

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL IV

JOSÉ LUIS VÁZQUEZ GARCÍA Apelante v.	KLAN201700724	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil Núm.: K PE2013-5262 Sobre: Discrimen en el empleo, acoso laboral, represalias y despido injustificado.
SUIZA DAIRY CORPORATION Apelada <hr/>	Consolidado	
JOSÉ LUIS VÁZQUEZ GARCÍA Apelada v.	KLAN201700728	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil Núm.: K PE2013-5262 Sobre: Discrimen en el empleo, acoso laboral, represalias y despido injustificado.
SUIZA DAIRY CORPORATION Apelante		

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2017.

Las partes de epígrafe presentaron sendos recursos de apelación en los que impugnan la *Sentencia* sumaria emitida el 10 de mayo de 2017, notificada el 11 de mayo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En esta, el foro primario declaró con lugar la causa de acción por despido injustificado y desestimó las reclamaciones sobre discrimen en el empleo y represalias.

Evalutados los alegatos de las partes y los documentos que conforman los apéndices, resolvemos.

I

El 21 de noviembre de 2013, el señor José Luis Vázquez García (Vázquez García o querellante) instó una *Querella* sobre discriminación en el empleo por razón de edad, despido injustificado y represalias contra Suiza Dairy Corporation (Suiza Dairy). En síntesis, adujo que trabajó para dicha compañía por espacio de veinticuatro (24) años, desde el 19 de octubre de 1989 hasta que su patrono lo despidió el 31 de octubre de 2013. El querellante reclamó el pago de la mesada que provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 LPRC sec. 185a *et seq.*; la compensación de contempra la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley de Discrimen en el Empleo*, 29 LPRC secs. 146 *et seq.*; y la indemnización provista en la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, denominada *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRC sec. 194 *et seq.* Además, el señor Vázquez García exigió el pago del bono de desempeño correspondiente al año 2013, equivalente al 25% del salario base del puesto que ocupaba al momento del despido, más una suma igual por concepto de penalidad.

La Suiza Dairy presentó su contestación a la querella, en la que expuso que el despido del querellante obedeció a una restructuración de la empresa, la cual conllevó la eliminación de la plaza que este ocupaba.

Posteriormente, ambas partes litigantes solicitaron que se dictara sentencia sumaria a su favor. Por un lado, la Suiza Dairy solicitó que el tribunal determinara que el despido del querellante estuvo justificado por haberse eliminado su puesto como parte de una reorganización empresarial y que, a su vez, esto no obedeció a motivos discriminatorios por edad y represalias.

Por otra parte, el señor Vázquez García solicitó que se adjudicara sumariamente que el despido fue injustificado, ya que la

razón ofrecida por el patrono –eliminación de la plaza como resultado de una restructuración de la empresa– constituyó un mero pretexto para separarlo de su puesto. En cuanto a las causas de acción fundamentadas en discrimen por edad y represalias, peticionó que fueran dilucidadas en un juicio. Ambos litigantes acompañaron un extenso número de documentos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Entonces, el foro de instancia dictó la *Sentencia* que es objeto del recurso ante nuestra consideración, en la que dispuso de la totalidad de las reclamaciones. En su dictamen, determinó que el señor Vázquez García trabajó para Suiza Dairy mediante contrato de empleo a tiempo indeterminado desde el 19 de octubre de 1989 hasta que fue despedido el 31 de octubre de 2013. La carta de despido le informó que la acción de personal obedecía a la reorganización de la empresa y a la eliminación de su puesto.

El tribunal sentenciador destacó que durante esos veinticuatro (24) años que el señor Vázquez García laboró para la Suiza Dairy, este recibió ascensos y aumentos salariales por su desempeño. A su vez, mencionó que al momento del despido, el señor Vázquez García tenía 49 años de edad¹ y ocupaba la plaza de Director del Departamento de Control de Calidad desde noviembre de 2012. Los términos de dicha posición incluían un salario base de \$90,000.00, un estipendio anual de \$12,000.00 para gastos de auto y otros asuntos, un bono equivalente al 25% del salario base “estructurado de la siguiente forma: 66.7% basado en lograr los objetivos individuales de ganancia y desempeño financiero de Suiza Dairy Corporation y 33.3% en lograr los objetivos individuales

¹ El querellante nació el 29 de enero de 1964. Determinación de hecho número 15 de la *Sentencia* apelada, Apéndice del recurso KLAN201700728, pág. 1767.

preestablecidos de ejecución de la plaza. La elegibilidad de este bono será a partir del 2013”.²

Por otra parte, el foro de instancia señaló que la Suiza Dairy había llevado a cabo un proceso de reorganización que incluyó medidas de disminución de gastos, como la reducción de personal. Específicamente, apuntó que el plan de restructuración de octubre de 2013 contemplaba un *downgrading* del querellante, del puesto de Director de Control de Calidad a la plaza de Gerente, y la reducción de su salario de \$90,000.00 a \$77,000.00 anuales, pero no contempló o recomendó la eliminación del puesto de Director del Departamento de Control de Calidad. Por tanto, el tribunal sentenciador concluyó que la Suiza Dairy no presentó prueba documental que acreditara un plan de restructuración en el que se contemplara la eliminación del puesto del querellante.

En particular, el foro primario señaló que unos días antes del despido, al señor Vázquez García se le imputó haber filtrado a otros empleados de la compañía información confidencial contenida en un correo electrónico cursado a los directores de la empresa por el señor Francisco Pérez Corujo, Gerente General, y relacionada con el plan de restructuración propuesto en octubre de 2013. Resaltó que el despido ocurrió dos semanas después de haber ocurrido dicho incidente. Mencionó que tales imputaciones surgieron a raíz de un rumor que provino de varios empleados que la empresa no identificó. Añadió que la gerencia no realizó una investigación para corroborar la veracidad del rumor, así como tampoco ofreció al querellante la oportunidad de confrontar la información. En su lugar, el Director de Recursos Humanos de la compañía le pidió la renuncia al querellante y le ofreció que aceptara una compensación monetaria a cambio de un relevo total de responsabilidad a favor de la empresa

² Determinación de hecho número 6 de la *Sentencia* apelada, Apéndice del recurso KLAN20170028, pág. 1764. Véase además, carta de 20 de noviembre de 2012, Apéndice del recurso KLAN20170028, pág. 1527.

y le manifestó que si no renunciaba, sería despedido. El señor Vázquez García se negó y notificó su intención de buscar orientación legal. Entonces, ese mismo día, recibió la carta de despido. En vista de lo anterior, el tribunal de instancia concluyó que los documentos ante su consideración demostraron que el despido del señor Vázquez García estuvo motivado en la falta de confianza de la gerencia de la empresa, y no en la restructuración del negocio.

El tribunal concluyó que la verdadera causa del despido surgía de las expresiones emitidas por el señor Francisco Pérez Corujo, Gerente General de Suiza Dairy, y el señor Manuel Velázquez en sus respectivas deposiciones. El señor Pérez Corujo había manifestado de forma clara y espontánea que el despido del querellante obedeció a su falta de confianza en este. Por su parte, el señor Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos de la Suiza Dairy, declaró que la gerencia no tenía confianza en el querellante desde antes del incidente del correo electrónico, a pesar de haber admitido que en el expediente de personal del empleado no existía señalamiento alguno sobre falta de confianza.

De otra parte, el tribunal apuntó que el solo hecho de que el querellante no borrara el mensaje de correo electrónico, según solicitado por el Gerente General de la Suiza Dairy no constituía una violación a las normas de la empresa que justificara su despido, puesto que el manual del empleado de la empresa no contemplaba tal conducta como causal de despido. A su vez, razonó que la empresa no había demostrado que el querellante hubiera divulgado la información recibida en el mensaje o que hubiere incurrido en conducta impropia, insubordinada o constitutiva de deslealtad hacia la empresa, que justificara la acción disciplinaria.

En cuanto a la reclamación de discrimen por edad, el foro de instancia concluyó que el querellante no pudo establecer un caso *prima facie* de discrimen por razón de edad, porque no presentó

prueba que apoyara sus alegaciones. Por lo tanto, no activó la presunción de que hubo discrimin. A tales efectos, indicó que la prueba documental había demostrado que del expediente de personal del señor Vázquez García surgía que este fue promovido en varias ocasiones durante los años que laboró para la Suiza Dairy, siendo su último ascenso al puesto de Director del Departamento de Control de Calidad cuando este contaba con 48 años de edad; que la empresa no contrató un empleado para ocupar la posición o para desempeñar sus funciones; que la empresa redistribuyó algunas de las tareas que desempeñaba el querellante entre dos empleadas con puestos de gerente; y que el señor Vázquez García no relató evento o acción patronal anterior al despido que demostrara o sugiriera que la acción de personal fuera motivada por su edad.

De otro lado, el tribunal de instancia señaló que la prueba presentada tampoco había demostrado que el querellante hubiera prestado testimonio, acción legal o querrela contra la Suiza Dairy ante foros legislativos, administrativos o judiciales; es decir, alguna de las actividades protegidas bajo la Ley Núm. 115, *supra*.

Por último, resolvió que el señor Vázquez García tenía derecho a recibir la porción equivalente al 33.3% del bono de desempeño correspondiente al año 2013, conforme a la oferta contenida en la carta de promoción al puesto de Director del Departamento de Control de Calidad, debido a que la prueba había demostrado que este había ejecutados sus labores de manera satisfactoria. En cambio, concluyó que no era acreedor de la porción equivalente al 66.7% del referido bono, ya que no se lograron las metas económicas de la empresa en el referido año, y ello era un requisito para la concesión de dicha porción del bono.

De tal forma, el foro de instancia declaró con lugar la reclamación por despido injustificado y ordenó el pago del 33.3% del bono de desempeño correspondiente al año 2013. Así, condenó a la Suiza Dairy a pagar al señor Vázquez García la suma de

\$169,711.32 por concepto de mesada e indemnización progresiva, más el 25% por concepto de honorarios de abogado mandatorio; la suma de \$7,492.50, equivalente al 33.3% de la bonificación por desempeño del año 2013; y una penalidad por la misma cantidad de \$7,492.50. En cambio, desestimó con perjuicio las causas de acción de discrimen por razón de edad y represalias.

Inconforme, el 22 de mayo de 2017, ambas partes litigantes incoaron sendos recursos de apelación, en los que impugnaron la determinación del foro primario en cuanto a las causas de acción por despido injustificado, discrimen por razón de edad y el pago del bono de desempeño. Las partes no cuestionaron la determinación del foro primario en cuanto a la acción por represalias.

En particular, el querellante Vázquez García formuló los siguientes dos (2) señalamientos de error:

1. Computar la indemnización dispuesta por la Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada, sin considerar la totalidad de los salarios del apelante, lo que ciertamente resulta en una indemnización mucho menor.

2. Desestimar la acción de discrimen en el empleo por razón de edad mediante el mecanismo de sentencia sumaria, en circunstancias en que: 1) se controvirtieron los hechos materiales que apuntan a que el despido del apelante estuvo motivado en su edad. 2) TPI adjudicó la credibilidad de los testigos de la apelada que fueron depuestos cuando la prueba del apelante establecía lo contrario. 3) La credibilidad de los testimonios contradictorios debe resolverse en un juicio plenario y no mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

En cuanto al primer señalamiento de error, en síntesis, el señor Vázquez García plantea que el foro de instancia se equivocó al solamente utilizar el salario base de \$90,000.00 en el cómputo de la mesada y excluir dicho cálculo la bonificación por desempeño, el estipendio de gastos de automóvil y otros beneficios, cuya inclusión conllevaría un pago por concepto de mesada mayor a la concedida por el tribunal.

En segundo lugar, el señor Vázquez García argumenta que la acción de discrimen en el empleo presenta controversias de credibilidad que no podían adjudicarse por la vía sumaria. En este

sentido, indicó que acompañó su oposición a la solicitud de sentencia sumaria presentada por la Suiza Dairy con una declaración jurada suscrita por él, en la que controvirtió los hechos expuestos por la querellada.

Por su parte, Suiza Dairy enunció otros dos (2) señalamientos de error, a decir:

1. Erró el TPI al resolver que el despido en el caso estuvo injustificado por haber estado basado en la falta de confianza y no en la reestructuración al dar como probados hechos que no fueron sustentados conforme a la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, a pesar de haber determinado que el puesto fue eliminado conforme a derecho como resultado de una reestructuración de la apelada.

2. Erró el TPI al imponer a Suiza el pago del bono de productividad al querellante, además de una partida por igual cantidad por concepto de penalidad, pues dicho remedio no lo provee la Ley Núm. 80, *supra*.

En primer lugar, aduce que la prueba documental estableció que el despido del señor Vázquez García estuvo justificado, por haber respondido a una reestructuración organizacional de la compañía por motivo de dificultades económicas. En cuanto al segundo señalamiento de error, argumentó que la mesada se calcula solamente a base del sueldo del empleado, sin incluir alguna otra partida adicional. En virtud de ello, indicó que el tribunal de instancia no debió extender los beneficios de la Ley Núm. 80, *supra*, a la retribución del bono de productividad.

