

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

ÁNGEL LUIS CRESPO  
VÁZQUEZ

Apelante

V.

APOYO EMPRESARIAL  
PARA LA PENÍNSULA DE  
CANTERA, INC.

Apelado

KLAN201501769

APELACIÓN  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia  
Sala de Humacao

Caso Núm.:

H2CI201300007

Sobre:

PROCEDIMIENTO  
SUMARIO 32  
L.P.R.A. §§ 3118-  
3132

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 21 de enero de 2016.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones el señor Edwin Ángel L. Crespo Vázquez (en adelante, el apelante o señor Crespo Vázquez) mediante el recurso de apelación de epígrafe y nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Yabucoa, el 8 de octubre de 2015 y notificada el 13 de octubre de 2015. Mediante la referida *Sentencia* el foro primario dictó *Sentencia Sumaria* a favor de Apoyo Empresarial Para la Península de Canteras, Inc. y en consecuencia, desestimó la Querella.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

**I**

Según surge del expediente ante nuestra consideración, el 11 de enero de 2013 la parte querellante apelante presentó una

Querrella bajo el Procedimiento Sumario al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961<sup>1</sup>, según enmendada, en contra de Apoyo Empresarial Para la Península de Canteras, Inc. (en adelante, parte apelada).<sup>2</sup> En la referida Querrella el señor Crespo Vázquez adujo en síntesis, que su despido fue producto del envío de una carta que contenía información confidencial de una residente en el proyecto de vivienda Parque Victoria al Juez que presidía el caso de desahucio de dicha participante. La reclamación fue presentada al amparo de la Ley Núm. 115-1991<sup>3</sup>, mejor conocida como Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio.

El 22 de febrero de 2013, la parte querellada apelada presentó *Contestación a Querrella y Reconvención*.

Luego, el 19 de diciembre de 2014, la parte querellada apelada presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En dicha solicitud, la parte querellada apelada arguyó, entre otras cosas, que el acto del querellante apelante no constituyó una actividad protegida por la Ley Núm. 115, *supra*, toda vez que este no tuvo la intención de ofrecer testimonio o información en un foro judicial, administrativo o legislativo en contra de su patrono. El 20 de enero de 2015, la parte querellante apelante presentó *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria de Demandada y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Demandante*.

Con posterioridad, el 12 de marzo de 2015, se llevó a cabo una vista argumentativa en la cual las partes le expusieron al foro apelado sus respectivas posiciones y argumentos en Derecho.

---

<sup>1</sup> 32 LPRC secs. 3118-3132.

<sup>2</sup> Posteriormente, mediante *Orden* del 19 de febrero de 2013, notificada el 25 de febrero de 2013, el foro de primera instancia convirtió el trámite de los procedimientos en uno ordinario.

<sup>3</sup> 29 LPRC sec. 194a, *et seq.*

Así las cosas, el 8 de octubre de 2015 y notificada el 13 de octubre de 2015, el foro de primera instancia dictó *Sentencia* mediante la cual declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la parte querellada apelada. Específicamente, el foro apelado emitió las siguientes

**Determinaciones de Hechos:**

1. El [querellante], Sr. Crespo, comenzó a trabajar para la [querellada] tras la firma de un contrato de empleo a tiempo determinado el 7 de junio de 2011 (en adelante, “el contrato). El contrato era por el término de un año, culminando el 30 de junio de 2012, y devengaría la cantidad de \$20,000.00 anuales a \$1,666.67 mensuales para realizar labores de trabajo social y desarrollo comunitario.
2. Entre otras disposiciones, el contrato contiene las siguientes cláusulas materiales, las cuales no están en controversia:
  - a) Como una de las labores esenciales del [querellante], se describe en el contrato que el [querellante] deberá “[c]apacitar a los residentes sobre sus responsabilidades y la importancia de dar un mantenimiento adecuado a sus hogares y el efecto de incumplir con las normas de sana convivencia, el contrato de arrendamiento y otros relacionados. Art. 1(A).
  - b) Art. 2(5)- El contratado no pondrá a la disposición de individuo u organización alguna, información confidencial obtenida dentro del ámbito de este contrato, información que esté relacionada con las actividades presentes y futuras por Apoyo Empresarial, sin el previo consentimiento del Director Ejecutivo o sus representantes autorizados. El término “información confidencial” significará información delicada e importante que le sea revelada por y que le pertenece a Apoyo Empresarial en el curso del desempeño de los servicios bajo este contrato.
  - c) Art. 2(3)- El contratado cumplirá con todas las leyes federales, estatales y municipales además de con los reglamentos que le sean aplicables como Trabajado[r] Social Comunitario. Apoyo Empresarial será responsable del cumplimiento con aquellas disposiciones concernientes al salario mínimo, seguro laboral, pago de materiales y otros aplicables al trabajo a realizarse.
  - d) Art. 2(8)- El contratado estará bajo la supervisión del (de la) Director(a) Ejecutivo(a).
  - e) Art. 5(3)- Este contrato puede ser cancelado por cualquiera de las partes en cualquier

- momento mediante notificación escrita con no menos de quince (15) días de anticipación. El contratado será compensado por el trabajo realizado satisfactoriamente a esa fecha. Apoyo Empresarial podrá cancelar el presente contrato de forma inmediata sin aviso previo, cuando la parte contratada haya incurrido en negligencia o violente las condiciones del contrato en perjuicio de los mejores intereses de Apoyo Empresarial. Se liquidará por el trabajo realizado hasta el momento.
- f) Art. 5(6)- El contratado velará por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos establecidos por Apoyo Empresarial para sus empleados. Si el contratado falla en cumplir a cabalidad con las normas establecidas será amonestado de manera progresiva. Si la conducta del contratado no mejora y resultara una conducta de recurrente incumplimiento a las leyes y reglamentos establecidos será motivo de un despido inmediato, luego de realizado el debido proceso de ley.
3. Como parte de sus labores, el [querellante] tenía encargado brindar servicios como trabajador social al complejo residencial público Parque Victoria, administrado por una compañía independiente y separada, Península Housing, Inc., quien sub contrata el servicio directo de administración a otra compañía llamada PROMMA. Ninguna de estas compañías es parte del pleito de epígrafe, las cuales son independientes y separadas de Apoyo Empresarial, aunque sostienen una relación contractual para el ofrecimiento de servicios de trabajo social a los residentes de Parque Victoria.
  4. El 13 de octubre de 2011 se celebró la asamblea de residentes, a la que asistió el [querellante], varios residentes de Parque Victoria y la administradora del complejo residencial. Quedó establecido mediante el testimonio bajo juramento del [querellante] en deposición que durante la asamblea surgieron discusiones entre éste y la administradora del residencial, empleada de una compañía ajena a la [querellada] de epígrafe, por diferencias en la interpretación de las reglas de la asamblea.
  5. A raíz de esta situación, el 14 de octubre de 2011 el [querellante] envió una comunicación a la Directora Ejecutiva de la [querellada] en la que expresó quejas sobre el trabajo de la administradora de Parque Victoria, solicitó una reunión y exigió que la administradora se disculpara públicamente con él.
  6. Según el propio testimonio del [querellante] bajo juramento, y tal como surge de la minuta de una reunión posterior entre el [querellante] y la Directora Ejecutiva de Apoyo Empresarial, María

Lourdes Rivera Grajales, en la que se le ofreció disciplina progresiva al [querellante], éste admitió haber actuado mal y que levantó su tono de voz a la administradora frente a los residentes. No obstante, en un acto de insubordinación, indicó que de ocurrir la situación nuevamente, se comportaría de la misma manera.

7. El 20 de octubre de 2011 se celebró una reunión entre el [querellante] y la Directora de Recursos Humanos de Apoyo Empresarial, Aileen de Jesús, en la cual el [querellante] le admitió lo ocurrido en la asamblea. Se levantó una minuta sobre lo discutido, la cual fue revisada y firmada por el [querellante].
8. Posteriormente, el 21 de octubre de 2011 se celebró una segunda reunión sobre lo ocurrido en la asamblea de Parque Victoria, a la cual asistió el [querellante], la Directora de Recursos Humanos y la Directora Ejecutiva de Apoyo Empresarial, supervisora inmediata del [querellante], en la que se abundó en el asunto acaecido en la asamblea de residentes y sobre el comportamiento del [querellante]. Se levantó una minuta sobre lo discutido, la cual fue revisada y firmada por el [querellante].
9. Quedó establecido mediante el testimonio del [querellante], bajo juramento, y por las minutas de las reuniones, que se le ofreció al [querellante] disciplina progresiva para ayudarlo a mediar y manejar diferencias con personas que comparten espacios de trabajo, y recomendaciones para corregir su conducta.
10. Poco tiempo después de esta reunión en la que se le ofreció disciplina progresiva al [querellante], el 28 de octubre de 2011 el [querellante] realiza una evaluación social a la residente del residencial Parque Victoria, Carmen Núñez.
11. De la prueba presentada y del propio testimonio del [querellante], bajo juramento, se desprende que las evaluaciones sociales contienen información confidencial y privilegiada, y que dicha información pertenece a la residente y a Apoyo Empresarial como custodio y salvaguarda de la misma.
12. Apoyo Empresarial canaliza su responsabilidad custodia de los expedientes de los residentes del residencial Parque Victoria a través del Trabajador Social empleado, quien no puede sustraerlos o compartirlos sin las debidas precauciones y autorizaciones.
13. La información de la evaluación social de la residente del residencial Parque Victoria, Carmen Núñez, la obtuvo el [querellante] en el curso de las funciones de su empleo, a tono con la definición

de información confidencial incluida en su contrato de empleo.

14. El 31 de octubre de 2011 el [querellante] envía una carta por fax al Hon. Juez Meléndez Castro del Tribunal de San Juan, quien presidía el caso de desahucio que presentó un tercero contra la residente Carmen Núñez, civil núm. K PE2011-3525. La carta fue enviada por el [querellante] en papel timbrado de, y a nombre de Apoyo Empresarial, a pesar de que el [querellante] no obtuvo la autorización de la Directora Ejecutiva para enviarla como carta oficial.
15. No consta en récord o por escrito que el [querellante] procurara la autorización de la residente Carmen Núñez en una fecha anterior o coetánea al envío de la carta e información confidencial al Hon. Juez Meléndez Castro del Tribunal de San Juan. Tampoco existe evidencia de que el [querellante] haya tomado las precauciones adecuadas para salvaguardar la naturaleza confidencial de la evaluación social de la residente Carmen Núñez.
16. En la carta enviada por fax, el [querellante] acusa a la administradora del residencial Parque Victoria de no informarle sobre el caso de desahucio y adjunta a esa comunicación la evaluación social confidencial de la participante Carmen Núñez, custodiada por Apoyo Empresarial pero sin el conocimiento de esta entidad.
17. Con este acto el [querellante] puso en disposición de terceros información confidencial que obtuvo en el curso de su trabajo con la [querellada], sin consultarlo con su supervisora y a espaldas de su patrono, en directa violación al Art. 2(5) de su contrato de empleo. Incluso, así fue admitido por el [querellante] bajo juramento en deposición:

P: Okey. ¿Es incorrecto que usted puso en disposición de otras personas información que obtuvo en el curso de su trabajo?

R Yo compartí información con...

P ¿Sí o no, es incorrecto o es correcto?

R Correcto.

**Véase transcripción de la deposición del [querellante] a la pág. 139; además, a la pág. 106, líneas 12-18.**

18. La carta enviada por el [querellante] al Tribunal de San Juan no contenía testimonio o información alguna que fuese perjudicial para o que implicara negativamente a Apoyo Empresarial, quien ni tan siquiera era parte del referido caso judicial. Específicamente, bajo juramento el [querellante] admitió que, con el envío de la carta, él no tuvo la intención de ofrecer testimonio o querellarse contra su patrono.

19. En el mes de noviembre de 2011 surgen otras diferencias entre el [querellante] y la administradora del residencial Parque Victoria cuando el [querellante] exigió a la administradora un cambio de vivienda para un residente mayor de edad. Sobre ello, el [querellante] envió una carta a la administradora del residencial el 17 de noviembre de 2011, en la que le solicitó realizara un cambio de vivienda que, de efectuarse, resultaría ser perjudicial para el residente en cuestión y así le fue informado al [querellante]. Tal reiterada negligencia en la corroboración de las consecuencias que sufrirían los residentes a los cuales les ofrece servicio, fue razón adicional para ser disciplinado por el patrono.
20. En el mes de enero de 2012, tras la apelación por parte de la residente Carmen Núñez de la sentencia del Hon. Juez Meléndez Castro concediendo el desahucio, la [querellada] adviene en conocimiento del envío por fax por el [querellante] de la evaluación social confidencial y de la carta enviada al Juez. Del testimonio bajo juramento de la Directora Ejecutiva de Apoyo Empresarial surge que procedió entonces a confrontar al [querellante] por su envío por fax de la evaluación social confidencial y de la carta enviada al Juez, pero que éste lo niega.
21. Posteriormente, cuando la Directora Ejecutiva de Apoyo Empresarial obtiene la evidencia del envío por fax de la carta y de la evaluación social confidencial, le solicita a la Directora de Recursos Humanos una investigación e informe sobre el asunto. La Directora de Recursos Humanos realiza una investigación y le somete un informe a la Directora Ejecutiva el 25 de enero de 2012.
22. En testimonio bajo juramento, la Directora Ejecutiva expuso, además, que abonó al despido del [querellante] el hecho de que a pesar de habersele ofrecido disciplina progresiva al [querellante] y de mostrarse disponible a éste para dialogar cualquier asunto laboral, su conducta insubordinada no mejoró e incluso realizó actos a espaldas de sus supervisores que pudieron haber puesto en peligro la confidencialidad de la información suministrada por los participantes del servicio de trabajo social y expuesto a Apoyo Empresarial a multas o a consecuencias legales.
23. El 25 de enero de 2012, la Directora Ejecutiva redacta la carta de despido del [querellante] en la que le informa que su despido se debió a su incumplimiento de contrato, pues puso en disposición de terceros información confidencial que obtuvo en el curso de su trabajo, sin consentimiento de la Directora Ejecutiva, poniendo en riesgo al patrono.

24. Quedó establecido que el [querellante] nunca informó a su supervisora, la Directora Ejecutiva de Apoyo Empresarial, del envío de la carta e información confidencial al Juez por fax o de la supuesta anuencia de la participante, Carmen Núñez, al envío de información confidencial a terceros.

A virtud de las anteriores Determinaciones de Hechos, el Tribunal de Primera Instancia concluyó entre otras cosas, lo siguiente:

“ . . . ya que el [querellante] no satisfizo los requisito de la Ley 115 al probar que en algún momento ofreció, intentó y ni tan si quiera consideró ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información contra o perjudicial a su patrono ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, la causa de acción bajo la referida Ley debe ser desestimada. Asimismo, quedó establecido que al [querellante] se le ofreció disciplina progresiva, y a pesar de ello, continuó incurriendo en faltas graves a las normas y cláusulas de su contrato de empleo, por lo que es justificado su despido.

En vista de que la causa de acción por la Ley 115 es la única reclamada en la [querella], se dicta Sentencia Sumaria a favor de la [querellada] y se desestima la [Querella]”.

Inconforme con el referido dictamen, el 28 de octubre de 2015, la parte [querellante] apelante presentó escrito titulado *Moción de Reconsideración de Sentencia*. El foro de primera instancia dictó *Resolución* el 4 de noviembre de 2015, notificada el 5 de noviembre de 2015, mediante la cual declaró No Ha Lugar la *Moción de Reconsideración de Sentencia*.

Nuevamente inconforme con dicha determinación, la parte apelante acude ante nos y le imputa la comisión de los siguientes errores al foro apelado:

**Primer Error:** El Tribunal de Primera Instancia erró en derecho al concluir que el querellante no satisfizo los requisitos de la Ley Núm. 115, *supra*, al probar que en algún momento ofreció, intentó y ni tan si quiera consideró ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información contra o perjudicial a su patrono ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.

**Segundo Error:** El Tribunal de Primera Instancia erró en derecho al concluir que quedó establecido que al



[querellante] se le ofreció disciplina progresiva, y a pesar de ello, continuó incurriendo en faltas graves a las normas y cláusulas de su contrato de empleo, por lo que es justificado el despido.

Con el beneficio de la posición de ambas partes, procedemos a disponer del recurso de apelación de epígrafe.

## 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.

La sentencia sumaria es un valioso instrumento procesal para descongestionar los calendarios judiciales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012). *Javier Lugo v. Sol Melia Vacation*, 2015 TSPR 159, 194 DPR \_\_\_\_ (2015).

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. Órtiz 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). *Ivan 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 LPRA AP. V, 36.4. (Énfasis Nuestro).

En atención a la citada regla, el Tribunal Supremo de Puerto Rico 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, *supra*, 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. Cuebas, 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**

La Ley Núm. 115-1991, mejor conocida como Ley de Represalias, “fue aprobada en 1991 con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio,

expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico”. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013).

Esta legislación, a más de veinte años de aprobada, en diversas ocasiones ha sido objeto de interpretación por los tribunales. Una de las interpretaciones de particular importancia es la exclusión que se ha hecho de los foros internos de las empresas de la protección que brinda la Ley Núm. 115, antes citada, a pesar de que la represalia laboral se desarrolla de dos maneras: (1) cuando el empleado recurre ante un foro legislativo, administrativo o judicial a denunciar una actuación del patrono o (2) cuando el empleado recurre ante un empleado o funcionario de su misma empresa para someter una queja.<sup>4</sup>

Cónsono con lo anterior, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, 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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

[. . .]

(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.

---

<sup>4</sup> Exposición de Motivos de la Ley Núm. 169-2014.



Al hacer un balance de intereses, el legislador facilitó el *onus probandi* de esta causa de acción y creó una presunción que se activa una vez el obrero presenta su caso prima facie. *Marín v. Fastening System, Inc.*, 142 DPR 499 (1997). El esquema utilizado por el legislador es similar al establecido por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), para los casos al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C.A. sec. 2000e *et seq.* (Cita omitida). *S.L.G. Rivera Figueroa v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361-362 (2009).

Según este esquema, el empleado tiene dos vías para establecer su caso: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial, o (b) establecer la presunción *juris tantum* de la ley. Art. 2(c), de la Ley Núm. 115 (29 LPRA sec. 194a(c)). *S.L.G. Rivera Figueroa v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362.

Un empleado establece un caso prima facie o una presunción a su favor cuando prueba que: (1) participó en una actividad protegida por la ley y (2) subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. *Marín v. Fastening System Inc.*, *supra*. Una vez el empleado prueba su caso prima facie, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa. Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. Art. 2(c), de la Ley Núm. 115, *supra*. (Citas omitidas). *S.L.G. Rivera Figueroa v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362.

### III

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

En su **primer** señalamiento de error, sostiene la parte querellante apelante que erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el primero no satisfizo los requisitos de la Ley Núm. 115, *supra*, al probar que en algún momento ofreció, intentó y ni tan si quiera consideró ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información contra o perjudicial a su patrono ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. El error señalado no fue cometido por el foro apelado. Veamos.

Según dijéramos, la secc. 194(a) de la Ley Núm. 115, *supra*, dispone como sigue:

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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

Dicho lo anterior y luego de examinar detenidamente el expediente ante nos, colegimos que no hay controversia de hechos en cuanto a que el querellante apelante no estableció que hubiese participado en una actividad protegida al amparo de la antes citada secc. 194(a) de la Ley Núm. 115, *supra*. Ello debido, a que la carta que envió por fax el señor Crespo Vázquez al Hon. Juez Meléndez Castro del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en sí misma, no implicaba el ofrecimiento ni el intento de ofrecer información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico en virtud de la secc. 194(a) de la Ley Núm. 115, *supra*. En otras palabras, el querellante apelante mediante la

carta enviada no estaba denunciando ni pretendía denunciar ninguna actuación del patrono.

Este hecho quedó constatado por la misma parte querellante apelante al admitir bajo juramento que nunca tuvo la intención de querellarse o de declarar en contra de su patrono. Sobre este particular, el señor Crespo Vázquez testificó lo siguiente<sup>5</sup>:

P . . . ¿Usted intentó mediante esta carta querellarse o informar mal manejo por parte de su supervisora o de Apoyo Empresarial.

R No.

En cuanto al contenido de la carta, el señor Crespo Vázquez sostuvo que los señalamientos en la referida comunicación estuvieron dirigidos a la administradora del residencial, la señora María Rivera, quien no era empleada de la parte querellada apelada. Específicamente, el señor Crespo Vázquez testificó lo siguiente:<sup>6</sup>

P Sí, sí, ¿pero el señalamiento de que no se le había referido [el caso de la señora Núñez], usted dice que esa omisión o ese error se cometió por parte de la Administradora de Parque Victoria?

R Sí, sí, no me lo refirió oficialmente.

P Exacto. ¿Mientras estuvo empleado conoció de alguna irregularidad en las operaciones de su patrono, de Apoyo Empresarial?

R Yo no.

[. . .]

P Okey. ¿Le indicó a su patrono, Apoyo Empresarial, a su supervisora o algún otro empleado de Apoyo, previo a su despido, que tenía la intención de querellarse contra su patrono?

[. . .]

R No, no, no.

---

<sup>5</sup> Véase, Transcripción de la deposición del querellante apelante, pág. 115 del apéndice del recurso.

<sup>6</sup> Véase, Transcripción de la deposición del querellante apelante, págs. 117-118 del apéndice del recurso.

Más adelante, el querellante apelante también testificó que previo a su despido no se querelló contra su patrono en ningún foro administrativo ni judicial.<sup>7</sup>

En vista de las admisiones del señor Crespo Vázquez, nos resulta forzoso concluir que no existe controversia de hechos en cuanto a que en el caso de autos, no se estableció que el querellante apelante hubiese participado en una actividad protegida al amparo de la secc. 194(a) de la Ley Núm. 115, *supra*. Pues, no tuvo la intención de ofrecer testimonio en un foro judicial, ni tampoco declaró en contra de su patrono.

Por tanto, en vista de lo antes indicado, el foro de primera instancia no erró al concluir que “el [querellante] no satisfizo los requisitos de la Ley 115 al no probar que en algún momento ofreció, intentó y ni tan si quiera consideró ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información contra o perjudicial a su patrono ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, la causa de acción bajo la referida Ley debe ser desestimada”. En consecuencia, el error señalado no fue cometido.

Por último, en su **segundo** señalamiento de error, planteó la parte querellante apelante que erró el Tribunal de Primera al concluir que quedó establecido que al querellante se le ofreció disciplina progresiva, y a pesar de ello, continuó incurriendo en faltas graves a las normas y cláusulas de su contrato de empleo, por lo que es justificado el despido.

De entrada cabe señalar, que al analizar detenidamente la Querella presentada por la parte querellante apelante, nos percatamos de que la única causa de acción reclamada fue al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*. No surge de la Querella

---

<sup>7</sup> Véase, Transcripción de la deposición del querellante apelante, pág. 119 del apéndice del recurso.

ninguna reclamación por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Ante ello, resulta innecesaria la discusión del segundo señalamiento de error sobre la disciplina progresiva y las faltas graves.

**IV**

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones