Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL IX

| | | |
|---|---|---|
| JOSÉ I. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ<br><br>Apelante<br><br>v.<br><br>SUIZA DAIRY CORPORATION & FULANO DE TAL<br><br>Apelado | KLAN201600658 | Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce<br><br>Civil núm.: J PE2013-0420 (605)<br><br>Sobre: Reclamación Laboral Ley 100-1959 (Ley Núm. 2 de Procedimiento Sumario) |

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2016.

Por la vía sumaria, el Tribunal de Primera Instancia (el "TPI") declaró sin lugar una reclamación laboral, al concluir que estuvo justificado el despido de un empleado que suministró información falsa en su solicitud de empleo en conexión con una pregunta legítima (si la persona ha sido "convict[a] de algún delito"). Por las razones que se exponen a continuación, se confirma la sentencia apelada.

**I.**

El señor José I. Rodríguez Álvarez (el "señor Rodríguez Álvarez", "el Empleado" o el "Apelante") presentó una querella por despido injustificado y discrimen, al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq*. Alegó que la única razón para la cesantía fue su condición de exconvicto. La parte querellada, Suiza Dairy Corporation ("Suiza

Dairy", el "Patrono" o el "Apelado") contestó la querella y alegó, como razón para el despido, que el Empleado mintió en su solicitud de empleo, y que en Puerto Rico no existe una causa de discrimen en el ámbito laboral por condenas criminales previas.

El 25 de febrero de 2015, Suiza Dairy solicitó sentencia sumaria. En el escrito, aseveró que no existía controversia en cuanto a que el Apelante mintió en su solicitud de empleo, y que luego mintió para evitar tener que entregar el certificado de antecedentes penales. Expuso que el Empleado, en la solicitud de empleo, certificó bajo su firma que nunca fue convicto por delito alguno. Argumentó que el Empleado recibió el reglamento del Patrono, el cual claramente dispone que suplir información falsa o engañosa era suficiente para el despido. Por último, sostuvo que el Apelante aceptó en su deposición que en la solicitud de empleo indicó que no tenía antecedentes penales, a pesar de saber que sí los tenía, y que luego mintió para no entregar el certificado cuando le fue requerido. Entre los documentos que Suiza Dairy acompañó a su moción de sentencia sumaria están: la solicitud de empleo del señor Rodríguez Álvarez; la copia del reglamento del Patrono, el cual le fue entregado al Apelante, y la deposición que se le tomó a éste.

En su escrito de oposición, el Empleado negó que en su deposición hubiese admitido que mintió en la solicitud, y negó haber mentido cuando la compañía le requirió el certificado de antecedentes penales. El señor Rodríguez Álvarez, en apoyo a su oposición, incluyó como anejo, únicamente, una declaración jurada suscrita por él.

Sobre la base de los escritos contrapuestos de las partes, y de los documentos que se acompañaron a estos, el TPI determinó que los siguientes hechos no están en controversia:

1. El Sr. José I. Rodríguez, en adelante el querellante, cumplimentó el 1 de julio de 2010 una Solicitud de Empleo.
2. El Querellante fue quien cumplimentó toda la solicitud de empleo.
3. En la primera página de la Solicitud de Empleo se le pregunta específicamente si ha sido convicto alguna vez de algún delito.
4. El Querellante admitió que la pregunta indicaba en la solicitud no era si su certificado de antecedentes penales estaba limpio de delitos, sino si [en] algún momento había sido convicto.
5. El Querellante admitió que esa era la pregunta y que contestó que no había sido convicto de delito.
6. La Solicitud de Empleo especifica al final de la segunda página: "Certifico que esta solicitud contiene datos precisos y completos y que la información brindada era cierta y correcta, según mi mejor entendimiento. Entiendo que si alguna investigación revelara datos incorrectos o falsos, dicha información podría resultar en la descalificación de mi solicitud de empleo o terminación inmediata de empleo".
7. El Querellante reconoció que al firmar la Solicitud de Empleo certificó haber provisto datos precisos y completos, que la información brindada era cierta y correcta, entendiendo que de haber provisto datos incorrectos o falsos, dicha información podría resultar en la descalificación de su solicitud de empleo o terminación inmediata de empleo.
8. El mismo día que llenó su solicitud el Querellante firmó un documento titulado Acuse de Recibo donde, entre otras cosas, certificó haber recibido el Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods de Puerto Rico.
9. El Querellante recibió dicho reglamento.
10. Conforme al Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico, en su artículo 43, se indica que suplir información falsa o engañosa que le sea requerida por la Compañía tendrá como medida disciplinaria la suspensión o despido, dependiendo de la naturaleza de la falsedad de la información.
11. El Querellante comenzó a trabajar para Suiza, sucursal de Cotto Laurel en Ponce el 1 de julio de 2010 como empleado temporero.
12. Luego de comenzar a trabajar, en varias ocasiones personal de Suiza le requirió al Querellante que entregara copia del Certificado de Antecedentes Penales.
13. El querellante recibió por correo con fecha de 24 de agosto de 2010 carta suscrita por Adanyll Padilla Torres, Generalista de Recursos Humanos de la Querellada informándole que tres documentos estaban pendientes de recibir, entre estos, el Certificado de Antecedentes Penales.
14. El Querellante no le entregó la carta a la Sra. Anadyll Padilla como ésta requirió ni al Sr. Manuel Velázquez.
15. Para el 2011 se le volvió a requerir al Querellante el certificado de antecedentes penales.
16. Mediante reunión sostenida con el Sr. Ismael Mateo, Gerente de la Sucursal de Ponce, el Querellante indicó que no había presentado su certificado pues éste "estaba dañado". El Sr. Mateo le dijo al Querellante que tenía hasta final de año para entregarlo.
17. El Querellante no llevó el certificado el 30 de enero de 2012, a pesar de que desde antes tenía el documento.

18. Rodríguez mintió a Suiza en su solicitud y posteriormente porque la Unión dijo que así lo hiciera.
19. El Querellante admitió haber dado excusas para no entregarlo como por ejemplo, que se quedó sin carro, que estaba sin transmisión y no podía hacer las gestiones, cosa que sí pasó, pero al momento de quedarse sin carro ya él tenía en su poder el certificado de antecedentes penales.
20. El Querellante fue despedido el 8 de febrero de 2012 mediante carta firmada por Manuel Velázquez por haber mentido en su solicitud de empleo al indicar que no había sido convicto de delito en el pasado.
21. Conforme [al] Certificado de Antecedentes Penales expedido el 20 de diciembre de 2011 por la Policía de Puerto Rico, el Querellante fue sentenciado en enero de 1996 a seis meses de cárcel por dos cargos de apropiación ilegal, Arts. 164 del Código Penal. Además fue sentenciado a cumplir 3 años de cárcel en total por dos cargos bajo el Art. 168 del Código Criminal del 1974, por recibir y transportar bienes apropiados ilegalmente. En marzo de 1998 fue sentenciado a dos años de cárcel [por] haber violado el Art. 404B de la Ley Núm. 4 de 1971, Ley de Sustancias Controladas por posesión de sustancias controladas. Además en el 2008 fue sentenciado a pagar una multa de $500.00 luego de haber sido declarado culpable de haber manejado en estado de embriaguez. Art. 1.02 de la Ley Núm. 22-2000.
22. El Querellante fue procesado por los delitos que aparecen en el Certificado de Antecedentes Penales y se declaró culpable de todos esos delitos.
23. El Querellante entiende que nunca ha tenido problemas con el alcohol.
24. El Querellante nunca ha ido a Alcohólicos Anónimos.
25. El Querellante fue procesado por guiar bajo los efectos del alcohol dos años antes de haber cumplimentado la solicitud de empleo con Suiza y se declaró culpable.

El TPI concluyó que el Empleado admitió que mintió en la solicitud de empleo cuando marcó que no había sido convicto por delito, y que éste conocía las consecuencias de la expresión falsa que hizo en el documento. En segundo lugar, y como cuestión de derecho, el foro primario concluyó que en nuestra jurisdicción no está reconocido, bajo la Ley 100, *supra*, el discrimen "por razón de su condición social por [la persona] tener récord delictivo".

Formatted: Font: Italic

El TPI añadió que:

> El Querellante admitió que luego de comenzar a trabajar en varias ocasiones personal de Suiza le requirió la entrega de la copia de Certificado de Antecedentes Penales por carta y en persona, y que en lugar de entregar el documento, dio varias excusas. También admitió que al momento de dar excusas ya él tenía en su poder el certificado de antecedentes penales.
>
> Aquí no se trata de una persona que desde el inicio fue sincera con relación a sus antecedentes penales y que fue despedida por ese solo hecho. Aquí se trata de una persona

> que mintió deliberadamente a su patrono conociendo las consecuencias de dicho acto. No puede ahora excusarse en un infundado discrimen por condición social inexistente para así justificar su falta.

En fin, el TPI declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Suiza Dairy y desestimó, con perjuicio, la querella presentada.

Inconforme, el señor Rodríguez Álvarez comparece ante nosotros y argumenta que el Patrono estaba impedido de despedirlo porque informó "antes del 11 de septiembre de 2010" a un gerente que su "carta estaba dañada, refiriéndose a su certificado de buena conducta". Sostiene que, ante ello, aplica la doctrina de los actos propios, ya que después de la mencionada fecha fue cesanteado de su empleo, pero luego "reincorporado, con fecha del día 22 de octubre de 2010, con el claro conocimiento de la situación sobre la certificación de buena conducta". Concluye que "no cabe mencionar ya asuntos de sinceridad ni violación a las políticas de la Apelada, cuando dicha parte conociendo de la condición del Apelante, decidió llamarlo nuevamente a trabajar, y bajo una relación distinta a la inicial, mediante un Contrato de Empleo Temporero".

Por su parte, Suiza Dairy argumenta que las admisiones del Empleado son claras y no dejan dudas de que mintió en su solicitud de empleo y también posteriormente, al serle requerido el certificado. Expone que ello es suficiente para justificar el despido. Señala, además, que el señor Rodríguez Álvarez conocía las consecuencias de mentir al Patrono porque se le entregó una copia del reglamento de dicha compañía, en el cual se explicaba claramente la regla y la consecuencia.

**II.**

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor

sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez, supra*, 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, a la pág. 213; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, *supra*, a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004)*; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia fáctica material, y debe ser tan detallada y específica como lo sea la moción de la parte promovente, pues de lo contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. Regla 36 (c) de Procedimiento Civil, *supra*. Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia en torno a un hecho material.

**III.**

Concluimos que el Patrono demostró que no hay controversia sobre un número de hechos que derrotan la reclamación del Empleado. Específicamente, el Patrono demostró, a través de la propia deposición tomada al Empleado, que éste, al

solicitar empleo, suministró información que él conocía era falsa, a los efectos de que no había sido "convicto de algún delito". También admitió haber mentido al Patrono cuando se le requirió, posteriormente, copia de su certificado de antecedentes penales (alegó que no lo había obtenido por problemas de transportación, cuando sí lo tenía en su posesión). Finalmente, el Empleado admitió haber recibido el reglamento del Patrono, el cual advertía sobre la posible sanción de despido por suministrar información falsa al Patrono.

Los anteriores hechos incontrovertidos, por sí solos, justifican el despido del Empleado. El Patrono demostró que tenía normas advirtiendo de la posible sanción de despido por proveer información falsa al Patrono, y aquí se demostró que el Empleado incurrió en esta conducta dos veces: primero, cuando aseveró que no había sido convicto, sabiendo que sí lo había sido, y, segundo, cuando se le requirió copia del certificado de antecedentes penales y, a pesar de tenerlo, escogió no entregarlo y aseverar que no lo había podido conseguir por problemas de transportación.

Las aseveraciones del Empleado, en una declaración jurada que acompañó a su oposición a la solicitud de sentencia sumaria del Patrono, no controvierten los anteriores hechos medulares. El Empleado se limitó a aseverar que entendía, al cumplimentar la solicitud de empleo, que se le estaba preguntando algo distinto, pues un abogado le había indicado que, con el tiempo, se borraban las convicciones anteriores. Aun de ser ello cierto, sería impertinente, pues no hay controversia sobre los hechos medulares: ante una pregunta sencilla, fácil de entender y libre de ambigüedad ("¿Ha sido alguna vez convicto de algún delito?"), el Empleado contestó que no, sabiendo que sí había sido convicto de delito.

De forma similar, tampoco crea controversia sobre los hechos medulares, lo declarado por el Empleado en su deposición, a los efectos de que no había suplido el certificado de antecedentes penales al Patrono, cuando fue requerido al respecto, porque la unión le "decía" que no lo entregara. Aun de ser ello cierto, no se desvirtúa el hecho incontrovertido de que al Empleado se le requirió dicho certificado y éste no lo suplió, aseverando falsamente que no lo tenía por problemas de transportación.

Adviértase que "mentir en una solicitud de empleo constituye una falta grave que, en unión a otras circunstancias, puede ser causa válida para el despido". *Aut. De Edificios Públicos v. Unión Ind. De Empleados*, 130 DPR 983, 991 (1992). Ante el cuadro fáctico relatado, concluimos que actuó correctamente el foro apelado al desestimar sumariamente la querella de referencia.

Independientemente de lo anterior, es decir, aun descartando el relatado patrón de engaño del Empleado, concluiríamos que procedía la desestimación de la reclamación instada bajo la Ley 100, *supra*, pues el despido, por las razones alegadas por el Empleado en su querella, no está prohibido por dicho estatuto. En efecto, el Artículo 1, 29 LPRA sec. 146, de la Ley Núm. 100, dispone que incurrirá en responsabilidad civil:

> Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de **edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano** del empleado o solicitante de empleo[.]
>
> 29 LPRA sec. 146 ~~xx LPRA xx~~ (énfasis suplido).

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: 11 pt

Formatted: Indent: Left: 0.5", Space After: 0 pt

Formatted: Space After: 0 pt

Formatted: Indent: Left: 0.5", Space After: 0 pt

En cuanto a la presunción aplicable para casos bajo la Ley 100, *supra*, su Artículo 3, 29 LPRA sec. 148, dispone lo siguiente:

> Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

Para activar la presunción de discrimen, el empleado tiene que probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Es en ese momento que se activa la presunción. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 122-123 (2011); *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 775–776 (2000).

En este caso, la modalidad de discrimen en la que fundamentó su reclamo el señor Rodríguez Álvarez, no está comprendida dentro del texto de la Ley 100. Contrario a lo argumentado por el Empleado, no constituye discrimen por "origen social" o "condición social", el tomar en consideración los antecedentes penales de una persona. Ello por las razones expuestas en la Opinión Disidente del Juez Fuster Berlingeri en *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1, 32-42 (2005), las cuales consideramos persuasivas.[1] Al respecto, resaltamos las siguientes expresiones de la referida Opinión:

> Lo que se procuró entonces fue que no se le negara a nadie [protección] sólo porque la persona perteneciese a determinada clase socio-económica; sobre todo se quiso que el Estado no favoreciese a determinadas personas sólo por ser de la llamada "clase alta", o que se desfavoreciese a otros sólo por ser de la llamada "clase baja." … [L]a "condición social" de una persona significa[] su clase social o su posición económica …
> …
> [E]l discrimen que se quiso prohibir … es aquél que surge por motivo de "los accidentes circunstanciales que tengan origen en la naturaleza o en la cultura". Se trata del discrimen por "rasgos que surgen en el ser humano por un hecho fortuito". El discrimen contra los ex convictos … no

[1] En dicho caso, no hubo Opinión del Tribunal, pues dicho foro se dividió, 3-3, en cuanto a este asunto. Véase, Rosario, *supra*, Sentencia, Opinión de conformidad (Jueces Rebollo López y Rivera Pérez, y Jueza Fiol Matta), y Opinión Disidente (Jueces Fuster Berlingeri y Hernández Denton, y Jueza Rodríguez Rodríguez).

**Formatted:** Font: Italic

**Formatted:** Font: 11 pt

> es un discrimen por un "accidente circunstancial" o por un "hecho fortuito", sino por una conducta deliberada pasada … .

Rosario, *supra*, 166 DPR a las págs. 37 & 40 (citas omitidas, énfasis suprimido).[2]

Finalmente, no altera nuestra conclusión el argumento del Apelante a los efectos de que el Patrono supuestamente actuó en contra de sus propios actos al despedirlo. El hecho de que algún otro empleado del Patrono conociera, en algún momento, de los antecedentes penales del Empleado no altera el hecho de que el Patrono podía legítimamente, a raíz de los engaños anteriormente reseñados y de los antecedentes penales del Empleado, despedirlo sin infringir la Ley 100, *supra*, particularmente cuando el Empleado no demostró que el alegado conocimiento por parte de ese empleado le era imputable al Patrono.

Formatted: Font: Italic

**IV.**

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la sentencia apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

---

[2] Aunque en Rosario, *supra*, estaba en juego la interpretación del término "condición social" en nuestra Constitución, el citado razonamiento es igualmente persuasivo en el contexto de la interpretación de idéntico término en la Ley 100, *supra*, particularmente cuando se considera que (i) el término se incorporó a dicha ley desde su aprobación inicial en 1959, a pocos años de aprobada la Constitución y (ii) para extender la política pública contra este tipo de discrimen, al ámbito de la relación entre empleado y patrono privado, era necesaria legislación, pues la prohibición constitucional contra este tipo de discrimen solamente aplica contra el Estado. Véase Rosario, *supra*, 166 DPR a la pág. 38.

De hecho, los tres jueces disidentes en Rosario expusieron que no se analizaba la Ley 100, *supra*, porque el empleado en dicho caso no la invocó. *Íd.* a la pág. 38 n.2. No obstante, se advirtió que la Ley 100 "no incluye el discrimen contra un ex convicto. … Un examen cuidadoso del historial de la referida Ley Núm. 100 revela que no se contempló de modo alguno el discrimen contra ex convictos cuando ésta o sus enmiendas fueron aprobadas." *Íd.*