

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO-GUAYAMA
PANEL XII

RAUL NAVARRO LUGO

Recurrido

v.

BAXTER HEALTHCARE
CORP.

Peticionario

KLCE201601030

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Guayama

Civil núm.:
GPE2015-0061
(302)

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez González Vargas, la Jueza Vicenty Nazario y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de diciembre de 2016.

Comparece Baxter Healthcare Corp. (en adelante la peticionaria) ante este Tribunal de Apelaciones mediante recurso de *Certiorari* y nos solicita que revisemos y revoquemos la Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama (el TPI), el 16 de mayo de 2016, notificada el 24 del mismo mes y año. Mediante dicho dictamen el TPI declaró *No Ha Lugar* a la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte peticionaria.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se expide el auto de *certiorari* y se revoca la resolución recurrida.

I.

El Sr. Raúl Navarro Lugo (en adelante el recurrido) comenzó a trabajar para la peticionaria el 24 de marzo de 2003. El último puesto ocupado por este fue "Manufacturing Technician". El 26 de marzo de 2014 la peticionaria le notificó al recurrido su terminación de empleo.

El 29 de abril de 2015 el recurrido instó una querrela por despido injustificado al amparo de la Ley núm. 80. En la misma alegó el recurrido haber sido objeto de un patrón de persecución y que al momento de ser despido se encontraba recibiendo tratamiento médico. Adujo, además, que su plaza fue ocupada por una mujer lo que constituye un discrimen por razón de sexo.

El 26 de mayo de 2015 la peticionaria presentó su contestación a la querrela y en esencia indicó que el despido estuvo justificado, toda vez que el recurrido fue despedido por incurrir en violaciones a las normas, procedimientos y reglas de conducta de la empresa. Aceptó en su contestación que al momento del despido el recurrido se encontraba en licencia por enfermedad y que ello no fue un criterio tomado en consideración al momento de la terminación del empleo.

El 17 de febrero de 2016 la peticionaria presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En la misma presentó para su consideración sesenta y siete (67) hechos materiales que alegadamente no estaban en controversia con su respectiva prueba documental, y su análisis en derecho.

El 4 de mayo siguiente el recurrido presentó una *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* en la cual no hace referencia a los hechos propuestos por la peticionaria y reitera su alegación de que fue objeto de un patrón de hostigamiento y que al momento de su despido se encontraba en licencia médica. El recurrido no acompañó prueba documental alguna para sostener sus alegaciones. Solamente acompañó una Declaración Jurada del propio recurrido en el cual hace un recuento detallado de los alegados eventos de hostigamiento.

El 16 de mayo de 2016 el TPI dictó la Resolución recurrida en la cual consignó lo siguiente:

...

Celebrada la Vista transaccional de 13 de abril de 2016 y examinadas la **Solicitud de Sentencia Sumaria**, presentada por la parte demandada y **Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria**, presentada por la parte demandante, a través de sus representaciones legales, este Tribunal resuelve y ordena lo siguiente:

Hechos Materiales No Controvertidos:

1. El querellante, Raúl Navarro comenzó a trabajar en Baxter el 24 de marzo de 2003.
2. Al momento de su despido, Navarro era supervisado por el señor Jaime Meléndez.
3. Navarro tenía una relación cordial y de buena comunicación con el señor Meléndez y piensa que era buena persona y un buen supervisor.
4. La última posición ocupada por Navarro fue la de “Manufacturing Technician”.
5. Navarro fue suspendido de empleo y sueldo para octubre de 2013.

Hechos en Controversia:

1. ¿Fue discriminado el Sr. Raúl Navarro Lugo por Baxter Healthcare Corp.?
2. ¿Fue víctima de despido injustificado el Sr. Raúl Navarro Lugo por Baxter Healthcare Corp.?

A tenor con todos los fundamentos anteriormente expuestos, procedemos a declarar **NO HA LUGAR** la “**Solicitud de Sentencia Sumaria**” interpuesta por la parte demandada.

... [Enfasis en el original]

Inconforme, la peticionaria acude ante este foro intermedio imputándole al foro de instancia la comisión de los siguientes errores:

ERRO EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL ESTABLECER COMO CONTROVERSIA DE HECHOS EL DETERMINAR SI EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO Y DISCRIMINATORIO.

ERRO EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL ACEPTAR UNA OPOSICION A SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA QUE NO CONTROVERTIA LOS HECHOS PRESENTADOS POR BAXTER Y QUE INCLUIA UN “SHAM AFFIDAVIT”, INCUMPLIENDO ASI CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN ZAPATA BERRIOS V. J.F. MONTALVO, 2013 TSPR 95, Y EN LUGO MONTALVO V. SOL MELIA, 2015 TSPR 159.

ERRO EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO DESESTIMAR TODAS LAS RECLAMACIONES, INCLUYENDO LAS RECLAMACIONES SUBSIDIARIAS, TODA VEZ QUE EL DESPIDO DE NAVARRO ESTUVO JUSTIFICADO.

El recurrido presentó su alegato en oposición en el que simplemente reitera lo argumentos de su *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.

II.

Todo recurso de *certiorari* presentado ante nosotros debe ser examinado primeramente al palio de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V). La referida regla dispone como sigue:

Todo procedimiento de apelación, *certiorari*, certificación, y cualquier otro procedimiento para revisar sentencias y resoluciones se tramitará de acuerdo con la ley aplicable, estas reglas y las reglas que adopte el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público **o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.** Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 de este apéndice sobre los errores no perjudiciales. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. [Enfasis Nuestro]

Aun cuando un asunto esté comprendido dentro de las materias que podemos revisar de conformidad con la Regla 52.1, *supra*, previo a ejercer debidamente nuestra facultad revisora sobre un caso es menester evaluar si, a la luz de los criterios enumerados en la Regla 40 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) se justifica nuestra intervención, pues distinto al recurso de apelación, este tribunal posee discreción para expedir el auto el *certiorari*. *Feliberty v. Soc. de Gananciales*, 147 DPR 834, 837 (1999). Por supuesto, esta discreción no opera en el vacío y en ausencia de parámetros que la dirija. *I.G. Builders et al. v.*

BBVAPR, supra; Rivera Figueroa v. Joe's European Shop, 183 DPR 580 (2011). Precisa recordar que la discreción ha sido definida como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).¹ Así pues, se ha considerado que la discreción se nutre de un juicio racional cimentado en la razonabilidad y en un sentido llano de justicia y “no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna”. *Id.*²

A estos efectos, la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, enumera los criterios que debemos considerar al momento de determinar si procede que expidamos el auto discrecional *certiorari*. *I.G. Builders et al. v. BBVAPR, supra*. Dicha regla establece lo siguiente:

El tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

- (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Los criterios antes transcritos sirven de guía para poder determinar, de manera sabia y prudente, si procede o no intervenir en el caso en la etapa del procedimiento en que se encuentra el caso. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

¹ Citas omitidas.

² Cita omitida.

A. El mecanismo de sentencia sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria surge de las disposiciones establecidas en la Regla 36.1 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y en lo referente se establece que:

Una parte que solicite un remedio podrá [...] 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 solicitada.

Este mecanismo procesal le permite a un tribunal tomar una determinación sobre un pleito en el cual no exista una controversia esencial sobre los hechos que allí se presenten. Nuestro más alto foro ha sostenido que el principal objetivo de este recurso es aligerar los procesos judiciales de una manera justa y económica en aquellos casos en los cuales en ausencia de una controversia de hechos, no amerite celebrar un juicio en su fondo. *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, pág. 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, pág. 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, pág. 213 (2010); *Quest Diagnostics v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994, págs. 1002-1003 (2009).

Este mecanismo procede cuando surja de la evidencia presentada la ausencia de una “[...] controversia sustancial en cuanto a los hechos esenciales y pertinentes a la aplicación de la norma y que como cuestión de derecho debe dictarse la misma”. Hernández Colón, Rafael. *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 5ta Ed., San Juan, PR. Lexis Nexis, Sec. 2615, pág. 276 (2010). Si por el contrario, se diere cuenta de la existencia de una controversia de hechos materiales y esenciales, si se han presentado alegaciones las cuales no han sido refutadas; y si la evidencia presentada ante el foro judicial apunta hacia la existencia de controversias reales sobre los hechos materiales y esenciales del pleito, no procede dictarse una sentencia sumaria.

Piovanetti v. S.L.G. Touma, S.L.G. Tirado, 178 DPR 745, pág. 775 (2010). Es de notar que si hay una disputa real y sustancial sobre la existencia de algún hecho material, entonces el tribunal no puede emitir una adjudicación de forma sumaria. *González Aristud v. Hosp. Pavia*, 168 DPR 127, pág. 137 (2006).

Le corresponde a la parte requirente hacer claros los derechos que reclama y demostrar que no existe una controversia sustancial sobre algún hecho material. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, págs. 848-849; *Quest Diagnostics v. Mun. San Juan*, supra, pág. 1003. A tenor con ello, un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable. *Abrams Rivera v. ELA*, supra, pág. 932. La controversia sobre el hecho material debe ser una controversia real, esto es que la naturaleza de la prueba que obre ante el tribunal sea tal que el juzgador pueda racionalmente decidir sobre lo solicitado. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 213-214. De existir alguna duda en relación a una controversia real sobre algún hecho material, es meritorio resolverla a favor de la parte que se opone a la sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, pág. 333 (2004).

Le corresponde a la parte que se opone, a que se dicte sentencia bajo este mecanismo, presentar prueba sustancial y específica que pueda demostrar que existe una controversia real sobre hechos materiales y que la misma debe ser dirimida en un juicio en su fondo. *Abrams Rivera v. ELA*, supra, págs. 932-933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, págs. 848-849; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 214-215; *López v. Miranda*, 166 DPR 546, pág. 563 (2005). Para derrotar una solicitud de sentencia sumaria la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente, por lo que deben

dilucidarse en un juicio. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, págs. 720-722 (1986). Ahora bien, el hecho de no oponerse al mencionado mecanismo no implica necesariamente que este proceda, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. *Flores v. Municipio de Caguas*, 114 DPR 521, pág. 525 (1983).

Una vez obre ante el tribunal sentenciador todos los documentos que las partes hayan presentado, entonces este analizará dicha documentación utilizando el principio de liberalidad, el cual opera a favor de la parte que se ha opuesto a la resolución del caso por vía de sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 216. Este criterio tiene el propósito de evitar que una de las partes se vea impedida de su derecho a tener un día en corte. *Abrams Rivera v. ELA*, supra, pág. 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 850; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216-217. Por otra parte, nuestro más alto foro ha reiterado que, aun cuando en el pleito se requiera una determinación sobre algún elemento subjetivo de intención o credibilidad, esto no es óbice para resolver bajo sentencia sumaria, sino existe controversia sobre los hechos materiales del pleito. *Abrams Rivera v. ELA*, supra, pág. 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 850; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Audiovisual Lang v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, pág. 576 (1997). El tribunal debe tener ante sí toda la información necesaria para poder concluir satisfactoriamente que no existen controversias de hechos medulares. Obviar lo anterior resultaría en una decisión arbitraria. *Mun. de Añasco v. ASES; et al.*, 188 DPR 307, pág. 338 (2013).

Si una parte no está de acuerdo con la determinación del foro de instancia, puede acudir ante el foro apelativo para que este revise la determinación del foro primario. El tribunal apelativo se

verá limitado a examinar solo los documentos que se presentaron en instancia, ya que las partes no podrán incluir en el recurso de apelación cualquier documento ulterior, bien sean deposiciones, declaraciones juradas, que no hayan sido presentadas ante el TPI. *Vera v. Dr. Bravo*, supra, págs. 334-335; Cuevas Segarra, J., *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2da Ed., Tomo III, Publicaciones JTS, pág. 1042 (2011). Así pues, tampoco podrán traer a la consideración del tribunal revisor teoría, planteamiento o asunto nuevo, que no haya sido previamente presentado ante instancia. En esencia, *el tribunal apelativo solo puede limitarse a determinar, si en efecto, hubo alguna controversia sustancial sobre los hechos esenciales y si el derecho fue aplicado de forma adecuada. Vera v. Dr. Bravo*, supra, págs. 334-335; *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 193 DPR 100 (2015). Por lo tanto, y entre otros aspectos, este foro 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. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra.

Por último, y en lo aquí pertinente, es importante reseñar los fundamentos de la doctrina conocida como “*sham affidavit doctrine*”. En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo recibe y adopta la doctrina de la jurisdicción federal conocida como el “*sham affidavit doctrine*”. Esta consiste en evitar que una parte intente suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente, sin proveer una explicación para la contradicción entre ambas. El propósito de la declaración posterior es dar una versión simulada, ficticia o falsa

de hechos medulares con el propósito específico de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra, por ello es conocida como el “*sham affidavit doctrine*”.

Indicó el Tribunal Supremo que en el proceso de disponer de una solicitud de sentencia sumaria no podrá el juzgador tomar en consideración una declaración jurada suscrita por la parte adversa si su contenido es claramente incompatible con una versión de los hechos dada anteriormente y el exponente no aclara, a satisfacción del tribunal, la discrepancia entre las dos (2) posiciones. “Dicho de otro modo, se rechazará una declaración subsiguiente si la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 440. “Esta doctrina incide directamente en el procedimiento de sentencia sumaria según provisto en el ordenamiento procesal. Permitir a una parte utilizar un subterfugio para retractarse de su testimonio bajo juramento, con el único propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, resulta contrario al objetivo que persigue la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, supra.” *Id*, pág. 441. “Habida cuenta de la importancia que reviste la utilización del procedimiento de sentencia sumaria en nuestro sistema judicial, juzgamos conveniente aplicar estos principios en aquellas situaciones en que una parte procura ingeniarse supuestos hechos materiales contrarios a un testimonio previo ofrecido bajo juramento, con el propósito de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra.” *Id*, pág. 442.

B. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley 80)

En nuestra jurisdicción existe una clara política pública e interés apremiante en salvaguardar los intereses de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones obrero-

patronales. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Es por esto que en nuestro ordenamiento se ha creado vasta legislación en protección de los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre los patronos y los empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011).

La Ley núm. 80, *supra*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, con el fin de desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarle a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley núm. 80, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

La referida legislación laboral hace más restrictivo el concepto de justa causa y establece una indemnización progresiva, conocida como la mesada, que les permite a los trabajadores enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada. Artículo 1 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPPRA sec. 185a; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 540-541 (1979). Esta legislación procura proteger el derecho de los trabajadores ante acciones arbitrarias y caprichosas de los patronos. Exposición de Motivos de la Ley núm. 80, *supra*. Es por ello que en una acción instada por un empleado, al amparo de esta legislación, es al patrono a quien le corresponde el peso de la prueba de demostrar que el despido fue justificado. Entiéndase, se activa una presunción que el despido fue injustificado y por tanto, recae sobre el patrono la obligación de rebatir dicha presunción. Para ello es necesario que demuestre los fundamentos necesarios para establecer cualquiera

de las causas eximentes de responsabilidad, según expuestos en el Artículo 2 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185b. Artículo 11 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185(k) y *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*.

El Artículo 2 de la Ley núm. 80, *supra*, detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado así como circunstancias de índole empresarial. El listado de circunstancias expuestas en el mencionado artículo no es taxativo. El referido artículo dispone que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

- (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.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Igualmente, el Artículo 2 dispone, en lo pertinente que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” *Id.* Ahora bien, los criterios antes citados no excluyen otra conducta del empleado que por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa y que

podría constituir justa causa para su despido. El concepto de justa causa depende, en gran medida, de la relación particular del trabajo y las circunstancias que rodean el evento motivador del despido. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

En virtud del Artículo 13 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185m, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobó la *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* (en adelante la Guía).³ La Guía recoge la normativa jurisprudencial interpretativa de la Ley núm. 80, *supra*, y entre estos principios establece que el Artículo 2 no excluye de la sanción o despido de la primera o única ofensa, a aquella conducta de intensidad de agravio **si dicha conducta atenta contra la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran**. *Id.*, pág. 49. Es decir, a los efectos de la ley, una sola ofensa o falta constituye justa causa para el despido si por su gravedad y su potencial daño pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen la normalidad del establecimiento. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, págs. 244-245.

En cuanto inciso (b) del Artículo 2, antes citado, la Guía señala que es necesario que el trabajador incurra en una serie de actos que reflejen un patrón de conducta. Guía, pág. 50. Por otra parte, en relación al inciso (c) la Guía señala que por disposición se requiere la concurrencia de tres requisitos, a saber: (1) que la violación al reglamento sea reiterada; (2) que las reglas y reglamentos sean razonables; (3) que se le suministre copia del reglamento oportunamente al trabajador. *Id.* Por consiguiente, una violación aislada al reglamento no constituye causa justificada.

³ *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según Enmendada*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 30 de junio de 2014.

En cuanto al reglamento que debe establecer el patrono, la Guía indica que todo patrono tiene el derecho a fijar las normas y reglas básicas que entienda necesarias para garantizar la operación eficiente de su empresa. *Id.* No obstante, este derecho no es uno absoluto y para ello la Guía establece que dichas normas y reglas deberán ser razonables y no imposibles de cumplir; deberán constar por escrito y se le deberá entregar copia al trabajador con suficiente antelación a la fecha en que la misma advenga efectiva y; deben estar redactadas en términos sencillos, claros y comprensibles. *Id.* La Guía hace la aclaración, pág. 51, que:

...

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha adoptado la norma de **no emitir opinión relativa a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. La razón para la adopción de esa norma es que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento.** Consecuentemente, una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aun cuando los hechos a que se aplique sean los mismos *prima facie*. Además, los reglamentos bajo la Ley núm. 80, *supra*, no solo deben ser razonables intrínsecamente sino que, además, deben ser administrados razonablemente.

...

De lo anterior podemos concluir que **no se excluye el despido de un empleado a base de una primera o única ofensa cuando dicha conducta sea de intensidad y agravio y, por tanto, afecte la buena marcha de la empresa, la seguridad de sus empleados y personas que en ella laboran.** *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra; Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 538 (1979).*

III.

En el recurso ante nuestra consideración señaló la peticionaria que erró el TPI al determinar, como única controversia de hechos, si el despido fue injustificado y discriminatorio. Indicó, además, que incidió el TPI al aceptar la oposición del recurrido y al

no desestimar la querrela, toda vez que no existe controversia en cuanto a que el despido estuvo justificado. Por estar los errores íntimamente relacionados, los atenderemos en conjunto.

Comenzáremos señalando que la *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por el recurrido no cumple con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, inciso (b). Como ya indicamos, la referida regla establece claramente que la contestación a la moción de sentencia sumaria debe contener referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente. Dispone, además, que la contestación debe contener una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia. La moción en oposición del recurrido no cumple con ninguna de estas directrices. “La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 434.

Por otra parte, el recurrido no acompañó prueba documental alguna para sostener sus alegaciones y solo incluyó una Declaración Jurada del propio recurrido en la cual presenta una versión diferente a lo declarado en su deposición. En la deposición que se le tomó al recurrido el 4 de septiembre de 2015, y la cual fue anejada por la peticionaria en su solicitud de sentencia sumaria ante el TPI, surge que el recurrido admitió todos los hechos que dieron base a las acciones disciplinarias aplicadas y a la terminación del despido. No obstante, el recurrido pretendió

controvertir estos hechos indicando en la declaración jurada lo siguiente: “*Que en ningún momento se transfirió producto de Isoflurane a ningún tanque de Desflurane ni viceversa*”.⁴ Indicó además que: “... *no dañ[é], no mezcl[é], no bot[é], no puse en riesgo la seguridad de nadie como entre tantos casos y hablando del evento donde fui suspendido, el documento no había llegado al departamento de calidad para ser auditado sino que se encontraba en la sala de control para ser corregido donde muchas personas incluyendo un supervisor me expresaron que había la oportunidad*”.⁵

Por lo tanto, conforme surge en nuestro ordenamiento procesal civil vigente, procede aplicar la doctrina de “*sham affidavit*”. Por ende, el TPI no podía tomar en consideración, al momento de disponer de la solicitud de sentencia sumaria, la declaración jurada suscrita por el recurrido, ya que su contenido es claramente incompatible con la versión de los hechos dada anteriormente en la deposición. Tampoco expuso claramente la razón para la discrepancia entre las dos (2) posiciones. Ciertamente, no podemos avalar el subterfugio que pretende el recurrido de retractarse de su testimonio, vertido bajo juramento en la deposición tomada el 4 de septiembre de 2015, al someter una declaración jurada sin exponer razones válidas para tal divergencia, con el único fin de crear una controversia ficticia.

Ahora bien, como establece nuestra jurisprudencia, el hecho de que el recurrido no haya cumplido con las reglas, ni el hecho de que dicha declaración jurada no pueda ser tomada en consideración, esto no implica necesariamente que proceda la solicitud de sentencia sumaria, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. Por lo tanto, conforme dispone la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, en su inciso (e) nos

⁴ Véase Apéndice del Recurso, pág. 148. *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, Declaración Jurada, pág. 3.

⁵ Véase Apéndice del Recurso, pág. 149. *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, Declaración Jurada, pág. 4.

corresponde determinar si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas por el peticionario, en unión a otras declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho procede dictar sentencia sumaria a favor del peticionario.⁶

De la deposición que se le tomara al recurrido el 4 de septiembre de 2015, surge que este admitió todos los hechos que dieron base a las acciones disciplinarias aplicadas y el hecho que provocó la terminación del empleo. Evaluada la *Solicitud de Sentencia Sumaria* y los sesenta y siete (67) hechos materiales que alegadamente no estaban en controversia con su respectiva prueba documental, concluimos que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales que indicamos a continuación.

El recurrido comenzó a trabajar para la peticionaria el 24 de marzo de 2003 y su última posición fue la de “Manufacturing Technician”. En esencia, este debía realizar las transferencias de la carga de reactores, destilaciones, y equipos en general usando el sistema computadorizado de proceso de control en modo automático o manual dentro de los procesos de Planta I y Planta II.⁷

Además, al momento de comenzar a trabajar recibió copia del Manual de Empleados.⁸ El recurrido también admitió haber recibido su *Job Description* y haber recibido entrenamientos periódicos.⁹ Conforme al *Manual del Empleado* las ofensas están

⁶ Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez vs. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009 se refiere a estos hechos como “esenciales y pertinentes...”. En ese sentido la controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario.

⁷ Véase Apéndice del Recurso, págs. 21 (hecho núm. 7), y 82 a la 85.

⁸ Véase Apéndice del Recurso, pág. 21 (hecho núm. 9).

⁹ Véase Apéndice del Recurso, pág. 43.

divididas en dos categorías: Ofensas Mayores y Ofensas Serias. Las ofensas mayores son aquellas que afectan adversamente la idoneidad de una persona como empleado de la compañía, y podría conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión.¹⁰ Algunos ejemplos de este tipo de ofensa son: hacer caso omiso de las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) y desempeñarse ineficiente en sus funciones, incluyendo, sin limitarse a, el dejar de realizar las funciones de empleo, realizar las mismas de modo descuidado o negligentemente fuera de término o tardíamente.¹¹

En cuanto a las ofensas serias el *Manual* indica que se refieren a faltas impropias no incluidas en la categoría de ofensas mayores. De las cuales, de incurrir en alguna se aplicarán medidas disciplinarias correctivas y se ofrecerá al empleado la oportunidad de mejorar su comportamiento de acuerdo con las reglas de conducta establecidas. Ahora bien, dispone además el *Manual* que una sola ofensa podría constituir causa suficiente para la terminación del empleo si median circunstancias agravantes.¹² Un ejemplo de este tipo de ofensa lo es “errores debido a descuidos o negligencia”.¹³

En cuanto a las violaciones al *Manual*, el 29 de marzo de 2011 el recurrido recibió una amonestación verbal de acción disciplinaria por no transferir el tanque FV-1379(ZC1378/9-11-052), que era el que estaba con muestras en el laboratorio y por error transfirió el FV-1378, el cual no había completado de llenar ni estaba muestreando.¹⁴

En octubre de 2013 fue suspendido de empleo y sueldo por cuatro días, por dos eventos, entre ellos, por haber tomado una página de otro “*master batch record*” cortarlo, fotocopiarlo y

¹⁰ Véase Apéndice del Recurso, págs. 45, 47 y 97.

¹¹ Véase Apéndice del Recurso, págs. 100 y 101.

¹² Véase Apéndice del Recurso, pág. 104.

¹³ Véase Apéndice del Recurso, pág. 107.

¹⁴ Véase Apéndice del Recurso, págs. 53 y 131.

añadírselo al “*master batch record*” que estaba trabajando.¹⁵ De las tres personas involucradas, el recurrido fue el único que hizo el recorte y la fotocopia de la hoja.¹⁶ En la deposición el recurrido indicó que ... *lo hice sin tener en cuenta-y lo tengo que decir- sin tener en cuenta el riesgo que me estaba tomando* y asimismo admitió lo sucedido a la Sra. Diana Santiago.¹⁷ Los “*master batch record*” son documentos que se entregan al Departamento de Calidad y contienen los detalles del producto que se va realizar. Además, estos incluyen las especificaciones del proceso (*SOP- “standard operating procedures”*), los pasos y todo el proceso a seguir para realizarlo.¹⁸

El 17 de febrero de 2014 el recurrido fue asignado al área de las destilaciones, por lo que era encargado de mover un producto de un tanque a otro a través de una computadora.¹⁹ En dicha área se ventila el producto crudo que se va destilando y se purifica para llegar al producto final. El recurrido tenía que estar pendiente a las temperaturas de las columnas de ventilación que es donde se acumula el producto para el proceso de destilación. Por ello, era su deber marcar mediante el uso de una computadora el movimiento de tanque a tanque y abrir las válvulas.²⁰ A estos tanques le iban a ser transferidos dos tipos de anestésicos completamente distintos: *isoflurane* y *desflurane*.²¹ Cada tanque está identificado con numeración y asignado a un producto.²² El recurrido indicó que el *isoflurane* es una anestesia más pura o más limpia porque es la materia prima del *desflurane*.²³ El recurrido se encontraba pasando *isoflurane* a uno de los tanques para ir al área de sellado

¹⁵ Véase Apéndice del Recurso, págs. 57, 58 y 132-134.

¹⁶ Véase Apéndice del Recurso, pág. 58; líneas 12 -15.

¹⁷ Véase Apéndice del Recurso, pág. 58; líneas 1- 3 y 16 -19.

¹⁸ Véase Apéndice del Recurso, págs. 51 y 52.

¹⁹ Véase Apéndice del Recurso, págs. 63 y 64.

²⁰ Véase Apéndice del Recurso, págs. 65 y 66.

²¹ Véase Apéndice del Recurso, pág. 66.

²² Véase Apéndice del Recurso, pág. 67.

²³ Véase Apéndice del Recurso, pág. 66.

y empaçado.²⁴ El empaque de la anestesia es una botella que sale para hospitales.²⁵

El tanque 1345 era para transferir al área de “des” al 1401, que es el producto de “des”. Y el tanque 1346 va a transferir al área de llenado y empaque.²⁶ El recurrido admitió que un tanque de una numeración que está asignado a *isoflurane* no puede utilizarse para mover *desflurane*.²⁷ El recurrido también admitió que no se puede transferir del tanque 1345 hacia el tanque 1346.²⁸ El tanque 1346 es el que va para el área de llenado y empaque, y el tanque 1345 es que está dedicado para el proceso de “*desflurane*”.²⁹

Por error, el recurrido transfirió al tanque 1345 un material que iba destinado al tanque 1346.³⁰ La operadora de “*field*” fue quien se percató de la situación y llama por teléfono al recurrido porque este no se había percatado del error.³¹ La operadora observa el error físicamente en el área de los tanques y el recurrido lo podía ver en la pantalla de la computadora.³² Una vez recibida la llamada el recurrido cierra la válvula 1345 y abrió la 1346 para que el material fuera a donde tenía que ir.³³ Se transfirieron sobre 200 kilogramos de producto en el tanque incorrecto.³⁴

Como se puede colegir de los eventos antes narrados, el recurrido, mediante su propio testimonio, aceptó los hechos expuestos por la peticionaria en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*. No hay duda que los errores fueron cometidos por el recurrido los cuales, como surge de lo antes expuesto, están sustentados por la prueba documental que se acompañó. Recordemos que la

²⁴ Véase Apéndice del Recurso, pág. 67.

²⁵ Véase Apéndice del Recurso, pág. 79.

²⁶ Véase Apéndice del Recurso, págs. 69 y 70.

²⁷ Véase Apéndice del Recurso, pág. 67.

²⁸ Véase Apéndice del Recurso, págs. 71 y 72.

²⁹ Véase Apéndice del Recurso, págs. 69 y 71.

³⁰ Véase Apéndice del Recurso, pág. 72.

³¹ Véase Apéndice del Recurso, pág. 73.

³² Véase Apéndice del Recurso, pág. 73.

³³ Véase Apéndice del Recurso, pág. 75.

³⁴ Véase Apéndice del Recurso, págs. 71 y 137.

peticionaria es una industria altamente regulada, ya que elabora productos médico-hospitalarios cuyo *compromiso es salvar vidas* según se expone en el Manual del Empleado.³⁵ Errores en ese tipo de labor puede tener graves consecuencias y hasta poner en riesgo la salud pública.

El error cometido por el recurrido fue a nuestro criterio lo suficientemente grave como para justificar su despido. Como indicamos, la jurisprudencia interpretativa establece que no se excluye el despido de un empleado a base de una primera o única ofensa cuando dicha conducta sea de intensidad y agravio y, por tanto, afecte la buena marcha de la empresa, la seguridad de sus empleados y personas que en ella laboran. En este aspecto, urge enfatizar que el producto que el recurrido estaba preparando es anestesia, un fármaco que es utilizado en cirugías cuya confección incorrecta podría afectar la salud de las personas a quienes les pudiera ser administrado.

Por otra parte, anteriormente el recurrido había cometido varios errores y en los cuales se fueron aplicando medidas correctivas progresivas hasta que cometió el error que provocó su despido. Las normas y reglas establecidas en el *Manual del Empleado*, por las cuales fue amonestado y posteriormente despedido, resultan ser razonables. Además, el recurrido admitió haber recibido copia de dicho manual.

En consecuencia, no hay necesidad de celebrar un juicio plenario en las presentes circunstancias, por lo que erró el TPI al no conceder lo solicitado por la peticionaria. Además, en estos casos, estamos en la misma posición que el foro de instancia. El uso del mecanismo de sentencia sumaria no está vedado en casos laborales. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *López v. Miranda*, 166

³⁵ Véase Apéndice del Recurso, pág. 88.

DPR 546 (2005); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 578 (2001). Se cometieron los errores señalados.

IV.

En virtud de lo expuesto, se expide el auto de *certiorari* solicitado y se revoca la resolución impugnada. En su lugar, se dicta *Sentencia Sumaria* a favor de Baxter Healthcare Corp. desestimando así la reclamación presentada en su contra.

Notifíquese.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones