

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA-GUAYAMA
PANEL VIII

JORGE A. RAYA
ARROYO, *ET ALS*

Apelante

v.

SOUTH AMERICAN
RESTAURANTS
CORPORATION

Apelada

KLAN201401252

Apelación
procedente
Del Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Carolina

Civil Núm.
F PE2012-0450

Sobre: Daños y
Perjuicios

Panel integrado por su presidenta la Jueza Coll Martí, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Lebrón Nieves

Coll Martí, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2015.

Ha acudido mediante escrito de apelación el Sr. Jorge A. Arroyo Raya y otros y nos solicita la revocación de la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, el 30 de abril de 2014 y notificada el 13 de mayo del mismo año.

En la sentencia apelada el foro primario declaró ha lugar una Moción de Desestimación presentada por la parte codemandada, Juan A. Larrea, y una Moción de Sentencia Sumaria presentada por la codemandada South American Restaurants Corporation (SARCO), y desestimó con perjuicio la demanda presentada por el apelante.

Inconforme con la Sentencia emitida por el foro primario, la parte apelante señaló como errores el que el tribunal acogió la solicitud de Sentencia Sumaria a pesar de que existían hechos esenciales y materiales en controversia, así como elementos subjetivos y de intención; señaló que existían intrincadas controversias de hecho y de derecho que requerían de la

celebración de una vista evidenciaria, que el tribunal sentenciador no tomó en cuenta argumentos relativos a una causa de acción por represalias, Ley 115, y que se había resuelto la *Moción de Sentencia Sumaria* cuando el apelante aún interesaba hacer descubrimiento y presentar una *Réplica a la Oposición a Moción de Reconsideración* presentada por la parte apelada.

Por los fundamentos que expondremos más adelante, se confirma la sentencia apelada.

I

Examinada la totalidad del expediente apelativo, particularmente, la Moción de Sentencia Sumaria con todos sus anejos, y la oposición a dicha moción, acogemos como nuestras las determinaciones de hechos formuladas por el tribunal apelado.

Estas son:

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. SARCO es una empresa dedicada a la operación de restaurantes de servicio rápido.
2. Arroyo comenzó a trabajar para SARCO el 28 de junio de 2010 como Asistente de Gerente en los restaurantes Church's Chicken.
3. Como condición de empleo, el demandante aceptó estar sujeto a traslados de restaurantes según la necesidad de la Compañía.
4. Al momento de su contratación, al demandante se le entregó el Manual de Empleados y copia de todas las políticas aplicables a los empleados, entre éstas: el Manual Gerencial y la Política sobre el Procedimiento para el Manejo de Efectivo y Depósitos.
5. Las funciones y responsabilidades de los Asistentes de Gerente incluyen:

- a. Desarrollar e implementar el horario ocupacional semanal;
 - b. Asistir al gerente en:
 - i. el control y calidad de productos, servicios y limpieza;
 - ii. desarrollo y aumento en ventas;
 - iii. recibo de todos los productos;
 - iv. mantenimiento de equipo;
 - v. mantenimiento del edificio;
 - vi. cumplimiento de todas las normas y políticas de la compañía;
 - vii. crear los informes diarios y reportes de nómina;
 - viii. hacer los depósitos bancarios y la contabilidad del "petty cash";
 - ix. realizar la compra de productos duraderos y no duraderos; y
 - x. realizar reportes e inventarios diarios, semanales, mensuales y anuales.
6. El Procedimiento para el manejo de Efectivo y Depósito (en adelante "Procedimiento de Depósitos") establece cómo se mantendrán y realizarán los depósitos de efectivo durante el transcurso de las operaciones. Los procedimientos adoptados en el mismo tiene[n] el propósito de evitar pérdidas monetarias a la compañía y velar por la seguridad de los empleados.
7. Inicialmente, el demandante fue asignado a trabajar y recibir entrenamiento en la tienda

Church's Chicken ubicada en Trujillo Alto. En dicha tienda estuvo asignado por aproximadamente dos semanas.

8. Como parte del proceso de entrenamiento se le adiestró en cuanto al proceso de apertura y cierre de las tiendas, los depósitos y la preparación de los alimentos.
9. A mediados de julio de 2010, el demandante fue trasladado a trabajar en la tienda Church's Chicken en la Ave. Campo Rico en Carolina. No obstante, el traslado se formalizó en noviembre de 2010.
10. En el restaurante de la Ave. Campo Rico, el demandante respondía a un Gerente General y a un Gerente. El Sr. José Padilla se desempeñaba como Gerente General y el Sr. Irving Trigo se desempeñaba como Gerente. Además, la Sra. Margarita Villegas se desempeñaba como Asistente de Gerente.
11. Los gerenciales del restaurante a su vez respondían al Sr. Héctor Maldonado, quien se desempeñaba como Gerente de Área.
12. Durante su proceso de entrenamiento y periodo probatorio, se evaluó el desempeño del demandante. Dicha evaluación reflejó:
 - a. que le faltaba mayor confianza en sí mismo al dar instrucciones en horas de "rush" a los empleados, delegar y supervisar las instrucciones;
 - b. necesitaba mayor consistencia en los conteos de productos y;

c. necesitaba ser más suspicaz en el manejo de la bóveda o dinero en efectivo, pues había fallado en conteos de efectivo.

13. Durante el transcurso de su desempeño, el demandante fue objeto de varias acciones disciplinarias relacionadas con el manejo de las cajas fuertes y los depósitos y el desempeño de sus funciones, entre otras.

14. El 5 de agosto de 2010, el demandante recibió una amonestación escrita por un descuido con un depósito. En la amonestación se le apercibió de un depósito por la cantidad de \$1,280.00 que estaba fuera del segundo compartimiento donde debía ser guardado.

15. Según el Procedimiento de Depósitos, todos los restaurantes Church's Chicken cuentan con una caja fuerte ubicada en la oficina, que se utiliza para guardar el dinero generado de las ventas del restaurante y es necesario para las operaciones diarias. La caja fuerte consta de dos puertas:

a. la puerta exterior - que brinda acceso al área de la caja donde se mantendría el "petty cash" del restaurante y otros documentos.

b. la puerta interior - que brinda acceso al compartimiento interior de la caja donde se introducen los depósitos al cierre y dinero de las transferencias.

16. En esa ocasión, el demandante hechó (sic) el depósito y dio la vuelta a la tómbola, pero el dinero se encajó.

17. El demandante conocía cómo tenía que introducir el depósito en la caja y que tenía que estar claro de que el depósito cayera en el área de la caja fuerte designada, por lo que estuvo de acuerdo con la amonestación pues no se aseguró que el depósito cayera en la caja.
18. El Procedimiento de Depósito establece que las violaciones a los procedimientos de manejo de efectivo y depósitos podrá resultar en la imposición de medidas disciplinarias que pueden incluir desde una advertencia hasta el despido en una primera ocasión. Para determinar la imposición de la medida a imponerse se considerará la norma violada, el impacto en la operación, el monto de dinero que se expuso a pérdida (sea perdido o no) y el historial del empleado en torno al manejo de efectivo y depósitos.
19. La amonestación recibida por el demandante el 5 de agosto de 2010 por el descuido con el depósito le apercibía que amonestaciones o violaciones subsiguientes podían resultar en suspensión o el despido.
20. El 27 de octubre de 2010, el demandante fue objeto de otra amonestación escrita por incurrir en descuido con el cuadro del depósito. En dicha amonestación se le informó de un faltante de \$60.00 en el depósito del día anterior.
21. Como parte del procedimiento de cierre del restaurante, el gerencial debe cuadrar la totalidad del dinero y separar el "petty cash" asignado al

restaurante del dinero a ser depositado. Durante el cuadro, el cajero debe estar presente, pues de lo contrario el dinero faltante o sobrante es responsabilidad del gerencial a cargo y no se podrá documentar al cajero en caso de que haya un descuadre. El "checkout" al final del cuadro deber ser firmado por el cajero y el gerencial como evidencia del cuadro.

22. Una vez cuadrada la totalidad del dinero, el gerente debe realizar el depósito en la caja fuerte para que al otro día sea depositado en el banco. Al momento de separarse el efectivo para el "petty cash" en la caja fuerte, debe prepararse el depósito para que sea llevado en la mañana siguiente. El dinero a depositarse debe ser contado e introducido en la valija de depósito en presencia de un testigo.
23. De igual manera, al momento de la apertura del restaurante, el gerencial asignado debe cotejar el depósito de la noche anterior con un testigo.
24. El demandante admitió que el Procedimiento requería la presencia de un testigo al momento de hacer el cuadro del depósito. El uso del testigo evita que se le impute la pérdida del depósito al gerencial. La diferencia encontrada fue resultado del depósito que el demandante realizó.
25. En la amonestación escrita se le apercibió y recomendó que debía ser más preciso y cuidadoso al momento de cuadrar la caja y mejorar en la contabilización de los depósitos antes de cerrar la caja fuerte.

26. Con posterioridad a estas amonestaciones, el demandante fue objeto de otras amonestaciones.

El 11 de noviembre de 2010, el demandante fue amonestado por haber incurrido en un descuido con la puerta de su oficina al causar daño a una cerradura nueva instalada en la puerta de la oficina del restaurante luego de intentar abrir la misma al dejar las llaves dentro de ella. Al momento de la instalación de la cerradura, al demandante se le instruyó a que debía mantener copia de las llaves de la oficina consigo en todo momento.

27. Al día siguiente, el demandante recibió otra amonestación por incurrir en un descuido en el manejo de las horas de tomar alimento de los empleados. El demandante fue informado de que los empleados en su turno no estaban saliendo a tomar alimentos en las horas designadas, lo que provocaba que se excedieran del tiempo permitido.

28. El 29 de noviembre de 2010, el demandante recibió otra amonestación escrita por no registrar su periodo de alimentos.

29. El 26 de diciembre de 2010, el demandante recibió una amonestación escrita por haber permitido que un menor de edad trabajase luego de las 10:00 p.m. sin que hubiese necesidad; sin notificarlo a un Gerente de mayor jerarquía; y en contravención a la legislación que regula el empleo de menores.

30. El 15 de febrero de 2011 como a eso de las 7:00 p.m., el demandante comenzó el proceso para realizar un depósito. La contabilización del dinero reflejó un total de \$680.00. Mientras hacia (sic) el depósito, el demandante verificó unos correos electrónicos de la Compañía relacionados con el proceso de realizar los depósitos pero decidió no leerlos por ser extensos. Luego de contabilizar el dinero, el demandante procedió a depositarlo en la caja fuerte para que fuera llevado al banco al siguiente día. Este proceso lo hizo sin la presencia de algún testigo.

31. Al día siguiente, el gerencial encargado de abrir el restaurante no encontró el depósito realizado por el demandante en la caja fuerte. El gerencial de la mañana contaba con un testigo al momento de la apertura de la caja fuerte. El testigo también certificó que el depósito no estaba en la caja fuerte.

32. Generalmente, cuando se extravía un depósito se reporta al Gerente de Área, se investiga con el banco, se revisan las hojas de depósitos, se revisan las cámaras de seguridad y si el mismo no aparece, se reporta como un robo interno.

33. Para investigar el incidente, el Sr. Maldonado, Gerente de Área, solicitó al demandante que preparase un documento con lo sucedido en el proceso de depósito. El demandante preparó una carta y/o declaración para el Sr. Maldonado. El Sr. Maldonado le indicó que dicha carta y/o declaración pasaría a la Oficina de Recursos

Humanos para que se investigase y evaluase el incidente. Le informó que dentro de dos semanas se sabría el resultado de la investigación.

34. Como parte de la investigación, esa misma semana se obtuvo declaraciones del Sr. Padilla, Gerente General, de la Sra. Omayra Medero, empleada que sirvió de testigo durante la apertura de la bóveda en la mañana siguiente y de la Sra. Margarita Villegas, gerencial que abrió la bóveda en la mañana en que se extravió el depósito. Además, se creó un Reporte que recopilaba los pasos tomados por los gerenciales para corroborar la pérdida del depósito.

35. El 27 de febrero de 2011, el demandante fue objeto de otra amonestación escrita por haber incurrido en un descuadre en la bóveda por la cantidad de \$20.46. En dicha amonestación se le informó que una revisión del cuadro de los cajeros reflejó que sólo hubo un descuadre de \$2.36 y que los cajeros realizaron adecuadamente el cuadro.

36. Cada una de las amonestaciones escritas impuestas al demandante durante su empleo le apercibía que amonestaciones o violaciones subsiguientes podían resultar en su suspensión o despido.

37. El 28 de febrero de 2011, el Sr. Ibrahim E. Torres, Gerente de Recursos Humanos de SARCO, informó por correo electrónico al Sr. Maldonado, Gerente de Área, que SARCO determinó despedir al demandante. La determinación de la Compañía

realizada por conducto del Sr. Torres, evaluó el expediente del demandante, tomó en consideración el historial de faltas y violaciones a las Políticas incurridas anteriormente por éste, el monto del depósito perdido y las otras pérdidas económicas que los descuidos del demandante había[n] provocado.

38. El 6 de marzo de 2011 el demandante llegó al restaurante Church's Chicken en la Avenida Campo Rico como a las 4:00 p.m. aproximadamente con su esposa, la co-demandante Torres, quién decide quedarse a comer en el restaurante. Ese día el demandante tenía un turno asignado desde las 4:30 p.m.

39. Al comenzar a trabajar, la Sra. Margarita Villegas, Gerente de la Tienda, le informa que no había podido hacer el depósito y le pidió al demandante llevar las valijas para ser depositadas en el buzón de "night deposit" en el Banco Bilbao Vizcaya de la Ave. Campo Rico y que se encontraba en el mismo centro comercial donde ubicaba el restaurante.

40. Acompañado de otro empleado, el demandante se dirigió con las valijas al banco a realizar el depósito como a eso de las 5:20 p.m.

41. Mientras se dirigía a pie con el otro empleado al banco, el demandante se percata de que hay un individuo parado en una esquina hablando por el teléfono celular que comienza a caminar. En eso se detiene para esperar a que el individuo pasara. Como el individuo no acababa de pasar, el

demandante le indica al otro empleado que se regresen al restaurante. Cuando el demandante y el otro empleado viran para regresar el individuo corre hacia ellos, los intercepta y los asalta quitándole las valijas.

42. Luego el individuo sale corriendo y el demandante sale corriendo detrás de éste, pero el asaltante entró a un pasillo y escapó en un automóvil.

43. A la salida del centro comercial, el demandante se encontró con su esposa y le indicó lo que había ocurrido. El demandante le pidió a la esposa que le cojera (sic) la tablilla al vehículo. La co-demandante Torres sale en su vehículo a tomarle la tablilla al vehículo y el demandante regresa a la tienda.

44. Posteriormente, el demandante se comunica con su esposa, la co-demandante Torres y ésta le informa que los individuos le dispararon a su vehículo. A pesar de lo ocurrido, el demandante permaneció en el restaurante trabajando debido a que no había otro gerencial que pudiese cubrir el turno.

45. Desde julio de 2010, la Compañía había establecido medidas de seguridad a seguirse en los procesos de apertura, cierre y depósitos. Entre las medidas de seguridad, la Compañía apercibió a los gerenciales que en caso de ser víctima de asalto no se resistieran y entregasen el dinero que el asaltante le pidiese.

46. Al día siguiente, los agentes encargados de la investigación criminal, se comunican con el

demandante para que éste identificase un sospechoso. Ante ello, el demandante se comunica con el Sr. Maldonado para indicarle que no se sentía bien y que tendría que asistir al proceso de identificación del sospechoso. Debido a que el proceso de identificación del sospechoso se extendió, el demandante se comunicó con el Sr. Maldonado para informarle que no asistiría a trabajar y que no se sentía bien. Maldonado le informó que no había problema y que se podía tomar la semana libre.

47. El miércoles de esa misma semana, el Sr. Maldonado se comunica con el demandante para ver si estaba disponible para trabajar ya que no tenía ningún gerencial disponible para ese día en el restaurante. El demandante le informó que no podría ir a trabajar y Maldonado le informa que buscaría otra persona. El demandante no fue a trabajar toda esa semana.

48. El 21 de marzo de 2011, la compañía, por conducto del Sr. Maldonado y el Sr. Torres, aprobó formalmente el despido del demandante. La determinación de despedir al demandante había sido tomada desde el 28 de febrero de 2011 por el Sr. Torres pero no había sido notificada antes por el incidente relacionado con el asalto.

49. El 22 de marzo de 2011, otro Gerente de Área ("Gerente"), solicita al demandante presentarse al restaurante Church's Chicken ubicado en la marginal de la Ave. Baldorioty de Castro en San Juan. A su llegada, el Gerente preguntó al

demandante si había tenido un incidente sobre un depósito extraviado, a lo cual éste respondió en la afirmativa. El Gerente le informó que debido a ese incidente la compañía lo estaba despidiendo.

50. Ese día estaban presente[s] en el restaurante todos los gerentes debido a que había una reunión de gerenciales en el segundo piso.

51. El Gerente le da la noticia de su despido al demandante en el “counter” del restaurante. Cerca del “counter” habían clientes y otros empleados.

52. El demandante se acogió a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (“CFSE”) el 25 de marzo de 2011.

53. A la fecha en que ocurrió el asalto y cuando el demandante se acogió a los beneficios del (sic) CFSE, la querellada poseía un seguro obrero patronal con la CFSE.

54. El demandante testificó en su deposición que el Sr. Padilla, Gerente General hacía bromas o chistes de connotación racial relacionados con dominicanos y/o mexicanos delante de los empleados.

55. Además, el demandante testificó que en ocasiones, el Sr. Padilla se dirigía hacia éste diciéndole “mira negro, ven acá”. El demandante admitió que el Sr. Padilla no lo hacía para ofenderlo, pero entendía que el uso de dicho lenguaje era inadecuado.

56. Ante la conducta del Sr. Padilla, el demandante le respondía de tal manera que se diera cuenta de

que no toleraría las bromas. Al percatarse de la actitud del demandante, el Sr. Padilla redujo ese tipo de conducta delante del demandante y mejoró.

57. El demandante sostuvo en su deposición que ya para diciembre de 2010, el Sr. Padilla había descontinuado todo tipo de comentario o bromas en el restaurante. Además in[d]i[c]ó (sic) que nunca reportó la conducta del Sr. Padilla a la Oficina de Recursos Humanos ni presentó una queja al respecto, pues la conducta no era de tal naturaleza que afectase su trabajo.

II

A. La Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este

recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra. **Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente.** *Id.* (Énfasis suplido)

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto,

entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

Finalmente, el Tribunal Supremo ha emitido guías precisas para la revisión, a nivel del Tribunal de Apelaciones, de la procedencia de una sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, supra, págs. 334-335. Nuestro ordenamiento jurídico reconoce que “el tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria”. *Id.* Por esa razón, “el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y

esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Id.* En otras palabras, “el foro apelativo no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa ya que esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Id.* Este foro de apelación revisará que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil y discutidos en *Zapata v. J. F. Montalvo, supra.*

B. Ley de Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 L.P.R.A Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado 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 de las reglas y reglamentos razonables establecidas 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.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (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. 29 L.P.R.A. 185b.

La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se 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. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 D.P.R. 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979).

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra* a la pág. 245.

Es por esta razón, que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Tales evaluaciones tienen que ser razonables. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la

empresa y de sus empleados, es incuestionable. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., Id.* a la pág. 246.

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 L.P.R.A. sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel*, 155 D.P.R. 364 (2001).

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775 (1992).

C. Ley de Acción por Represalia del Patrono

La Ley Núm. 115-1991 (29 L.P.R.A. sec. 194 y ss.), conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono, provee protección a empleados frente a represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 L.P.R.A. sec. 194(a); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 D.P.R. 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 D.P.R. 759 (2011); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 361 (2009).

Es una legislación de carácter reparador, basada en la política pública firmemente establecida en nuestra jurisdicción acerca de la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que su

interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que se alcancen los objetivos que la originaron. De esta manera, se garantiza la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Cordero Jiménez v. UPR, supra.*

El Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, dispone que “[n]ingún 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 de Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley”. 29 L.P.R.A. sec. 194(a).

La Ley Núm. 115, *supra*, introdujo una enmienda al Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. 185b, a los fines de establecer que no se considerará justa causa para el despido la colaboración o expresiones hechas por un empleado, relacionada con el negocio de su patrono ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. Esta enmienda a la Ley Núm. 80, *supra*, eliminó el requisito de que los testimonios ofrecidos por el empleado sean exclusivamente los vertidos en una investigación. Véase, *Cordero Jiménez v. UPR, supra.*

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el precitado artículo, el empleado podrá instar una acción civil en contra del

patrono dentro de los tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. 29 L.P.R.A. sec. 194(b).

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115, el empleado tiene dos vías probatorias, a saber: (1) la directa en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido y (2) la indirecta. Si el empleado opta por la vía indirecta, deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que (1) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115 y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado por su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 D.P.R. 431 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368 (2011); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, *supra*, pág. 766.

En cuanto al primer criterio, que el empleado haya participado en una actividad protegida por la Ley Núm. 115, la propia Ley incluye como actividad protegida cualquier tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 L.P.R.A. sec. 194(a). El Tribunal Supremo ha establecido que la comparecencia de un empleado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios o instar una reclamación de beneficios al amparo de la Ley Núm. 139, *supra*, conocida como la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, constituye una actividad protegida por la Ley Núm. 115, *supra*. Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*; *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, *supra*; *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 165 (2000).

Por su parte, el segundo criterio es el que requiere que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, *subsiguientemente* a su incursión en la actividad protegida. En torno a este criterio, en *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, el Tribunal Supremo dispuso que este segundo requisito exige que el empleado provea suficiente evidencia indirecta que constate que existe un nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa efectuada por el patrono. Al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe “que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley Núm. 115, *supra*, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca **la proximidad temporal**.

En torno a la suficiencia de la temporalidad entre el acto protegido y la acción del patrono, en *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, el Tribunal Supremo expresó:

Esencialmente, la suficiencia del factor de la proximidad temporal, como prueba exclusiva de causalidad, dependerá, en gran medida, de cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono.

Si el patrono realiza la acción adversa inmediatamente después que el empleado le informa que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. Por el contrario, cuando el periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal resultará menos útil para comprobar, en el establecimiento de un caso *prima facie*, que existe un nexo causal entre ambos eventos.

Luego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo *subsiguiente* a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalias al amparo de nuestro

ordenamiento legal. Lo anterior se deduce fácilmente del significado de la palabra *subsiguiente*, la cual denota un acto “[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende”. Así el legislador pretendió que, al establecer su caso prima facie, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió *al poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida.

Sin embargo, no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

III

En primer lugar, examinamos los hechos incluidos como hechos incontrovertidos en la Moción de Sentencia Sumaria presentada por SARCO. Comparados dichos hechos con la contestación a interrogatorio suscrito por Juan Larrea French, la deposición tomada al apelante Jorge Arroyo Raya el 19 de marzo de 2013, el contrato de empleo del apelante, suscrito el 28 de junio de 2010, el Recibo del Manual de Empleados firmado por Jorge Abdiel Arroyo Raya el 28 de junio de 2010, el acuse de recibo de todas las políticas de SARCO firmado por Abdiel Arroyo Raya el 28 de junio de 2010, varias evaluaciones de desempeño del apelante, siete documentos titulados “Record de Consejería” que constituyen amonestaciones escritas al apelante, un documento titulado “Reporte de Employee Dishonesty” fechado el 16 de febrero de 2011 donde se reporta un “robo interno” de \$680, cuando el gerencial de turno era Jorge Arroyo, apelante, un correo electrónico

fechado 28 de febrero de 2011 y enviado por Ibrahim Torres a Héctor Maldonado, y un documento titulado “Notificación de Cambio de Status” fechado 21 de marzo de 2011, concluimos que todos y cada uno de los hechos enumerados como incontrovertidos en la Moción de Sentencia Sumaria efectivamente lo son.

En segundo lugar, examinamos la Oposición a Moción de Sentencia Sumaria presentada por el demandante apelante el 17 de enero de 2014. En la misma se alega una serie de generalidades, tales como que la parte apelada presentó con su solicitud de Sentencia Sumaria unos documentos que no debían ser considerados por el tribunal, que han inflamado el ánimo del tribunal, y que la parte apelante no ha tenido oportunidad de hacer descubrimiento de prueba en cuanto a ellos. No obstante, no hace mención de documento alguno en particular. Además, menciona en su oposición el apelante que existen en el caso elementos subjetivos y de intención que hacen inaplicable el mecanismo de sentencia sumaria. No hace mención de cuáles son esos elementos. Aduce, además, el apelante que la Moción de Sentencia Sumaria presentada es prematura porque él no ha concluido el descubrimiento de prueba y menciona, en forma general una vez más, que “existen en este caso controversias de hecho y de derecho que no pueden ser adjudicadas mediante el mecanismo de sentencia sumaria”.

Como vemos, la contestación u oposición a la Moción de Sentencia Sumaria en este caso no cumple con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, *i.e.*, ya que no contiene una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos con indicación de los

párrafos, páginas, documentos u otra prueba admisible donde se establecen los mismos, y una enumeración de los hechos que considera que no están en controversia, con indicación de los documentos o declaraciones donde se establezcan los mismos. Subrayamos que entre las directrices específicas que contiene la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, está la obligación de aducir con especificidad el número del hecho propuesto en la Moción de Sentencia Sumaria que se pretende contradecir. Son las partes las llamadas a identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene.

En el caso que nos ocupa, la parte apelada presentó una Moción de Sentencia Sumaria en la que enumeró específicamente todos los hechos que consideraba incontrovertidos, y acompañó la prueba documental que, a su juicio, los apoyaba. Su moción estuvo debidamente fundamentada. El apelante, por el contrario, no enumeró un solo hecho específico, controvertido o incontrovertido, en fin, no cumplió con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, y no controvertió ni un solo hecho de los propuestos en la Moción de Sentencia Sumaria.

El foro sentenciador acogió casi todos los hechos propuestos como incontrovertidos, pero no acogió el intento de impugnación de la parte apelada, la que se apartó de las directrices especificadas en la Regla aludida. Por demás, la parte apelante tampoco expresó cuáles eran los documentos sobre los cuales requería llevar a cabo descubrimiento de prueba ni explicó las razones

Un examen de la totalidad de los documentos incluidos con la Moción de Sentencia Sumaria y de la totalidad de la prueba documental que examinó el tribunal primario y que obra en el

expediente en apelación nos revela que todos y cada uno de los hechos no controvertidos en los que se basa la Moción de Sentencia Sumaria están evidenciados con la prueba documental, incluido el propio testimonio del apelante en su deposición.

En fin, en vista de que la parte apelada no controvertió los hechos propuestos en la Moción de Sentencia sumaria y apoyados por la prueba documental, no erró el tribunal al utilizar el mecanismo sumario para resolver la controversia.

Por otro lado, escudriñamos los hechos aceptados como incontrovertidos por el foro sentenciador, y concluimos que el Sr. Arroyo Raya fue despedido por SARCO luego de una serie de errores cometidos, por todos los cuales fue amonestado por escrito, y que culminaron con la desaparición de un depósito de seiscientos ochenta dólares (\$680) que alegadamente hizo el apelante el 15 de febrero de 2011, violentando el Procedimiento de Depósitos contenido en el Manual Gerencial y la Política Sobre el Procedimiento para el Manejo de Efectivo y Depósitos de la Compañía. Dicho procedimiento exige que el gerencial debe hacerse acompañar de otro empleado cuando se dispone a llevar a cabo un depósito, pero el Sr. Arroyo Raya no requirió la compañía de otro empleado, por lo que su versión no puede corroborarse con prueba testifical. No obstante, el gerencial encargado de abrir el restaurante al día siguiente sí se hacía acompañar con un testigo al momento de abrir la caja fuerte, y en ese momento no se encontró el depósito alegadamente hecho por el apelante en esa misma caja fuerte.

Con posterioridad, **el 28 de febrero de 2011**, el Gerente de Recursos Humanos de la compañía informó en un correo electrónico al Gerente de Área, que luego de evaluado el

expediente del apelante, tomando en consideración el historial de faltas y violaciones variadas a las políticas de la compañía, y en consideración al monto del depósito extraviado y a las demás pérdidas económicas en que incurrió la compañía debido a los descuidos del Sr. Arroyo Raya, SARCO había decidido prescindir de los servicios de este. Esta decisión fue aprobada formalmente el **21 de marzo de 2011** y comunicada al apelante el 22 de marzo, al día siguiente.

El **25 de marzo de 2011**, el apelante se acogió a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE).

Estos hechos, incontrovertidos por la parte apelante, constituyen causa suficiente para el despido del apelante. Configuran varias de las instancias en las que existe justa causa para el despido, *i.e.*, se trata de un empleado que no rendía su trabajo de forma eficiente, e incurría en violaciones de las normas de calidad (Artículo 2(b) de la Ley 80), además de que violaba reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, copia de las cuales se le entregaron al empleado al momento de su contratación (Art. 2(c) de la Ley 80). El patrono evaluó al empleado de acuerdo a las normas de la empresa y constató que este había incurrido en un patrón de incumplimientos que llegaron a su cúspide el 15 de febrero de 2011. Este despido fue uno con causa justa, por lo que no está sujeto a compensación. No erró el foro primario al así determinarlo.

Por último, en cuanto al señalamiento de error de que el tribunal sentenciador no tomó en cuenta argumentos relativos a una causa de acción por represalias, tampoco le asiste la razón al apelante. Surge de los hechos incontrovertidos que la determinación

de despedir al apelante fue puesta por escrito el 28 de febrero de 2011, trece días después del incidente del depósito perdido de \$680, formalizada el 21 de marzo y transmitida al apelante el 22 de marzo de 2011.

El apelante acudió a la CFSE con posterioridad a estas acciones, el 25 de marzo de 2011. No existe, pues, el requisito de proximidad temporal. Como hemos visto, la actividad protegida al acudir ante la agencia administrativa, CFSE, e instar allí una reclamación, tenía necesariamente que haber ocurrido primero, en el orden de cosas. Si bien es cierto que esta acción constituye una actividad protegida por la Ley 115, *supra*, y si bien es cierto que la interpretación judicial debe ser liberal y ampliar de manera que se protejan los derechos de los trabajadores, no podemos concluir lo imposible. El trabajador fue despedido el 22 de marzo de 2011, luego de una decisión tomada el 25 de febrero de 2011, y acudió por primera vez, a la CFSE el 25 de marzo de 2011. Ante ello, no hay argumento ni explicación alguna que infunda aliento a la argumentación de que fue despedido en represalia por haber incurrido en una actividad protegida. Este señalamiento de error no merece más comentario, y raya en la temeridad.

IV

Por todo lo anterior, se **CONFIRMA** en todos sus extremos la Sentencia emitida el 30 de abril de 2014, notificada el 13 de mayo de 2014.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones