

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL VII

ÁNGEL R. FIGUEROA MUÑOZ Apelante V. SEARS ROEBUCK DE PUERTO RICO Apelado	KLAN201401902	Se acoge como Certiorari la Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Núm. caso: JPE2011-0708 Sobre: Despido injustificado
--	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres y el Juez Flores García.

Flores García, Juez Ponente.

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de marzo de 2015.

Comparece el peticionario, Ángel R. Figueroa Muñoz, y solicita la revocación de una *Sentencia Parcial*, dictada por el Tribunal de Primera Instancia el 18 de julio de 2014, notificada el 22 de octubre de 2014. En la misma, el Tribunal denegó reconsiderar la desestimación de una de las reclamaciones del peticionario en el pleito. Por tratarse de una determinación interlocutoria, acogemos el recurso como un *Certiorari*, aun cuando conserve la misma identificación alfanumérica.¹

¹ En los casos compuestos por múltiples partes o reclamaciones, los tribunales pueden adjudicar, mediante sentencia parcial, la totalidad de una de las reclamaciones. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 D.P.R. 914, 932 (2010); U.S. Fire Ins. Co. v. A.E.E., 151 D.P.R. 962, 967-968

I.

El 21 de octubre de 2011 el peticionario presentó una *Querrela* sobre despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a y ss., mejor conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, y del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. sec. 3118 y ss., en contra de su ex-patrono, Sears Roebuck de Puerto Rico, Inc., parte recurrida. En esencia, alegó que después de haber laborado durante 19 años para la recurrida fue despedido de forma abrupta sin una razón que justificara su despido conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

El 9 de noviembre de 2011 la recurrida contestó la querrela. Entre otras cosas, alegó que el despido fue justificado pues el peticionario incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual contra una

(2000). No obstante, para que se entienda que el tribunal ha dictado una sentencia parcial final debe: (1) concluir que no hay razón que justifique continuar con el juicio sin dictar sentencia en relación con esa parte o reclamación; y, (2) ordenar expresamente que se registre y archive la sentencia. Ramos y otros v. Colón y otros, 153 D.P.R. 534, 544 (2001); U.S. Fire Ins. Co. v. A.E.E., supra, a las págs. 968-969. Cuando la "sentencia" no contiene tal certificación, no importa cómo se denomine, en realidad es una resolución interlocutoria la cual puede ser revisable mediante el recurso de certiorari presentado oportunamente dentro del término de treinta (30) días contado a partir del archivo en autos de copia de la resolución interlocutoria. Abrams Rivera v. E.L.A., supra; Figueroa v. Del Rosario, 147 D.P.R. 121, 127 (1998); U.S. Fire Ins. v. A.E.E., supra, a la pág. 970.

subordinada en contravención con las normas y políticas de la empresa.

Con posterioridad, la recurrida solicitó al Tribunal de Primera Instancia que convirtiera el procedimiento en uno ordinario. El foro primario accedió a dicha solicitud y ordenó la continuación de los procedimientos por la vía ordinaria.

Luego de un extenso descubrimiento de prueba y como resultado de la evidencia obtenida durante el mismo, el peticionario presentó una *Solicitud de Autorización para Enmendar Querella*, que acompañó de una propuesta *Querella Enmendada*, a tenor con la Regla 13.1 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 13.1.² La *Querella Enmendada* incluyó una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100, por alegado discrimen por razón de género y de edad y solicitó una indemnización de \$200,000.00 por los daños sufridos. A esos efectos, añadió la siguiente alegación:

Ángel ha sido además víctima de discrimen por parte de su ex - patrono Sears, por razón de género y por razón de edad y su despido fue motivado por éstos. Al día de hoy Ángel está desempleado luego de agotar la mayor parte de su vida productiva en la empresa a la que dedicó diecinueve (19)

² De la "Sentencia Parcial" impugnada surge que durante el proceso de descubrimiento de prueba hasta ese momento realizado, el peticionario incumplió con varios pedidos de la parte recurrida, así como con varias órdenes del Tribunal, razón por la cual el foro primario emitió una Orden el 29 de febrero de 2012, en la que advirtió al peticionario que de continuar con el incumplimiento de las órdenes del Tribunal y los términos dispuestos para el descubrimiento de prueba, se procedería con la desestimación de la causa de acción.

años de buen trabajo. Como consecuencia del discrimen cometido contra Ángel, [é]ste ha sufrido y sufre daños que se estiman en una cantidad no menor de \$200,000.00 (incluyendo su sueldo anual hasta la edad de su retiro a los 65 años de edad), los que aquí se reclaman en virtud de lo dispuesto por la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 146, et seq. (Querrela Enmendada, Apéndice del recurso, página 70).

El 21 de noviembre de 2012 el Tribunal de Primera Instancia denegó la solicitud de enmienda a la querrela. El peticionario solicitó reconsideración de esta determinación y el Tribunal también la denegó.

Oportunamente, el peticionario recurrió ante este Tribunal de Apelaciones mediante el recurso de *certiorari* KLCE201300113. El 8 de mayo de 2013, un panel hermano emitió una *Sentencia* mediante la cual revocó la *Resolución* del Tribunal de Primera Instancia y autorizó la enmienda a la querrela. En la *Sentencia*, el panel determinó que la enmienda se solicitó dentro de un término razonable y que la misma no cambiaba la naturaleza ni alcance del caso, por lo que no colocaba a la recurrida en un estado de indefensión.

Mientras tanto, en el foro de primera instancia continuaron los procedimientos del caso. El 24 de enero de 2013 se celebró la Conferencia con Antelación al Juicio. En la vista se le ordenó al peticionario que notificara las transcripciones de las deposiciones

tomadas por dicha parte a varios testigos el 7 de agosto de 2012, el 16 de agosto y el 12 de diciembre de 2012. El 25 de marzo de 2013, la recurrida presentó una moción al amparo de la Regla 34.1 de Procedimiento Civil mediante la cual reiteró su solicitud de que el peticionario notificara las transcripciones de las deposiciones tomadas en el año 2012. El 27 de marzo de 2013, notificada el 10 de abril de 2013, el Tribunal ordenó al peticionario notificar las transcripciones pendientes en un término de (30) treinta días.

Transcurrido dicho término sin que la parte peticionaria cumpliera con la *Orden*, el 20 de mayo, notificada el 24 de mayo de 2013, el Tribunal emitió una nueva *Orden* mediante la cual le impuso al peticionario una sanción económica de \$250.00. Además, se ordenó a la peticionaria que en un término no mayor de 10 días explicara las razones por las cuales se le debía permitir las referidas transcripciones. El 26 de junio de 2013, durante una vista sobre el estado de los procedimientos, el Tribunal emitió una *Orden* en la que determinó que el peticionario no podría utilizar las referidas transcripciones durante etapas posteriores del caso, debido a su incumplimiento con las órdenes del Tribunal.

Más adelante, el 8 de noviembre de 2013, como parte del descubrimiento de prueba sobre las nuevas alegaciones

del peticionario que alegaba en su *Querrela Enmendada*, la recurrida le notificó un *Pliego de Interrogatorios y Requerimiento de Producción de Documentos* y lo citó para la toma de una deposición. Luego de varias cancelaciones de la deposición por parte del peticionario, su incumplimiento con varias órdenes del Tribunal sobre dicho descubrimiento, y de transcurrido un tiempo considerable sin que el peticionario contestara el interrogatorio y los requerimientos de información solicitados desde el mes de noviembre de 2013, el 16 de enero de 2014 la recurrida solicitó la desestimación de las nuevas reclamaciones del peticionario.

El 27 de enero de 2014 se celebró una vista sobre el estado de los procedimientos en el caso. En la misma, la recurrida reiteró su solicitud de desestimación de las nuevas reclamaciones incluidas en la *Demanda Enmendada*. Añadió que de la *Demanda Enmendada* no surgían hechos que justificaran la concesión de un remedio por discrimen por edad y/o sexo. A preguntas del Tribunal sobre las alegaciones de discrimen, el peticionario sostuvo que de la *Demanda Enmendada* surgían los hechos que justificaban su causa de acción. Durante la vista, el Tribunal ordenó a la recurrida que con los nuevos argumentos que expresó durante la vista, suplementara su solicitud de desestimación sobre las nuevas reclamaciones del

demandante. Además, el Tribunal concedió 20 días al peticionario para que presentara su oposición a la solicitud de desestimación, una vez la recurrida suplementara la moción de desestimación.

El 18 de febrero de 2014, la recurrida presentó una *Moción Suplementando Solicitud de Desestimación al Amparo de las Reglas 10.2 y 39.2 de Procedimiento Civil*. El 4 de marzo de 2014, notificada el 10, el Tribunal ordenó al peticionario que presentara su oposición en o antes del 19 de marzo de 2014, so pena de dar por sometida la moción de desestimación presentada por la recurrida. El peticionario incumplió con esta orden. Tampoco contestó el descubrimiento de prueba notificado por la parte recurrida desde noviembre de 2013, ni presentó ante el Tribunal de Primera Instancia alguna justificación para su incumplimiento.

En virtud de ello, el 16 de mayo de 2014, el Tribunal emitió una *Resolución* titulada "Sentencia Parcial", mediante la cual declaró Ha Lugar la solicitud de desestimación presentada por la recurrida al amparo de las Reglas 39.2 (a) y 10.2 de las de Procedimiento Civil. Por un lado, resaltó el reiterado incumplimiento del peticionario con las órdenes del Tribunal y su dejadez en el trámite del caso sin presentar justificación y, por otro lado, concluyó que la *Querella Enmendada* no exponía

hechos que justificaran la concesión de un remedio al peticionario por discrimen en el empleo. Expresó que aun presumiendo como ciertos los hechos bien alegados de la demanda, "ni de la Demanda Enmendada, ni del Informe Enmendado de Conferencia con Antelación al Juicio se desprende que el demandante tenga a su haber, o por lo menos tenga algo de evidencia, en apoyo a una reclamación de discrimen por sexo y/o edad".³ El Tribunal añadió que el peticionario tampoco pudo expresar los fundamentos de su reclamación contenida en la *Demanda Enmendada* durante la vista celebrada el 27 de febrero de 2014.

Inconforme, el peticionario acudió ante esta segunda instancia judicial y alegó que el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar las enmiendas a la demanda como sanción al amparo de la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil.

II.

En nuestro ordenamiento procesal los tribunales cuentan con discreción para desestimar una demanda o eliminar las alegaciones de una parte. La Regla 39.2(a) de las de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A Ap. V, R. 39.2, permite al tribunal, *motu proprio* o a petición de parte, decretar la desestimación de un pleito o de cualquier reclamación si el demandante dejara de cumplir con las

³ Véase, "Sentencia Parcial", Apéndice del Recurso, página 16.

Reglas de Procedimiento Civil o con cualquier orden del tribunal. La Regla 39.2(a), *supra*, establece lo siguiente:

(a) Si el demandante dejare de cumplir con estas reglas o con cualquier orden del tribunal, el tribunal a iniciativa propia o a solicitud del demandado, podrá decretar la desestimación del pleito o de cualquier reclamación contra ésta **o la eliminación de las alegaciones**, según corresponda. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 39.2. [Énfasis Nuestro]

La desestimación de un pleito bajo la Regla 39.2 debe prevalecer únicamente en casos extremos al quedar expuesto el desinterés, el abandono e irresponsabilidad de la parte en su caso. Arce v. Club Gallístico de San Juan, 105 D.P.R. 305, 307 (1976); Acevedo v. Compañía Telefónica de P.R., 102 D.P.R. 787, 791 (1984). Es principio claro que tal poder discrecional de desestimar una demanda se debe ejercer juiciosa y apropiadamente. Maldonado v. Srio. Rec. Naturales, 113 D.P.R. 494, 498 (1982).

De igual forma, al momento de ejercer su poder discrecional de imponer sanciones, el tribunal deberá hacer un balance de intereses entre su obligación de velar porque los casos sean ventilados sin demora y el derecho de toda parte a tener su día en corte. Para poder hacer un adecuado balance de intereses se tendrá que tomar en consideración diferentes factores, tales como el

conocimiento o no de la parte promovente de la inactividad de su caso, la necesidad del tribunal de supervisar su calendario, el interés público en la resolución expedita de los casos y el perjuicio que la inacción haya causado. Echevarría Jiménez v. Sucn. Pérez Meris, 123 D.P.R. 664, 674 (1989).

La Regla 34.3 de las de Procedimiento Civil establece el procedimiento que seguirán los tribunales ante la negativa de una parte a cumplir sus órdenes. Así, prescribe:

(b) Otras consecuencias. **Si una parte** o un(a) funcionario(a) o agente administrador(a) de una parte, o una persona designada para testificar a su nombre según disponen las Reglas 27.6 ó 28 de este apéndice, **deja de cumplir una orden para llevar a cabo o permitir el descubrimiento de prueba**, incluyendo una orden bajo las Reglas 32 y 34.2 de este apéndice, **el tribunal podrá dictar**, con relación a la negativa, **todas aquellas órdenes que sean justas**; entre ellas las siguientes:

(1) Una orden para que las materias comprendidas en las órdenes antes mencionadas o cualesquiera otros hechos designados por el tribunal, sean considerados como probados a los efectos del pleito, en conformidad con la reclamación de la parte que obtuvo la orden.

(2) Una orden para impedir a la parte que incumpla, que sostenga o se oponga a determinadas reclamaciones o defensas, o para prohibirle la presentación de determinada materia en evidencia.

(3) **Una orden para** eliminar alegaciones o parte de ellas, o para

suspender todos los procedimientos posteriores hasta que la orden sea acatada, o para **desestimar el pleito o procedimiento o cualquier parte de ellos**, o para dictar una sentencia en rebeldía contra la parte que incumpla. (Énfasis nuestro). 32 L.P.R.A Ap. V, R. 34.3.

Como mencionamos, tanto esta Regla como la 39.2, antes discutida, están diseñadas para acelerar los trámites judiciales. Sirven como mecanismo para evitar la dejadez por parte del demandante en la tramitación de su causa de acción y, en consecuencia, contribuyen a agilizar el proceso judicial.

La dejadez y contumacia en la tramitación de las causas de acción han sido severamente criticadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. En Valentín v. Mun. de Añasco, 145 D.P.R. 887 (1998), nuestro máximo foro judicial en derecho puertorriqueño aclaró que la severidad que implica la desestimación de una causa de acción debe ocurrir solo cuando no exista duda de la irresponsabilidad o contumacia de la parte contra quien se tomó la medida.

A tenor con ello, el Tribunal Supremo, al evaluar los alcances de las Reglas de Procedimiento Civil sobre la imposición de sanciones, ha resuelto que aunque si bien es cierto que los tribunales poseen el poder discrecional para desestimar y/o eliminar las alegaciones

de una parte, se debe ejercer el mismo estableciendo un balance entre la tramitación rápida de los casos y el derecho de todo litigante a tener su día en corte. En primer término se debe imponer las sanciones al abogado de la parte que ha dilatado los procedimientos “[s]i dicha acción disciplinaria no produce frutos positivos, procederá la imposición de la severa sanción de la desestimación de la demanda o las alegaciones, tan solo después que la parte haya sido debidamente informada y/o apercibida de la situación y de las consecuencias que pueda tener el que las mismas no sean corregidas” Maldonado v. Srio. Rec. Naturales, *supra*; Echevarría Jiménez v. Sucn. Pérez Meri, *supra*.

Es norma en nuestra jurisdicción, “[l]a de imponer sanciones económicas, en primera instancia, contra aquella parte que observa una conducta censurable bajo nuestro ordenamiento civil procesal. Esto fundamentado en la política imperante que persigue que los casos se ventilen en sus méritos. Amaro González, et. als. v. First Fed. Savs., 132 D.P.R. 1042, 1052 (1993).

B. Moción de Desestimación

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V.R. 10.2, regula la presentación de defensas y objeciones a una reclamación judicial. La moción de

desestimación bajo la citada Regla es una defensa especial que formula el demandado en la que solicita que se desestime la demanda presentada en su contra, aun sin necesidad de formular una alegación previa. Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp. 174 D.P.R. 409, 428 (2008); Colón v. Lotería, 167 D.P.R. 625, 649 (2006).

Específicamente, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil de 2009, 32 L.P.R.A. Ap. V. R. 10.2, establece que "toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia del emplazamiento; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; (6) dejar de acumular una parte indispensable". El Día, Inc. v. Mun. de Guaynabo, 187 D.P.R. 811 (2013).

La precitada regla permite que un demandado o reconvenido le solicite al tribunal la desestimación de la demanda en su contra por el fundamento de que la demanda no expone una "reclamación que justifique la concesión de un remedio." Al resolver una moción de desestimación por este fundamento, el tribunal tomará

como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas. Colón Muñoz v. Lotería de Puerto Rico, 167 D.P.R. 625, 649 (2006). Además, las alegaciones hay que interpretarlas conjuntamente, de forma liberal y de la manera más favorable posible para la parte demandante. Torres, Torres v. Torres et al., 179 D.P.R. 481, 501 (2010).

Por su parte, el promovente de la moción de desestimación tiene que demostrar que, presumiendo que lo allí expuesto es cierto la demanda no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Pressure Vessels v. Empire Gas, 137 D.P.R. 497, 505 (1994). Sin embargo, la demanda no deberá ser desestimada a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Íd.* Desde esta óptica, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "no procede la desestimación definitiva de una demanda por dejar de exponer [en] la misma hechos que justifiquen la concesión de un remedio si dicha demanda es susceptible de ser enmendada". *Íd.* Véase además, Ortiz Matías et al. v. Mora Development Corp. 187 D.P.R. 649 (2013); Consejo Titulares v. Gómez Estremera et al, 184 D.P.R. 407, 423

(2012); Roldán v. Lutrón, S.M., Inc., 151 D.P.R. 883, 890 (2000). De todas formas, "en la demanda no hay que especificar bajo qué disposición legal se reclama, basta con que de los hechos que esquemáticamente se alegan surja una causa de acción bajo cualquier ley". Íd.

Finalmente, la discreción del juzgador tiene que estar guiada por la máxima judicial de que los casos deben resolverse en sus méritos. Ortiz v. P.R. Telephone, 162 D.P.R. 715, 723 (2004).

C. Discrimen en el Empleo

En el área de empleo, la Asamblea Legislativa ha proscrito el discrimen en el empleo mediante la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (Ley Núm. 100). En su Artículo 1 dicha Ley dispone que:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,

agresión sexual o acecho] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), y

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El propósito de esta legislación es proteger a la clase trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando siempre tales estatutos de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 381-382. Esta Ley es cónsona con nuestra aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos. Mestres Dosal v. Dosal Escandón, 173 D.P.R. 62, 69 (2008).

Recientemente el Tribunal Supremo resumió el esquema probatorio en una reclamación bajo la Ley 100, *supra*, de la siguiente manera:

En toda causa de acción instada simultáneamente al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 100, *supra*, el empleado, antes de articular su caso *prima facie* por la modalidad de discrimen que arguya, deberá alegar en su demanda que su despido fue injustificado. Una vez alegue lo anterior, debe proceder a establecer su caso *prima facie* por discrimen, entendiéndose, (1) que fue despedido, (2) sin justa causa y, (3) que está ubicado dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Luego del empleado establecer su caso *prima facie* por discrimen, el patrono puede atacar la presunción activada de tres maneras, a saber: (1) derrotar el hecho básico- la ausencia de justa causa- (2) destruir el hecho presumido- que el despido fue por causa de motivos discriminatorios-, o (3) destruir el hecho básico y el presumido, a la vez. Finalmente, si el patrono logra derrotar la presunción de discrimen según las alternativas reseñadas, entonces el empleado deberá presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen, sin contar con el beneficio de la presunción. López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al., 181 D.P.R. 92 (2011).

La prohibición de discrimen por edad en el empleo, según la Ley 100, *supra*, se define como "cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno". 29 L.P.R.A. § 151. El discrimen por razón de edad que

establece la Ley 100, *supra*, propone penalizar al patrono que por razón de edad se rehúse a contratar a una persona cualificada para realizar las labores de determinado puesto. Mestres Dosal v. Dosal Escandón, *supra*, págs. 72-73.

En los casos específicos sobre discriminación por razón de edad, la presunción que dispone la Ley 100, *supra*, se activa cuando el demandante logra establecer que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, a saber, su edad; o (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; o (3) que fue despedido; o (4) que fue sustituido por una persona más joven, esto es, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. El empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100, *supra*. Una vez activada la presunción, el patrono tiene que defenderse y rebatir ésta. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, págs. 389-390.

Luego comienza el turno del patrono en el cual puede destruir la presunción al derrotar el hecho básico tal como la ausencia de justa causa, destruir el hecho presumido de que la acción se debió a causas

discriminatorias o destruir ambos hechos, el básico y el presumido. Si el patrono tiene éxito en derrotar la presunción, al empleado le corresponde el tercer turno de presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen, esta vez sin el beneficio o ayuda de la referida presunción. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*.

III.

Hemos examinado el expediente ante nuestra consideración y de allí surge que desde temprano en los procesos judiciales, la parte peticionaria ha incurrido en un reiterado incumplimiento tanto con las órdenes del Tribunal, como con los términos para cumplir con los mecanismos de descubrimiento de prueba notificados por la parte recurrida. Surge, además, que previo a que se emitiera el dictamen desestimatorio, el Tribunal impuso sanciones y la parte peticionaria fue debidamente informada y/o apercibida de la situación y de las consecuencias que podía tener el que las mismas no fueran corregidas.

Por su parte, el peticionario no presentó ante el foro recurrido alguna justificación sobre su incumplimiento con las órdenes del tribunal, ni corrigió su conducta procesal previo a la desestimación impugnada. Coincidimos con la apreciación del foro recurrido en cuanto a que la conducta del peticionario refleja dejadez

y ha ocasionado la dilación indebida de los procedimientos en el caso. El Tribunal de Primera Instancia cumplió con todos los requisitos de la Regla 39.2(a) antes de la desestimación de las alegaciones de discrimen, por lo que no se cometió el primer error alegado.

En su segundo señalamiento, alega el peticionario que incidió el foro primario al desestimar las enmiendas a la demanda al amparo de las disposiciones de la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil. Hemos examinado la *Querrela Enmendada* y entendemos que las conclusiones del foro apelado, no adolecen de error. Más allá de alegar que fue despedido sin justa causa y que se le discriminó por razón de edad y género, el peticionario no alega actuaciones del patrono o hechos concretos demostrativos del discrimen alegado. Según surge de la "Sentencia Parcial" el peticionario tampoco pudo argumentar en corte abierta los fundamentos de su alegación de discrimen. Aun presumiendo como ciertos los hechos bien alegados en la *Demanda Enmendada*, no surge que el peticionario tenga una reclamación que justifique la concesión de un remedio, pues no surge un hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama, conforme lo requiere el ordenamiento jurídico. Por tanto, aún considerando las alegaciones de la demanda de la forma

más favorable para el peticionario y en ausencia de la prueba que el propio peticionario no produjo, resulta evidente que la lacónica alegación sobre discrimen ni siquiera se estableció un caso *prima facie* de discrimen en el empleo.

IV.

Por lo anterior, en ausencia de un error en Derecho o perjuicio, pasión o parcialidad por el foro primario, se deniega la expedición del recurso presentado.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones