

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN

SARA MEDERO TAPIA,
ÁNGEL F. SANTIAGO
ROLÓN Y LA SOCIEDAD
LEGAL DE
GANANCIAS
COMPUESTA POR
AMBOS

Querellantes-Recurridos

Vs.

SOUTH AMERICAN
RESTAURANTS, INC.

Querellada-Peticionaria

KLCE201500996

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Caso Núm.:
KPE2013-0623
(807)

Sobre: Discrimen
en Empleo; Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de enero de 2016.

Comparece ante nuestra consideración la corporación South American Restaurants Corp. (en adelante, el patrono o SARCO) y nos solicita que revoquemos la Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, (en adelante, TPI) el 15 de abril de 2015, notificada el 21 de abril de 2015. Mediante esta, el foro primario declaró No Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por SARCO, por entender que existía controversia de hecho en relación a si medió justa causa para el despido de la querellante, Sara Medero Tapia, y si esta sufrió discrimen por razón de edad.

Por los fundamentos que expondremos a continuación expedimos el auto de *certiorari*, revocamos la Resolución de instancia y desestimamos la querrela presentada.

I

Los hechos que dan lugar al recurso de epígrafe, comenzaron el 5 de febrero de 2013, cuando Sara Medero Tapia, Ángel F. Santiago Colón y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por estos dos, presentaron una querrela contra SARCO, por alegado despido injustificado, discrimin por razón de edad y discrimin por obesidad contra la Sra. Sara Medero Tapia. Además, la querellante alegó haber sido sometida a hostigamiento laboral.¹

El 15 de febrero de 2013, el patrono compareció mediante alegación responsiva y declaró que el despido de la querellante había sido justificado. Explicó que el mismo se debió a que la empleada no era eficiente en el desempeño de sus funciones y mantenía un patrón de conducta inapropiada y desordenada. El patrono detalló que la conducta de la empleada generó problemas de servicio al cliente lo cual fue objeto de múltiples amonestaciones por afectar el servicio y la imagen de la empresa. Al detallar la procedencia del despido, el patrono aclaró que la edad y la condición física de la querellante no fueron factores relevantes al momento de tomar la decisión de despedirla.²

Así las cosas, el 2 de junio de 2015, el patrono presentó una Moción de Sentencia Sumaria al amparo de la Regla 36.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2 en la que alegó que la querellante no tenía una causa de acción válida por despido injustificado, discrimin por razón de edad u obesidad. Por lo tanto, solicitó al tribunal disponer de la controversia sumariamente, desestimando la reclamación de la querellante. En atención a esto, la querellante presentó la correspondiente Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, a la cual le siguió un

¹ Véase, la Querrela en las págs. 1-5 del apéndice del recurso. En la Resolución que revisamos se expresa que Medero Tapia en la Oposición a la Sentencia Sumaria desistió de la causa de acción de discrimin por condición física y que se procedería a dictar sentencia parcial a esos efectos. Resolución, pág. 12.

² Véase, la Contestación a la Querrela en la pág. 7 del apéndice del recurso.

intercambio de mociones entre las partes en relación a los méritos de la moción de sentencia sumaria.

Atendidos los planteamientos de las partes, el 15 de abril de 2015, el foro de primera instancia emitió una Resolución en la que declaró No Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada por SARCO. Al así proceder, el foro sentenciador concluyó que existían controversias genuinas de hechos esenciales y pertinentes que no permiten disponer del caso sumariamente. Los hechos en los que el tribunal entendió que existía controversia fueron: (1) si la querellante fue despedida mediante justa causa y (2) si fue discriminada por razón de su edad.³

Inconforme con esta determinación, el 6 de mayo de 2015, el patrono presentó una moción de Reconsideración que fue declarada No Ha Lugar mediante Orden dictada el 12 de junio de 2015 y notificada el 18 de junio de 2015.

En desacuerdo con el proceder del Tribunal de Primera Instancia, SARCO presentó esta petición de *certiorari* y hace los siguientes señalamientos de error:

ERRÓ EL TPI AL DECLARAR NO HA LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR LA PETICIONARIA BASÁNDOSE EN QUE EXISTEN CONTROVERSIAS GENUINAS Y REALES DE HECHOS ESENCIALES Y PERTINENTES.

ERRÓ EL TPI AL CONCLUIR QUE, DETERMINAR SI LA RECURRIDA FUE DESPEDIDA MEDIANDO JUSTA CAUSA Y SI FUE DISCRIMINADA POR RAZÓN DE EDAD, SON CONTROVERSIAS DE HECHOS QUE REQUIEREN LA CELEBRACIÓN DE JUICIO.

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE LA RECURRIDA CONTROVIRTió LA POSICIÓN DE LA PETICIONARIA AL ALEGAR QUE EL PATRONO COMENZó UN PATRÓN DE AMONESTACIONES INJUSTIFICADAS, FABRICANDO UNA EXCUSA PARA INTENTAR OCULTAR LA ILEGALIDAD DEL DESPIDO.

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR COMO UN HECHO NO CONTROVERTIDO QUE LA PETICIONARIA NO LE LIQUIDó LA LICENCIA POR ENFERMEDAD QUE LA RECURRIDA TENÍA ACUMULADA.

³ Véase, la Resolución, pág. 12, Apéndice del Recurso, pág. 132.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a exponer el derecho que gobierna la controversia de autos.

II

Certiorari

El recurso que atendemos, *certiorari*, es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. Por tratarse, regularmente, de asuntos interlocutorios, el tribunal de mayor jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de manera discrecional. *Negrón v. Secretario de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001).

La normativa vigente al momento de la aprobación de las Reglas de Procedimiento Civil de 1979, establecía que un tribunal apelativo sólo intervendría con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del TPI, cuando éste hubiese incurrido en arbitrariedad, craso abuso de discreción o se demostrara que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Rivera y otros v. Bco. Popular*, 152 DPR 140, 155 (2000); *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

Como foro apelativo nos correspondía evaluar la corrección y razonabilidad de la decisión recurrida y la etapa del procedimiento en que se producía para determinar si era el momento apropiado para nuestra intervención. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

No obstante, las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 incluyeron los parámetros que hemos de utilizar como foro apelativo para evaluar la petición para revisar un asunto interlocutorio civil. La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, dispone las instancias en las que se puede expedir

un *certiorari*. Entre ellas se encuentra la resolución interlocutoria que deniega una moción de carácter dispositivo como la que nos ocupa en este caso.

Para la decisión sobre expedir un recurso de *certiorari* nos sirve de guía la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, que enumera criterios que este foro debe considerar para ejercer sabia y prudentemente su discreción al atender o no los méritos de un recurso de *certiorari*. Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de jurisdicción y tampoco se trata de una lista exhaustiva.⁴

La controversia que nos presenta el recurso, cumple con dos de los criterios de la Regla 40 antes citada: la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración; y, la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causarían un fraccionamiento indebido del pleito o una dilación indeseable en la solución final del litigio.

Moción de Sentencia Sumaria

Previo a las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, la sentencia sumaria era el mecanismo procesal mediante el cual se le confería discreción al juzgador para dictar sentencia sobre la totalidad de una reclamación o sobre cualquier controversia comprendida en esta, sin la necesidad de celebrar una vista evidenciaria o juicio, cuando de los documentos no controvertidos que acompañaban la solicitud –y de la totalidad de los autos– surgía que no hay una controversia real y sustancial sobre los hechos esenciales o materiales, y sólo restaba aplicar el derecho⁵. En virtud de la Regla 36, cualquiera de las partes podía solicitar al tribunal que dictara sentencia de forma sumaria a su favor por la

⁴ *García v. Padró*, 165 DPR 324, 335 (2005).

⁵ Ver, *Rivera v. Departamento de Hacienda*, 149 DPR 141 (1999).

totalidad o solo una de las reclamaciones enumeradas en la demanda.

En los pasados años el Tribunal Supremo ha reiterado la normativa interpretativa de la sentencia sumaria emitida antes de la aprobación de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. No obstante, en años recientes el Tribunal ha avalado la solución sumaria en un mayor número de casos, y ha enfatizado en la formalidad que requiere la nueva Regla 36. Incluso en casos laborales, en los cuales usualmente se depende de prueba circunstancial y que contienen elementos de subjetividad⁶, el Tribunal Supremo ha emitido Opiniones con más frecuencia, resolviendo sumariamente a favor de la parte promovente, que usualmente es el patrono. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, Opinión de 2 de diciembre de 2015, 2015 TSPR 159, 193 DPR___; *Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc.*, Opinión del 21 de mayo de 2015, 2015 TSPR 70, 193 DPR __ (2015); *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

Al presente, al igual que antes de 2009, al considerar la solicitud sumaria de un litigio los tribunales venimos obligados a asumir como ciertos los hechos no controvertidos contenidos en los documentos que presente el promovente. La parte que se opone no puede descansar en “meras alegaciones”, para derrotar la moción de sentencia sumaria cuando esta queda sustentada con declaraciones o con alguna otra prueba. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215. El demandante tampoco puede descansar en

⁶ Ha dicho el Tribunal que Existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria pues, “difícilmente podrá reunir ante sí toda la verdad de los hechos a través de affidávits, deposiciones o declaraciones juradas”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, el Tribunal Supremo ha expresado que no es apropiado que se revuelvan por la vía sumaria “casos complejos o aquellos en los que estén presentes cuestiones de interés público”. *Id.*, pág. 579. Ver además, *Soto v. Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

meras alegaciones y tiene que presentar alguna prueba o una declaración jurada para respaldar tales alegaciones. *Id.*, pág. 215. Ante una sentencia sumaria, las declaraciones juradas que solamente contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio y son insuficientes para demostrar lo que en ellas se concluye. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá, supra; Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc., supra; Ramos Pérez v. Univisión*, pág. 225.

Cuando un tribunal determina que no dispondrá del caso totalmente mediante sentencia sumaria, o decide que es improcedente disponer del caso sumariamente, este viene obligado, bajo la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36.4, a resolver la solicitud sumaria mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no había controversia sustancial, y los hechos esenciales y pertinentes que estaban realmente y de buena fe controvertidos. El cumplimiento de este criterio es obligatorio. *Ramos Pérez v. Univision, supra*, pág. 221.

En las opiniones citadas de reclamaciones laborales, y en otras de distinta naturaleza, el Tribunal reitera⁷, que solamente procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable, y que el Tribunal debe contar con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. Ahora bien, si bien la regla general sobre la Regla 36, sigue siendo que los casos se vean en sus méritos y que se reconoce que en la sentencia sumaria no se dirime

⁷ Los tribunales no debemos utilizar la vía sumaria para resolver controversias cuando: 1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; 2) hayan alegaciones afirmativas en la demanda que no fueran refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial o 4) surja que como cuestión de derecho no procede. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 167 (2011).

credibilidad⁸, lo cierto es, que existe menor margen de discreción para los tribunales intermedios de rechazar o descartar la solución sumaria de un litigio, independientemente de la posible subjetividad de su naturaleza. Es por ello que, al presente con más razón que antes, la presentación de una oposición a una sentencia sumaria que carece de los requisitos o formalidad de la nueva Regla 36 según esta ha sido interpretada, podría resultar en un defecto insubsanable.

Con relación al estándar que hemos de utilizar como foro apelativo primario, la norma sigue siendo la utilización de los mismos criterios que rigen a los tribunales de primera instancia en la evaluación del mecanismo sumario. En este ejercicio, los Tribunales revisores solamente podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario, y descartar prueba, deposiciones o declaraciones juradas que no se presentaron en el foro de primera instancia. Tampoco podemos considerar teorías nuevas que no fueron presentadas anteriormente y que se presentan por primera vez ante este foro.

En *Meléndez González et al v. M. Cuebas, Inc., supra*, el Tribunal Supremo estableció el análisis que como foro revisor debemos realizar. En primer lugar, la revisión que hacemos es una *de novo* que nos requiere que evaluemos nuevamente el expediente y debemos hacerlo de la manera más favorable a favor de la parte que se opone a la sentencia sumaria en el foro primario, “llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor”.

⁸ En *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 779, 811 (2009) se dijo lo siguiente: La Regla 10 (D) de Evidencia dispone que “[l]a evidencia directa de un testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho...”. En un caso de discrimen cobra vital importancia la evaluación que haga el foro sentenciador a los testimonios prestados, toda vez que hay elementos subjetivos y de intención que hacen un factor esencial la adjudicación de credibilidad. Por la centralidad de los testimonios y según el mismo razonamiento, no hemos favorecido la utilización del mecanismo de sentencia sumaria para resolver casos de discrimen.

En segundo lugar, debemos revisar que tanto la moción como la oposición cumplan con los requisitos de forma que se encuentran en la Regla 36.

Tercero, debemos revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia, de ser así, debemos cumplir con la Regla 36.4 y exponer concretamente cuáles hechos materiales están en controversia y cuáles no lo están. Para ello podemos hacer referencia a la lista que a esos efectos haga el foro primario.

Por último, si determinamos que los hechos materiales realmente no han sido controvertidos, debemos proceder a revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

II

En cumplimiento con el mandato del Tribunal Supremo expuesto en *Meléndez González et al v. Cuebas, Inc., supra*, para determinar los hechos materiales o esenciales a la controversia que presenta el recurso que atendemos, es necesario disecar la o las causas de acción alegadas y aplicar el Derecho.

En la querrela que origina este recurso, se alega de forma general que Medero Tapia fue despedida injustificada y discriminatoriamente por razón de su edad y obesidad; que fue víctima de un ambiente hostil que le causó daños morales y angustias mentales. Dado que Medero Tapia no insistió en la reclamación por obesidad o condición física⁹, nuestro análisis se enfoca en las causas de acción alegadas de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA sec. 185 *et seq.*, y la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

⁹ Ver, nota 1.

La Ley Núm. 80 es parte de la política pública de la llamada legislación protectora del trabajo, que se aprobó con el fin primordial de proteger de forma más efectiva: “[...]el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. Exposición de Motivos de la Ley 80, *supra*, Leyes de Puerto Rico, pág. 268; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 424; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Véase, también, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010), citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

Cónsono con lo anterior, la causa de acción de la Ley Núm. 80 solo le requiere al querellante que demuestre que trabajaba para la parte querellada mediante remuneración de alguna clase, que fue contratado por tiempo indeterminado, y que fue despedido sin justa causa. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011). Establecidos estos elementos, el peso de la prueba pasa a el patrono que debe derrotar la presunción a favor del empleado, y que obliga al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Implica, pues, que el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 385 y 386. Después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, corresponde a los tribunales determinar, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso.

La Ley Núm. 80, junto a su jurisprudencia interpretativa, provee guías que delimitan el alcance del término justa causa,

brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor de la mesada o no. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 380-381; *Jusino et al v. Walgreens*, supra, pág. 572; *Narvaez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731 (1988).

En específico, el Art. 2 de la citada ley dispone una lista de causas justificadas para el despido. De allí se desprende que se considera como justa causa para el despido la que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. 29 LPRA sec. 185; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). El referido artículo dispone, en lo pertinente a nuestro caso, lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...]

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

[...] ¹⁰

Ahora bien, se le reconoce al patrono la potestad de establecer un reglamento razonable para lograr el buen funcionamiento de la empresa. Aun así, para que el patrono

¹⁰ 29 LPRA sec. 185b.

pueda alegar que la violación a su reglamento constituyó la causa justificada para el despido del empleado, tiene que “probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó” *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004); *Jusino et al v. Walgreens*, supra.

Cabe señalar que nuestro ordenamiento laboral no favorece el despido como sanción a la primera falta. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 382-383. Por esa razón, de ordinario, se observará si el obrero incurrió en un patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja, para determinar si el despido fue justificado o no. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, págs. 244-245. De esta forma, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, esta tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, supra, pág. 650.

Al respecto, recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que estuvo justificado el despido de una empleada de una empresa privada que incurrió en la primera ofensa, ya que esta consistió en agredir a otra empleada durante horas laborables y en presencia de otros empleados. *Torres Alvarez v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico, C.S.P.*, Opinión del 13 de octubre de 2015, 193 DPR ___, 2015 TSPR 136 (2015). El Tribunal concluyó que aunque la amenaza y agresión de la empleada despedida fue la primera ofensa, debido a la gravedad y al impacto que tales actuaciones tuvieron sobre el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, el despido fue una sanción proporcional a la gravedad de la conducta en que incurrió ésta.

De otra parte, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, también contiene una presunción de discrimen, que se activa cuando el o la empleada ha sido despedida injustificadamente y el o la demandante demuestra que la modalidad o condición protegida fue el factor motivante del despido. Es por ello que “no todo despido injustificado es discriminatorio a su vez, y por el contrario, todo despido discriminatorio es injustificado”. *Díaz v. Wyndham Hotel, Corp.*, *supra*, pág. 387.

Para activar la presunción el querellante o demandante debe demostrar que pertenece a un grupo protegido, que estaba cualificado para el puesto, que fue objeto de una acción adversa sin justa causa, y que fue sustituido por alguien que no pertenece a su grupo. Si establece estos elementos el patrono para prevalecer debe convencer al juzgador de que la acción tomada estuvo justificada o de que no hubo intención de discrimen prohibido, o ambas cosas. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009).

En fin, el proceso probatorio en casos por despido injustificado y discriminatorio ventilados al amparo de ambos estatutos conjuntamente, a saber la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100 es un compuesto por tres (3) turnos de prueba y no de dos (2) como en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80 únicamente. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 391. Claro está, este orden es propio de la vista y no de la sentencia sumaria. Pero, al considerar una moción de sentencia sumaria, las partes deben divulgar todo lo que tienen en la petición y en la oposición, pues de lo contrario, no tendrán la oportunidad de un turno de refutación¹¹.

¹¹ Al discutir el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 que establece una presunción de discrimen si se satisfacen ciertos requisitos, el Tribunal Supremo indicó que: “[C]onsistentemente hemos resuelto que la presunción del Art. 3 entre en juego *en la etapa probatoria del caso*; o sea, la presunción se activa en la vista evidenciaría que se celebre, no antes”. *S.L.G. Hernández Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000). (Énfasis en el original). Cf., *Ramos Pérez v. Univision*, 178 DPR 200, 223-227 (2010).

III

En la resolución que revisamos, el tribunal de instancia hizo treinta cinco (35) determinaciones de hechos y concluyó que no procedía la sentencia sumaria porque habían dos hechos esenciales controvertidos: si Medero Tapia fue despedida injustificadamente; y, si fue discriminada por razón de su edad.

De los hechos alegados en la demanda, en la contestación a la demanda, en la moción solicitando sentencia sumaria, en la oposición, y de la resolución que revisamos, se desprenden los siguientes hechos no controvertidos que coinciden sustancialmente con las determinaciones de hecho que hizo el tribunal de instancia.

1. Medero Tapia comenzó a trabajar en SARCO el 8 de junio de 2005. (*Moción de Sentencia Sumaria y Moción en Oposición, Resolución Hecho 1*)
2. Medero Tapia recibió el Manual de Empleados de la compañía el día que comenzó a trabajar con SARCO. (*Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 2*)
3. Trabajó con SARCO hasta el 7 de septiembre de 2012. (*Resolución Hecho 3*)
4. El 18 de octubre de 2005, Medero Tapia recibió un memorando en el cual se le informa que en su turno tuvo un descuadre por la cantidad de \$8.30. (*Exhibit 4, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 5*).
5. El 1 de noviembre de 2005, Medero Tapia recibió amonestación escrita por un cliente misterioso que se quejó del servicio. (*Exhibit 5, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 6*).

6. A partir del 1 de noviembre de 2005 hasta el 2 de junio de 2007, Medero Tapia no fue amonestada por escrito o verbalmente.
7. El 2 de junio de 2007, Medero Tapia recibió un récord de consejería en el que se le indica que se ausentó de su turno de trabajo de 6:30 a 2:00 am y que de no llamar con dos horas de anticipación a la ausencia se tomarían otras medidas disciplinarias. En esta ocasión se le suspendió de empleo y sueldo del 23 al 30 de mayo. (*Exhibit 6, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 7*)
8. Los días 20, 30 de junio, 2 de julio, 26 y 29 de agosto, 14 de octubre, 14 de noviembre de 2007, Medero Tapia recibió memoranda por mal manejo de la caja registradora. En estos se indica que hubo un descuadre por \$41.49, \$20.81, \$16.81, \$11.01, \$7.37, \$14.73, \$21.07 respectivamente. (*Exhibits 7,8, 9, 10, 11, 12 y 13, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hechos 8,9,10, 11, 12, 13, 14*)
9. El 20 de marzo de 2009 y 25 de septiembre de 2011, Medero Tapia recibió otro memorando por descuadre de caja por \$15.19 y \$10.75. (*Exhibit 14 y 22, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 15 y 23*)
10. Los días 15 de marzo, 10 de mayo, 16 de agosto de 2010 Medero Tpai recibió amonestación por mal servicio brindado a clientes. (*Exhibits 15, 16 y 17, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 16,17, 18*)

11. Por quejas de clientes sobre el servicio, Medero Tapia recibió amonestaciones escritas el 13 y 16 de julio de 2011. (*Exhibits 18 y 19, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 20 y 21*)
12. El 13 de septiembre de 2011, Medero Tapia recibió dos amonestaciones escritas por abandonar su turno de trabajo sin terminar las tareas y por tener una actitud desafiante. (*Exhibits 10 y 21, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 22*)
13. Por razones similares, Medero Tapia recibió otra amonestación escrita el 16 de abril de 2012. (*Exhibit 23, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 24*).
14. Por ofrecer servicio inadecuado hacia los clientes fue amonestada por escrito el 22 de julio de 2012. En la amonestación se le advirtió, como en ocasiones anteriores, que de volver a incurrir en la conducta descrita podría ser despedida de su empleo. (*Exhibit 25, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 26*)
15. El 27 de julio se le presentó una amonestación final que Medero Tapia firmó por trato inadecuado a cliente misterioso y se le indicó que era necesario un cambio inmediato de la conducta o sería despedida. (*Exhibit 27, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 27*)
16. El 7 de septiembre de 2012, Medero Tapia fue despedida. (*Resolución Hecho 29*)
17. Compañeros de trabajo le decían en cada momento que era vieja y se debía retirar. También

le decían que estaba gorda. (*Exhibits 29 a 39, Moción de Sentencia Sumaria*)

18. Nunca le informó a Recursos Humanos porque no le gustaba llevar querellas. (*Exhibits 29 a 39, Moción de Sentencia Sumaria, Resolución Hecho 33*)

19. Medero Tapia fue reclutada cuando tenía 46 años de edad. (*Exhibits 29 a 39, Moción de Sentencia Sumaria*)

20. Le exigían que hiciera su trabajo pero no le pedían que hiciera cosas que no fueran parte de sus funciones. (*Exhibits 29 a 39, Moción de Sentencia Sumaria*)

21. Al despedirla le pagaron correctamente. (*Moción de Sentencia Sumaria, Exhibits 29-39*)

22. Medero Tapia solicitó los beneficios de desempleo que le fueron concedidos. (*Oposición a Sentencia Sumaria*)

El tribunal de instancia erró al determinar que había dos hechos en controversia. Estos eran: si Medero Tapia fue despedida mediando justa causa y si fue discriminada por razón de su edad. Recientemente, el Tribunal Supremo en sus expresiones sobre la sentencia sumaria explicó la diferencia entre una determinación de hecho y una conclusión de derecho. A esos efectos expresó:

Aunque a veces no es fácil atisbar la diferencia, es vital que los tribunales distingan puntualmente entre lo que es un hecho y una conclusión de derecho. Un “hecho” en el campo jurídico es un acontecimiento o un comportamiento determinado y pertinente para la norma legal que se pretende aplicar. La norma jurídica se aplica al supuesto que constituye el “hecho” para arribar a determinada conclusión de derecho. En otras palabras, las determinaciones de hecho establecen qué fue lo que pasó, mientras que en las conclusiones de derecho se determina el significado jurídico de esos hechos conforme a determinada norma legal...Ante una moción de sentencia sumaria, los jueces deben determinar primero cuáles son los hechos presentes, es decir, en qué conducta

incurrieron las partes involucradas y las circunstancias que rodearon esas actuaciones. Eso hechos, a su vez, deben ser interpretados por el juez para determinar si son esenciales y pertinentes, y si se encuentran controvertidos. De encontrarse presente algún hecho material en controversia no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá, supra*.

Podemos concluir que las determinaciones que el tribunal primario describió como de hechos, realmente son las controversias que surgen de los hechos no controvertidos. Como veremos, cuando hacemos el análisis correspondiente del Derecho y lo aplicamos, procede la desestimación sumaria.

Antes, destacamos que la *Moción en Oposición a Sentencia Sumaria* no cumple con la formalidad requerida por la nueva Regla 36. En esta se hacen alegaciones generales con un juramento igualmente general. Por tanto, aun evaluando los hechos con la intención de otorgar cualquier inferencia permisible a favor de Medero Tapia, concluimos que los hechos no están controvertidos. Medero Tapia descansa en argumentos sobre lo que podría establecer de celebrarse un juicio en sus méritos, pero no ofrece explicación que controvierta alguna de las imputaciones que SARCO le hace en las amonestaciones escritas. Los extractos de su deposición que se unieron a la Moción de Sentencia Sumaria no controvierten hecho alguno de los expuestos por SARCO en la sentencia sumaria o en la contestación a la querrela. Recordemos que en *Ramos Pérez v. Univision, supra*, el Tribunal expresó que la “alegación que especula que en el juicio se podrán demostrar hechos concretos es insuficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria...[E]l promovido no puede valerse de la lacónica aseveración de que los hechos están en controversia...No puede evadir controvertirlos.” *Íd.*, pág. 226.

Al examinar los hechos establecidos, tenemos que concluir que erró el tribunal primario al denegar la solución sumaria en este caso. Establecidos los hechos básicos de una acción al amparo de la Ley Núm. 80, SARCO tenía el peso de derrotar la presunción de que el despido fue injustificado y lo logró. La Ley Núm. 80 considera justa causa que el obrero siga un patrón de conducta impropio, así como la actitud del empleado de no rendir su trabajo de forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente. Los vocablos patrón y actitud denotan repetición. De las amonestaciones que Madero Tapia recibió y que esta no refuta, se infiere negligencia en el cuadro de la caja registradora y una actitud negativa hacia clientes. Su patrono le dio oportunidad de mejorar su conducta y le advertía que de no hacerlo podría ser despedida.

Observamos, que Medero Tapia no recibió amonestación oral o escrita en los años 2006 a 2008, lo que nos permitirá inferir que mejoró su efectividad y actitud en el trabajo. No obstante, en los años 2009 a 2012, que fue despedida, se le llamó la atención en varias ocasiones y no contamos con una explicación o refutación de la conducta imputada. Sólo contamos con una alegación general a los efectos de que se le llamó la atención en pocas ocasiones considerados los años que trabajó. No es suficiente.

Ante una moción de sentencia sumaria, establecida la justa causa, Medero Tapia debía exponer hechos dirigidos a demostrar que hubo una intención discriminatoria por su edad. También falló. La única referencia a edad es su alegación de que compañeros de trabajo hacían comentarios negativos en alusión a su edad. Sin embargo, esta admite que nunca le informó a su patrono su malestar porque no le gustaba dar quejas.

Mientras, SARCO no solo demostró que el despido no fue arbitrario o caprichoso, sino que en su defensa demostró que

reclutó a Medero cuando tenía 46 años y que esta no le informó que le hacían comentarios negativos relativos a su edad.

Con estos hechos resulta, por tanto, difícil de llegar a otra conclusión que no sea la desestimación de la demanda.

IV

Por los fundamentos expuestos en esta sentencia, se revoca la resolución recurrida, por lo que procede desestimar sumariamente la querrela.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones