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

JOSÉ MANUEL OTERO TORRES Peticionario v. KMART CORPORATION, ET ALS Recurridos	KLAN201501053	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Caso Núm. J PE2013-0041 Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres y el Juez Sánchez Ramos.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2015.

I.

El 25 de enero de 2013 el apelante, José Manuel Otero Torres, presentó *Demanda* sobre despido injustificado, discrimen por edad, condición de salud, violación al debido proceso de ley, violación a derechos civiles y daños y perjuicios contra su patrono Kmart Corporation, Sears Holding, Inc. (Kmart), y Glorisel Lugo. Alegó que fue despedido injustificadamente el 28 de enero de 2012 y que fue discriminado por razón de edad, ya que es el gerente "más viejo" de todas las tiendas Kmart en Puerto Rico. Además, arguyó que fue discriminado por razón de salud ya que padece de diabetes, hipertensión y problemas de espalda (discos herniados) y por orientación sexual.

El 9 de abril de 2013 Kmart presentó *Contestación a la Demanda* donde alegó que el despido de Otero Torres no fue injustificado y caprichoso, sino que el mismo se debió, entre otras cosas, a las reiteradas violaciones del demandante a las normas y políticas de la parte demandada, conocidas por éste. Aseveró que

Otero Torres violó la política de hostigamiento sexual por incurrir en conducta impropia hacia uno de sus empleados subordinados. Además, alegó que ni la edad de Otero Torres, ni sus condiciones de salud influyeron en su despido. Luego de varios incidentes procesales, el 25 de junio de 2014 Kmart presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que solicitó la desestimación de la *Demanda* y que el Tribunal determinara que el despido Ortega Torres fue justificado y que no hubo discrimen. Incluyó los siguientes documentos:

> Anejo 1. Deposición de 16 de diciembre de 2013, tomada al demandante José Manuel Otero Torres;
> Anejo 2. General Employment and Workplace Policies, pág. 17;
> Anejo 3. 60-Day Employee Training Checklist,
> Anejo 4. Appraiser Comments, con fecha 6-16-93
> Anejo 5. Carta del 12 de noviembre de 1993, firmada por Ben Borrero, Los Control Área TNG Manager, y dirigida a Gloria Correa, Fassion District Manager;
> Anejo 6. Appraiser Comments, con fecha 11-16-93;
> Anejo 7. Loss Control Report of Investigation, con fecha Nov. 16 1993;
> Anejo 8. Loss Prevention Statement Form suscrito por Rosin Aponte, con fecha 11-16-11
> Anejo 9. Mensajes enviados por el demandante José M. Otero;
> Anejo 10. Loss Prevention Statement Forme de Kevin Ortiz Ortiz, con fecha 1-11-12;
> Anejo 11. Confidencial Information and Privacy;
> Anejo 12. Documento titulado WORKPLACE, que contiene párrafo sobre HARRASSMENT;
> Anejo 13. Course Completion de José M. Otero;
> Anejo 14. Formulario de Investigación del 3 de enero de 2012 y Declaraciones del Sr. Julio Vázquez (25 folios);
> Anejo 15. Declaración de Asociado Testigo, con fecha 11-19-2011, firmada por Christian Cintrón;
> Anejo 16. Associate Witness Statement, con fecha de 11 de enero de 2012, firmada por María Medina;
> Anejo 17. Formularios de Investigación y Registro de Entrevistas del Personal-Asociado Acusado, con fecha 1/12/2-012, firmadas por José Otero;
> Anejo 18. Associate Witness Statement de José Méndez;
> Anejo 19. Complaint (Querella) ante el Equal Employment Oportunity Commission (EEOC) del 6 marzo de 2012.

Otero Torres, por su parte, el 10 de septiembre de 2014 presentó *Réplica a Moción de Sentencia Sumaria*. Argumentó que en el caso existían controversias y que procedía la reclamación por discrimen por edad, condición de salud y discrimen por

orientación/preferencia sexual. Como parte de la evidencia aludió a partes de las deposiciones de la señora Glorisel Lugo y María Medina que aludían al buen desempeño de Otero Torres como gerente. Arguyó que de los 27 que tenían las tiendas Kmart en Puerto Rico, él era el gerente de mayor edad. Añadió que aunque existe una persona de mayor edad que él en la compañía, este no tiene posición gerencial. Finalmente, señaló que el caso debía dilucidarse en los méritos mediante juicio. Como parte de su oposición, acompañó los siguientes documentos:

> Anejo 2. La página 66 de la Deposición tomada a la demandada Glorisel Lugo Rodríguez.
> Anejo 3. Las páginas 20 y 52 de la Deposición tomada a María Medina Colón.
> Anejo 4. Las páginas 58, 61,63-65, 67, 71 y 74 de la Deposición tomada a Rosa E. Aponte Vázquez.
> Anejo 5. La página 107 de la Deposición tomada a Lynda I. Pantoja Irizarry.

Más adelante, Otero Torres acompañó como Anejo 1, su propia Deposición.

Examinados ambos escritos, el 16 de marzo de 2015 el Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia Sumaria*. Conforme a la documentación presentada por las partes, concluyó como hechos materiales que no están en controversia:[1]

1. La indemnización del Sr. Otero a tenor con la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (29 LPRA, sec. 185a-m) será de $143,644.67 si prevalecen en el caso de marras más honorarios de abogado.
2. El demandante, José Manuel Otero Torres (en lo sucesivo "Otero" o "el Demandante") fue contratado por la Demandada el 4 de diciembre de 1986.
3. Otero trabajó en muchas posiciones para Kmart durante sus 25 años de servicios.
4. Otero recibió copia del Manual del Empleado de Kmart. No se estipula fecha ni versión.

---

[1] A continuación se incluyen los Hechos Materiales que no están en Controversia, según constan en la *Sentencia* impugnada, esto es, incluyendo las referencias que allí se hacen de los documentos presentados junto con la *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Hacemos constar, no obstante que junto con el recurso no se nos entregó copia de los documentos anejados a la *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

5. Otero se comprometió a familiarizarse con el Manual del Empleado y a cumplir con todas las normas y políticas establecidas por Kmart.
6. Entre las políticas de Kmart existe una sobre el tema de la confraternización y las relaciones personales.
7. Otero admitió que la señora Aponte le advirtió y le dijo "protégete".
8. Otero admitió que no tomó ninguna medida para protegerse.
9. Otero reconoció que Julio Vázquez lo buscaba a él por la tienda.
10. Otero admitió que conoce las políticas, normas y procedimientos de Kmart y las ha implementado en el pasado.
11. Otero conoce las normas y procedimientos de hostigamiento sexual.
12. Otero admitió que como empleado él si estaba obligado a conocer las normas y las políticas de la compañía.
13. Admitió además que él tiene más responsabilidad con respecto a tales obligaciones porque, como gerente, "tiene que hacerlas valer".
14. Otero admitió que tuvo la oportunidad de contestar las especificaciones y explicar su versión de las alegaciones que hacía Julio Vázquez en su contra.
15. El 28 de enero de 2012 Otero fue despedido.
16. El demandante no firmó el documento de despido.
17. El demandante sometió su querella de despido alegadamente discriminatorio al Equal Employment Commission (EEOC).
18. El demandante radicó una demanda contra Kmart y contra Glorisel Lugo el 25 de enero de 2013.
19. El demandante admitió que en Kmart trabaja un empleado mayor que él.
20. El demandante admitió que durante sus veinticinco (25) años de empleo Kmart le concedió ascensos y aumento de sueldo.
21. El demandante admitió que a lo largo de su empleo con Kmart estuvo libre de hostigamiento en el trabajo.
22. El demandante recibió copia del Manual del Empleado de Kmart y se comprometió a familiarizarse con el Manual de Empleado y a cumplir con todas las políticas y normas establecidas por Kmart y con las que se le notificaron en los sucesivo. Entre las políticas

existe una sobre el tema de confraternización y las relaciones personales que prohíbe expresamente:

> "It is the policy of SHC to prohibit any two Company associates to have 'a personal relationship' (regardless of whether it is consensual) from being in a situation wherein one of the associates, directly or indirectly, supervises the other or can impact the subordinate associate's daily work schedule, position employment status, performance evaluations, advancement, discipline, compensations benefits, or other job duties.
>
> For the purpose of this policy, the definition of 'personal relationship' shall include all familial relationship by blood or marriage, any present or former romantic, dating or sexual relationship, or any other close relationship by blood or marriage, any present or former romantic, dating or sexual relationship, or any other close relationship wherein the judgement of an associate in the superior position may be influenced or may appear to others to be influenced, negative or positively by the relationship.
>
> Such situations can cause significant workplace problems, including conflicts of interest, perceptions of favoritism, or claims of harassment or retaliation. Therefore, any individual involved in a 'personal relationship' as describe above must advise your human resource representative or Director so that appropriate action can be taken. Failure to report the relationship or any other potential violation of this policy can lead to disciplinary action, up to and including termination." (Énfasis suplido)

23. El 16 de junio de 1993 el demandante fue amonestado por un problema de descuadre de horas en la tienda, ya que ciertos empleados cobraban más que otros aunque trabajaban menos horas de las que se suponía que trabajaran y cobraran. El demandante en la investigación admitió que fue él quien estaba manipulando las horas de estos empleados. Todos ellos eran hombres. Un representante de Kmart se reunió con el demandante, le explicó que lo que estaba haciendo era en violación de las políticas de Kmart y le advirtió que si continuaba violando las normas de Kmart podría ser despedido. Se le advirtió expresamente por la parte demandada: "Mr. Otero must

understand that contin[u]ous violation of company policies may result in termination of job with Kmart (Fashion Corporation)."[2]

24. El 15 de noviembre de 1993 el demandante fue amonestado nuevamente sobre un descuadre de horas y las quejas de varios empleados que le comunicaron a Kmart que el demandante tenía favoritismo con ciertos empleados, particularmente con un hombre llamado Heriberto Alvarado y otros empleados del sexo masculino. Kmart realizó una investigación y se encontraron varias irregularidades[3]. En esta ocasión se le concluyó:

> "The lack of disciplinary actions towards associates plus the fact that Mr. Otero fraternizes with some of these employees who constantly violate company policies as explained earlie[r] has caused great discomfort away associates."(Énfasis suplido).

25. Kmart como parte de la investigación en noviembre de 1993 concluyó que el demandante no estaba siguiendo las políticas de la compañía, que no tenía control sobre sus asociados y que sus empleados preferidos tenían un trato especial. En específico se concluyó:

> "We found out that there [are] people receiving more money than what they are entitled to. That Mr. Otero has people in his department that come to work whenever they please to do so, and no one says anything about it. That he himself has been doing the editing for some of these people. That he has been giving vacation time to people that have not the time in the company yet to be getting vacation. That the people involved in this situation [are] basically the one[s] we had the last time. We also found out that there is not even one corrective note in anyone of the gentlemen."

26. La Sra. Rosin Aponte hizo una Declaración a la Sra. Glorisel Lugo para que ella conociera los comentarios que estaba escuchando en la tienda en cuanto a una alegada amistad entre el demandante y el empleado Julio Vázquez.[4] La Sra. Aponte declaró en la Deposición que en la tienda se escuchaban comentarios de que el empleado Julio Vázquez era uno de los sospechoso (sic) de

---

[2] Véase Anejo 4 de las *Moción de Sentencia Sumaria*, Appraiser Comments/Manager Comment of 1993.
[3] Véase Anejo 5 de la Moción de Sentencia Sumaria, Carta de Ben Borrero.
[4] Véase Exhibit IV de la *Réplica a la Moción de Sentencia Sumaria*, pág. 63.

robar mercancía y que le falto (sic) el respeto a una empleada. Además, que no seguía instrucciones de sus supervisores: sólo del demandante.[5]

27. El 16 de noviembre de 2011 la Sra. Rosin Aponte ofreció una Declaración donde indicó que le comunicó a la Sra. Glorisel Lugo cierta información que había recibido sobre un comportamiento inadecuado del demandante, ya que asociados le han manifestado que es sumamente evidente la preferencia hacia el empleado Julio Vázquez. En la Declaración ofrecida por la Sra. Aponte a la Sra. Glorisel Lugo ésta resaltó que:

