

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE HUMACAO
PANEL X

HOMAR SANABRIA
DELGADO

Recurrido

V.

GRUPO HIMA SAN PABLO
Y/O HIMA SAN PABLO
HUMACAO

Peticionario

KLCE201501384

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de

Caso Núm.:

HICI201400852

Sobre:

DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí; la Juez Lebrón Nieves y la Juez Brignoni Mártir

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de octubre de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones la parte querellada, Grupo HIMA San Pablo Humacao (en adelante, el peticionario o Grupo HIMA), mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe y nos solicita la revocación de la *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, el 18 de agosto de 2015 y notificada el 19 de agosto de 2015. Mediante la referida *Resolución*, el foro primario declaró No Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada, Grupo HIMA, el 20 de enero de 2015.

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* solicitado y se revoca el dictamen recurrido.

I

Según surge del expediente ante nuestra consideración, el 18 de octubre de 2012, la parte querellante, señor Homar Sanabria Delgado (en adelante, el recurrido o señor Sanabria Delgado)

presentó una *Querrela* por Despido Injustificado contra el querellado peticionario, Grupo HIMA, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a y ss., conocida como “Ley de Despido Injustificado,” bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada (Ley Núm. 2), 3 LPRA sec. 3118 y ss.

El señor Sanabria Delgado alegó, en síntesis, haber sido despedido sin justa causa. Por su parte, el querellado peticionario presentó *Contestación a Demanda* el 2 de noviembre de 2012, en la que negó las alegaciones en su contra y levantó varias defensas afirmativas.

Luego de varios trámites procesales, el 20 de enero de 2015, la parte querellada peticionaria presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. La parte querellante recurrida por su parte, presentó *Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Así las cosas, el 18 de agosto de 2015, notificada el 19 de agosto de 2015, el foro de instancia emitió *Resolución* en la cual declaró No Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada peticionaria. En la referida Resolución, el foro recurrido emitió las siguientes **Determinaciones de Hechos**:

1. El señor Sanabria Delgado comenzó a trabajar con la Querellada el 30 de julio de 2007 en calidad de Técnico Quirúrgico de Sala de Operaciones.
2. A Sanabria Delgado se le entregó su correspondiente descripción del puesto, el cual firmó.
3. Sanabria Delgado fue despedido el 2 de junio de 2011.
4. Sanabria Delgado radicó el presente pleito en el que alega que su despido fue injustificado, bajo la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.
5. Los alegados hechos que llevaron a una investigación por parte de la Querellada y el

posterior despido de Sanabria Delgado datan del 18 de mayo de 2011.

6. La división de Recursos Humanos de la Querellada realizó una investigación de los hechos y entrevistó a personas que podían tener conocimiento de lo acontecido.
7. Sanabria Delgado conoce las normas del Hospital donde trabajaba. En la deposición aceptó que entró a áreas restringidas del aludido Hospital.
8. Sanabria Delgado fue objeto de diversas acciones disciplinarias por violaciones a las normas de la institución.
9. A Sanabria Delgado se le entregó la Guía del Empleado en su reclutamiento y recibió orientación sobre las normas de Hostigamiento Sexual.

En vista de las anteriores de Determinaciones de Hechos, el foro de instancia concluyó lo siguiente:

No obstante, los hechos previamente expuestos, es el criterio del Tribunal que existen hechos en controversia que no permiten resolver el asunto ante nuestra consideración mediante una sentencia sumaria.

Como precisa la Querella en sus escritos, los hechos que motivaron la investigación que se realizó y posterior despido de Sanabria Delgad[o], ocurrieron el 18 de mayo de 2011. Sobre dichos hechos se arguye que Sanabria Delgado agredió a una compañera de trabajo y se le imputó conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Incluso se indica que la compañera de trabajo pensó que era la intención de Sanabria Delgado violarla.

Sobre el particular, es importante señalar que de la propia deposición tomada a Sanabria Delgado, la cual fuera sometida por la Querella adjunto a su moción dispositiva, surge que la compañera de trabajo aludida retiró la querella que fuera presentada a la Policía de Puerto Rico relacionado a los alegados hechos. Por consiguiente, entendemos que existe controversia sobre los sucesos del 18 de mayo de 2011.

El hecho de que la Querellada realizara una investigación de lo ocurrido y llegara a unas conclusiones como resultado de la investigación de lo ocurrido, no le permite al Tribunal disponer de la controversia de forma sumaria cuando existen controversias sobre las conclusiones de la investigación, máxime cuando la otra parte está negando los hechos que se alegan en su contra.

En fin, se trata de un asunto que no debe resolverse mediante el mecanismo de sentencia sumaria y que, por el contrario, debe dilucidarse en un juicio.

Por los fundamentos anteriores, se emite Resolución declarando No Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por la parte Querellada.

Inconforme con dicha determinación, la parte querellada peticionaria acude ante nos y le imputa la comisión de los siguientes errores al foro de instancia:

- **Primer error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver la moción en *Solicitud de Sentencia Sumaria*, acogiendo los planteamientos y meras alegaciones orales, cuando la parte recurrida no cumplió con lo exigido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico y la jurisprudencia aplicable.
- **Segundo error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar No Ha Lugar la moción en *Solicitud de Sentencia Sumaria* y determinar que existen controversias sobre hechos materiales y reales convirtiendo el caso de despido bajo la Ley Núm. 80, *supra*, en uno de Hostigamiento Sexual al amparo de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, con esto exigiendo requisitos de la Ley Núm. 17, *supra*, contrario a lo establecido por jurisprudencia en el caso *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR ____ (2015), 2015 TSPR 19, res. 27 de febrero de 2015.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver el presente recurso.

II

A

En nuestro ordenamiento el mecanismo de Sentencia Sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 2015 TSPR 70, 193 DPR ____ (2015).

Nuestro más Alto Foro ha reiterado que la Moción de Sentencia Sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Procede en aquellos casos en los que no existen controversias **reales** y **sustanciales** en cuanto **los hechos materiales**, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E.*,

2014 TSPR 133, 192 DPR ___ (2014), res. el 15 de noviembre de 2014; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010). *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra.

Independientemente de cuál de las partes promueva la solicitud, la que así lo haga debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales y pertinentes para que el tribunal dicte sentencia sumaria a favor sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, provee para que una parte contra la cual se ha formulado una reclamación pueda “presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación”.

Un hecho **material** es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho **material** tiene que ser real. Esto es, que una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 DPR 200, 213 (2010).

En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la parte que se opone a la Moción de Sentencia Sumaria está obligada a “citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que

pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente”. *Id.* pág. 432.

Vemos que según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una Moción de Sentencia Sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que pueda considerarse su solicitud. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte. De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido. *A contrario sensu*, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en Derecho. *Id.* Incluso, si la parte opositora “se aparta de las directrices consignadas (en la regla) el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación (de los hechos ofrecidos por el promovente).” *Id.* pág. 433.

En resumen, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, estableció que el ordenamiento procesal civil de nuestra jurisdicción 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. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propone la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. *Id.* págs. 433-434.

Nuestra más Alta Curia dispuso en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, lo siguiente, con relación a la oposición a una moción de sentencia sumaria:

La parte que se opone a una Moción de Sentencia sumaria tiene el deber de presentar una Oposición a la solicitud presentada y de acuerdo con los requisitos de forma que exige la citada Regla 36 de Procedimiento Civil, traer a la atención del Tribunal la evidencia que demuestra que existen hechos materiales en controversia. La etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Correctamente utilizada, la Sentencia Sumaria evita “juicios inútiles, así como los gastos de tiempo y dinero que conlleva para las partes y el tribunal.” Por ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dejado claro que, aunque en el pasado nos referimos a la Sentencia Sumaria como un mecanismo procesal “extraordinario”, ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. De hecho, en el ámbito de la Moción de Sentencia Sumaria nuestro ordenamiento “no excluye tipos de casos y realmente puede funcionar en cualquier contexto sustantivo”. P. Ortiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, 3 *Forum* 3, 9 (1987). Es decir, nuestra jurisprudencia es clara en que **no importa lo complejo que sea un pleito, si de una bien fundamentada Moción de Sentencia Sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse Sentencia sumariamente.** (Cita omitida) (Énfasis nuestro). *Iván Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corp.*, supra.

Por otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de

resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes. La mencionada Regla dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, **será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos**, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, **se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad**.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRÁ AP. V, 36.4. (Énfasis Nuestro).

En atención a la citada regla, el Tribunal Supremo ha enfatizado que al presentarse una sentencia sumaria, los tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertibles y los que sí lo están. Tales determinaciones de hechos controvertidos e incontrovertidos facilitan el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora. En *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 221, interpretando nuestro cuerpo de Reglas de Procedimiento Civil, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó:

[A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, 32 LPRÁ Ap. V, R. 36.6 (b)(3), requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla

36.3(d), *supra*. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados.

En *Meléndez González v. M. Cuevas, Inc.*, *supra*, nuestro más Alto Foro citó al tratadista José A. Cuevas Segarra al exponer la importancia de la Regla, pues evitaba “relitigar los hechos que no están en controversia”, señaló:

Lo importante de esta regla es que el nuevo texto mejorado hace énfasis en el carácter mandatorio de la determinación de los hechos materiales sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos materiales que están realmente y de buena fe controvertidos. Esta es la única forma de propiciar una revisión adecuada por los foros apelativos. [citas omitidas]

Además en *Meléndez González v. M. Cuevas, Inc.*, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Nuestro más Alto Foro enumeró los nuevos principios de revisión. Estos son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, **el 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.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo que el estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación “tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están”. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra. La determinación de los hechos controvertidos y los que no lo están a nivel apelativo adelanta el litigio, reduce el tiempo y recursos invertidos, evitando que las partes queden “en la misma posición que estaban previo a la presentación de la Moción de Sentencia Sumaria, atrasando así el litigio de manera injustificada”. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra. De igual forma, facilita el proceso de revisión judicial de la última instancia judicial. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra.

Por último, cabe destacar, que el nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo previamente esbozado, no exime al foro de primera instancia del cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Por ende, en aquellos casos en que el foro primario incumpla con lo dispuesto por la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, este foro revisor revocará el dictamen en cuestión y lo devolverá para que el tribunal *apelado* dé fiel

cumplimiento a las exigencias establecidas por el referido precepto procesal.

B

De otra parte, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Dicha pieza legislativa, se aprobó con la intención de proteger a los trabajadores en la tenencia de empleo y para desalentar los despidos injustificados.

Así, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

De tal forma, "[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.¹ De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba".² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Pero, para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la

¹ 29 L.P.R.A. § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 D.P.R. 145, 152 (1987).

² *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, 638 esc. 95 (R-1) (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y *que fue despedido de su puesto. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907.

La Ley 80 articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su Artículo 2.³ Por eso, como regla general, todo despido es injustificado, a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; **(3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos;** [...]. (Énfasis nuestro). *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906.

Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) *sean despedidos de su cargo*, sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 906.

De hecho, en el caso de *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 542 (1979), nuestro más Alto Foro indicó que la "[l]ey no pretende ni puede . . . ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a

³ Véase, por ejemplo, la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, (29 L.P.R.A. ants. secs. 183-185.

cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa". Así pues, los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellos, siempre y cuando los mismos cumplan con el criterio de razonabilidad. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).

Ahora bien, en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan "justa causa" para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó. (Citas omitidas). *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004).

Del mismo modo, nuestro Máximo Foro señaló que la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, como regla general. Sin embargo, dicha regla no es absoluta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al advertir que la Ley 80 no veda por completo la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido solamente una falta. Empero, también nuestro más Alto Foro ha explicado que **la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa**, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan. (Énfasis nuestro) (Citas omitidas). *Jusino et als. v. Walgreens*, págs. 573-574.

De todo lo anterior podemos derivar que, según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por ende, la Ley 80, *supra*, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000).

C

Por último, es una norma firmemente establecida que el tribunal apelativo no intervendrá con la discreción del tribunal de instancia, “salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial”. *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181 (1992); *Lluch v. España Service Station*, 117 DPR 729, 745 (1986).

III

Expuesta la norma jurídica, procedemos a aplicarla a los hechos ante nuestra consideración.

En el caso de autos, la parte querellada peticionaria arguye, en síntesis, que erró el Tribunal de Primera Instancia: (1) al resolver la moción en *Solicitud de Sentencia Sumaria*, acogiendo los planteamientos y meras alegaciones orales, cuando la parte recurrida no cumplió con lo exigido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico y la jurisprudencia aplicable y, (2) al determinar que existen controversias sobre hechos materiales

y reales convirtiendo el caso de despido bajo la Ley Núm. 80, *supra*, en uno de hostigamiento sexual al amparo de la Ley Núm. 17, *supra*, contrario a lo establecido por jurisprudencia en el caso *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*.

Por estar relacionados ambos señalamientos de error, procedemos a discutirlos de forma conjunta.

En primer lugar, según dijéramos, resulta necesario enfatizar “que según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una Moción de Sentencia Sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que pueda considerarse su solicitud. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte. De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido. **A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en Derecho.** (Énfasis nuestro). *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra*, pág. 432.

Al examinar detalladamente la *Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellante recurrida, surge claramente que la misma no cumple de manera alguna con lo establecido por la Regla de 36.3 (b) de Procedimiento Civil, *supra*. Es decir, la parte querellante omitió incluir en su oposición lo siguiente:

- (1) 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;

(2) 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

(3) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Además de lo antes indicado, en su escrito ante nos, la parte querellante recurrida tampoco nos indica cuales son las controversias sustanciales de hechos materiales que impiden que el foro de instancia dicte sentencia sumariamente. Sino que, este se limita alegar en su escrito de *Réplica a Certiorari*, que existe controversia sobre la ilegalidad del despido.

Es de notar, que la parte querellante recurrida en ningún momento nos ha puesto en posición de evaluar cuál es la controversia que existe sobre la ilegalidad del despido. Ahora bien, según dijimos, cuando la parte opositora no cumple con los requisitos establecidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, tal y como ocurre en el caso de autos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, **si procede en Derecho**. Por lo que, dicho lo anterior, procedemos a revisar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada peticionaria, utilizando los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. Veamos.

Según surge del inciso #6 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*⁴, el cual no fue controvertido por la parte querellante recurrida, “los hechos que llevaron a la investigación por parte de HIMA y el posterior despido del querellante son los que se esbozan a continuación:

- a. El día 18 de mayo de 2011 el Querellante entró en un área restringida sin autorización; en forma agresiva, en estado de embriaguez o habiendo

⁴ Véase, págs. 15-16 del apéndice del recurso.

ingerido bebidas alcohólicas, con fuerte olor a alcohol y con el cremallera (zíper) de su pantalón abierto [sic] y allí agredió físicamente a una compañera de trabajo, quien se encontraba haciendo su labor, a quien haló fuertemente por un brazo mientras trataba de arrastrarla a un baño, con la alegada excusa que otro compañero de trabajo quería hablar con ella en el referido baño. El halón fue tan fuerte que la dama agredida se estaba aguantando de una mesa para evitar ser arrastrada al baño y dicha mesa se arrastró un poco por la fuerza con la que el querellante halaba a la dama. La dama agredida no solamente temió por su seguridad personal sino que interpretó, con toda razón, que los actos violentos y agresivos del Querellante al tratar de arrastrarla al baño y con la cremallera de su pantalón abierta, no era otra cosa que un intento de violarla. Esta gritó por ayuda a su otra compañera y luego llegó el Supervisor de turno. Todos estos actos lo hacía el Querellante mientras profería palabra soeces y en alta voz, alterando la paz, el orden y tranquilidad que es necesaria en un hospital y alterando la paz de los empleados que allí se encontraban. Luego que el supervisor de turno logra que el Querellante salga del área, éste regresó en tres ocasiones más con la misma actitud agresiva y desordenada al punto que rompió una puerta, que como consecuencia causó daño a la propiedad del patrono sin justificación alguna y con la intención de causar dicho daño”.

En cuanto al incidente del 18 de mayo de 2011, el foro de primera instancia en su Determinación de Hecho #6, indicó que: “La división de Recursos Humanos de la Querellada realizó una investigación de los hechos y entrevistó a personas que podían tener conocimiento de lo acontecido”. En el expediente ante nuestra consideración obran las entrevistas que se le hicieron a las personas involucradas en dicho incidente.⁵

No obstante, el foro recurrido concluyó que no procedía dictar sentencia sumaria por existir controversias de hechos en cuanto a la investigación que se llevó a cabo. Específicamente, como mencionáramos, el foro recurrido expresó lo siguiente:

...

El hecho de que la Querellada realizara una investigación de lo ocurrido y llegara a unas conclusiones como resultado de la investigación de lo ocurrido, no le permite al Tribunal disponer de la

⁵ Véase, págs. 104-115 del apéndice del recurso.

controversia de forma sumaria cuando existen controversias sobre las conclusiones de la investigación, máxime cuando la otra parte está negando los hechos que se alegan en su contra.

En fin, se trata de un asunto que no debe resolverse mediante el mecanismo de sentencia sumaria y que, por el contrario, debe dilucidarse en un juicio.

...

En cuanto a la solicitud de sentencia sumaria, nuestro más Alto Foro expresó recientemente, que **no importa lo complejo que sea un pleito, si de una bien fundamentada Moción de Sentencia Sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse Sentencia sumariamente.** (Cita omitida) (Énfasis nuestro). *Iván Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corp.*, supra.

En el caso de autos, aunque el foro de primera instancia no expresó que estamos ante un caso complejo, indicó que el caso no se puede disponer de forma sumaria cuando existen controversias sobre las conclusiones de la investigación. No obstante, el foro recurrido no especificó cuáles son dichas controversias.

Por otro lado, conforme surge de los documentos que se sometieron durante la investigación que se llevó a cabo, se le brindó oportunidad a la parte querellante recurrida de expresar qué fue lo que sucedió. En cuanto a los daños a la puerta, surge lo siguiente: “Señala que estaba con coraje porque la compañera no lo ayudó, tiró la puerta de SO⁶, la cual tuvo daños, admite que hizo daños a la puerta y asume su responsabilidad”.

Asimismo, el querellante recurrido mediante la deposición que se le tomara el 22 de octubre de 2014, aceptó que el día del incidente violó las normas de la institución al entrar un área

⁶ SO quiere decir, Sala de Operaciones.

restringida.⁷ No obstante, de la Determinación de Hecho #7 surge que el señor Sanabria Delgado conocía las normas del Hospital donde trabajaba.⁸

De otra parte, de la entrevista que se le hizo a la señora Madeline Alice (otra de las implicadas en el incidente), surge lo siguiente:

Empleada verbaliza que se encontraba preparando bandeja de ortopedia en el Central Supply. Mrs. Bermúdez le dice que Radamés y Homar, compañeros de trabajo entraron a SO borrachos. Homar entra a control donde ella se encontraba con el zipper abierto de su pantalón, alterado, se acerca y la haló con fuerza por el brazo. Homar le dice: “vamos, vamos para el baño que está Radamés”. Homar le dice: “Radamés está borracho, lo traje para que pase la nota. Ella le contestó por favor tranquilo, déjame tranquila, vete. [. . .].

Empleada refiere que ante la situación se puso muy ansiosa, dado la conducta de Homar, éste le gritó varias veces. [. . .]

Verbaliza que Homar mantuvo comportamiento de agresión, también cuando la compañera Mrs. Bermúdez le dijo “vete, súbete el zipper”. [. . .]. Homar continuaba gritando alterado, no reaccionaba. Cuando Mrs. Bermúdez le hablaba su conducta agresiva lo llevó a romper la puerta ancha que da acceso al comedor. Empleada verbaliza que sintió temor por el comportamiento de Homar, pues le gritaba: “vamos, vamos que Radamés te quiere ver, halándome con fuerza”. Refiere que la situación fue de un ambiente hostil, que pensó que ambos le podían hacer daño y dice: “temor a una violación, amenazada”. [. . .].

Cabe destacar que la prueba documental que obra en el expediente ante nos, demuestra que el querellante recurrido fue objeto de diversas acciones disciplinarias por violaciones a las normas de la institución.⁹ Así lo expresó el Juzgador de los hechos en la Determinación de Hecho #10. Algunas de las acciones disciplinarias en contra del querellante recurrido fueron por falta

⁷ Véase, págs. 144 y 146 del apéndice del recurso.

⁸ Véase, págs. 144-145 del apéndice del recurso.

⁹ Véase, págs. 344-374 del apéndice del recurso.

de puntualidad, ausentismo excesivo y por no registrar la asistencia, entre otras.

Según dijéramos, la Ley Núm. 80, *supra*, en su Artículo 2 articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido, entre ellos, que: (1) el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento o (2) que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos.

Cabe resaltar, que a pesar de que la parte querellada peticionaria le dio varias oportunidades al señor Sanabria Delgado para que mejorara, y aun cuando éste conocía las normas establecidas por su patrono, violó las mismas reiteradamente. Por lo que, de un examen de los incidentes disciplinarios llevados a cabo en contra del querellante recurrido podemos colegir que el patrono tenía justa causa para despedir al señor Sanabria Delgado por las faltas disciplinarias antes indicadas.

Asimismo, de la investigación llevada a cabo por la parte querellada peticionaria con relación al incidente del 18 de mayo de 2011, surge que el señor Sanabria Delgado accedió a un área restringida en estado de embriaguez, agredió físicamente a Mrs. Alicea y le gritó de tal manera que esta sintió temor, además de que le causó daños a la propiedad del hospital.

Como mencionáramos, nuestro Máximo Foro ha señalado que la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, como regla general. Sin embargo, dicha regla no es absoluta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al advertir que la Ley 80 no veda por completo la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido solamente una falta. **Empero,**

también nuestro más Alto Foro ha explicado que la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan. (Énfasis nuestro) (Citas omitidas). *Jusino et als. v. Walgreens*, págs. 573-574.

Cabe destacar, que la Guía del Empleado de la parte querellada peticionaria, establece que las siguientes razones son causas para la suspensión o el despido inmediato del empleado¹⁰:

- [. . .] asistir al trabajo en estado de embriaguez.
- Utilizar lenguaje. . . amenazante o intimidante [. . .].
. . .
- Violar en forma reiterada las normas de conducta o las reglas de seguridad de la institución
. . .
- Agredir físicamente. . . a sus compañeros [. . .].

Por lo que, examinado el caso de autos a la luz de nuestro entorno doctrinario, así como de las Guías del Empleado antes citadas, nos resulta forzoso concluir que la intensidad de agravio de las faltas cometidas por el señor Delgado Sanabria el 18 de mayo de 2011, hacen precisa su destitución, ello para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.

Por tanto, en virtud de todo lo anterior, concluimos que erró el foro de instancia al declarar No Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada peticionaria. Según quedó previamente establecido, de la prueba presentada por

¹⁰ Véase, págs. 63-64 del apéndice del recurso.

la parte querellada peticionaria surge que no existe controversia de hechos en cuanto a que el despido del señor Sanabria Delgado, fue uno por justa causa.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* solicitado y se revoca el dictamen recurrido. Consecuentemente, se desestima la querrela incoada en contra de HIMA.

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones