

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

FRANCISCO J. OLIVO
COTTO

Apelante

v.

PUERTO RICO
TELEPHONE CO.

Apelada

KLAN201500805

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

Civil Núm.:
D PE2011-0618 (501)

Sobre:
Reclamación de
Aumento por
Desarrollo y
Represalias

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Romero García.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2016.

Mediante *recurso de Apelación*, el 28 de mayo de 2015, compareció ante nos el señor Francisco J. Olivo Cotto (señor Olivo Cotto o el Apelante), quien nos solicita que revoquemos la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI), el 19 de marzo de 2015, y notificada el 25 de marzo de 2015. Mediante la referida *Sentencia Parcial*, el foro primario desestimó con perjuicio la reclamación de represalias instada por el Apelante en contra de su patrono, Puerto Rico Telephone Company (PRTC).

Por los fundamentos que expondremos, *se confirma* la determinación del Tribunal de Primera Instancia.

-I-

El 1 de julio de 2011, el señor Olivo Cotto presentó una *Demanda* contra la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en la que alegó tener derecho a una reclamación por aumento de

desarrollo en virtud de su contrato individual de empleo y la Ley 180 del 27 de julio de 1988, 29 LPRA sec. 250 et seq.

El 23 de agosto de 2011, la PRTC presentó su *Contestación*, en la que negó las alegaciones de la demanda. Así las cosas, el 12 de abril de 2013, el Apelante presentó una *Moción Solicitando Autorización para Enmendar la Demanda*. En su *Demanda Enmendada*, el Apelante añadió una causa de acción por represalias en contra de PRTC, al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991. Así las cosas, el 6 de julio de 2013, PRTC presentó su *Contestación a Demanda Enmendada*. Posterior a ello, el 21 de marzo de 2014, el Apelante presentó una *Tercera Demanda Enmendada*, a la que añadió alegaciones adicionales de represalia contra la PRTC. Específicamente, alegó que su patrono le denegó el disfrute de 16.6 días de vacaciones correspondientes al año 2011, solicitadas el 29 de junio de 2012. Añadió que PRTC le asignó a dirigir la oficina de Guaynabo para la fecha de julio de 2013, sin que le proveyeran las herramientas de trabajo requeridas para poder llevar a cabo un trabajo de excelencia. Por último, arguyó que PRTC tomó represalias en su contra al reducirle de \$100.00 a \$80.00 semanales la cuantía autorizada en la tarjeta de gasolina. El 9 de abril de 2014, el TPI presentó *Contestación a Tercera Demanda Enmendada*. En dicho escrito, PRTC negó que las acciones tomadas respecto al empleo del Apelante fuesen “arbitrarias, negligentes, caprichosas o en ánimo de represalias.” PRTC afirmó que dichas decisiones fueron tomadas “de buena fe, con el propósito de preservar el buen y normal funcionamiento de la empresa y motivada únicamente por razones legítimas de negocios.” PRTC también planteó que no existía un nexo temporal entre las alegadas acciones imputadas y la presentación de la demanda del Apelante en julio de 2011 y que sus acciones no

constituían acciones adversas según la jurisprudencia aplicable.

Tras varios trámites procesales, el 17 de octubre de 2014, PRTC presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En síntesis, en dicho escrito PRTC expuso que no existía un nexo causal entre las distintas acciones imputadas por el señor Olivo Cotto y la radicación de la demanda del caso de epígrafe. Asimismo, PRTC adujo que el Apelante basó sus reclamaciones en meras conjeturas y hechos inconexos que no cumplían con el *quantum* evidenciario para activar la activación de represalias que establece la Ley Núm. 115, *supra*. El 12 de enero de 2015, el Apelante presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria de Represalias*.

El 19 de marzo de 2015, notificada el 25 de marzo de 2015, el TPI emitió la *Sentencia Parcial* apelada, en la cual determinó los siguientes hechos incontrovertidos:

1. Olivo comenzó a trabajar para la PRTC el 6 de julio de 1976.
2. Desde el 6 de noviembre de 2006, Olivo se desempeña como Gerente de Operaciones de Campo.
3. En su posición de Gerente de Operaciones de Campo, Olivo devenga un salario anual de \$93,245.00.
4. El 1 de julio de 2011, Olivo presentó la demanda de autos contra PRTC sobre aumento por desarrollo.
5. La demanda fue enmendada en tres (3) ocasiones, a saber, el 12 de abril de 2013, el 4 de junio de 2013 y el 20 de marzo de 2014, para incluir alegaciones sobre represalias, entre otros propósitos.
6. Olivo alega que sufrió represalias de parte de PRTC de las siguientes maneras:
 - a. Al denegarle por inacción el disfrute de 16.6 días de vacaciones correspondientes al año 2011, respecto a las cuales el demandante

había presentado una solicitud el 29 de junio de 2012;

b. Al asignarle temporariamente – entre noviembre de 2012 y julio de 2013-el distrito Metro Norte.

c. Al adicionarle el pueblo de Guaynabo en julio de 2013, sin las herramientas requeridas para hacer un trabajo excelente;

d. Al suspenderle de empleo y sueldo por tres días – desde el 27 de marzo de 2013 hasta el 29 de marzo de 2013, regresando al trabajo el 1 de abril de 2013.

7. Las razones que Olivo entiende que motivaron a la PRTC a tomar represalias en su contra son: (a) que presentó una demanda contra la Compañía, y (b) que debido al tiempo que lleva trabajando en la Compañía tiene un salario alto y la Compañía quiere salir de todos los salarios altos. Olivo dedujo que la Compañía quiere salir de los salarios altos de una pregunta que le formuló Carreras sobre cuándo pensaba jubilarse, en reacción a la noticia de Olivo de que se iba a retirar. Esto sucedió allá para el 2009.

8. Olivo se reporta al Subdirector de Operaciones de Campo, señor David Carreras Brigantty (en adelante “Carreras”), desde principios del 2013, luego de que Olivo fue nombrado a la posición de manera interina en noviembre de 2012.

9. Antes de Carreras ser nombrado como Subdirector de Operaciones de Campo, el señor José Asencio ocupaba dicha posición y, en tal capacidad, supervisaba a Olivo.

10. Carreras advino en conocimiento el 26 de marzo de 2013 que Olivo había interpuesto una demanda judicial contra la Compañía, en ocasión de la reunión que sostuvo con Olivo para aplicarle una acción disciplinaria y Olivo le comunicó su creencia de que la suspensión estaba motivada por la presentación de la demanda del caso de autos.

La pérdida de vacaciones en julio de 2012.

11. La práctica de vacaciones de la Compañía dispone para que todos los empleados disfruten vacaciones anuales dentro del periodo de doce (12) meses que se tiene derecho a las mismas, a partir del aniversario de ingreso. Las vacaciones del personal gerencial exento no disfrutadas dentro del periodo correspondiente quedarán eliminadas, eso es, no se transferirán como vacaciones sobrevenidas con derecho a pago o disfrute. No obstante, si “por razones excepcionales de negocios” no se le concede al empleado gerencial exento las vacaciones dentro del periodo correspondiente, con la aprobación previa de su director, se procederá con una solicitud de extensión de tiempo, no mayor de 90 días de su vencimiento, para tomarlas. Dicha solicitud deberá dirigirse al Director a cargo de los Beneficios.

12. Olivo solicitó a la Directora del Departamento de Compensación y Beneficios, señora Zoraida Báez, la transferencia de 16.6 días de vacaciones correspondientes al año 2011, habida cuenta de que las mismas quedarían eliminadas a la fecha de su aniversario de ingreso, el 6 de julio de 2012. Dicha solicitud tiene fecha de 29 de junio de 2012 y fue recibida en el Departamento de Compensación y Beneficios el 18 de julio de 2012.

13. El 6 de septiembre de 2012, la secretaria de Olivo, señora Arlene Marín, escribió un correo electrónico a la señora Báez dando seguimiento a la solicitud de transferencia de vacaciones de Olivo. El 11 de septiembre de 2011, la señora Báez contestó dicha comunicación, con copia a Olivo, indicando que le estaría refiriendo el asunto a la persona que de ordinario se encarga de procesar dichas solicitudes, señora Gladys Cabán, estaba ausente por razón de salud.

14. La señora Cabán es la monitora de vacaciones y es la persona encargada de

hacer el trámite de transferencia de vacaciones en el sistema.

15. La señora Rossy es la Oficial de Gerencia en el Departamento de Compensación y Beneficios y supervisora directa de la señora Cabán.

16. El 19 de septiembre de 2012, la señora Rossy envió un correo electrónico a la señora Marín con copia a Olivo y a la señora Cabán. En el mismo autorizó el disfrute de las vacaciones vencidas aun cuando estuviese pendiente de realizarse en el sistema la transacción de transferencia.

17. La extensión de 90 días para que Olivo disfrutara de las vacaciones correspondientes al 2011 venció el 5 de octubre de 2012 sin que Olivo aprovechara de las vacaciones vencidas.

18. Olivo no disfrutó de la extensión de vacaciones porque, según alega, la autorización que recibió de parte de la señora Rossy no era suficiente para disfrutar de sus vacaciones pues no sabía con certeza quién era ella o qué posición ocupaba en la Compañía.

19. Olivo alega que la autorización a su solicitud para transferir las vacaciones correspondientes al 2011 debió haber procedido de la señora Báez o de la señora Cabán.

20. La práctica usual es que los gerentes hagan primero la solicitud de transferencia de vacaciones a las personas encargadas de aprobarla, y si eso no funciona, entonces recurran a los supervisores inmediatos.

21. En ningún momento Olivo elevó su solicitud de transferencia de vacaciones a su supervisor inmediato ni entendió prudente preguntarle a éste quién era la señora Rossy o qué hacer con la autorización que había recibido de parte de ella.

La Asignación Temporera del Distrito Norte desde Noviembre 2012 a Julio 2013.

22. La PRTC divide el trabajo de instalación, reparación y mantenimiento de su equipo de telecomunicaciones a nivel isla mediante distritos operacionales a cargo de Gerentes de Operaciones de Campo que se reportan al Subdirector de Operaciones de Campo.

23. En noviembre de 2012, el Subdirector de Operaciones de Campo para esos entonces, señor Asencio, le adicionó a Olivo la supervisión del distrito Metro Norte, para un total de dos distritos bajo su cargo (Metro Norte y Metro Sur), cuando los demás gerentes tenían uno solo.

24. Cuando el señor Asencio asignó a Olivo la supervisión del distrito Metro Norte, Olivo ya tenía a cargo el distrito Metro Sur.

25. La asignación del distrito Metro Norte a Olivo respondió a la jubilación del gerente Abel González el 1 de noviembre de 2012.

26. Olivo estuvo a cargo del distrito Norte desde el 1 de noviembre de 2012 hasta el 2 de julio de 2013.

27. Para el periodo en que Olivo estuvo a cargo del distrito Metro Norte, el mismo se componía de San Juan, Santurce e Isla Verde.

28. Para el periodo en que Olivo estuvo a cargo del distrito Metro Norte, el distrito Metro Sur se componía de Hato Rey y Rio Piedras. Posteriormente, se le añadió el pueblo de Guaynabo.

29. Para el periodo en que Olivo estuvo a cargo de los distritos Metro Norte y Metro Sur, ambos juntos abarcaban un área geográfica menor a la de los otros distritos; la cantidad de pueblos comprendidos en los distritos Norte y Metro Sur era menor que la de los demás distritos.

30. La asignación temporera a Olivo del distrito Metro Norte culminó el 2 de julio de 2013 cuando se le asignó dicho distrito al señor Figueroa, quien luego se retiró en diciembre de 2013.

31. En julio de 2013, el señor Carreras tomó la determinación de dividir en tres partes el distrito Metro Central, el cual se componía por los pueblos de Guaynabo, Cataño, y Toa Baja y los sectores de Pueblo Viejo y Levittown.

32. A partir del 2 de julio de 2013, el pueblo de Guaynabo, que antes pertenecía a Metro Central, pasó a pertenecer al distrito Metro Sur bajo la supervisión de Olivo.

33. Los demás pueblos y sectores que componían Metro Central pasaron a formar parte de los distritos Metro Norte, bajo la supervisión de Ángel D. Figueroa, y Metro Oeste, bajo la supervisión de Félix Rodríguez Torres.

Adicionarle el pueblo de Guaynabo el 2 de julio de 2013 sin personal, herramientas o equipo.

34. Olivo alega que al asignársele el pueblo de Guaynabo, no se le proveyó el personal, herramientas o equipo necesario para brindar el servicio.

35. El 2 de julio de 2013, el personal de Guaynabo, así como el equipo con que al momento contaba, fue transferido a Metro Sur bajo la supervisión de Olivo.

36. Para esa fecha, 2 de julio de 2013, el personal técnico de Guaynabo consistía en 6 reparadores y 9 empalmadores.

37. Cuando Olivo asumió la dirección de Guaynabo, solicitó instaladores y reparadores con el propósito de cubrir plazas que habían quedado vacantes en esa área por traslados y jubilaciones.

38. Desde noviembre de 2012 no ha habido ingreso de personal para cubrir vacantes de instaladores, reparadores o empalmadores y solamente se han cubierto las plazas de supervisores que fueron quedando vacantes.

39. A partir de julio de 2013, la distribución de los reparadores entre los distritos comenzó a hacerse basado en la cantidad de reportes, y no en la cantidad

de líneas como venía haciéndose hasta esa fecha.

40. Reportes son quejas de clientes por averías en las líneas.

41. La entrada promedio de reportes para el distrito Metro Sur, incluyendo el pueblo de Guaynabo, son 60 diarios. Ese número es considerablemente menor en comparación con Isla y similar en comparación con los otros distritos metro, excepto el distrito Metro Este cuyo promedio está entre 90 a 100 reportes diarios.

42. A base de un estudio que se llevó a cabo en el 2013 sobre la entrada de reportes, el distrito Metro Sur bajo la supervisión de Olivo tenía una proporción positiva de +10 empleados por reporte. Olivo solicitó a Carreras que se eliminaran los reportes de hurtos, fuego y accidentes. Cuando se eliminaron esos reportes, todavía existía una proporción positiva de +6 empleados por reporte para el distrito Metro Sur.

43. Basado en el mismo estudio mencionado en el párrafo anterior, otros distritos tenían una proporción negativa de empleados por reportes. Al igual que hacía Olivo, para su distrito, los gerentes cuyos distritos tenían una proporción negativa de empleados por reportes solicitaban que se les asignaran más empleados.

44. Cuando en julio de 2013 se le adicionó a Metro Sur el pueblo de Guaynabo, el mismo tenía 688 reportes abiertos.

45. Para marzo de 2014 el distrito Metro Sur, incluyendo el pueblo de Guaynabo, tenía 169 reportes. Ese número se ha mantenido estable.

46. Cuando se le adicionó el pueblo de Guaynabo al distrito Metro Sur, Olivo solicitó una bomba de agua, una planta ("blower"), máquinas de prueba para los empalmadores (máquinas 965) y computadoras para los instaladores y reparadores.

47. La PRTC establece un presupuesto anual para comprar herramientas y equipo para los distritos. En el 2010 se compró una bomba de agua para cada distrito y en el año 2012 una planta eléctrica para cada distrito.

48. Cada supervisor en los distritos tiene una bomba de agua y una planta (“blower”) que el gerente mueve, maneja y asigna de acuerdo a la necesidad de los distintos centros operacionales o talleres que comprenden su distrito.

49. La bomba de agua y la planta (“blower”) que estaban asignados al distrito Metro Central disuelto se mantuvo en las instalaciones de la compañía en el Barrio Amelia en Cataño de forma que cualquiera de los gerentes que tendrían a cargo los pueblos o sectores que antes componían el distrito Metro Central pudiera utilizarlo para atender alguna avería o emergencia particular.

50. Ni Olivo ni un supervisor bajo su cargo solicitaron a Carreras que le asignara herramientas y equipo para algún trabajo específico o para atender alguna emergencia. Las solicitudes de Olivo eran para la asignación de herramientas y equipo de carácter permanente.

51. El presupuesto del 2013 para la compra de herramientas y equipo se utilizó para comprar 30 máquinas de prueba para los empalmadores (máquinas 965) que se distribuyeron de forma equitativa, a razón de 3 para cada distrito. En el 2014 se compraron más máquinas de prueba para los empalmadores pues todavía existía necesidad.

52. Olivo alega que estuvo esperando mucho tiempo para que finalmente le dieran unas computadoras portátiles (“laptops”) y que eso le causó inquietud. Olivo reconoce que existen otros distritos que no les han dado computadoras y desconoce si los gerentes de esos distritos que no han recibido computadoras presentaron demandas en contra de la Compañía.

53. Entre el 4 de julio y el 8 de agosto de 2013, Olivo solicitó varios candados para proteger la planta de Guaynabo y no se le proveyó.

54. La asignación de candados corresponde al Departamento de Seguridad Interna que dirige el señor Arodís Suazo.

55. Excepto por darle seguimiento mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos, Carreras no tiene influencia alguna sobre la compra, distribución o asignación de candados.

56. La falta de candados para las cajas de distribución es un problema que tienen todos los distritos. La cantidad de cajas de distribución sin candados en Guaynabo es similar a la de otras áreas.

57. La Compañía está buscando una alternativa a la solución de los candados, pues se instalan y desaparecen, y es un problema que existe a nivel de toda la isla. Se está contemplando implementar un nuevo sistema de seguridad que utiliza tarjetas y controles electromagnéticos en los puntos de entrada a las plantas. Carreras solicitó a Olivo que fuera como representante suyo a la reunión que se llevó a cabo con la compañía de seguridad que ofrece el sistema con el objetivo de que se implemente en Guaynabo como plan piloto.

58. Ni Olivo ni ninguno de los supervisores a su cargo han solicitado a Carreras que se le asigne herramientas para llevar a cabo un trabajo en particular. Tampoco le han expresado que se han visto imposibilitados de realizar las funciones de sus puestos por falta de alguna herramienta.

59. El desempeño de Olivo ha sido positivo y no se ha afectado por la supuesta falta de herramientas.

60. En su evaluación de desempeño para el 2013, Olivo obtuvo una puntuación de AO, que significa que logró alcanzar el comportamiento esperado con relación a las competencias. En la sección de comentarios de esta evaluación

Carreras destacó el logro obtenido por Olivo en reducir la cantidad de reportes.

Falta de Aprobación de Cartas 4149.

61. Las cartas 4149 son solicitudes para mejorar el servicio y evitar la incidencia de reportes. Tienen el propósito de separar dinero o presupuesto para llevar a cabo mejoras y reparar averías.

62. El procedimiento respecto a las cartas 4149 es que el supervisor genera la carta o solicitud y se la envía mecanizada al gerente quien la aprueba. El gerente entonces solicita la aprobación del subdirector para que se separe el dinero y el material para que el contratista vaya y haga el trabajo.

63. En su deposición, Olivo alegó que para el 2012 su entonces supervisor inmediato, señor Asencio, no le estaba dando la oportunidad de generar cartas 4149 o se las devolvía por falta de presupuesto y que eso afectó adversamente su evaluación de desempeño para ese año. No obstante según Olivo, las tardanzas mermaron cuando intervino un director de PRTC.

64. Olivo no sabe qué conocimiento pudiera tener el señor Asencio para el 2012 y 2013 sobre la demanda que él había presentado en contra de la Compañía.

65. La evaluación de desempeño para los gerentes y supervisores se divide en cuatro secciones donde se miden los objetivos corporativos, los objetivos departamentales o individuales, la ejecución de las competencias asociadas a la plaza y la asistencia.

66. Los criterios que miden el desempeño individual del gerente o supervisor están enumerados del uno (1) al seis (6) en la parte de los objetivos departamentales o individuales.

67. La aprobación de las cartas 4149 solamente incide sobre los criterios de evaluación dos (2) y tres (3) de la sección

de objetivos departamentales o individuales.

68. En su evaluación del 2012, Olivo obtuvo una calificación de “AO”, que significa que alcanzó el objetivo, en los criterios dos (2) y tres (3) de la sección de objetivos departamentales o individuales.

69. El único renglón donde Olivo obtuvo una puntuación de “NA” que significa que no alcanzó el objetivo, fue en el primer criterio en la sección de objetivos departamentales que mide el desempeño con relación al presupuesto del departamento que incluye los gastos incurridos en el año, tales como las herramientas, el salario, el “overtime”, y el millaje. El presupuesto de las cartas 4149 es separado del presupuesto del departamento, por tanto, la aprobación o falta de aprobación de las cartas 4149 no incide en la evaluación de desempeño de ese renglón.

La suspensión de 3 días del 26 de marzo de 2013.

70. Como requisito para ocupar la plaza de Gerente de Operaciones de Campo, se exige que Olivo tenga conocimiento razonable sobre las prácticas y procedimientos de la Compañía.

71. Olivo supervisa de 60 a 70 empleados de dos uniones distintas, Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET) y Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), y a 9 gerenciales.

72. La política de vacaciones para empleados de la PRTC se regula mediante la Práctica Número RH-907-A titulada Vacaciones de Empleados. Dicha política asigna a los directores, gerentes y supervisores la responsabilidad de asegurarse que los empleados bajo su cargo disfruten de sus vacaciones dentro de los 12 meses subsiguientes a la fecha que se tiene derecho a las mismas (aniversario de ingreso). Para evitar que la Compañía venga obligada a pagar las penalidades de ley o estipuladas mediante

los convenios colectivos, los directores, gerentes y supervisores verificarán en el Sistema EPPA la pantalla de Notificación de Vacaciones a vencer en 45 días o menos.

73. El departamento a cargo de administrar las licencias por vacaciones es el Departamento de Beneficios.

74. La Práctica RH-907-A dispone que los empleados UIET y HIETEL disfrutarán de las vacaciones regulares y las vacaciones sobrevencidas conforme establecen los Convenios Colectivos vigentes, la Oferta Patronal implantada o Estipulaciones vigentes.

75. El Convenio Colectivo de la UIET establece que si al finalizar el periodo de 12 meses subsiguientes a la fecha de aniversario del empleado no ha sido posible concederle las vacaciones, la Compañía tendrá que concederle el disfrute total de los días sobrevencidos, pagándole por los días sobrevencidos de vacaciones el doble del salario por hora. Asimismo, dispone que la Compañía programará al empleado el periodo para tomar las vacaciones sobrevencidas.

76. El Director del Departamento de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos, licenciado José Pulido, llegó a un acuerdo con la UIET para que el empleado unionado, señor Juan Roldán, comenzara a disfrutar vacaciones a partir del lunes 11 de marzo de 2013. Dicho acuerdo le fue comunicado a Olivo por el Administrador Laboral, señor Miguel Rolón, el 1 de marzo de 2013.

77. Olivo alega que el jueves 6 de marzo de 2013 a las 4:45 pm uno de los supervisores a su cargo, señor Elvin González, recibió una instrucción del Gerente de Nómina, señor Juan Ruiz, para que el señor Roldán se fuera de vacaciones de inmediato esa semana porque tenía un día de vacaciones que estaba próximo a sobrevencer.

78. La División de Licencias del Departamento de Records y Beneficios es

la que lleva el control de las vacaciones y las fechas de aniversarios, por tanto, es la que le corresponde notificar que las vacaciones de un empleado están próximas a sobrevencer.

79. La fecha de aniversario de ingreso del empleado Roldán es el 24 de febrero, por lo que si tenía vacaciones correspondientes al 2012 se le sobrevencieron el 25 de febrero de 2013.

80. Luego de que las vacaciones sobrevencen, los supervisores y gerentes tienen un año para programar los días en que los empleados pueden disfrutar las mismas.

81. Olivo impartió una orden al supervisor González para que se siguieran las instrucciones del Gerente de Nómina y que se enviara al empleado Roldán de vacaciones el viernes 8 de marzo.

82. Previo a dar instrucción al supervisor González para que enviara al empleado Roldán de vacaciones el viernes 8 de marzo de 2013, Olivo no estaba seguro que el empleado tenía un día de vacaciones próximo a sobrevencer pues no confirmó la información con el Gerente de Nómina o personal de la División de Licencias del Departamento de Records y Beneficios.

83. Olivo tampoco llamó a su supervisor inmediato Carreras para consultarle si debía enviar al empleado Roldán de vacaciones el 8 de marzo de 2013.

84. El señor Rolón no autorizó a Olivo a enviar al empleado Roldán de vacaciones el día 8 de marzo de 2013.

85. En atención a la insubordinación cometida contra la orden del señor Pulido para que el unionado Roldán disfrutara vacaciones en una fecha cierta acordada con la UIET, Olivo recibió de parte de Carreras una suspensión de 3 días.

86. El Reglamento de Disciplina, que aplica a todos los empleados de la Compañía, establece que la negligencia o falta de interés en el desempeño de sus funciones es una falta que conlleva a la

primera ofensa una sanción que puede ir desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de 15 días. Dispone, además, que la insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo para obedecer a órdenes escritas o verbales es una falta que conlleva una sanción a la primera ofensa que puede ir desde una suspensión de 15 días hasta el despido.

87. Olivo regresó a trabajar el 1 de abril de 2013, al cabo del término de la suspensión de 3 días que le fue aplicada como sanción disciplinaria.

88. Olivo solicitó que se dejara sin efecto la suspensión, lo cual fue denegado mediante carta del 25 de abril de 2013 de parte del señor Pulido.

89. El supervisor González recibió reprimenda escrita de parte de Carreras por incumplir con su responsabilidad bajo la Práctica RH-907-A, exponer a la Compañía a penalidades bajo el programa de vacaciones y no acatar una advertencia del Departamento de Beneficios, recibida el 4 de febrero de 2013, a los efectos de que el unionado Roldán estaba en riesgo de vencerle 18.95 días de vacaciones.

90. A la fecha de su deposición el 19 de marzo de 2014, Carreras no sabía cuál era el salario de Olivo.

91. Cuando se reunió con Olivo para aplicarle la suspensión, Carreras no tenía conocimiento de que Olivo había radicado una demanda contra la Compañía.

92. Olivo estima que el impacto económico por motivo de la suspensión fue de \$1,000.00 por los tres días de salario que no recibió, pues no se le retiró ningún beneficio o privilegio de empleo.

93. El mismo día en que Olivo fue suspendido, Carreras suspendió por el término de 5 días al Gerente de Operaciones de Campo, señor Ramón Maíz por no atender con diligencia los casos de GPS que le fueron referidos para acción correctiva. Véase Anejo 9, a las págs. 146-147 y Memo de suspensión a Ramón Maíz del 26 de marzo de 2013, identificado

como Anejo 27. Olivo alega que no le consta si Maíz no tiene pendiente reclamación alguna – civil o administrativa – contra la PRTC.

La reducción de cuantía autorizada en la tarjeta de gasolina de \$100.00 a \$80.00.

94. Olivo alega represalias por la reducción de \$20 semanales, de \$100 a \$80, que la Compañía le autoriza para la compra de gasolina.

95. Olivo solicitó que le reestablecieran a \$100 cantidad autorizada para gasolina, pero eso no ha sucedido.

96. La reducción en la cantidad aprobada para la compra de gasolina fue establecida por el área de Transportación.

97. El área de Transportación envió un comunicado que incluía un listado con todas las unidades (vehículos) de la compañía con la cantidad de gasolina autorizada para cada una.

98. Otros Gerentes de Operaciones de Campo también sufrieron una reducción en la cantidad autorizada para gasolina y solicitaron aumento. Olivo desconoce el resultado de dichas solicitudes.

99. Carreras ha enviado comunicaciones al área de Transportación para que se restablezca a \$100 semanales, la cantidad autorizada para la compra de gasolina para la unidad asignada a Olivo.

En la *Sentencia Parcial* emitida, TPI concluyó que el señor Olivo Cotto no logró demostrar el nexo causal entre la presentación de la demanda en julio de 2011 y la suspensión de su empleo en marzo de 2013. Asimismo, determinó que el Apelante no probó, mediante prueba suficiente, los elementos para establecer un caso *prima facie* de represalias. De esta forma, el foro primario dictó *Sentencia Sumaria Parcial* en la que desestimó la reclamación de represalias instada por el Apelante.

Insatisfecho con el dictamen emitido, el 7 de abril de 2015, el señor Olivo Cotto presentó una *Moción de Reconsideración* ante el

TPI. En respuesta, PRTC presentó su *Oposición a Moción de Reconsideración* el 29 de abril de 2015. Examinados ambos escritos, el 5 de mayo de 2015, el Tribunal de Primera Instancia declaró *No Ha Lugar* la *Moción de Reconsideración* mediante *Resolución*.

Inconforme, el 28 de mayo de 2015, el señor Olivo Cotto, acudió ante nos mediante escrito de apelación y nos señala la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al emitir Sentencia Parcial desestimando la causal de represalias al determinar que no existe acción adversa ni nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa; ni existe proximidad temporal entre la solicitud de enmienda a la demanda radicada por el apelante el 12 de abril de 2013 alegando la causal de represalias sobre hechos ocurridos a finales de marzo de 2013 y el acto perjudicial decretado mediante resolución emitida el 15 de mayo de 2013.

Así las cosas, el 29 de junio de 2015, PRTC presentó su *Alegato en Oposición*. Quedando así perfeccionado el caso con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, atendemos la controversia planteada.

-II-

a. Ley de Represalias

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA 194 *et seq.* (Ley 115), prohíbe a los patronos tomar represalias contra un empleado porque éste ofrezca o intente ofrecer cualquier testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. En su artículo 2, dicha ley dispone que:

- (a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación,

beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

- (b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 et seq. de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. *La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.* (Énfasis nuestro). 29 LPRA 194a.

Dispone, además, la Ley 115, *supra*, cuáles son los requisitos de prueba necesarios para establecer un caso de represalia en el empleo:

- (c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. *Id.*

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, el empleado tiene dos vías probatorias, a saber: (1) la directa –en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido- y (2) la

indirecta. Si el empleado optare por la vía indirecta, significa que deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que, (1) participó en una actividad protegida por la Ley 115; y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En este contexto, el segundo criterio es el que requiere que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, **después de** su incursión en la actividad protegida. (Énfasis nuestro). *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 767 (2011). En *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011), nuestro Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de examinar a cabalidad dicho criterio, así como el término “subsiguientemente”. Resolvió que, al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley 115, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, pág. 446.

No obstante, en cuanto al requisito de proximidad temporal, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que:

[...] no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de poco tiempo. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la acción protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por

el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, supra, pág. 767.

Por consiguiente, una vez establecidos los dos criterios anteriormente explicados, queda establecido un caso *prima facie* por represalias. *Íd.* Consecuentemente, se activa una presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115, la cual deberá ser rebatida por el patrono, “quien estará obligado a comprobar que la acción adversa que tomó contra el empleado estuvo justificada y libre de todo ánimo represivo.” *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, supra, pág. 767-768.

b. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal disponible para resolver controversias en donde no se requiere la celebración de un juicio. La parte que promueve la sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción. Mientras la parte que se opone tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe una controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. Específicamente, la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848-849 (2010); *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369 (2009).

En el contexto de una moción de sentencia sumaria, un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Pepsi-Cola*

v. Mun. Cidra et al., 186 DPR 713, 756 (2012); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010).

Al determinar si existen controversias de hechos que impiden disponer del caso sumariamente, el tribunal debe analizar los documentos que acompañan la moción, los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente. El tribunal determinará si la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones que no han sido refutadas de forma alguna. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, supra, 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, 849; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

Así pues, la sentencia solicitada se dictará sumariamente si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surge que no existe una controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material. Por lo que sólo restaría por resolver una controversia de derecho. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co*, supra, pág. 383.

De esta forma, no procede dictar sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra*, supra, pág. 757; *Piovanetti v. S.L.G. Tirado*, 178 DPR 745, 775 (2010).

Por tanto, sólo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos, o sea, que no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia que resulte

discernible de la evidencia, y que el tribunal cuenta con la verdad sobre todos los hechos necesarios para resolver la controversia ante su consideración. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, 848.

En vista de que la concesión de la sentencia sumaria está a discreción del tribunal, el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su “día en corte”, principio elemental del debido procedimiento de ley. Una parte tiene derecho a un juicio plenario cuando existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Esa controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, 849.

De otra parte, no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa. Sin embargo, ello no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, propósito mental o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, supra, 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 850; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, 219.

Recientemente nuestro Tribunal Supremo aclaró el estándar específico que, como foro apelativo, debemos utilizar en nuestra jurisdicción al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 2015 TSPR 70, 193 DPR

_____ (2015). En primer lugar, nuestro Tribunal Supremo enfatizó que nos encontramos en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Íd.* En tal ejercicio, estamos regidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36, y aplicaremos los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia exigen al foro primario. No obstante, estamos limitados en el sentido de que no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia, ni adjudicar los hechos materiales en controversia, puesto que ello le compete al foro primario, luego de celebrado un juicio en su fondo. *Íd.* Nuestro Mas Alto Foro expresa que nuestra revisión es una *de novo* y que en dicho ejercicio, debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario. *Íd.*

Por encontrarnos 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 la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). *Íd.*

Así, en el caso de una revisión de sentencia dictada sumariamente, debemos 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.” *Íd.* Dicha determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga el caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia. *Íd.*

Por último, de encontrar hechos materiales que realmente están incontrovertidos, procederemos entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Íd.*

-III-

En el recurso que nos ocupa, el señor Olivo Cotto plantea que el TPI erró al dictar *Sentencia Sumaria Parcial* desestimando su causal de represalias. El Apelante sostiene que existían hechos materiales en controversia que impedían que se desestimara la causal de represalias por la vía sumaria.

En este caso, inicialmente el Apelante presentó una *Demanda* en contra de la PRTC el 11 de julio de 2011, en la que reclamó un aumento por desarrollo, al cual alegó tener derecho por virtud de su contrato individual de empleo y las disposiciones de la Ley 180 del 27 de julio de 1988. Posterior a ello, enmendó en varias ocasiones su demanda original a los efectos de añadir una causa de acción por represalias en contra de la PRTC. Luego de varias enmiendas, específicamente alegó que sufrió represalias de parte de la PRTC de las siguientes formas: (1) a la PRTC haberlo suspendido de empleo y sueldo por 3 días; (2) a la PRTC haberle denegado el disfrute de 16.6 días de vacaciones correspondientes al año 2011; (3) a la PRTC haberle asignado dirigir la oficina del distrito Metro Norte entre noviembre de 2012 y julio de 2013; (4) al adicionarle la oficina de Guaynabo en julio de 2013, sin presuntamente proveerle las herramientas de trabajo requeridas para llevar a cabo un trabajo excelencia; y, (5) a la PRTC reducirle de \$100 a \$80 semanales la cuantía autorizada en la tarjeta de gasolina.

Ante tales alegaciones, PRTC solicitó al TPI que dictara *Sentencia Sumaria Parcial*, ya que el Apelante, a pesar de poder establecer que cumple con el primer requisito de su caso *prima*

facie, no pudo establecer que fue víctima de una acción materialmente adversa en el empleo. En dicha moción, PRTC sostuvo y demostró mediante extensa prueba documental que no existía un nexo causal entre las alegaciones impugnadas y la radicación de la demanda de epígrafe. A esos fines, sustentó que no se configuraban los requisitos de una causa de acción por represalias procedente en derecho. Consideramos que le asiste la razón. Veamos.

De entrada, puntualizamos que, al momento de revisar una denegatoria o concesión de una moción de sentencia sumaria, nos encontramos en la misma posición que el foro primario. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra. Ahora bien, en este ejercicio, debemos revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. *Íd.* Según es sabido, un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012), *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010). Por tanto, en este ejercicio, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, procede que revisemos *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra.

Según discutimos, para establecer un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe probar que (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono, y; (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra.

En su recurso, el Apelante aduce que existe una controversia real y sustancial de hechos relevantes y pertinentes, por la cual no

debía dictarse sentencia sumaria parcial. Sostiene que, habiéndose determinado la existencia de un acto perjudicial en su contra la suspensión de empleo y sueldo a finales de marzo 2013, existe una proximidad temporal entre la radicación de la demanda enmendada el 12 de abril de 2013, y los otros (2) hechos ocurridos para julio de 2013, los cuales afectaron el desempeño de su trabajo. *No le asiste la razón.*

Al evaluar el marco temporal, junto con la prueba documental presentada, colegimos que no existe proximidad temporal entre la actividad protegida y las alegadas represalias, contrario a lo que aduce el Apelante. Según establece el TPI en el dictamen apelado y lo constata la prueba, entre la presentación de la demanda original el 1 de julio de 2011, y la transferencia de vacaciones del Apelante el 29 de junio de 2012, transcurrió un periodo de un (1) año. De igual modo, desde la presentación de la demanda original el 1 de julio de 2011, y la asignación temporera del Distrito Norte, transcurrió un periodo de un (1) año y cinco (5) meses. Asimismo, existió un espacio de tiempo de un (1) año y ocho (8) meses desde la presentación de la demanda original y la suspensión de empleo de tres (3) días del Apelante. Por último, la prueba confirma que transcurrió un periodo de dos (2) años desde la presentación de la demanda original y la asignación del pueblo de Guaynabo el 2 de julio de 2013. Por ende, resulta evidente que las presuntas acciones adversas de PRTC no ocurrieron “al poco tiempo” del Apelante haber incurrido en la alegada actividad protegida (la presentación de su demanda). De modo que, no quedó demostrado un nexo causal entre la acción protegida y las alegadas acciones adversas.

En su recurso, el Apelante sostiene la existencia de un nexo causal en la causa de acción de represalias y afirma que existe proximidad temporal entre la suspensión de su empleo y la *Tercera*

Demanda Enmendada en abril del 2013. No obstante, la prueba documental demuestra que, a esa fecha, la única acción adversa alegada por el Apelante fue la asignación del pueblo de Guaynabo en julio de 2013. Según se desprende de la prueba, dicha asignación respondió a una decisión corporativa de PRTC de dividir en tres (3) el distrito Metro Central, el cual se componía por los pueblos de Guaynabo, Cataño y Toa Baja y los sectores de Pueblo Viejo y Levittown, entre los demás distritos.¹

Por otra parte, en la *Sentencia* apelada, el TPI determinó que no existe controversia en cuanto a que Olivo Cotto satisface el primero de los requisitos de un caso *prima facie*, ya que la presentación de la demanda constituye una acción protegida por la Ley Núm. 115, *supra*. No obstante, el TPI determinó que el Apelante no pudo probar los dos (2) requisitos restantes que convirtieran su causa de acción por represalias en una meritoria. Es decir, según el criterio del foro primario, el señor Olivo Cotto no logró demostrar para cada una de sus alegaciones por represalias que sufrió una acción adversa, ni el nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa presuntamente sufrida. Veamos.

En la tercera demanda enmendada, como parte de las alegaciones de la causa de acción por represalias, el Apelante arguyó que **PRTC le denegó “por inacción” disfrutar de 16.60 días de vacaciones correspondientes al año 2011.** Según la Práctica de la Compañía Número RH-907-A:

Los directores, subdirectores, gerentes y supervisores de departamentos serán responsables porque todos los empleados gerenciales no-exentos tomen todas sus vacaciones dentro del periodo que le corresponde, dentro de los doce (12) meses subsiguientes a la fecha que tienen derecho a las mismas (aniversario de ingreso).

¹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 257 y 268.

Todas las vacaciones del personal exento gerencial no disfrutadas dentro del periodo que corresponde, doce (12) meses a partir de la fecha en que tiene derecho a las mismas (aniversario de ingreso) quedarán eliminadas, o sea, no se transferirán como vacaciones sobrevencidas con derecho a pago o disfrute.

[...]

No obstante, si por razones excepcionales y de negocios no se concede al empleado gerencial exento las vacaciones dentro del periodo correspondiente, con la aprobación previa de su director, se procederá con una solicitud de extensión de tiempo no mayor de noventa (90) días de su vencimiento para tomarlas...²

Acorde con la prueba, el 29 de junio de 2012, el señor Olivo Cotto solicitó a la Directora del Departamento de Compensación y Beneficios, la señora Zoraida Báez, la transferencia de 16.6 días de vacaciones correspondientes al año 2011, ya que la mismas vencían a partir del 6 de julio de 2012, fecha de aniversario de ingreso del Apelante. Dicha solicitud contaba con la autorización del sub-director de la Red, José Asencio; del Director de Operaciones de la Red, Gerald Butler; y del VP de Servicios de la Red, el señor Mario Barrera. El Departamento de Compensación y Beneficios recibió dicha solicitud el 8 de julio de 2014.³ Posterior a ello, el 6 de septiembre de 2012, la señora Arlene Marín, secretaria del Apelante, dio seguimiento a la solicitud de transferencia de vacaciones del señor Olivo Cotto, mediante correo electrónico a la señora Zoraida Báez, Gladys Cabán Hernández y María C. Rossy Caballero.⁴ El 11 de septiembre de 2012, la señora Báez contestó dicho correo electrónico con copia al señor Olivo Cotto, en la que indicó que copiaría a la persona a cargo de la división, la señora Maricarmen Rossy, ya que la persona que de ordinario se encargaba de procesar dichas solicitudes, estaba ausentada por

² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 238.

³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 242.

⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 243.

razones de salud.⁵ Luego, el 19 de septiembre de 2012, la señora Rossy envió un correo a la señora Marín con copia al Apelante autorizando el disfrute de las vacaciones vencidas aun cuando estuviese pendiente de realizarse en el sistema la transacción de transferencia.⁶ En la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria por Represalias*, el Apelante intenta controvertir este hecho y alega que no disfrutó de la extensión de vacaciones porque la autorización que recibió de parte de la señora Rossy no era suficiente para disfrutar de sus vacaciones. Adujo que no sabía con certeza quién era ella o qué posición ocupaba en la Compañía y que sus vacaciones debieron haber sido autorizadas por la señora Báez o la señora Cabán. No obstante, la prueba documental claramente evidencia que la señora Báez había notificado por escrito al señor Olivo Cotto que había referido el asunto a la señora Rossy, la persona a cargo de la división y supervisora de la señora Cabán. Según demuestra la prueba, el Apelante recibió autorización para disfrutar sus vacaciones vencidas dentro del periodo de los noventa (90) días que establece la política de PRTC y expresamente se le comunicó que podía disfrutar de las mismas, independientemente de su trámite en el sistema. Por ende, acorde con la prueba, no cabe hablar aquí de que PRTC no autorizó las vacaciones del Apelante en ánimo de represalias que requiere la Ley Núm. 115, *supra*. Todo lo contrario, la prueba documental evidencia que al señor Olivo Cotto se le autorizó por escrito la transferencia de sus vacaciones y que éste podía gozar de ellas, a pesar de su trámite en el sistema.

Por otro lado, el Apelante, alegó que **PRTC le asignó la oficina Metro Norte entre noviembre de 2012 y julio de 2013**. Sin embargo, al evaluar la prueba documental ante nos, colegimos

⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 244.

⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 251.

que el Apelante no logró demostrar que esta asignación temporera del distrito Metro Norte fue en ánimo de represalia. De la deposición tomada al Apelante se desprende que éste reconoció tener conocimiento de que la razón por la cual fue asignado a la oficina Metro Norte se debió a la jubilación del gerente de dicho distrito, el señor Abel González.⁷ Dicha asignación fue temporera, ya que el señor Olivo Cotto estuvo a cargo del distrito Metro Norte desde el 1 de noviembre de 2012, hasta el 2 de julio de 2013.⁸

De igual forma, el Apelante arguyó que **PRTC, en represalias, le asignó el pueblo de Guaynabo el 2 de julio de 2013, sin proveerle personal, herramientas o equipo.** En cuanto a dicha alegación, la PRTC en su *Contestación a Tercera Demanda* levantó como defensa que la falta de herramientas no constituía una acción adversa en el empleo.⁹ Según consta en la prueba documental que acompañó PRTC con su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, y la cual el Apelante no controvertió, la asignación de Guaynabo respondió a que se eliminó el Distrito Metro Central.¹⁰ Dicho distrito comprendía los pueblos de Guaynabo, Pueblo Viejo, Cataño, Levittown y Toa Baja.¹¹ Según se desprende de la prueba, el pueblo de Guaynabo se asignó al Distrito Sur y los otros pueblos se dividieron entre Metro Norte y Metro Oeste.¹² En cuanto a la asignación del pueblo de Guaynabo, el Apelante arguyó que no tenía el personal para cubrir tal asignación y que solicitó personal técnico adicional al que estaba asignado para atender los reportes de dicha oficina. El Apelante arguyó que no era proporcional la cantidad de personal con el que contaba *vis a vis* la cantidad de reportes que recibía su distrito.¹³

⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 161 y 162.

⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 171-172.

⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 51.

¹⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 203.

¹¹ *Íd.*

¹² *Íd.*

¹³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 207.

No obstante, en la deposición tomada al señor Carreras, surge que cuando se agregó el pueblo del Guaynabo al distrito Metro Sur, se trasladó todo el personal del Guaynabo a dicho distrito.¹⁴ Asimismo, del propio testimonio del señor Olivo Cotto, éste admitió que, un estudio que se efectuó en el año 2013, reflejó que su Distrito contaba con una proporción positiva de seis (6) empleados en proporción a reportes recibidos.¹⁵ Asimismo, el Apelante admitió que, en dicho estudio, otros distritos reflejaron una proporción negativa de cantidad de empleados en proporción a la cantidad de reportes recibidos.¹⁶

Por otra parte, el Apelante también arguyó que **en varias ocasiones solicitó herramientas y equipo para su distrito y que esto no se le proveyó**. De la deposición tomada al señor David Carreras surge que la PRTC establece un presupuesto anual para comprar herramientas y equipo para los distritos.¹⁷ Cuando al señor Olivo Cotto se le agregó el pueblo de Guaynabo bajo su distrito, éste solicitó una bomba de agua, una planta (“blower”), máquinas de prueba para los empalmadores y computadoras para los instaladores y reparadores.¹⁸ Se desprende del testimonio del señor Carreras, que en el año 2010, PRTC adquirió una bomba de agua para cada distrito y, en el 2012, una planta eléctrica para cada distrito.¹⁹ Especificó que cada distrito tiene una bomba de agua y planta que el gerente mueve, maneja y asigna de acuerdo a la necesidad de los distintos centros operacionales o talleres que comprenden su distrito.²⁰ Agregó que la bomba de agua y la planta que estaban asignadas al distrito Metro Central se mantuvo en las instalaciones del Barrio Amelia en Cataño, para que cualquiera de

¹⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 268-269.

¹⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 208.

¹⁶ *Íd.*

¹⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 229.

¹⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 258-259.

¹⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 214 - 215.

²⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 270.

los gerentes a cargo de los pueblos que componía el distrito Metro Central pudiera utilizarla para atender alguna avería o emergencia.²¹ El señor Carreras afirmó que en ningún momento el Apelante le comunicó que no podía hacer su trabajo o llevar a cabo sus funciones por falta de alguna herramienta.²² Añadió que las solicitudes de asignación de herramientas que efectuaba el señor Olivo Cotto eran de carácter permanente.²³

Por otra parte, el Apelante arguyó que **la PRTC, en represalias, le redujo la cantidad autorizada en la tarjeta de gasolina de \$100 a \$80 semanales.** Ahora bien, de la deposición tomada al señor Olivo Cotto surge que la reducción en la cantidad aprobada para la compra de gasolina fue establecida por el área de Transportación. Dicha área envió un comunicado al señor Carreras, el cual comprendía un listado con todas las unidades (vehículos) de la compañía con la cantidad de gasolina autorizada para cada unidad. Según se desprende del propio testimonio del Apelante, él no fue el único que sufrió una reducción en la cantidad autorizada para la compra de gasolina, sino que otros Gerentes de Operaciones sufrieron dicha reducción.²⁴ De modo que, en cuanto a esta alegación, colegimos que el Apelante no logró demostrar que en efecto la reducción en la cantidad autorizada en la compra de gasolina fue en ánimo de represalias por éste haber instado una acción en contra de la PRTC.

Por último, el Apelante alegó que **fue suspendido por 3 días de empleo y sueldo desde el 27 de marzo de 2013, al 29 de marzo de 2013.** PRTC en su *Moción de Sentencia Sumaria* arguyó que el Apelante no logró demostrar un nexo causal entre la presentación de su demanda en julio de 2011 y la suspensión en marzo de 2013, lo cual es un elemento requerido por la Ley 115,

²¹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 267.

²² Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 278-279.

²³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 279.

²⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 216.

supra, para establecer un caso *prima facie* al amparo de dicha ley. Según la prueba documental, PRTC demostró que suspendió de empleo y sueldo al señor Olivo Cotto porque éste incumplió una orden del señor José Pulido, Director del Departamento de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos, para que enviara al señor Juan Roldán, empleado unionado, de vacaciones el lunes, 11 de marzo de 2013.

La Práctica RH-907-A dispone que los empleados UIET y HIETEL disfrutarán de las vacaciones regulares y las vacaciones sobrevencidas conforme establecen los Convenios Colectivos vigentes, la Oferta Patronal implantada o Estipulaciones vigentes.²⁵ Surge de la prueba documental que el Convenio Colectivo de la UIET establece que, si al finalizar el periodo de 12 meses subsiguientes a la fecha de aniversario del empleado, no ha sido posible concederle las vacaciones, la Compañía le concederá el disfrute total de los días sobrevencidos, pagándole al empleado por los días sobrevencidos de vacaciones el doble del salario por hora.²⁶ Añade el Convenio Colectivo que la Compañía programará al empleado el periodo para tomar las vacaciones sobrevencidas.²⁷

Según los hechos incontrovertidos, el Director del Departamento de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos, licenciado José Pulido, llegó a un acuerdo con la UIET para que el empleado unionado, señor Juan Roldán, comenzara a disfrutar vacaciones a partir del lunes, 11 de marzo de 2013. Dicho acuerdo le fue comunicado al Apelante por el Administrador Laboral, señor Miguel Rolón, el 1 de marzo de 2013. Surge de la prueba, que el Apelante informó y confirmó al señor Miguel A. Rolón, Administrador Laboral del Departamento de Recursos Humanos, que el señor Juan C. Roldán disfrutaría de sus

²⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 234.

²⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 294.

²⁷ *Íd.*

vacaciones regulares a partir del 11 de marzo de 2013, según le había instruido el señor José Pulido, Director del Departamento Laboral y Recursos Humanos.²⁸ A pesar de lo acordado, el Apelante instruyó al señor Roldán a que comenzara sus vacaciones regulares el 8 de marzo de 2013, y no el lunes, 11 de marzo de 2013, en contravención a lo previamente acordado con el Departamento Laboral y Recursos Humanos.²⁹

En la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria por Represalias*, el Apelante adujo que fue sancionado por seguir unas instrucciones del Gerente de Nómina, quien le informó al supervisor del señor Roldán, que éste último tenía un (1) día de vacaciones que estaba pendiente a sobrevencer. Por ende, el Apelante ordenó al supervisor Elvin González para que se siguieran las instrucciones del Gerente de Nómina y se enviara al empleado Roldán de vacaciones el 8 de marzo de 2013. Sin embargo, surge del propio testimonio del Apelante que éste no recibió ninguna instrucción de parte del señor Rolón para que el señor Roldán se fuera de vacaciones el 8 de marzo de 2013.³⁰ Incluso, surge que, previo al Apelante dar instrucción al supervisor González para que enviara al señor Roldán de vacaciones el 8 de marzo de 2013, éste desconocía si el empleado tenía un día de vacaciones próximo a sobrevencer, ya que no confirmó la información con el Gerente de Nómina o personal de la División de Licencias del Departamento de Récordeos y Beneficios.³¹ Incluso, admitió que tampoco llamó a su supervisor, el señor Carreras para consultarle si debía enviar al empleado Roldán de vacaciones el 8 de marzo de 2013.³² En vista de ello, quedó como hecho incontrovertido que la suspensión de empleo y sueldo del Apelante por tres (3) días fue consecuencia de

²⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 143 y 296.

²⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 143.

³⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 150.

³¹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 182.

³² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 183.

la insubordinación y negligencia por parte del Apelante en cuanto a la orden emitida por el señor Pulido sobre las vacaciones del señor Roldán previamente acordadas con el Departamento de Asuntos Laborales y Recursos Humanos.

En resumen, al igual que el TPI, concluimos que ninguna de las acciones que el Apelante imputa a la PRTC tuvo el efecto de disuadirle de continuar su reclamación. Todo lo contrario, la prueba constata que el señor Olivo Cotto, a pesar de sus alegaciones, continuó laborando en la PRTC, de forma satisfactoria.³³

A la luz de lo anterior, resulta forzoso concluir que en este caso el señor Olivo Cotto no logró establecer un caso *prima facie* de represalias conforme a los criterios de la Ley Núm. 115. Ante ello, concluimos que no se cometió el error señalado, por lo que *confirmamos* la *Sentencia Parcial* dictada por el TPI.

-IV-

En virtud de los fundamentos que anteceden, *se confirma* la determinación del Tribunal de Primera Instancia, Región Judicial de Bayamón.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

³³ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 291-293; 515-516.