> "… era sumamente evidente la preferencia que él tenía con el asociado Julio (#43) ya que salen a comer fuera de la tienda, la cantidad de horas que [Otero le asigna a Julio Vázquez], los trabajos que le asignan y el interés [en Vázquez] que muestra el Sr. Otero en asignarlo a la plaza de DVI Lead." (Énfasis suplido)

28. En la Deposición el demandante admitió que la señora Aponte le advirtió y le dijo "protégete". El demandante declaró que no tomó ninguna acción para protegerse, porque no estaba haciendo nada incorrecto.[6]

29. El demandante admitió que también tuvo una conversación con la Gerente de Distrito, la demandada Glorisel Lugo, sobre los comentarios de favoritismo de parte suya hacia el empleado Julio Vázquez.[7]

30. El demandante admitió que le daba instrucciones especiales de asistente al empleado Julio Vázquez, porque estuvo casi un año con un asistente de menos, siendo él quien abría la tienda.[8]

31. El demandante admitió que en algunas ocasiones sus horas de trabajo coincidían con las horas de trabajo de Julio Vázquez, pero negó que fuera planificado.[9]

32. El demandante admitió que Julio Vázquez cuando llegaba a su turno de trabajo lo buscaba por la tienda para saludarlo.[10]

33. El demandante se comunicaba frecuentemente con el empleado Julio

---

[5] Véase Exhibit IV de la *Réplica a la Moción de Sentencia Sumaria*, pág. 63-64.
[6] Véase Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 113, líneas 17-22, página 114 líneas 15-21; pág. 14, líneas 3 y 4, 12-20. Véase además Anejo 8 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Loss Prevention Statement Form de Rosin Aponte.
[7] Véase Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 114, líneas 6-8.
[8] Id., pág. 264, líneas 8-11.
[9] Id., pág. 186, líneas 5-22.
[10] Id., pág. 225, líneas 1-4.

Vázquez vía mensaje de texto y vía la red social de "Facebook". Además, en la Deposición admitió que se comunicaba con otros asociados.[11] Entre los mensajes de texto por la red social "Facebook" entre el demandante y el empleado Julio Vázquez, se presentaron los siguientes: el 25 de octubre de 2011 el demandante envió: "mira a ver si bajas pa acá por la tarde, tenemos una conversación pending"; luego le escribió: "me voy a lavar las nalgas". Hay otro del 4 de noviembre de 2011 que lee: "masajito contigo".[12]

34. Según la investigación del patrono el demandante se relacionaba frecuentemente con el empleado Julio Vázquez fuera del trabajo; en varias ocasiones fueron juntos a la bolera, solían almorzar juntos y el empleado Julio Vázquez llegó a visitarlo en su casa para ayudarlo con la mudanza de Caguas a Salinas.[13]

35. El demandante declaró en la Deposición que había comentado en la Tienda que se estaba mudando de una casa en Caguas a Salinas, y que el Sr. Julio Vázquez se ofreció [a] ayudarle en la mudanza. El demandante admitió que recogió en su automóvil al empleado Julio Vázquez cerca del residencial donde éste vivía en tres (3) ocasiones y fueron hasta su casa; y que lo fue a buscar porque el carro del demandante no llegaba hasta Caguas y dos (2) veces a la casa de Salinas. Después de dichas visitas el demandante llevó al empleado Julio Vázquez nuevamente hasta su residencia. En la Deposición el demandante explicó que no piensa que fuera inapropiado que el Sr. Vázquez, un asociado que trabajaba en la tienda en la cual él era el Gerente estuviera solo con él en su casa.[14]

36. El Sr. Julio Vázquez y otro empleado, Edwin Esmurrias, falsificaron un certificado médico, pero el demandante solamente despidió al Sr. Esmurrias. El demandante admitió que no le atribuyó culpa a Julio Vázquez, aunque sabía que había colaborado

---

[11] Id., pág. 118, líneas 14-20.
[12] Véase Anejo 9 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Copia de los mensajes entre Otero y Julio Vázquez.
[13] Id., pág. 173, líneas 1-4; Véase Anejo 10 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Loss Prevention Statement de Kevin Ortiz.
[14] Id., pág.66, líneas 14-15; pág.69, líneas 10-12; pág. 154, líneas 21-25; pág. 170, líneas 1-2; pág. 185, líneas 24-25; pág. 186, líneas 1-3.

con Esmurrias para falsificar el documento.[15]

37. El Manual del Empleado de Kmart establece la política de información confidencial, que lee así:

> "You must not disclos[e] propietary [or] confidential information about SHC, other associates (if the propietary or confidential information relating SHC associates was obtained in violation of law or lawful Company Policy), vendors, or costumers, to anyone (including other associates) not authorized to receive it or with no need to know the information . Not disclosing confidential information means not communication the information by any means including, without limitation, orally, in writing, or electronically (e.g. in person or via telephone, mail, fax, email, Internet "chat rooms", posting to community bulletin boards, or otherwise. In addition to the foregoing, you are also prohibited from using any proprietary or confidential information for any unauthorized purpose, including for your own personal gain."[16]

38. El demandante admitió que se comunicó con Julio Vázquez para comentarle información confidencial sobre otra persona relacionada con Kmart. Además, explicó que "no incurrió en nada malo" al divulgar esta información confidencial.[17]

39. Kmart tiene establecida una política que no tolera el hostigamiento. En la sección de "Workplace", subsección titulad[a] "Harassment" en el Manual del Empleado de Kmart dice lo siguiente[18]:

> "Associates have the right to work in an environment free from unlawful discrimination or harassment, whether committed by or against a co-worker, supervisor, costumer, vendor or visitor. Harassment, whether based on a person's gender, sexual orientation, gender identity, race, color, ethnicity, religion, national origin, citizenship status, veteran status, ancestry, age, pregnancy, disability, genetic information, marital status or any other reason prohibited by law is repugnant and completely inconsistent with SHC's commitment to provide a respectful, professional and

---

[15] Id., pág. 144, líneas 4-21.

[16] Véase Anejo 11 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Sears Holding Coporation's Code of Conduct, Segundo párrafo.

[17] Véase Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 126, líneas 1-4; pág. 133, líneas 18-20.

[18] Véase Anejo 12 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Sears Holding Corporation's Code of Conduct, section Workplace, subsection Harassment.

> dignified workplace. Unlawful discrimination in any area of employment, including hiring, advancement, compensation, discipline, and termination, **will not be tolerated**. SHC prohibits retaliation against applicants and associates for filing a good faith complaint or assisting in an investigation under federal, state, or local employment discrimination laws. SHC also prohibits any associate from making any claim know[n] by the associate to be false."

40. El demandante admitió que conoce las políticas, normas y procedimientos de Kmart y las ha implementado en el pasado. Además, admitió que conoce las normas y el procedimiento de hostigamiento sexual.[19]

41. El demandante admitió que como empleado él si estaba obligado a conocer las normas y las políticas de la compañía; y que él tiene más responsabilidad con respecto a tales obligaciones porque, como gerente, "tiene que hacerlas valer".[20]

42. El 3 de enero de 2012 el Sr. Julio Vázquez, empleado asociado de la parte demandada ofreció una Declaración "Associate Witness Statement" a la demandada Glorisel Lugo, quien realizaba una investigación por unos comentarios sobre favoritismo del demandante hacia este empleado. En la investigación el Sr. Julio Vázquez al ser preguntado por la demandada Glorisel Lugo si era cierto que el demandante le había hecho algún tipo de acercamiento de índole sexual, el Sr. Julio Vázquez contestó que el demandante le hizo acercamientos sexuales seguidos y narró los incidentes. Al formularle la Sra. Lugo la pregunta, este en específico declaró:[21]

> "Una situación dentro de la verdad. Es cierto que me hizo acercamientos sexuales, muy seguido; tuve que recurrir a profesionales de la salud. Por más cierto que esto haya sido, no quiero que se tome acción en contra de él-él es tremenda persona y tremendo jefe."

43. El Sr. Julio Vázquez, era un empleado asociado de la parte demandada, trabajaba en la Tienda Kmart de Juana Díaz bajo la supervisión del demandante.

---

[19] Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 155, líneas 11-15 y 17-20; Anejo 13, Otero's Course Completion.
[20] Id., pág. 157, líneas 12-24.
[21] Véase Anejo 14 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Declaraciones de Julio Vázquez/ Vázquez Associate Witness Statement.

44. El Sr. Julio Vázquez admitió que "se había sentido acosado sexualmente" por la parte demandante, quien era el Gerente de la Tienda 3993.[22]

45. El empleado Christian Cintrón el 19 de noviembre de 2011 ofreció una "Declaración de Asociado Testigo" en la que indicó que el Sr. Julio Vázquez le había dicho que "estaba recibiendo constantes insinuaciones de índole sexual o acercamientos por parte del Gerente de Operaciones, el Sr. José Otero." Además, manifestó que el Sr. Julio Vázquez le había dicho:

> "que el asociado Kennett J. Torres también había recibido similare[s] invitaciones por parte de Otero y que Kennett también tenía en su celular textos recibidos por parte de Otero con insinuaciones e invitaciones a su casa según él para tomarle fotografías."[23]

46. En consideración a las alegaciones que hizo Julio Vázquez sobre un alegado hostigamiento sexual por parte del demandante, Kmart comenzó una investigación y se entrevistaron a varios empleados sobre el asunto, incluyendo al demandante.[24]

47. El 12 de enero de 2012 la demandada Glorisel Lugo entrevistó al demandante en relación a la queja de Julio Vázquez por hostigamiento sexual. El demandante vio la declaración sobre hostigamiento sexual que hizo Julio Vázquez, en la Deposición declaró que no la leyó completamente, y que "no le puso detalle".[25]

48. El demandante admitió que en el proceso de investigación que realizó el patrono tuvo la oportunidad de escuchar las especificaciones de las alegaciones de Julio Vázquez y que tuvo la oportunidad de contestarlas y explicar su versión de las alegaciones que hacia (sic) Julio Vázquez en su contra.[26]

49. En el documento de la entrevista del demandante se anotaron las manifestaciones del demandante en cuanto a las quejas de

---

[22] Id.

[23] Anejo 15 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Declaración de Asociado Testigo Christian Cintrón.

[24] Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 198, líneas 13-16 y 19-22; Anejo 16 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Associate Witness Statement de María Medina; Anejo 17 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Comentarios Adiciones Formularios de Investigación; Anejo 18 de la Moción de Sentencia Sumaria, Associate Witness Statement de José Méndez.

[25] Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág.104, líneas 17-24 y pág. 139, líneas 5-25.

[26] Id., pág. 111, líneas 11-22; pág. 112, líneas 3-4.

Julio Vázquez sobre hostigamiento sexual y este firmó este documento de la entrevista.[27]

50. El demandante reconoció y admitió que el Sr. José Méndez, el Gerente de Loss and Prevention, fue despedido por violar la política de notificar de Kmart cuando un empleado alegaba algo relacionado al hostigamiento sexual.[28]

51. El demandante no firmó un "papel de despido".[29]

52. El demandante presentó una querella por despido por discrimen por edad ante el Equal Employment Commission (EEOC). EEOC concluyó lo siguiente:

> "The EEOC issues the following determination: Based on the investigation, the EEOC is unable to conclude the following information obtained established violations of the statues. No finding is made as to any other issues that might be construed as having been raised by this charge." (Énfasis suplido)[30]

53. Otra querella presentada por el demandante ante el Age Discrimination in Employment Act (ADEA) y el American with Disabilities Act (ADA) se desestimó por falta de justa causa.[31]

54. El demandante recibió la carta del EEOC el 24 de septiembre de 2013, pero había radicado la demanda de autos el 25 de enero de 2013.[32]

55. El demandante admitió que en Kmart trabaja un empleado mayor que él.[33]

56. El demandante admitió que no tiene causa de acción contra la demandada Glorisel Lugo en carácter personal[34] y que la incluyó como demandada a la Sra. Glorisel Lugo porque esta era su supervisora y que ella representa la compañía.[35] No tiene objeción a que se elimine a la Sra. Glorisel Lugo de la demanda.[36]

---

[27] Id., pág. 113, líneas, 8-12; Anejo 17, supra.
[28] Id., pág. 262, líneas 9-13.
[29] Id., pág. 246, líneas 24-25.
[30] Id., pág, 22, líneas 2-25; pág. 23, líneas 4-9; pág. 252, líneas 21-25; pág. 253, líneas 1-4; Véase Anejo 19 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, EEOC Complaint. La decisión de la EEOC que aquí se describe no fue incluida en la prueba documental que obra en el expediente, sino que la misma fue leída por el demandante durante su deposición.
[31] Id., pág. 23, líneas 4-9.
[32] Véase Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, Deposición de Otero, pág. 255, líneas 4-11.
[33] Id., pág. 280, líneas 4-5.
[34] Id., pág. 72, líneas 5-11.
[35] Id., pág.33, líneas 1-11.
[36] Id., pág. 33, líneas 19-20.

57. El demandante admitió que una de las razones por las cuales lo despidieron fue porque violó la política de confidencialidad de la compañía cuando divulgó información confidencial de una empleada de nombre Mónica, a los fines de que fue despedida y las razones del despido.[37]
58. El demandante admitió que no alegaba en la Demanda que su despido fuera por razón de edad ni de salud y admitió que no tiene evidencia demostrativa de que la compañía actuó en su contra debido a su edad o debido a su condición de salud.[38]
59. El demandante admitió que durante sus veinticinco (25) años de empleo Kmart le concedió ascensos y aumento en sueldo.[39]
60. El demandante admitió que a lo largo de su empleo con Kmart estuvo libre de hostigamiento en su trabajo.[40]

El Tribunal de Primera Instancia concluyó que en virtud de lo anterior, Kmart logró rebatir la presunción de despido injustificado de la Ley Núm. 80[41] según los estándares de preponderancia de la prueba. Indicó que conforme surgía de la evidencia: se presentó una querella por hostigamiento sexual contra Otero Torres; en 1993 se le hicieron señalamientos debido a su favoritismo hacia ciertos empleados y sobre un descuadre de horas en las tarjetas de dichos empleados; Otero Torres admitió en su deposición que siendo uno de los gerentes de la tienda Kmart de Juana Díaz, confraternizaba con el Sr. Julio Vázquez, quien era empleado a medio tiempo de la misma tienda; Otero Torres admitió haber divulgado a un empleado, información confidencial sobre el despido de otra empleada. El Tribunal expresó, además, que el señor Otero Torres fue despedido como resultado de la investigación realizada por Kmart y la credibilidad dada por dicho patrono a las partes y testigos envueltos. Asimismo, indicó, que la prueba estableció que el despido del señor José Méndez, Gerente

[37] Id., pág. 247, líneas 8-10.
[38] Id., pág. 280, líneas 6-13.
[39] Id., pág. 63, líneas 4-5.
[40] Id., pág. 86, líneas 18-22.
[41] 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

de "Loss and Prevention" de la tienda, se debió a que luego de haber advenido en conocimiento del alegado patrón de hostigamiento sexual al cual fue sometido el señor Julio Vázquez por el señor Otero Torres, no lo reportó a tiempo. Por su parte, el Tribunal resaltó las expresiones del señor Julio Vázquez en su declaración, sometida en evidencia, sobre las insinuaciones y proposiciones de alto contenido sexual recibidas por parte de Otero Torres, y sobre su temor de que este lo matara o abusara sexualmente de él.

El Foro *a quo* determinó que la justificación del despido de Otero Torres se evidenció del proceso investigativo que llevó a cabo el patrono ante las quejas sobre favoritismo hacia Julio Vázquez presentadas por otros empleados de la tienda, y la querella de hostigamiento sexual presentada en su contra. Destacó el hecho de que Otero Torres admitió en su deposición: no tener evidencia que sustente sus alegaciones de discrimen por razón de edad y salud; que Kmart le proveyó los beneficios de la Ley Cobra; y que no tenía alegaciones contra la codemandada, Glorisel Lugo, en su carácter personal.

En la *Sentencia,* el Tribunal también aclaró que aunque los señalamientos que ocurrieron en el 1993 no fueron considerados como justa causa para el despido, los mismos evidenciaron que Otero Torres había sido orientado sobre las políticas de Kmart de prohibición de confraternización entre empleados y los perjuicios del favoritismo en el lugar de empleo.

Finalmente, el Foro apelado concluyó que Otero Torres falló en establecer los requisitos de un caso *prima facie* de discrimen ya que éste no proveyó evidencia que acreditara la existencia de algún hecho base que lo ubicara dentro de la modalidad de discrimen por razón de edad, salud y/o preferencia sexual. Sus reclamos sobre discrimen se limitaron a meras alegaciones, cruzándose éste

de brazos ante los hechos propuestos y evidenciados por Kmart. En cuanto a las alegaciones sobre preferencia sexual, el Foro apelado consideró que fueron tan vagas, que ni siquiera durante su deposición éste pudo ubicarse dentro del grupo protegido por tal discrimen. Por todo lo anterior, la *Moción de Sentencia Sumaria* fue declarada Ha Lugar, y se desestimó la *Demanda*.

El 6 de abril de 2015, Otero Torres solicitó la *Reconsideración* del dictamen, lo cual fue denegado el 26 de mayo de 2015, notificado el 17 de junio de 2015. Inconforme, el 8 de julio de 2015, Otero Torres presentó ante nosotros recurso de *Apelación*. Alegó la comisión de los siguientes errores por el Tribunal de Primera Instancia:

- Erró el Tribunal al resolver una Moción de Sentencia Sumaria cuando todavía no había terminado el descubrimiento de prueba y la parte demandada no había cumplido con las órdenes del Tribunal sobre estipulaciones y/o objeciones a prueba documental producida por la parte demandante y someter prueba documental solicitada por la parte demandante.
- Erró el Tribunal al determinar que el demandante había incurrido en favoritismo al establecer los horarios de un empleado al momento del despido en el 2011 por haberlo alegadamente hecho en el 1993 o sea dieciocho (18) años antes.
- Erró el Tribunal al determinar que el demandante había incurrido en divulgación de información confidencial de una empleada.
- Erró el Tribunal al determinar que el demandante había incurrido en hostigamiento sexual luego de una investigación.
- Erró el Tribunal en su apreciación de la prueba de la moción de sentencia sumaria versus apreciar la prueba en un juicio en su fondo sobre: los eventos acontecidos en el 2011, las faltas cometidas por el demandante, la investigación de los hechos, historial de acciones disciplinarias del demandante, la falta de credibilidad del demandante.
- Erró el Tribunal al emitir Sentencia haciendo determinaciones de hecho erróneas y hace conclusiones de derecho a su vez basadas en determinaciones de hecho erróneas.

II.

A. Sentencia Sumaria

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma.[42] Asimismo, una parte demandante puede prevalecer con la presentación de una sentencia sumaria si provee prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción.[43] Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate.[44]

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.[45] La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, con lo que se fomentan los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento.[46] Así pues, éste mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, y sólo reste disponer de las controversias de derecho existentes.[47]

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los

---

[42] Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2.
[43] *Ramos Pérez* v. *Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010).
[44] *Córdova Dexter* v. *Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez* v. *Univisión*, 178 DPR 200, 212-214 (2010); *Sucn. Maldonado* v. *Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).
[45] *Luan Invest. Corp.* v. *Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000).
[46] *Vera* v. *Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004).
[47] *PFZ Props., Inc.* v. *Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor.[48] Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas, surge una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud.[49]

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. Si se cruza de brazos, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia real y sustancial, la cual deberá dilucidarse en un juicio plenario. Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia sustancial de los hechos materiales en disputa. No obstante, el hecho de no oponerse, no implica necesariamente que proceda dictarse sentencia sumaria, si existe una controversia legítima sobre un hecho material.[50]

En lo pertinente, la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 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

---

[48] *Ramos Pérez* v. *Univisión*, supra, a la pág. 213; *Sucn. Maldonado* v. *Sucn. Maldonado*, supra, a la pág. 184; *Vera* v. *Dr. Bravo*, supra, a la págs. 332-333.
[49] *Vera* v. *Dr. Bravo*, supra, a la págs. 332-333; *Mgmt. Adm. Servs., Corp.* v. *E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).
[50] *Ramos Pérez* v. *Univisión*, supra, a la pág. 215.

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.[51]

A la luz de lo anterior, la parte demandante 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 demandada puede derrotar una moción de sentencia sumaria presentada por la demandante de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la demandante.[52]

Cuando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga en la forma provista por esta regla, la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones. Estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte

---

[51] Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b).
[52] *Ramos Pérez* v. *Univisión*, supra, pág. 217.

promovente, pues de no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede.[53]

Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone la regla en cuestión. El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos.[54]

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. Por lo tanto, se facilita 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.[55]

---

[53] Regla 36 (c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (c).
[54] Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil, *supra*.
[55] *Zapata* v. *J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 433-434 (2013).

Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces y juezas de la primera instancia judicial y propende a la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. Es por ello, que mediante estas disposiciones nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil adoptadas en el año 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.[56]

En cuanto al asunto específico del estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones al momento de revisar determinaciones del foro primario en las que se conceden o deniegan mociones de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo pautó lo siguiente:

> El tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria.
>
> Sin embargo, al revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras: primero, sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibit[s], deposiciones o affidávit[s] que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. Segundo, el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos

[56] *Id.*

> materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia.[57]

En otras palabras y de acuerdo a la interpretación que hizo el Tribunal Supremo de la anterior cita, "el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria".[58] Esto quiere decir que es una revisión de *novo* en el sentido que nos permite usar los mismos criterios que el Foro primario utilizó, para analizar si procede o no la desestimación de un pleito por la vía sumaria.[59]

Sin embargo, y como vimos de la cita antes transcrita, nuestra facultad revisora tiene los siguientes límites: (1) no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia; (2) tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que la tarea le compete al Foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo; (3) debemos examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria, en otras palabras que estamos obligados a inferir los hechos, siempre que la prueba lo permita, a favor del opositor.[60]

Recientemente el Tribunal Supremo atemperó la norma de revisión judicial, que acabamos de explicar, a las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. En primer lugar reiteró que, por estar en la misma posición que el Foro primario, debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma recopilados en la Regla 36 de

---

[57] *Vera* v. *Dr. Bravo,* 161 DPR 308, 334-335 (2004)
[58] *Meléndez González* v. *M. Cuebas, Inc.*, 2015 TSPR 70, pág. 8, 193 DPR __ (2015).
[59] *Id.*
[60] *Meléndez González* v. *M. Cuebas, Inc.*, supra, pág. 9.

Procedimiento Civil.[61] Luego de culminada nuestra revisión de las mociones, en caso de que encontremos que en realidad existen hechos materiales en controversia:

> [E]l foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.[62]

En caso contrario y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, entonces procederemos a revisar, también *de novo*, si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a los hechos incontrovertidos.[63]

B. Ley Núm 80

El Art. 1 de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, establece que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que sea despedido sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización".[64] A esos propósitos, establece una causa de acción a favor de un empleado que haya sido despedido de su empleo sin justa causa. La propia Ley crea una presunción de que todo despido es injustificado, por lo que corresponde al patrono probar mediante preponderancia de la prueba, que hubo justa causa para el despido.

Para que se active la presunción de la Ley 80, el empleado tiene que demostrar, primero, que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio. Segundo, que su contrato era por tiempo

---

[61] *Meléndez González* v. *M. Cuebas, Inc.*, supra, pág. 10; *Véase además*: *SLG Zapata–Rivera* v. *JF Montalvo*, supra.
[62] *Id.*
[63] *Id.*
[64] 29 LPRA, § 185(a); *Miranda Ayala* v. *Hospital San Pablo*, 170 DPR 734 (2007); *Delgado Zayas* v. *Hospital, Inc. de Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

indeterminado. Tercero, que recibía remuneración por su trabajo, y cuarto, que fue despedido de su puesto. Una vez activada la presunción, el peso de la prueba para demostrar que hubo justa causa para el despido, recae en el patrono.

El Tribunal Supremo ha señalado que las presunciones como las de despido injustificado "están investidas de tan alto interés público que sólo pueden derrotarse por prueba que sea amplia y vigorosa… De esa forma, el patrono siempre tendrá el peso de la prueba en cuanto la justificación del despido."[65] A esos efectos, la Ley 80 impone al patrono la obligación de alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido del pago de mesada.[66]

Su Art. 2, aunque no define el concepto justa causa, enumera una serie de circunstancias cuya concurrencia constituiría causa justificada para el despido. Dispone:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:
> (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.
> Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el

---

[65] *Rivera Figueroa* v. *The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 912 (2011).
[66] 29 LPRA § 185 (k).

> 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.
> 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación 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. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.[67]

Desde *Secretario del Trabajo* v. *I.T.T.,*[68] el Tribunal Supremo advirtió que la Ley no puede contener lista de faltas definidas con su correspondiente sanción. Que ello es "opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa".[69] Claro está, para que la violación a las normas reglamentarias establecidas por la empresa sean constitutivas de justa causa para despedir a un empleado, el patrono tiene que demostrar que: 1) las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables, 2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y 3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.[70]

Sin embargo, sobre este último criterio existen conductas que por razón de su naturaleza justifican el despido en casos de

---

[67] 29 LPRA § 185b.
[68] 108 DPR 536, 536 (1979).
[69] Véase, además; *Rivera* v. *Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004).
[70] *Rivera Águila* v. *K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989); *Delgado Zayas* v. *Hosp. Mt. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994).

primera ofensa. En *Secretario del Trabajo* v. *ITT*,[71] al citar las "Guías para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80", expuso el Tribunal Supremo:

> Debe tenerse en cuenta que lo que es conducta impropia y desordenada en un lugar de trabajo no lo es necesariamente en otros lugares de trabajo. En circunstancias especiales, ciertos actos aislados pueden revestir tal seriedad que pueden dar base a un despido justificado, y que pueden poner de manifiesto una clara e indubitable condición de carácter, que por la gravedad de las consecuencias que hayan acarreado a que puedan acarrear, o por revelar, de por sí, una actitud no susceptible a cambio, pone de relieve, desde ese momento, aquella configuración del carácter que el legislador sabiamente exigió como norma general, que no se dejase depender en su apreciación de un lado aislado del empleado. Así por ejemplo, el trabajador que agreda a su patrono sin provocación o justificación, de por sí solo, puede dar lugar al despido justificado.[72]

III.

Hemos leído cuidadosamente la "*Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*" que presentó Kmart y notamos que cumple con los requisitos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. Kmart hizo una relación concisa y organizada, en párrafos numerados, de unos 37 hechos que catalogó como libres de controversia. Apreciamos que para cada uno de los párrafos, hizo referencia específica a una pieza de evidencia, admisible como prueba, en la que fundamentó, de manera preponderante, los hechos que alegó como incontrovertidos. Hizo referencia específica a las deposiciones tomadas a varios testigos, incluido el apelante Otero Torres, así como a otros documentos presentados.

En contraposición, al examinar el escrito de oposición, salta a la vista la falta de adherencia a las claras disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil de Otero Torres. En específico, el requerimiento de especificidad de referencias a los párrafos, y a las

---

[71] supra.
[72] Id.

líneas particulares de las piezas de evidencia, que de alguna forma refute o contradiga alguno de los hechos propuestos como incontrovertidos por Kmart.[73]

La Regla 36 (c) de Procedimiento Civil es clara y expone que para refutar un hecho propuesto como incontrovertido la parte que se opone está obligada a "contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente, pues de no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede". Claramente el escrito de oposición de Otero Torres no cumplió con esta Regla. Incluso, los hechos que propone como irrefutables no tienen fundamento. No indican con precisión, qué documento o pieza de evidencia los corrobora. Por lo que el Tribunal de Primera Instancia no tenía motivo para considerarlos y tampoco nosotros.[74]

En vista de ello y examinado el escrito de moción de sentencia sumaria presentado por Otero Torres, y los documentos que anejó Kmart al escrito, podemos concluir que no existe controversia sobre los hechos que sostienen la Sentencia apelada. No obstante, atenderemos en detalle los señalamientos de error presentados por Otero Torres.

En su primer señalamiento alegó que incidió el Tribunal al resolver una *Moción de Sentencia Sumaria* cuando todavía no había terminado el descubrimiento de prueba. En su recurso, la parte apelante no logra establecer específicamente qué faltaba por descubrir en el caso. Su alegación principal es que en diciembre de 2014, Kmart le había entregado un proyecto de *Moción Informativa sobre documentos estipulados*, más este documento no fue presentado al tribunal. Cabe mencionar que en el caso ya existía

---

[73] Regla 36 (c) de Procedimiento Civil, *supra*.
[74] Regla 36 (d) de Procedimiento Civil; *Meléndez González* v. *M. Cuebas, Inc.*, supra, págs. 5-6 y 10;

un Informe de Conferencia con Antelación al Juicio[75] donde estaba mencionada en detalle la prueba que cada una de las partes utilizaría en el juicio. Del expediente no surge que existiera descubrimiento de prueba pendiente en el caso, más aun considerando que la *Demanda* fue presentada en enero de 2013 y la *Sentencia* fue dictada más de dos años después. Por otro lado, notamos que este señalamiento del apelante no fue levantado ante el foro primario, sino que ha sido traído por primera a vez ante este foro. Respecto a los criterios que debemos utilizar como Foro revisor, reiteradamente nuestro Tribunal Supremo ha expresado que:

> al revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras: **primero**, sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhíbits, deposiciones o affidávits que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, **ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo**.[76]

Ni del escrito en oposición a la solicitud de *Sentencia Sumaria*, ni de la *Moción de Reconsideración* surge que Otero Torres haya presentado ante el foro primario el argumento de que el descubrimiento de prueba no había terminado, como impedimento para la disposición de la *Demanda* por la vía sumaria. Dicho argumento tampoco fue traído por Ortega Torres a la atención del Tribunal en la vista del 25 de junio de 2015, aun cuando de la *Minuta* de la vista surge la presentación de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* de Kmart.[77]

En su segundo señalamiento, Otero Torres alega que erró el Tribunal al determinar que el demandante había incurrido en favoritismo al establecer los horarios de un empleado al momento

---

[75] Apéndice del recurso, páginas 154-178.
[76] *Vera, et. als* v. *Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).
[77] *Minuta* del 25 de junio de 2014, Apéndice del recurso, páginas 114-116.

del despido en el 2011, por haberlo alegadamente hecho en el 1993 o sea dieciocho (18) años antes. Más allá de alegar que es incorrecta la información, Otero Torres no presenta evidencia alguna que logre controvertir los hechos ocurridos en 1993 sobre la manipulación de horarios de algunos empleados, por lo que fue amonestado. Estos sucesos están sustentados por escritos y reportes de Kmart que documentaron los incidentes.[78] No obstante, el Foro *a quo* estableció en la *Sentencia* que esos hechos no fueron considerados para sostener el despido injustificado, sino que sirvieron solo de evidencia de que Otero Torres conocía las políticas de Kmart sobre la prohibición de confraternización entre empleados y los perjuicios del favoritismo en el lugar de empleo. Este error, por tanto, no fue cometido.

En su tercer señalamiento, alega Otero Torres que erró el Tribunal al determinar que divulgó información confidencial de una empleada. Según establecido en la *Sentencia*, Otero Torres en su deposición "admitió que una de las razones por las cuales lo despidieron fue porque violó la política de confidencialidad de la compañía cuando divulgó información confidencial de una empleada de nombre Mónica, a los fines de que fue despedida y las razones del despido."[79] Más allá de argumentar que lo único que divulgó fue información que no es confidencial, Otero Torres no ha presentado evidencia que contradiga lo admitido por éste en su propia deposición, de manera que nos permita sustituir la determinación que sostenida por la prueba, concluyó el foro apelado.

En su cuarto señalamiento, alega Torres Ortega que incidió el Tribunal al determinar que el demandante había incurrido en hostigamiento sexual luego de una investigación. En su recurso,

---

[78] Véase determinación de hechos incontrovertidos número 23-25 de la Sentencia, Apéndice del recurso, página 6.
[79] Véase determinación de hechos incontrovertidos número 57 de la Sentencia, Apéndice del recurso, página12.

Torres Ortega expresó que la investigación no fue objetiva ni completa y alegó que "todos los involucrados aceptaron que entendían que el alegado querellante lo hizo porque era objeto de varias investigaciones y acciones disciplinarias en su contra."[80] Torres Ortega no acompañó evidencia que sostenga dicho argumento. Por el contrario, las determinaciones sobre la investigación realizada por Kmart están documentadas y sostenidas por declaraciones de varios testigos. En la discusión de este señalamiento, Torres Ortega intenta impugnar la determinación clara sobre hostigamiento sexual, con las expresiones de algunos testigos en sus respectivas deposiciones, relacionadas a su buen desempeño como empleado de Kmart. Estas, sin embargo, no contradicen en forma alguna las conclusiones de la investigación. Más bien, surge claro de la evidencia que Kmart tenía una política clara contra el hostigamiento sexual que era conocida por Ortega Torres. Este último fue debidamente investigado y entrevistado sobre los alegados incidentes de hostigamiento, luego de lo cual el patrono determinó tomar acción inmediata para corregir la situación, todo ello conforme a las exigencias del ordenamiento vigente.[81]

Finalmente, en su quinto y sexto señalamiento, alega el apelante que erró el Tribunal en su apreciación de la *Moción de Sentencia Sumaria* versus apreciar la prueba en un juicio en su fondo y al emitir Sentencia haciendo determinaciones de hecho y conclusiones de derecho erróneas. Como antes expresado, la *Solicitud de Sentencia Sumaria* fue debidamente acompañada de prueba que sustenta cada uno de los hechos propuestos como incontrovertidos. Fue Ortega Torres quien falló en su intento de impugnar dicha prueba que demostró la justificación para su

---

[80] *Recurso de Apelación*, página 6.
[81] 29 LPRA sec. 155e. Véase, además, *Rosa* v. *ASEM*, Opinión del 27 de febrero de 2015, 2015 TSPR 19, 192 DPR _.

despido. Sabido es que meras alegaciones, conjeturas o especulaciones no constituyen hechos probados.[82]

A modo de recapitulación, en el caso de autos, un escrutinio cuidadoso y sereno de las alegaciones, documentos y admisiones referidos en la *Sentencia*, a la luz del derecho aplicable, conlleva a concluir que como cuestión de derecho procedía dictar Sentencia Sumaria, a tenor con las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil. Ello es así, pues en atención a la controversia medular del caso, esto es, si el despido de Ortega Torres estuvo o no justificado, fueron hechos incontrovertidos que aun cuando Ortega Torres conocía las políticas de no confraternización, no divulgación de información confidencial y sobre hostigamiento sexual en el empleo, quedó evidenciado que este violó cada una de dichas políticas. Según sus propias admisiones, así como de los documentos y declaraciones surge que: Ortega admitió haber divulgado a un empleado información confidencial sobre el despido de otra empleada; Otero Torres admitió que violó las políticas de confraternización y ello quedó evidenciado con declaraciones de otros testigos, así como de otros documentos presentados; se presentó una querella por hostigamiento sexual contra Otero Torres y producto de la investigación y la credibilidad otorgada por Kmart a los testigos, este fue despedido.

Concluimos, por tanto, que no erró el Foro sentenciador al decidir que el despido de Otero Torres estuvo justificado y por tanto, actuó correctamente y conforme a derecho al desestimar la *Demanda* mediante *Sentencia Sumaria*. Ello, por no existir controversias de hechos materiales esenciales.

---

[82] *Pressure Vessels of PR* v. *Empire Gas of PR*, 137 DPR 497, 526 (1994).

IV.

En virtud de los fundamentos anteriormente expuestos, se *confirma* la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones