los beneficios del Seguro de Incapacidad No Ocupacional Temporera (en adelante el SINOT) que establece la Ley Núm. 139-1968.⁹⁴ En ese sentido, la controversia con respecto a la reserva de empleo radicó en cuándo se concede la protección al amparo de la SINOT y la sección 3 de la Ley Núm. 139-1968.⁹⁵ Sobre esta, esbozó que la protección no es automática y que, para que un obrero pueda gozar del beneficio de la reserva de empleo, el empleado debe presentar una reclamación de beneficios por incapacidad al amparo del SINOT.⁹⁶ Así, el goce de los beneficios provistos por esta Ley están inexorablemente ceñidos a que el empleado haya, en efecto, presentado una solicitud de beneficios.⁹⁷

⁹¹ *Id.* en la pág. 1003.

⁹² *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 380 (1999).

⁹³ *Id.* en la pág. 381.

⁹⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

⁹⁵ *Id.* en la pág. 372.

⁹⁶ *Id.* en la pág. 406.

⁹⁷ *Id.*

Así las cosas, esbozadas las anteriores expresiones del Tribunal Supremo sobre el mismo trato hermenéutico que se merecen los referidos estatutos, resulta preciso que las mismas normas apliquen a la reserva de empleo dispuesta en la Ley Núm. 428-1950.

D. Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio

La Ley Núm. 115-1991 busca proteger a los empleados de acciones en su contra por ofrecer información o testimonio en ciertos foros, tales como investigaciones legislativas, procesos administrativos o procedimientos judiciales.⁹⁸ Asimismo, esta legislación tiene un alcance amplio y aplica a empleados de la empresa privada, municipios y todos los empleados del gobierno, incluyendo aquellas instrumentalidades que funcionan como negocios o empresas privadas.⁹⁹

Para lograr su cometido, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991 dispone lo siguiente:

(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.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a esta Ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de

⁹⁸ 29 LPRA sec. 194.

⁹⁹ *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013).

abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta Ley

(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.¹⁰⁰

De esta forma, el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991 establece el esquema probatorio que regirá en las causas instadas al amparo sus disposiciones. En esencia, dispuso dos vías que tienen los empleados para establecer una causa de acción por represalias, a saber: (1) la directa, en la que el empleado debe probar su caso mediante de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre su conducta y el daño sufrido; y (2) la indirecta, en la que deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia que demuestre que participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991 y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.¹⁰¹ En esta segunda forma, el carácter de "subsiguiente" puede establecerse por medio de un criterio de proximidad temporal, lo cual implica que se puede configurar un caso *prima facie* probando que la acción adversa ocurrió al "poco tiempo" del empleado haber participado en la actividad protegida.¹⁰² Ahora

¹⁰⁰ 29 LPRa sec. 194a.

¹⁰¹ *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012).

¹⁰² *Id.* en la pág. 446.

bien, en los casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer la 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.¹⁰³

En resumen, la escueta Ley Núm. 115-1995 crea una presunción *juris tantum* de violación a sus disposiciones a favor del empleado, puesto que este establece un caso *prima facie* tan pronto prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo.¹⁰⁴ Una vez esto ocurre, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.¹⁰⁵ Logrado esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.¹⁰⁶

Por último, en *Feliciano Martes v. Sheraton*, el Tribunal Supremo también tuvo la oportunidad de considerar si el acto de solicitarle al patrono que complete los documentos necesarios para que el trabajador presente su solicitud al amparo de la Ley Núm. 139-1968 representa una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991.¹⁰⁷ En ese momento, nuestro más alto foro enunció por primera vez que, luego de analizar la naturaleza casi administrativa del SINOT, la reclamación de beneficios al amparo de la referida ley constituye una actividad protegida.¹⁰⁸ A la luz de las anteriores expresiones del Tribunal Supremo sobre el

¹⁰³ *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra* en la pág. 400.

¹⁰⁴ *Id.* en la pág. 394 (citando a *Marin v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499 (1997)).

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ *Id.* en la pág. 372.

¹⁰⁸ *Id.* en la pág. 409.

mismo trato interpretativo que merecen la Ley Núm. 139-1968 y la Ley Núm. 428-1950, resulta evidente que la reclamación de beneficios del Seguro Choferil bajo esta última también constituye una actividad protegida.

E. Los manuales del empleado y sus normas

Ante la imposibilidad de que la Ley Núm. 80-1976 enumere todas las posibles situaciones que justificarían un despido, les toca a los tribunales evaluar las situaciones, no contenidas de forma expresa por dicha Ley, para determinar si existió justa causa para el despido de un trabajador.¹⁰⁹ Nuestro más alto foro ha indicado que la ley no puede ser un código de conducta que contenga una lista de todas las faltas claramente definidas y su correspondiente sanción, sino que esa opción le corresponde al patrono, quien puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.¹¹⁰ Ante ello, los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el trabajo que estimen necesarias, estando los empleados sujetos a estas, siempre y cuando se cumpla con el criterio de razonabilidad.¹¹¹

En vista de lo anterior, las violaciones de las normas del empleo serán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.¹¹² Sin embargo, cabe

¹⁰⁹ *Jusino et. als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572 (2001).

¹¹⁰ *Id.* en las págs. 572-573.

¹¹¹ *Id.* en la pág. 573.

¹¹² *Id.*

precisar que si bien nuestro ordenamiento no favorece el despido como sanción a la primera falta, la Ley Núm. 80-1976 no impide absolutamente el despido por una sola falta.¹¹³ En esos casos, le corresponde al patrono demostrar que el empleado cometió una falta de tal intensidad, tal seriedad o naturaleza, que haga precisa la destitución, en aras de proteger la buena marcha de la empresa.¹¹⁴

F. La temeridad y la frivolidad

Por último, sabido es que en nuestra jurisdicción los honorarios de abogado son una sanción especial impuesta al litigante que despliega ante el tribunal comportamiento temerario o frívolo. *Montañez v. U.P.R.*¹¹⁵. La Regla 85 (B)¹¹⁶ del Reglamento del Tribunal de Apelaciones dispone que, si determinamos que el recurso presentado ante nuestra consideración es frívolo, será denegado o desestimado según proceda, y se le impondrá a la parte promovente o a su abogado las costas, gastos u honorarios de abogado.

-III-

Como paso inicial en nuestro análisis, a esta Curia le corresponde evaluar la corrección de la disposición sumaria de este pleito. Estudiado el expediente ante nos, resultan evidentes dos conclusiones: (1) el Sr. Ortiz Pagán no puso en duda los hechos incontrovertidos según propuestos por Rentokil en su *Solicitud de sentencia sumaria*; y (2) al apelante no le favorece el

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ *Id.* en las págs. 573-574.

¹¹⁵ 156 D.P.R. 395, 423 (2002)

¹¹⁶ "(B) Si el Tribunal de Apelaciones determina que el recurso ante su consideración es frívolo o que se presentó para dilatar los procedimientos, lo denegará o desestimará, según sea el caso, e impondrá a la parte promovente o a su abogado(a) las costas, los gastos, los honorarios de abogado(a) y la sanción económica que estime apropiada". 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B.

Derecho. Por un lado, no existe controversia en cuanto a que: (1) Rentokil fijó el 19 de agosto de 2020 como fecha límite para que el Sr. Ortiz Pagán completara y entregara la solicitud para el Seguro Choferil; (2) dicho plazo se venció sin que la parte apelante entregase los documentos; (3) que, ante ese incumplimiento y por las repetidas ausencias no autorizadas, Rentokil separó al apelante de su empleo el 24 de agosto de 2020; (3) que no fue hasta el 10 de septiembre que la Dra. Ramos completó la sección médica de la solicitud; (4) que el Manual del Empleado de Rentokil, recibido por el apelante, establecía el despido como consecuencia de la violación repetida de las políticas contenidas en este, las cuales incluyen que tres ausencias consecutivas sin comunicación con un supervisor implicarían el abandono del empleo; y (5) que no fue hasta el 8 de diciembre de 2020 que el apelante radicó su solicitud de beneficios del Seguro Choferil. En oposición a este último hecho, la parte apelante sostuvo ante esta Curia, como lo hizo en su *Oposición a la sentencia sumaria* ante el TPI, que sometió su solicitud al enviarla el 10 de septiembre de 2020 al Departamento del Trabajo, quien la recibió el 14 de septiembre de 2020. Sobre esta discrepancia, pese a que no es determinante para la resolución de este caso, cabe destacar que los documentos que constan en el expediente del Departamento del Trabajo solo contienen una solicitud de beneficios, la cual contiene la firma del Sr. Ortiz Pagán con fecha del 8 de diciembre de 2020 en la sección del reclamante. Empero, en su oposición a la disposición sumaria del pleito, el apelante incluyó, como prueba del envío de la solicitud en septiembre de 2020, una copia cuya sección del reclamante tenía fecha

de dicho mes, pero que la licencia de conducir del Sr. Ortiz Pagán obstruía el resto. Sobre este particular, el TPI validó la fecha del 8 de diciembre como el momento en que el apelante completó su solicitud.

Así las cosas, no hallamos razón válida para diferir en cuanto a la apreciación del TPI de los hechos incontrovertidos en este caso. Tanto en sus mociones ante el TPI como su *Apelación* ante este foro, el Sr. Ortiz Pagán no cuestionó ninguno de los otros hechos materiales a la controversia, cuya existencia es favorecida por el expediente que estuvo compuesto en parte por la deposición del propio apelante y los documentos citados previamente. Por el contrario, el apelante se limitó a plantear controversias en Derecho respecto a los hechos, lo cual fue fundamental en su propia solicitud de sentencia sumaria a su favor. Es decir, más allá de su posición acerca de la fecha en que solicitó el beneficio ante el Departamento del Trabajo, el apelante solo argumentó sobre la interpretación que el Tribunal le debe dar a los hechos incontrovertidos según obran en el expediente. En atención a lo anterior, el foro recurrido no cometió el primer error señalado en cuanto a la procedencia de la sentencia sumaria por la supuesta existencia de controversia en cuanto a los hechos materiales a las causas de acción.

Superado el estudio del ámbito procesal que da pie al recurso, nos toca evaluar las controversias en Derecho que presenta este pleito. En dicha encomienda, procede atender lo siguiente: (1) si hubo justa causa para el despido del Sr. Ortiz Pagán; (2) si la obligación de reserva de empleo de la Ley Núm. 428-1950 estaba activa al momento del despido; y (3) si el despido

constituyó una represalia en contra del apelante por participar en una acción protegida. Veamos.

En primer lugar, el despido del Sr. Ortiz Pagán no fue injustificado, puesto que respondió a las causales que la Ley Núm. 80-1976 prescribe como constitutivas de justa causa para la destitución. Según las disposiciones de esta Ley, la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento de la empresa constituye justa causa para el despido, siempre y cuando el empleado haya recibido copia escrita de estas. De los hechos de este caso se desprende que el Manual del Empleado, recibido por el Sr. Ortiz Pagán, establecía que Rentokil consideraría que el empleado abandonó su trabajo y se le daría de baja como empleado regular cuando este se ausentara por tres días consecutivos sin notificar a su supervisor. Esto, a su vez, coincide con las definiciones del documento de renuncia voluntaria. Asimismo, este reglamento incluyó que no serían ausencias las licencias autorizadas, siempre que mediare solicitud y autorización. Así las cosas, el Manual disponía que la violación grave o reiterada de sus políticas eran razones para la separación o terminación del empleo. Dada la realidad fáctica de que el Sr. Ortiz Pagán se ausentó múltiples veces sin estar cubierto por licencia alguna y a sabiendas de ello, es forzoso concluir que el apelante incurrió en violaciones repetidas del Manual del Empleado de Rentokil.

En vista del expediente, luego de ausentarse continuamente a partir del 19 de junio de 2020, el apelante fue informado por el patrono que había agotado la totalidad de sus licencias. Dicha información fue

provista tanto el 3 de agosto de 2020 mediante un *Informe de ausencia* como por vía telefónica el 4 de agosto en conversación con la directora de Recursos Humanos de Rentokil, quien le orientó sobre las solicitudes al Seguro Choferil y la licencia médico familiar. De hecho, tanto fue así que ese mismo día se le enviaron los documentos para gestionar dichas solicitudes, incluyendo la sección del patrono completada. Entre estas comunicaciones, el patrono le informó al apelante que tendría hasta el 19 de agosto de 2020 para acogerse al Seguro Choferil. Sin embargo, el apelante no cumplió con dicho término. Así las cosas, el Sr. Pagán Ortiz se ausentó del empleo desde el 3 de agosto de 2020 sin que le cubriese licencia o autorización alguna, en clara violación de las normas establecidas por el patrono en el Manual del Empleado. Por tal razón, Rentokil emitió una carta el 24 de agosto de 2020 para notificarle que había sido separado del empleo tras no recibirse los documentos requeridos y haberse agotado todas las licencias. En esencia, tomando en cuenta que las referidas normas del empleo eran razonables para el buen funcionamiento de Rentokil, que el Sr. Pagán recibió copia escrita de estas, y que las violó en reiteradas ocasiones, resulta evidente que hubo justa causa para el despido.

A esto cabe añadir que Rentokil no actuó de manera caprichosa en contra del Sr. Ortiz Pagán, sino que, por el contrario, intentó lograr que el Sr. Ortiz Pagán se acogiera a tiempo a los beneficios del Seguro Choferil. Por un lado, le suministró al apelante los documentos necesarios con la sección del patrono completada tan pronto le notificó que había agotado su licencia de

enfermedad. Por el otro, pese a las repetidas ausencias no autorizadas y al incumplimiento del apelante del plazo provisto para acogerse al beneficio, le permitió más tiempo del límite original establecido.

Adicionalmente, el Sr. Ortiz Pagán alegó como razón para no solicitar el Seguro Choferil dentro del plazo impuesto por Rentokil que no conseguía a la Dra. Ramos para que completara la sección de la solicitud que debía llenar el facultativo médico que evaluara su incapacidad. Además de que dicha sección podía ser completada por cualquier médico que lo evaluara y recomendase su ausencia, el Sr. Ortiz Pagán si consiguió a la Dra. Ramos para la preparación de certificados médicos en el ínterin.

En segundo lugar, a la luz de las doctrinas jurisprudenciales expuestas previamente sobre la obligación de reserva de empleo instituida por la Ley Núm. 428-1950 y otras leyes que reciben el mismo trato hermenéutico, resulta evidente que la protección del empleo se activa únicamente cuando, además de estar inhabilitado por enfermedad o accidente no ocupacional, el empleado se ha acogido efectivamente a la licencia especial, en este caso el Seguro Choferil, después que su ausencia ha sido recomendada por un facultativo médico. Los hechos de este caso son claros en que, si bien se cumple el primero de los requisitos, no se cumple el segundo. Por un lado, el Sr. Ortiz Pagán estaba efectivamente inhabilitado para desempeñarse en el empleo. Sin embargo, por el otro, el empleado no se había acogido a la licencia provista por la Ley y su ausencia para ello no fue recomendada por un facultativo médico hasta el 10 de septiembre de 2020. De esta forma surge

claramente que Rentokil no estaba vedado de despedir al apelante por reserva de empleo alguna.

A esto es imperativo añadir que el planteamiento del apelante implicaría reconocer de forma impermisible una reserva de empleo adicional a la instituida en la ley. En otras palabras, significaría crear una reserva de empleo de 90 días a partir del comienzo de la enfermedad para que el empleado pueda decidir si se acoge a la licencia establecida por la Ley Núm. 428-1950. Esto no es cónsono con la interpretación que nuestro Tribunal Supremo le ha dado a esta Ley y a otras leyes que proveen reservas de empleo similares. En dichas ocasiones, ha sido la posición reiterada del más alto foro que la protección no es automática y que, para gozar del beneficio de la reserva de empleo, el empleado debe presentar su reclamación de beneficios al amparo de la ley.

En tercer lugar, el despido del Sr. Ortiz Pagán no constituyó una represalia en contra de este por participar en una acción protegida. De acuerdo con la Ley Núm. 115-1991, al apelante le correspondía establecer un caso *prima facie* de represalias demostrando que participó en una acción protegida y que la acción adversa, el despido, ocurrió con posterioridad y con proximidad temporal a su participación. De esta forma, le tocaría entonces a Rentokil demostrar justa causa para haber realizado la acción adversa. Ahora bien, los hechos del caso demuestran que hubo un caso *prima facie* de represalias, pero que Rentokil tuvo una justa causa para justificar el despido.

Primero, el anuncio por el Sr. Ortiz Pagán de que solicitaría el beneficio del Seguro Choferil es una

acción protegida por la Ley Núm. 115-1991, lo cual es cónsono con la conclusión del Tribunal Supremo en *Feliciano Martes v. Sheraton*. En dicho caso, según reseñado, nuestro más alto foro consideró que solicitarle al patrono que completara los documentos necesarios para solicitar los beneficios de la Ley Núm. 139-1968 era una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991. De ahí debe colegirse que lo mismo aplica a la Ley Núm. 428-1950. Segundo, el despido del apelante se produjo a escasos días de que el empleado conversara con la directora de Recursos Humanos de Rentokil, la Sra. Shaila Ortiz Luna, sobre su intención de acogerse a los beneficios del Seguro Choferil. De esta manera, se satisface con el requisito de nexos causal entre la acción protegida del empleado y la acción adversa del patrono por vía de la proximidad temporal entre ambos sucesos.

Ahora bien, establecido el caso *prima facie* de represalias, el patrono debe alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa contra el empleado. A la luz de la determinación previa de esta Curia de que el despido tuvo justa causa, se desprende lógicamente que Rentokil tuvo una razón legítima para despedir al Sr. Ortiz Pagán y, por lo tanto, no fue en represalias por incurrir en un acto protegido. Así las cosas, le correspondería al apelante demostrar que dicha razón es un simple pretexto para su despido discriminatorio, lo cual no es apoyado por los hechos de este caso.

Por último, ante las circunstancias de este caso, el desenvolvimiento de la parte apelante ante los tribunales hace necesaria la imposición de honorarios de abogados por constituir una conducta temeraria y

frívola. Nuestro ordenamiento jurídico dispone que esta Curia está llamada a imponerle esta sanción a la parte apelante por instar y promover un pleito o recurso que era evitable, que se ha prolongado innecesariamente y que ha provocado que Rentokil incurra en gestiones innecesarias. Desde un principio, resultaba evidente que los hechos de este caso no apoyaban la reclamación promovida por el Sr. Ortiz Pagán. En primer lugar, la parte apelante no radicó su solicitud de beneficios hasta el 8 de diciembre de 2020, pero ha pretendido que se valide una reserva del empleo sobre el puesto al que se ausentó en repetidas ocasiones sin autorización o licencia y del cual fue despedido el 24 de agosto de 2020. En segundo lugar, el apelante alegó frente al patrono y ante el TPI que no conseguía a la Dra. Ramos para completar la sección médica de la solicitud, pero demostró que logró dar con ella para obtener un Certificado Médico producido por esta en el mismo tiempo. En tercer lugar, el propio argumento de la parte apelante derrota la reclamación del Sr. Ortiz Pagán, puesto que, de tener 90 días para someter la solicitud, tampoco tendría derecho al remedio reclamado por no presentarla dentro de dicho término. En cuarto lugar, este pleito no presenta ninguna de las excepciones que impiden la determinación de temeridad, puesto que existen precedentes vinculantes al respecto, no envuelve planteamientos complejos o novedosos no resueltos, y, dados los hechos de este caso, no se puede colegir la existencia de una desavenencia honesta en cuanto a cuál parte es favorecida por el derecho aplicable. Por el contrario, los precedentes discutidos en cuanto a la

aplicación de la reserva de empleo son vinculantes, claros y no admiten la posición del apelante.

En resumidas cuentas, el despido del Sr. Ortiz Pagán tuvo justa causa, no estaba vedado por la Ley Núm. 428-1950 y no constituyó una represalia por parte del patrono en violación de la Ley Núm. 115-1991. Evaluado el tracto procesal y sustantivo aquí reseñado, somos del criterio que el recurso de apelación ante nos es uno patentemente frívolo. Cónsono con ello se le impone al apelante el pago de doscientos cincuenta dólares (\$250) por concepto de honorarios de abogado **en apelación**, a ser satisfechos directamente a favor de la empresa apelada.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Por la temeridad desplegada al presentar un recurso frívolo ante nuestra consideración, a tenor de lo dispuesto en la Regla 85(B) de nuestro Reglamento, *supra*, se le impone al Sr. Irving Ortiz Pagán el pago de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por concepto de honorarios de abogado **en apelación** a favor de Rentokil of Puerto Rico, Inc. Dicha suma deberá ser satisfecha en un término de diez (10) días a partir de la fecha de notificación de esta sentencia. Se le ordena a dicha parte que notifique ante este foro el cumplimiento de dicho pago.

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