

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

CONCEPCIÓN MANGUAL
ORTIZ

APELADO

V.

PRETENSADOS DE
PUERTO RICO, INC.,
FULANO DE TAL

APELANTE

KLAN202300060

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

Civil Núm.:
PO2020CV02087

Sala: 605

SOBRE:
Reclamación
Laboral al
amparo de la Ley
80 del 30 de
mayo de 1976,
Procedimiento
Sumario Ley 2

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 10 de abril de 2023.

Comparece ante nos Pretensados de Puerto Rico, Inc.
(Pretensados o Apelante) mediante recurso de apelación
y solicita la revocación de una *Sentencia* emitida el 29
de diciembre de 2022 y notificada el 9 de enero de 2023
por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de
Ponce (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI
declaró *Ha Lugar* una *Querella* presentada por Concepción
Mangual Ortiz (señor Mangual Ortiz o Apelado) por
despido injustificado, ordenándole a Pretensados a pagar
la cantidad de \$7,356.80 por concepto de mesada e
indemnización progresiva adicional, el pago de
honorarios computados al 25% sobre la compensación total
e intereses legales sobre el importe total.¹

¹ Apéndice del Recurso, pág. 17.

-I-

El 6 de diciembre de 2020, el señor Mangual Ortiz presentó una *Querrela*² contra Pretensados y Fulano de Tal, por alegado despido ilegal e injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados* (Ley Núm. 80).³

El 18 de diciembre de 2020, Pretensados contestó la *Querrela* negando el despido, por entender que se trató del cese de todos los empleados en virtud del cierre de labores por la Orden Ejecutiva⁴ pronunciada por la entonces Gobernadora de Puerto Rico a raíz de la pandemia del COVID-19.⁵ Además, alegó que, una vez convocados, todos los empleados se reportaron a trabajar, con excepción del señor Mangual Ortiz, quien no se reportó por asuntos personales y porque estaba recibiendo los beneficios del programa de desempleo y del Pandemic Unemployment Assistance (PUA). Por último, Pretensados alegó que, el 31 de julio de 2020, al culminar los beneficios del PUA, el señor Mangual Ortiz solicitó su reinstalación al empleo, pero Pretensados se negó debido a que tenía su plantilla de empleados completa y que la relación obrero-patronal con el Apelado se había desvanecido por este no reportarse a trabajar.

Luego de varios incidentes procesales, el caso quedó sometido el 17 de agosto de 2021.⁶ El TPI dictó sentencia el 29 de diciembre de 2022, notificada el 9 de enero de 2023, resolviendo que en efecto se configuró un despido injustificado por no haberse rebatido la

² *Id.*, págs. 18-19.

³ LPRA sec. 185 *et seq.*

⁴ Orden Ejecutiva Núm. OE-2020-020.

⁵ Apéndice del Recurso, págs. 20-21.

⁶ *Id.*, pág. 3.

presunción de despido sin justa causa.⁷ Añadió que la prueba no demostró la justificación a la actuación del patrono de no reinstalar al señor Mangual Ortiz a su empleo.⁸ El TPI razonó que Pretensados "debió imponer una sanción disciplinaria, previo a realizar una investigación cuidadosa e imparcial, dirigida a establecer que existían suficientes razones y fundamentos para no permitir la reinstalación[.]"⁹ Por no hacerlo, el tribunal entendió que se derrotó la justa causa.

Inconforme, Pretensados acude ante este Tribunal y solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el TPI, por entender que se cometieron los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRO [sic] EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONFUNDIR EL CONCEPTO DEL DESPIDO CON EL ABANDONO DE SERVICIO Y DERECHO DE REINSTALACION [sic].

SEGUNDO ERROR: ERRO [sic] EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCEDER LA CUANTIA [sic] DE 25% DE HONORARIOS DE ABOGADO CUANDO DEBIO [sic] SER EL 15% SEGUN [sic] ESTABLECE LA LEY 80 Y LA JURISPRUDENCIA.

TERCER ERROR: ERRO [sic] EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE LA FECHA DE COMIENZO DE LABORES DEL SEÑOR MANGUAL ORTIZ LO FUE EN ALGUNA FECHA DURANTE EL AÑO 2015, CUANDO EL PATRONO CERTIFICO [sic] MEDIANTE EL FORMULARIO I-9 DE US DEPARTMENT OF JUSTICE (INMIGRATION [sic] AND NATURALIZATION SERVICE) LA FECHA CIERTA DEL 31 MAYO DE 2016 Y EL EMPLEADO TESTIFICO [sic] QUE ERA EL 7 DE SEPTIEBRE [sic] DE 2015.

El Apelante renunció su derecho a presentar una transcripción, exposición narrativa o exposición estipulada de la prueba oral por entender que la apelación solo se limita a cuestiones de derecho. Este Tribunal ordenó la comparecencia de ambas partes. No obstante, el Apelado no compareció. Transcurrido el

⁷ *Id.*, págs. 3-17.

⁸ *Id.*, pág. 16

⁹ *Id.*

término para ello, damos por perfeccionado el recurso y procedemos a exponer el derecho en aras de resolver.

-II-

A. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80¹⁰, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.¹¹

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización adicional al sueldo conocida como la mesada.¹² La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente.¹³

Por su parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80¹⁴ establece el estándar de justa causa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La justa causa libera al patrono del pago de la mesada. A esos efectos, el referido artículo establece una lista, no taxativa, de causas justificadas para el despido,¹⁵ a saber:

¹¹ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522, 526 (1985).

¹² 29 LPRA sec. 185a

¹³ *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014); *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 260 (2014); *Porto y Siruano v. Bentley P.R., Inc.*, 132 DPR 331, 342 (1992).

¹⁴ 29 LPRA sec. 185b.

¹⁵ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

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

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

[...] (Énfasis Nuestro).¹⁶

No obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento".¹⁷ Es decir, la Ley Núm. 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio".¹⁸ A esos fines, el despido por causa justa es aquel que delimita las circunstancias en que éste se

¹⁶ 29 LPRC sec. 185b.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Figuerola Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a C.R. Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

produce; es decir, "cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono".¹⁹ En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables.

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado.²⁰ Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado.²¹ En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado.²²

-III-

En su recurso, el Apelante cuestiona la determinación del TPI con respecto a que en este caso hubo un despido injustificado, puesto que, a su entender, lo que ocurrió en este caso fue una cesión total y mandatoria de labores a raíz de la Orden Ejecutiva.

Según surge del expediente, el 12 de marzo de 2020, la Gobernadora de Puerto Rico promulgó la Orden Ejecutiva con el fin de declarar un estado de emergencia ante la llegada del COVID-19 a la isla, así implementando las medidas necesarias para salvaguardar la salud, bienestar y seguridad pública de toda la ciudadanía.²³ A

¹⁹ *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

²⁰ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

²¹ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 232 (2015).

²² *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

²³ Apéndice del Recurso, págs. 5 y 23-25

raíz de lo anterior, para el mes de marzo de 2020, Pretensados se vio forzado a suspender sus labores y cesantear a sus empleados, siendo el señor Mangual Ortiz uno de ellos.²⁴

Ahora bien, la Ley Núm. 80 establece que el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento constituye un despido con justa causa.²⁵ Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico impone el peso de la prueba al patrono de demostrar la justa causa del despido.²⁶ En el caso de autos, el Apelante demostró que la causa de la cesantía del señor Mangual Ortiz se debió a la Orden Ejecutiva de la Gobernadora y por las medidas necesarias e impuestas a causa de la pandemia. Ante estas circunstancias extraordinarias, el Apelante no tuvo alternativa disponible excepto cerrar totalmente las operaciones por tiempo indefinido debido al estado de emergencia y, por tanto, cesantear a la plantilla de empleados. Además, resulta evidente que la decisión no fue cometida por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa.

El foro *a quo* determinó que el despido se constituyó cuando el Apelante no reinstaló al señor Mangual Ortiz cuando éste lo solicitó, semanas luego de no reportarse a trabajar cuando fue llamado a comienzos del mes de mayo. Contrario a lo resuelto por el TPI, colegimos que

²⁴ *Id.*, pág. 5; Incluso, en las determinaciones de hechos de la sentencia, el foro *a quo* indica que la Orden Ejecutiva impuso "un cierre general en el País".

²⁵ 29 LPRA sec. 185b.

²⁶ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*. Advertimos que la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80. No obstante, el estatuto dispone en su Art. 1.2 que su aplicación es prospectiva. En específico establece que: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta". En el caso de autos, el comienzo de la relación laboral del señor Mangual Ortiz fue previo a las enmiendas de la Ley Núm. 4.

el momento en que se cesantearon a los empleados es el momento en que se constituyó el despido con justa causa, pues así lo establece la ley en casos de cierres de operaciones. Cuando el Apelante llamó a la plantilla de empleados a reportarse a trabajar, estos ya habían sido cesanteados. El Apelante proveyó una oportunidad para regresar a su empleo, oportunidad del cual el señor Mangual Ortiz negó aprovechar al momento. Ante esta instancia, el señor Mangual Ortiz no adquirió un derecho de reinstalación y el Apelante no tenía obligación para retenerle el empleo. Diferimos con el TPI en que el Apelante debió mostrar justa causa para no haber reinstalado al señor Mangual Ortiz, pues, la justa causa que corresponde demostrar recae sobre el despido y no la negación a reinstalación. El cierre de operaciones a causa de la Orden Ejecutiva satisface el requisito de justa causa para el despido y, bajo las circunstancias de este caso, no genera reclamación bajo la Ley Núm. 80.

Habiendo resuelto que hubo justa causa para el despido, no amerita atender los siguientes dos señalamientos de error, que atienden asuntos sobre remedios provistos por la Ley Núm. 80 en reclamaciones de despidos injustificados, en particular la mesada y los honorarios de abogados.

-IV-

Conforme a los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia* apelada.

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

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