

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**TRIBUNAL DE APELACIONES**  
**PANEL IX**

Erasmus Colón Colón

Recurrido

vs.

Complete Well &  
Pump Services, Inc. &  
Fulano de Tal

Peticionaria

KLCE202201420

**CERTIORARI**

procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Ponce

Civil Núm.:  
PO2021CV02198

Sobre: Reclamación  
Laboral al amparo de  
la Ley #100 del 30 de  
junio de 1959; Ley #80  
del 30/mayo/1976,  
según enmendada  
(Procedimiento  
Sumario)

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 7 de febrero de 2023.

Comparece ante nos, Complete Well & Pump Services, Inc. (CWP Services o parte peticionaria), quien presenta recurso de *Certiorari* en el que solicita la revocación de la “Resolución” emitida el 13 de diciembre de 2022,<sup>1</sup> por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Sentencia Sumaria y Desestimación por Prescripción” presentada por la parte peticionaria.

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, expedimos el auto de *Certiorari* y confirmamos la “Resolución” recurrida, por los fundamentos que expondremos a continuación.

---

<sup>1</sup> Notificada el 20 de diciembre de 2022.

**I.**

El 15 de septiembre de 2021, el señor Erasmo Colón Colón (Sr. Colón Colón o parte recurrida) presentó una “Querella” por despido injustificado y discrimin laboral contra CWP Services, al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*, y la Ley Núm. 100, *infra*. En esencia, alegó que fue despedido el 18 de agosto de 2021 sin justa causa, y por razón de edad.

Un mes después, entiéndase, el 15 de octubre de 2021, la aparte peticionaria presentó su “Contestación a Querella” y, en lo pertinente, negó haber despedido a la parte recurrida el 18 de agosto de 2021. En cambio, adujo que el Sr. Colón Colón fue suspendido indefinidamente de su empleo el 13 de marzo de 2020, debido al cierre decretado por razón de la pandemia del COVID-19. Asimismo, negó haber tomado acción discriminatoria alguna contra la parte recurrida, y sostuvo que sus reclamos estaban prescritos. Entre sus defensas afirmativas, levantó la prescripción.

Tras varios trámites procesales impertinentes a nuestra reclamación, el 5 de julio de 2022, CWP Services presentó una “Solicitud de Sentencia Sumaria y Desestimación por Prescripción”, y solicitó la desestimación de la “Querella” presentada en su contra. Argumentó que, tanto la reclamación por despido injustificado, así como la de discrimin por razón de edad, estaban prescritas, toda vez que el Sr. Colón Colón fue despedido el 13 de marzo de 2020, y este presentó su reclamación el 19 de septiembre de 2021. Asimismo, sostuvo que, como la razón del despido fue el cierre decretado por razón de la pandemia del COVID-19, existía justa causa para el despido.

Por su parte, el 26 de julio de 2022, el Sr. Colón Colón presentó su “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria & Oposición Anticipada a Réplica a Oposición” y, en síntesis, esgrimió que la doctrina de prescripción es inaplicable al caso de

autos. Entre otros asuntos, destacó la necesidad de conocer la fecha en que CWP Services reanudó sus operaciones, puesto que este hecho resulta material al momento de determinar si la causa de acción está prescrita o no. Adicionalmente, indicó que la parte peticionaria reconoció, mediante carta fechada el 18 de agosto de 2021, que la salida del Sr. Colón Colón se debía, no al cierre decretado por el Gobierno, sino a la eliminación de su plaza de empleo. Acorde lo anterior, expuso que era necesario saber la fecha en que se tomó esta decisión, ya que la misma no pudo haberse hecho hasta que la empresa comenzara a operar nuevamente. Por último, aseveró que, por existir controversias sobre elementos subjetivos de intención y credibilidad, el mecanismo de sentencia sumaria era improcedente.

En respuesta, el 5 de agosto de 2022, CWP Services presentó una “Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria”. Apuntó que, conforme el lenguaje de la Ley Núm. 80, *infra*, el despido se configuró el 13 de marzo de 2020, ya que en esta fecha fue que la parte recurrida fue suspendida indefinidamente de su empleo. Por lo que, enfatizó que la fecha en que se tomó la decisión de eliminar su plaza de empleo es inmaterial. Por otro lado, hizo hincapié en que, el Sr. Colón Colón prestó una declaración jurada en la cual realizó unas declaraciones inconsistentes y contrarias al testimonio que brindó durante la toma de su deposición. En vista de lo anterior, solicitó que, de conformidad con la doctrina del *sham affidavit*, se excluyera su declaración jurada al momento de evaluar la solicitud de que se dicte sentencia por la vía sumaria.

Finalmente, el 16 de agosto de 2022, el Sr. Colón Colón presentó su “Dúplica a Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria & Oposición Anticipada a Réplica a Oposición”. Reiteró que la terminación del empleo se debió a que se eliminó su

plaza de empleo, y no por el cierre decretado por razón de la pandemia del COVID-19.

Evaluadas las mociones presentadas por ambas partes, el 13 de diciembre de 2022,<sup>2</sup> el Tribunal de Primera Instancia emitió una “Resolución” mediante la cual declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Sentencia Sumaria y Desestimación por Prescripción” presentada por la parte peticionaria. Concluyó que, por no poderse establecer a ciencia cierta el momento del despido del Sr. Colón Colón o la eliminación de su puesto, estaba impedido de determinar si la “Querrela” estaba prescrita o no. Además, sostuvo la existencia de hechos materiales en controversia que el caso se resolviera por la vía sumaria.

Inconforme, CWP Services recurre ante este foro apelativo intermedio, y plantea la comisión de los siguientes errores, a saber:

*Primer Error: Erró el TPI al concluir que la suspensión indefinida de empleo del recurrido no es un despido.*

*Segundo Error: Erró el TPI al concluir que la querrela del recurrido no está prescrita.*

*Tercer Error: Erró el TPI al dejar fuera de su determinación de hechos no en controversia hechos materiales debidamente sustentados en las admisiones del recurrido.*

*Cuarto Error: Erró el TPI al denegar la solicitud de sentencia sumaria y desestimación por prescripción bien fundamentada por la parte peticionaria.*

## **II.**

### **-A-**

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por nuestro ordenamiento con el fin de propiciar la solución justa, rápida y económica de pleitos que no contengan controversias genuinas de hechos materiales, y en los cuales resulta innecesaria la celebración de un juicio. *Rosado Reyes v. Global Healthcare*, 205 DPR 796, 808 (2020); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*,

---

<sup>2</sup> Notificada el 20 de diciembre de 2022.

193 DPR 100, 115 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36, regula el mecanismo de sentencia sumaria. En lo pertinente, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada, si alguna, demuestran la inexistencia de controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho procede hacerlo. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a las págs. 808 y 809.

El promovente de la sentencia sumaria deberá demostrar que no existe controversia real sustancial de ningún hecho material. Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a); *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 808. Un hecho material es definido como aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129-130 (2012). Se podrá derrotar una moción de sentencia sumaria si existe una “duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Íd.*, a la pág. 130; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

La Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*, dispone que la moción de sentencia sumaria deberá contener:

1. *Una exposición breve de las alegaciones de las partes;*
2. *los asuntos litigiosos o en controversia;*
3. *la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;*
4. *una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así*

*como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;*

*5. las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y*

*6. el remedio que debe ser concedido.*

Por su parte, quien se opone a la sentencia sumaria deberá presentar su contestación dentro del término de 20 días desde que fue notificada. Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b). Si esta no presenta su contestación dentro del referido término, se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, *supra*. Además, deberá “contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente”. Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c). De igual forma, deberá relacionar de forma concisa los párrafos, según enumerados por la parte promovente, que a su juicio están en controversia y deberá refutar los hechos materiales que están en controversia presentando evidencia sustancial. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2); SLG *Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al.*, 208 DPR 310, 336 (2021), *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 808; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, *supra*, a la pág. 756.

Toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe efectuarse de la forma más favorable a la parte que se opone a la sentencia sumaria. *Const. José Carro v. Mun. Dorado, supra*, a la pág. 130; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, *supra*, a la pág. 756. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que, “el hecho de que la otra parte no presente prueba que controvierta la evidencia presentada por la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, no implica necesariamente que dicha moción procederá automáticamente si en verdad existe una controversia sustancial sobre hechos esenciales y materiales”. SLG *Fernández-Bernal v.*

*RAD-MAN et al., supra*, a la pág. 337. No se dictará sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al., supra*, a la pág. 756. Tampoco procede dictar sentencia por la vía sumaria “en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 219 (2010).

Nuestro Máximo Foro ha reiterado que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en igual posición que los tribunales de primera instancia al revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 809. Es por lo que, el Tribunal de Apelaciones “está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, a la pág. 118. El Tribunal de Apelaciones no podrá considerar documentos que no fueron presentados ante el foro primario, ni adjudicar hechos materiales y esenciales en controversia. *Íd.*, a las págs. 114 y 115. Los criterios a seguir por este tribunal al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 679 (2018). A tenor, el Tribunal de Apelaciones debe:

- 1) *examinar de novo el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;*

2) *revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, supra;*

3) *revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos, y*

4) *de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.*

**-B-**

La Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, mejor conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados, según enmendada, forma parte del conjunto de estatutos laborales aprobados con el fin de proteger a los obreros de actuaciones arbitrarias por parte de sus patronos. Esta norma, “si bien no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, castiga el despido que se hace sin justa causa”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). En otras palabras, para que un patrono pueda destituir válidamente a un obrero, es necesario que posea una causa justificada para ello. En sintonía con esto, el estatuto establece una presunción de que todo despido es injustificado, por lo que le impone al patrono la carga de demostrar lo contrario. Art. 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185k. Básicamente, se “invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue justificado”. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76, 209 DPR \_\_\_ (2022), citando a *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 652 (2014). Sin embargo, para que el empleado pueda disfrutar de esta presunción, tiene que demostrar lo siguiente: (1) que fue empleado, (2) que su contrato era por tiempo indeterminado, (3) que recibía remuneración por su trabajo, y (4) que fue despedido de su puesto.



Satisfecho esto, se activa la presunción, y el patrono tiene que rebatirla mediante preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

A esos efectos, la propia ley reconoce varias instancias en la que el despido se entenderá por justa causa, entre ellas, cuando el mismo se da como consecuencia de un “[c]ierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento”. Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185b. Sin embargo, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que los ejemplos contenidos en el estatuto no son exhaustivos o constituyen una lista taxativa. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). Sino que, cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la ley, deberá analizarse si el despido fue “por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, *supra*.

Si el empleado es despedido sin justa causa, y se cumplen los demás criterios para ello,<sup>3</sup> tendrá derecho a recibir una compensación cuya cuantía dependerá del tiempo que ocupó su puesto y del sueldo devengado. Véase, Arts. 1 y 4 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a y 185d. Dicha compensación se conoce comúnmente como “la mesada”. Se trata de un remedio exclusivo disponible al empleado cesanteado injustificadamente, salvo que existan otras causas de acción independientes al despido. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 37 (2020).

Además, debemos mencionar que, la Ley Sobre Despidos Injustificados dispone que un empleado se considera despedido en las siguientes circunstancias, a saber: (1) si es cesanteado de su

---

<sup>3</sup> La ley exige que, además de ser despedido sin justa causa, que el empleado haya sido contratado sin tiempo determinado, y que reciba alguna remuneración. Véase, Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, *supra*.

empleo; (2) si es suspendido en exceso de tres (3) meses; y (3) cuando haya sido inducido o forzado a renunciar por las actuaciones de su patrono (despido constructivo). Art. 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185e. Si se cumple alguna de las circunstancias antes mencionadas, el empleado se considera que está despedido, y le corresponderá a su patrono demostrar que dicho despido fue justificado.

En cuanto al despido por cesantía, nuestro Máximo Foro ha expresado que se refiere a aquellas instancias en las que la relación de empleo entre las partes finaliza formalmente, mediante notificación al empleado de que se está prescindiendo de sus servicios. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 199 (1998). Sobre el despido constructivo, se refiere a aquellos “actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar a un empleado a dejar su puesto”. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000). O sea, se trata de un caso en que “el trabajador se siente tan incómodo con la situación laboral imperante en su lugar de empleo que no tiene otro remedio que abandonarlo”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, a las págs. 38-39 (2020).

Finalmente, resulta pertinente mencionar que, contado a partir de la fecha del despido mismo, el empleado despedido solo tiene el término de (1) año para hacer valer sus derechos.<sup>4</sup> Art. 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185l. De lo contrario, su reclamación estará prescrita. “Este término prescriptivo se interrumpe por el ejercicio de una acción legal ante los tribunales, por una reclamación extrajudicial del acreedor y por el reconocimiento de la deuda por parte del deudor”. Guía Revisada

---

<sup>4</sup> Mediante la Ley 41-2022, este artículo fue enmendado a los fines de incrementar el término de prescripción a tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.

para la Aplicación de la Ley Núm. 80, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 21 de septiembre de 2000, pág. 43.

-C-

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, también conocida como la Ley Antidiscrimen de Puerto Rico, según enmendada, prohíbe el discriminen en el empleo. Así, reconoce una causa de acción civil en daños contra aquellos patronos que hayan discriminado contra un empleado por, entre otras razones, su edad. Asimismo, establece una presunción *iuris tantum* de que el patrono actuó discriminatoriamente, salvo que este último demuestre la existencia justa causa. Art. 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 148.

Ahora bien, no todo despido injustificado es discriminatorio. Como ya mencionamos, la presunción establecida en la Ley Núm. 80, *supra*, impone al patrono el peso de la prueba para demostrar, en primera instancia, que el despido estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 388 (2001). En cambio, para que opere la presunción dispuesta en la Ley Núm. 100, *supra*, el empleado deberá demostrar un caso *prima facie* de discrimen. Debido a esto, no le corresponde al patrono, en primera instancia, probar ausencia de discrimen en el despido. Sino que, por el contrario, para que opere la presunción de la Ley Núm. 100, *supra*, el empleado “tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley”. *Íd.*

Por ejemplo, cuando el empleado alega despido discriminatorio por edad, deberá presentar evidencia con el propósito de demostrar, entre otras cosas, lo siguiente: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que estaba cualificado para ejercer su puesto; (3) que fue despedido; y (4) que

fue sustituido por una persona más joven. *Íd.*, a las págs. 389-390. No obstante lo anterior, “el empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos”. *Íd.*, a la pág. 390.

Establecida la presunción, corresponde al patrono rebatirla probando que “la existencia del discrimen es menos probable que su inexistencia”. *Ibáñez v. Molinos de P. R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983). Si el patrono logra rebatir la presunción, se le concederá al empleado una oportunidad para probar que fue víctima de discrimen. Empero, en esta ocasión, no tendrá el beneficio de la presunción. *Durieux v. ConAgra*, 161 DPR 269, 280 (2004).

Por ende, en aquellos casos en los que el empleado despedido reclama los remedios y beneficios de la Ley Núm. 80, *supra*, y de la Ley Núm. 100, *supra*, el tribunal deberá determinar si el empleado será acreedor de los derechos concedidos por ambos estatutos, o solo uno de estos exclusivamente. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a la pág. 391. Por consiguiente, si el empleado no logra establecer la existencia del discrimen, o si habiéndolo demostrado, el patrono rebate la presunción, entonces el empleado no puede ser acreedor de los remedios concedidos por la Ley Núm. 100, *supra*. *Íd.* No obstante, ello no implica que el empleado esté desprovisto de remedio alguno, pues, aunque no haya probado el discrimen, si el patrono no logró establecer una justificación razonable para el despido, esto es, no probó la justa causa, el empleado tendrá a su haber los derechos concedidos por la Ley Núm. 80, *supra*. *Íd.* Obviamente, si el tribunal determina que el despido fue discriminatorio, lo que implica, a su vez, que es injustificado, el empleado puede solicitar los remedios provistos en la Ley Núm. 100, *supra*, exclusivamente. *Íd.* Por el contrario, si el juzgador concluye que el despido fue justificado y no discriminatorio, el empleado no tendrá derecho a remedio alguno.

Es importante señalar que, aunque el empleado despedido reclame beneficios al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 100, *supra*, este solo podrá ser indemnizado por uno de los dos estatutos: el más que le favorezca. Lo anterior, toda vez que “[c]onceder una indemnización al amparo de dos (2) leyes distintas que tienen los mismos elementos, criterios y dependen de la misma prueba, penalizaría al patrono dos (2) veces por un s[o]lo acto”. *Santiago Ortiz v. Real Legacy et al.*, 206 DPR 194, 210 (2021), citando a *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 241 (1998). Por ende, el tribunal concederá el remedio más beneficioso para el empleado, pero la concesión de indemnización bajo uno de estos dos estatutos excluirá la concesión de indemnización bajo el otro, y viceversa. *Santiago Ortiz v. Real Legacy et al.*, *supra*, a la pág. 211, citando a *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 965 (1998).

### III.

Según revela el tracto procesal, la parte peticionaria presentó, al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, una petición de sentencia sumaria que fue declarada No Ha Lugar mediante la “Resolución” cuya revocación se solicita. Por tanto, y de conformidad con lo resuelto por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, *supra*, pág. 679, nos compete determinar, de manera inicial, si las partes cumplieron con los requisitos necesarios que dimanaban de la regla procesal antes mencionada, de modo que podamos entonces considerar las mociones presentadas. Al examinar la “Solicitud de Sentencia Sumaria y Desestimación por Prescripción” presentada por CWP Services ante el foro primario, juzgamos que, esta cumplió con los requisitos recabados por la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. En su moción incluyó: (1) copia de la transcripción de la deposición efectuada al Sr. Colón Colón, (2) copia del certificado de

incorporación de Caribbean Well & Pump Service, y (3) copia de la determinación monetaria relacionada al beneficio de seguro por desempleo. Por su parte, el escrito en “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria & Oposición Anticipada a Réplica a Oposición” también se atuvo a los requisitos recogidos en la Regla 36.3 (b) de las de Procedimiento Civil, *supra*, cuestionando los hechos incontrovertidos propuestos por la parte peticionaria mediante la inclusión de: (1) copia de la declaración jurada del Sr. Colón Colón, (2) copia de un examen físico efectuado al Sr. Colón Colón, (3) copia de la carta del 18 de agosto de 2021, y (4) copia de la Contestación a Pliego de Interrogatorios y Solicitud de Producción de Documentos. Lo anterior nos habilita para atender propiamente los errores señalados en el recurso de *Certiorari*, en el cual se arguye, en síntesis, que incidió el foro de instancia al negarse a desestimar de manera sumaria la “Querella”, por existir controversias de hechos materiales y esenciales que dilucidar.

Dicho esto, procedemos entonces a evaluar si existen o no controversias sobre hechos materiales que impiden la disposición sumaria del caso ante nos. CWP Services alega que la “Querella” presentada en su contra está prescrita, puesto que esta última se presentó fuera del término dispuesto para ello. Sin embargo, tras evaluar el texto de la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 100, *supra*, y la jurisprudencia interpretativa al respecto, concluimos que no le asiste la razón.

En su primer señalamiento de error, la parte peticionaria sostiene que erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la suspensión indefinida de empleo del recurrido no es un despido. Argumenta que, como el Sr. Colón Colón fue suspendido indefinidamente por un término que excede tres (3) meses, por virtud del Art. 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, *supra*, este quedó despedido. Al evaluar su argumento, el foro primario

entendió que la suspensión de la parte recurrida “no obedeció a la decisión del patrono[,] sino del Gobierno de Puerto Rico”.<sup>5</sup> Por consiguiente, sostuvo que “no es una decisión que se tomó con el propósito de despedir al empleado”.<sup>6</sup> La contención de la parte peticionaria es que, “[e]n ningún artículo de la ley se sugiere la razón para cerrar, o para no reinstalar a su empleado, como elemento para determinar la fecha de su despido”. (Énfasis en el original). No le asiste la razón.

Como ya adelantamos, el Art. 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, *supra*, define el despido de la siguiente manera:

*A los efectos de esta Ley **se 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.** (Énfasis nuestro).*

Expresándose sobre el precitado artículo, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que, tanto el despido por cesantía, así como el despido constructivo, son **actos voluntarios** por parte del patrono. La diferencia entre uno y otro es que, en el primero, el patrono termina la relación de empleo formalmente (mediante notificación al empleado), mientras que, en el segundo, el patrono obliga al empleado a renunciar, precisamente, a través de los actos que ejecuta. Siendo actos voluntarios, es el patrono quien decide si despide o no al empleado, y la forma en como lo hace. Por lo que, sin duda alguna, **si el patrono despide a su empleado, es porque tenía la intención de así hacerlo.**<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Véase, Ap. a la pág. 160.

<sup>6</sup> *Íd.*, a la pág. 161.

<sup>7</sup> Nuestro Alto Foro ha definido el término de despido como “la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por **declaración de voluntad unilateral** del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo que lo une con el trabajador a su servicio”. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 724-725 (2010). (Énfasis nuestro).

Somos del criterio que, **el despido por suspensión no es la excepción. Al igual que el despido por cesantía y el despido constructivo, es un acto voluntario.** Y es que, simplemente, no puede serlo, ya que, en primer lugar, la propia Ley Núm. 80, *supra*, reconoce la **intención de despedir** por parte del patrono. Véase, Art. 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, 29 LPR sec. 185i. De igual forma, para que un empleado quede suspendido y, por ende, se configure el despido, **resulta indispensable un acto afirmativo de censura por parte del patrono**, ya que la misma, dentro del contexto laboral, tiene un carácter punitivo, y se impone como medida disciplinaria para evitar determinado comportamiento.

Desde su primera alegación responsiva, CWP Services admite que, la razón por la cual el Sr. Colón Colón comenzó a ausentarse de su empleo el 13 de marzo de 2020 **fue debido al cierre decretado por razón de la pandemia del COVID-19.** Por consiguiente, la parte peticionaria no suspendió intencional o voluntariamente al Sr. Colón Colón. Sino que, **la alegada “suspensión” se da como consecuencia de un acto de fuerza mayor totalmente ajeno a la discreción del patrono.** Siendo ello así, coincidimos con el foro *a quo* en que, el cierre decretado por razón de la pandemia, por sí solo, no implica que todos los empleados de CWP Services fueron despedidos el 13 de marzo de 2020, según las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*.<sup>8</sup>

Aclarado este asunto, procedemos a discutir el segundo señalamiento de error. La parte peticionaria aduce que la “Querrela” presentada por la parte recurrida está prescrita, toda vez que esta se presentó el 15 de septiembre de 2021. Expresa que, para esta fecha, ya había transcurrido el término de un (1) año que

---

<sup>8</sup> Como bien expresa la parte recurrida en su alegato, adoptar el razonamiento de la parte peticionaria sería concluir que la mayoría de los empleados en Puerto Rico fueron despedidos por el cierre decretado por razón de la pandemia del COVID-19.



ostentaba el Sr. Colón Colón para hacer sus reclamos al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 100, *supra*. Empero, el foro primario determinó que, por estar el momento del despido en controversia, no podía establecer a ciencia cierta si la reclamación estaba prescrita o no. Coincidimos con dicha determinación.

Para fundamentar su señalamiento de error, la parte peticionaria se basa en la premisa de que el despido del Sr. Colón Colón ocurrió el 13 de marzo de 2020. Como ya indicamos, **esta fecha no puede tomarse como punto de partida para computar el término prescriptivo, puesto que la parte recurrida no quedó despedida en tal fecha. Por no haberse configurado un despido conforme a derecho, el término no puede computarse a partir del 13 de marzo de 2020.** Por tanto, para ello precisa determinarse con certeza el momento en que el Sr. Colón Colón fue despedido voluntariamente por su patrono.

Sobre esto, resulta pertinente señalar que, a insistencias de la parte recurrida, CWP Services emitió una carta con las siguientes expresiones:

***18 de agosto de 2021***

*A quien pueda interesar*

*Por este medio quiere notificar que **el empleado Erasmo Colon Colon con n[ú]mero de SS xxx-xx-7669 no estara trabajando con nuestra compañía. La cual su posicion a sido eliminada.***

*Cualquier duda o pregunta se puede comunicar con nuestra oficina a los numero 787-836-1474/1575*

*Gracias,*

*(Énfasis nuestro).*

Como puede apreciarse, dicha comunicación contradice las expresiones de la parte peticionaria de que el Sr. Colón Colón fue despedido el 13 de marzo de 2020. En primer lugar, se hace constar que la parte recurrida ya no estará trabajando para la parte peticionaria, **no por el cierre decretado por razón de la**

**pandemia del COVID-19, sino porque su posición fue eliminada.** Además, se refiere al Sr. Colón Colón como su **empleado**, y se utiliza la expresión de “no **estará** trabajando”, utilizando un tiempo verbal en futuro, lo que, de ordinario, significaría que, desde ese momento, o en algún futuro cercano, la parte recurrida ya no sería su empleado. (Énfasis suplido). En consecuencia, entendemos que, por existir una controversia sobre un hecho material (el momento preciso en el que la parte recurrida fue despedida), no procede la resolución del pleito por la vía sumaria. Corresponde a la parte peticionaria establecer su derecho con claridad.

Finalmente, en su tercer y cuarto señalamiento de error, CWP Services arguye que, al realizar sus determinaciones de hecho, el foro *a quo* omitió incluir hechos materiales debidamente sustentados en las admisiones del Sr. Colón Colón. Así, entiende que su “Solicitud de Sentencia Sumaria y Desestimación por Prescripción” estaba bien fundamentada. Al evaluar su argumento, notamos que los hechos propuestos están sustentados con el testimonio del Sr. Colón Colón vertido en la deposición celebrada el 11 de marzo de 2022. En específico, este declaró que: (1) el 13 de marzo de 2020 fue suspendido indefinidamente de empleo por razón de pandemia;<sup>9</sup> (2) que, a partir del 13 de marzo de 2020, no se le requirió trabajar;<sup>10</sup> (3) que, desde el 13 de marzo de 2020, no recibió ingresos por parte de CWP Services;<sup>11</sup> (4) que, luego del 13 de marzo de 2020, no se comunicó con ningún supervisor o gerencial de CWP Services;<sup>12</sup> (5) que desconoce cuándo CWP Services reanudó operaciones;<sup>13</sup> y (6) que basa su reclamación de

<sup>9</sup> Transcripción, pág. 37, líneas 5-8.

<sup>10</sup> Transcripción, pág. 34, líneas 22-25;

<sup>11</sup> Transcripción, pág. 31, líneas 23-25; pág. 32, líneas 1-3

<sup>12</sup> Transcripción, pág. 35, líneas 11-23.

<sup>13</sup> Transcripción, pág. 43, líneas 17-20.

discrimen en el hecho de que no lo volvieron a llamar para trabajar.<sup>14</sup>

No obstante lo anterior, lo cierto es que, en esa misma ocasión, el Sr. Colón Colón también mencionó que: (1) aunque se le notificó que la compañía estaría cesando operaciones por la pandemia, nunca se le solicitó que regresara a su trabajo;<sup>15</sup> (2), estaba a la espera de hablar con un supervisor o gerencial de CWP Services;<sup>16</sup> (3) no volvió a reportarse al trabajo porque no lo llamaron;<sup>17</sup> (4) tenía interés en seguir trabajando;<sup>18</sup> y (5) no fue despedido el 13 de marzo de 2020.<sup>19</sup> Asimismo, prestó una “Declaración Jurada” en la cual afirmó que la compañía le “estaría notificando la fecha en que debíamos reanudar labores, ello cuando se ordenara la apertura de la empresa”.<sup>20</sup> Adicionalmente, informó que, tras el descubrimiento de prueba, advino en conocimiento de que su posición estaba siendo ocupada por una persona de menor edad.<sup>21</sup>

Ante estas declaraciones, las cuales la propia parte peticionaria alega son contradictorias,<sup>22</sup> **resulta necesaria una vista, con el fin de que el foro primario pueda evaluar la credibilidad del testigo**, y adjudicarle el valor probatorio que en su día merezca. Es norma reiterada que, **no procede dictar sentencia sumariamente cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa**. Tras evaluar las declaraciones del Sr. Colón Colón, coincidimos con el foro recurrido en que prevalecen ciertos hechos en controversia, incluyendo la fecha del despido y lo relacionado al discrimen por edad. Por esta razón, actuó

---

<sup>14</sup> Transcripción, pág. 43, líneas 8-16.

<sup>15</sup> Transcripción, pág. 31, líneas 9-14; ; pág. 59, líneas 22-25; ; pág. 60, línea 1.

<sup>16</sup> Transcripción, pág. 34, líneas 15-18.

<sup>17</sup> Transcripción, pág. 35, líneas 1-5.

<sup>18</sup> Transcripción, pág. 35, líneas 6-10.

<sup>19</sup> Transcripción, pág. 37, líneas 1-3.

<sup>20</sup> Ap. a la pág. 93.

<sup>21</sup> Ap. a la pág. 94.

<sup>22</sup> Incluso, se amparó en la doctrina del *sham affidavit*, por entender que la declaración jurada del Sr. Colón Colón contradecía su testimonio.

correctamente el Tribunal de Primera Instancia al no dictar sentencia por la vía sumaria.

**IV.**

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *Certiorari* y confirmamos la “Resolución” recurrida.

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