Además, aunque no lo mencionó propiamente como un señalamiento de error, la Suiza Dairy arguye que la declaración jurada del señor Vázquez García debió descartarse al amparo de la doctrina del *sham affidavit* adoptada en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013), ya que esta se presentó con el único propósito de establecer controversias y evitar así que se dictara sentencia sumaria en su contra.

II

A

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, atiende lo referente al mecanismo de sentencia sumaria. La Regla 36.1 le concede el derecho a un demandante o demandado a presentar una moción, fundada en declaraciones juradas u otra prueba que demuestre la inexistencia de una controversia de hechos medulares o esenciales, para que se dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación. Un hecho esencial o medular es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, según el derecho sustantivo aplicable. Siendo así, la parte que solicite la disposición de un asunto debe demostrar con claridad que no existe controversia sustancial sobre algún hecho pertinente, material o esencial, y que tiene derecho a lo reclamado. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 327-328 (2013); *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713 (2012), y casos allí citados; *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299-300 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213, 220 (2010); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006). Para demostrar de manera efectiva la inexistencia de controversia de hechos, el promovente tiene que exponer las alegaciones de las partes, y desglosar en párrafos debidamente numerados los hechos sobre los cuales, a su entender, no hay controversia. Para cada uno de ellos deberá especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que los apoye y las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia argumentando el derecho aplicable. Regla 36.3 (a) (1)-(4) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

A su vez, la parte opositora deberá controvertir la prueba presentada por el promovente. Para ello, deberá cumplir con los mismos requisitos antes indicados, pero además su solicitud deberá contener una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos

esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Regla 36.3 (b) (2) de Procedimiento Civil, *supra*. De no hacerlo, la parte opositora correrá el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria sea acogida por el tribunal y se resuelva en su contra. Es por ello que la parte que se oponga no puede descansar en meras alegaciones. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 215; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000).

Siendo así, procede dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica. Como parte de este nuevo esquema, el tribunal no tendrá que considerar los hechos que no estén debidamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tiene la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no haya hecho referencia en una relación de hechos. Estas exigencias no corresponden a un mero formalismo ni un requisito mecánico, sino que tienen un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, *supra*, págs. 430-434.

A su vez, no es aconsejable utilizar la sentencia en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa. No obstante, este mecanismo sí está

disponible para la disposición sumaria de reclamaciones que contengan elementos subjetivos únicamente cuando no existan controversias de hechos esenciales y pertinentes. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219, y casos allí citados; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010). El principio rector que debe guiar al juez de instancia en la determinación sobre la procedencia o no de la sentencia sumaria es el sabio discernimiento, pues mal utilizada puede prestarse para privar a un litigante de su día en corte. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, supra, págs. 327-328. Ello pues la mera existencia de una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, supra, pág. 756. Este análisis es el que determina si procede dictar sentencia sumaria, y no el que la parte contraria no haya presentado su oposición a la solicitud, pues el defecto de una oposición a la moción de sentencia sumaria no equivale a la concesión automática del remedio solicitado. Ello debido a que la concesión de la sentencia sumaria tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014).

Toda duda en cuanto a la existencia de controversia sobre hechos esenciales y pertinentes es suficiente para resolver en contra de la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria. En este sentido, el foro apelativo deberá utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia para determinar si procedía la sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

Conforme al estándar establecido en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), al revisar las determinaciones del foro primario de conceder o denegar mociones de sentencia sumaria, este tribunal se encuentra en la misma posición que el

Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. Al expresarse sobre ello, nuestro más alto foro determinó que siendo así, debemos examinar la moción de sentencia sumaria y su oposición para determinar si cumplen con lo requerido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Además, hay que evaluar la existencia o no de hechos pertinentes y esenciales en controversia. De no existir controversias sobre hechos pertinentes y esenciales, debemos evaluar si procede en derecho la concesión de tal remedio. *Id.*, pág. 114. Específicamente, se expusieron cuatro factores que recogen las normas a ser aplicadas:

1. Se reafirmó lo establecido en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, en cuanto a que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar mociones de sentencia sumaria. Este tribunal está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. El foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la solicitud de sentencia sumaria en el foro primario, realizando todas las inferencias permisibles a su favor.

2. El Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

3. En el caso de revisión de una sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De existir, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, y exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

4. Por último, de determinar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia.

Véase, *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 118-119.

En fin, si al evaluar una sentencia emitida sumariamente determinamos que existen hechos esenciales y pertinentes controvertidos, nos corresponde exponer cuáles son los hechos en controversia y cuáles están incontrovertidos, en cumplimiento con Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. De otra parte, de entender que los hechos materiales realmente estaban incontrovertidos, nuestra revisión de la sentencia sumaria quedará limitada a auscultar si el tribunal apelado aplicó el derecho correctamente. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 119.

B

En nuestra jurisdicción, una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido. El mismo establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado, (2) reciban una remuneración y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo devengado), denominada como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009). La suma que será pagada por concepto de mesada depende de dos (2) factores: (1) el periodo de tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y (2) el sueldo que devengaba. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011). Dicha mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929-930 (2015); *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650-651 (2014).

Como se observa, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Es decir, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una *justa causa* para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, supra, pág. 651.

Por su parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen *justa causa* para el despido, a decir:

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 establecidas 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.

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. Tampoco se considerará *justa causa* para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

Así, los escenarios que constituyen *justa causa* incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado y razones de índole empresarial. En cuanto a estas últimas, el estatuto reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantar empleados, sin que ello contravenga las disposiciones de la mencionada ley. Estas causas, expuestas en los incisos (d) (e) y (f) del citado Artículo 2 de la Ley Núm. 80, están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio y, principalmente, se presentan por razones de índole económica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 425 (2013).

Por ello,

[u]n patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*.

Id, pág. 426.

Sin embargo, como parte del proceso de despidos correspondientes a las situaciones provistas en los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la Ley Núm. 80, se le requiere a la empresa retener a los empleados de mayor antigüedad condicionado a que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. Esto siempre y cuando que el empleado de más tiempo en la empresa cuente con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas al puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 425; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-599 (2013).

De otra parte, si bien es cierto que el Art. 2 (f) de la Ley Núm. 80 permite al patrono, ante una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias, tomar las medidas

necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. *Id.* Dicha disposición aplicará únicamente “a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426.

A su vez, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *Id.*, pág. 428. “Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2 de la Ley [Núm.] 80, *supra*”. *Id.*, pág. 429.

También, debe probar un nexo causal entre las razones aducidas, conforme al mencionado Art. 2, y el despido en controversia. *Id.* Lo anterior, debido a que la mera existencia de cambios tecnológicos, de reorganización o de una merma en la producción, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. *Id.*

Así pues, para justificar el despido al amparo de cualquiera de estas causales, “el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”. *Id.*, pág. 427. Ello, para demostrar que el despido no estuvo carente de fundamentos dirigidos a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y su salud fiscal. *Id.* Así lo consigna la Ley Núm. 80, al establecer que no se considerará despido por justa causa aquel que responda a un mero capricho del patrono. *Id.*

Además, bajo la Ley Núm. 80, *supra*, la mera falta de confianza del patrono en un empleado no justifica el despido. *Wolf*

v. Neckwear Corporation, 80 DPR 537, 541 (1958). La falta de confianza podría ser una justificación razonable para el despido solo si el patrono demuestra que el empleado faltó a sus deberes al infringir reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad o en falta de honradez. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 236-237 (1998).

De otra parte, el Tribunal Supremo ha resuelto que el sueldo que se toma como base para el cómputo de la mesada y de la indemnización progresiva adicional dispuesto en el Art. 1 de la Ley Núm. 80 comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios, incluso lo cobrado por concepto de comisiones. *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

En *Beauchamp*, entre otros asuntos, el Tribunal Supremo consideró la definición de *salario* adoptada por la Asamblea Legislativa bajo la derogada Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, sobre salario mínimo, la cual establecía que dicho término “incluye sueldo, jornal, y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos;...”. *Id.*, pág. 527. Por igual, recurrió a la definición adoptada por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, sobre horas y días de trabajo, que dispone que el término *salario* incluye “sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria.” *Id.*; 29 LPRa sec. 288. Así, el Tribunal Supremo aclaró que la remuneración considerada para el cómputo de la mesada puede consistir en cualquier sueldo, jornal, paga, forma de retribución pecuniaria o toda clase de compensación, ya sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos. *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, *supra*, pág. 527. Sobre el particular el Tribunal Supremo afirmó

Es de notar, además, que el Art. 1, ... si bien hace referencia al “sueldo” del empleado para fines del cómputo de la indemnización, se refiere a la “remuneración de alguna clase”, sin hacer limitación, en su oración inicial. Teniendo en cuenta que las leyes con propósito reparador deben interpretarse liberalmente (...) **concluimos que el sueldo que se toma como base para el cómputo de la mesada y de la indemnización progresiva adicional dispuesto en el Art. 1 comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios.** Lo cobrado por concepto de comisiones necesariamente tiene que ser parte del sueldo.

[...]

Nos parece que si el Legislador hubiese querido una definición más restrictiva del referido concepto a los fines de la Ley Núm. 80 de 1976, hubiese dado una definición distinta. Al no especificar una definición, no podemos por interpretación hacerlo nosotros, sobre todo tratándose, como antes señaláramos, de un estatuto remedial y reparador.

Id., págs. 526-527. (Énfasis nuestro).

Por último hay que señalar que dada su naturaleza reparadora, las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, deben interpretarse liberalmente a favor del trabajador. A tales fines, el remedio de la mesada tiene como propósito ayudar al empleado despedido a enfrentar sus necesidades económicas entre tanto se reubica en el mercado laboral. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 428.

C

De otra parte, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como *Ley contra el Discrimen en el Empleo* (Ley Núm. 100), 29 LPRC sec. 146 *et seq.*, fue promulgada con el propósito de ofrecer una protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. *Cruz Roche v. Colón y otros*, 182 DPR 313, 320 (2011); *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 381 (2001). En esencia, prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine a un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. La Ley Núm. 100 pretende erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo y propiciar así mayor igualdad de oportunidades en el empleo. Este estatuto es cónsono con nuestra

aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 69 (2008).

En toda causa de acción instada simultáneamente al amparo de la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100, el empleado deberá alegar en su demanda que su despido fue injustificado antes de articular su caso *prima facie* por la modalidad de discrimen que arguya. Una vez alegue esto, debe proceder a establecer su caso *prima facie* por discrimen; entiéndase, que fue despedido sin justa causa y que el caso está ubicado dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 124 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009). Entonces, el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. Si no lo hace, se entenderá que el empleado ha probado su caso. *Id.*

Si el empleado establece un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, pág. 815. Entonces, si el patrono cumple con esta segunda etapa procesal, el empleado debe continuar su caso sin la presunción y con evidencia concreta que pruebe que realmente hubo un discrimen. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 816. Bajo este supuesto estaríamos entonces ante una reclamación ordinaria en la que el empleado tiene la obligación de presentar evidencia que sustente su causa de acción. En un caso al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, esto significaría que el empleado debe probar por preponderancia de la prueba que la acción impugnada estuvo motivada por el discrimen proscrito. Véase, Regla 110(f) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110(f).

III

Para propósitos de facilitar la discusión, comenzaremos por discutir el primer señalamiento de error presentado por la Suiza Dairy. Luego, atenderemos el primer señalamiento de error del señor Vázquez García y, por último, veremos en conjunto los últimos señalamientos de error de cada una de las partes.

En su recurso de apelación, Suiza Dairy alegó que la prueba estableció que medió justa causa para el despido del señor Vázquez García, debido a la reestructuración corporativa, que ocasionó que se eliminara la plaza de Director del Departamento de Control de Calidad.³

Según citado, la Ley Núm. 80 debe ser interpretada liberalmente a favor del trabajador. Por lo tanto, cuando el empleado demuestra como hecho base que fue despedido, se activa una presunción de que el despido fue injustificado. Una vez cobra vida la presunción de despido injustificado, la carga probatoria se invierte, y le corresponde al patrono el peso de demostrar la justa causa para la acción tomada.

De los hechos materiales incontrovertidos surge la Suiza Dairy experimentó pérdidas en el margen de ganancias que obligó a la empresa a tomar medidas dirigidas a mitigar la pérdida. Entre tales cursos de acción, se encontraban los planes de reestructuración, a través de los cuales se redujo la plantilla laboral y se consolidaron puestos en las distintas áreas. También surge que el plan de reestructuración de la Suiza Dairy propuesto para el año 2013 solamente contemplaba la degradación del puesto de Director de Control de Calidad a la de Gerente de Control de Calidad, con la

³ La Suiza Dairy aduce, de manera incorrecta, que el foro de instancia determinó que el puesto fue eliminado conforme a derecho como resultado de la reestructuración corporativa. La sentencia apelada carece de una determinación a tales efectos.

correspondiente reducción en salario, pero no así la eliminación de la plaza.⁴

Como dijimos,

[L]a mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, **de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de la ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados.** En otras palabras, el patrono en todo momento **deberá probar** la justa causa del despido. (Énfasis y subrayado nuestro).

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra, pág. 429.

En el presente caso, la Suiza Dairy no presentó evidencia acreditativa que demostrara fehacientemente que su actuación de despedir al señor Vázquez García fuera consecuente con las necesidades de la corporación. Así, la empresa falló en cumplir con la carga probatoria para comprobar que, en efecto, el despido formaba parte de un plan de reorganización. Esto es, los documentos unidos a la moción de sentencia sumaria de la Suiza Dairy no demostró un nexo causal entre la restructuración aducida por la empresa y el despido del señor Vázquez García.

Los hechos incontrovertidos demostraron que al señor Vázquez García se le imputó haber divulgado información confidencial contenida en el correo electrónico cursado a los directores de la empresa por el señor Pérez Corujo el 18 de octubre de 2013. Sin embargo, la empresa no realizó una investigación de los acontecimientos y, dos semanas más tarde, por voz del señor Manuel Velázquez, Director del Departamento de Recursos Humanos, se le informó al señor Vázquez García que la Suiza Dairy le había retirado la confianza. Así, se le ofreció la opción de renunciar o, de lo contrario, sería despedido. Ante la negativa del

⁴ Véase, plan de restructuración de octubre de 2013 y deposición del señor Vázquez García, Apéndice del recurso KLAN201700728, págs. 543 y 1045.

querellante, este recibió la carta de despido, fundamentada en la reestructuración de la compañía y la eliminación de su puesto.⁵

Además, el gerente general de la empresa, señor Pérez Corujo, manifestó en su deposición que tomó la decisión de despedir al señor Vázquez García porque no confiaba él.⁶ Luego, al mostrársele la carta de despido, refrescó su memoria e indicó que la causa de despido fue por la reestructuración de la compañía.⁷ Por igual, la falta de confianza en la persona del señor Vázquez García fue el mismo motivo que atestiguó el señor Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos, como razón para el despido del querellante.⁸ Ello, a pesar de haber admitido que no tenía prueba de que el querellante hubiera enviado el referido mensaje de correo electrónico a otros empleados o a terceros.⁹

Por tanto, resolvemos que la Suiza Dairy no derrotó la presunción de despido injustificado mediante preponderancia de la evidencia. Este tenía la responsabilidad de controvertir tal presunción y de persuadir al juzgador, con prueba específica, sobre la justa causa del despido. Ante este escenario, resolvemos que el foro primario no cometió el primer error señalado por Suiza Dairy. La empresa no derrotó la presunción en su contra de que el despido del señor Vázquez García fue uno injustificado. De tal manera, el señor Vázquez García es acreedor de la mesada dispuesta en la Ley Núm. 80.

En cuanto a la cuantía concedida por concepto de mesada, el querellante señala que el foro de instancia erró al considerar como *salario* únicamente el sueldo base que recibía cuando ocupaba el puesto del cual fue destituido. A tales efectos, en su escrito asevera

⁵ Véase, carta de 31 de octubre de 2013, Apéndice de recurso KLAN201700728, pág. 533 y deposición del señor Manuel Velázquez, págs. 1479 y 1489.

⁶ Deposition del señor Pérez Corujo, Apéndice del recurso KLAN201700728, págs. 1074-1076, 1079-1082.

⁷ Deposition del señor Pérez Corujo, Apéndice del recurso KLAN201700728, pág. 1085.

⁸ Deposition del señor Manuel Velázquez, pág. 1479.

⁹ Deposition del señor Manuel Velázquez, págs. 1511 y 1514-1515.

que su *salario* anual se compone del sueldo base (\$90,000.00) y otros beneficios, tales como el porciento de bonificación por desempeño, según determinado en la sentencia apelada (\$7,492.50), y el estipendio de gastos de automóvil (\$12,000.00), para un total de \$116,985.00.¹⁰ Así, tras efectuar el cálculo correspondiente, indica que la mesada y la indemnización progresiva que le corresponde ascienden a una cuantía mayor a la otorgada.

Según resuelto en *Beauchamp*, el término *salario* incluye el sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea esta en dinero, especie servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellas. Según ha explicado el Tribunal Supremo el propósito específico de la mesada es proveer una ayuda transitoria al obrero mientras gestiona y consigue un nuevo empleo. Por tanto, entendemos que dicha ayuda debe aproximarse al valor económico real que significa el empleo para un trabajador, de modo que el impacto de esta transición le sea menos adverso. Ciertamente, además del sueldo o jornal que recibe un empleado, los patronos emplean distintos beneficios para remunerar su labor. En la práctica, todos esos beneficios forman parte de la compensación que recibe un empleado. Por tanto, colegimos que la determinación de la indemnización de un empleado por su despido injustificado, bajo la Ley Núm. 80, debe ser calculada a base de todas las partidas que integran el mismo, y no solamente de su sueldo base.

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, establece en lo pertinente al importe de la indemnización por despido sin justa causa, lo siguiente:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere

¹⁰ En su recurso, el querellante solicita que, para propósitos de calcular la mesada, también se incluya las aportaciones del patrono al plan médico, cooperativas, seguro social y planes de retiro. Sin embargo, tales cantidades no se consideran como un salario directo del empleado sujeto a tributación, ya que no son partidas que realiza el empleado. Véase, *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 632 (2009).

despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono en adición al sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; **el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.**

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; **tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.**

[...]

29 LPRA sec. 185a. (Énfasis nuestro).

Conforme surge de la determinación número 6 de la sentencia apelada,¹¹ el salario que recibía el señor Vázquez García mientras ocupaba el puesto de Director del Departamento de Control de Calidad se componía del sueldo base (\$90,000.00) y el estipendio de gastos de automóvil (\$12,000.00). En cuanto a bono equivalente al 25% del salario base, el foro de instancia determinó que el querellante tenía derecho solo al 33.3% de dicho bono que corresponde al criterio de ejecución de funciones, equivalente a \$7,492.50, más no así al porciento restante por no haberse alcanzado los objetivos de ganancia de la empresa. Dicha determinación nos resulta razonable, pues quedó evidenciado el desempeño satisfactorio del querellante mientras ocupó la plaza de Director del Departamento de Control de Calidad, así como la pérdida de ganancias que experimentó la compañía.

Así pues, la suma de los tres renglones asciende a \$109,492.50 y constituye el salario más alto devengado por el querellante dentro del periodo de tres años inmediatamente anterior al despido.¹² Esos \$109,492.50 representan una cantidad mensual

¹¹ Véase, pág. 6 de la *Sentencia* y carta de 20 de noviembre de 2012, Apéndice del recurso KLAN201700728, págs. 1764 y 1527.

¹² La indemnización se paga tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento del despido. 29 LPRA sec. 185d.

de \$9,124.38. Por lo tanto, procede a calcular la mesada multiplicando dicho salario mensual por seis (6) meses, lo que equivale a \$54,746.28.

En cuanto a la indemnización progresiva a base del tiempo trabajado, quedó probado que el señor Vázquez García trabajó en la Suiza Dairy desde el 19 de octubre de 1989 hasta el 31 de octubre de 2013; es decir, por espacio de 24 años. Sobre este particular, el texto de la Ley Núm. 80 establece que luego de haber completado quince (15) años o más de servicio, la indemnización progresiva adicional es de tres (3) semanas de sueldo por cada año de servicio. Esto es, al dividirse el salario anual entre 52 semanas, resulta en \$2,105.63 semanal, el cual, multiplicado por 72 semanas -a razón de tres semanas por los 24 años de servicio- son \$151,605.36.

La suma de ambos renglones -\$54,746.28 y \$151,605.36- totalizan \$206,351.64, correspondientes a la mesada. Al restarle los \$169,711.32 impuestos por el Tribunal de Primera Instancia, existe un balance de \$36,640.32 que la Suiza Dairy deberá pagarle al señor Vázquez García, más el 25% de la totalidad de la indemnización aquí concedida por concepto de honorarios de abogado mandatorios.

Lo anterior dispone del señalamiento de error de la Suiza Dairy referente a que el cálculo de la mesada solamente debe hacerse sobre el sueldo del empleado, sin considerar el beneficio del bono de productividad. El referido bono constituyó una remuneración que debió recibir el empleado como parte de su contrato de empleo. Por tanto, está dentro de la definición de salario a los efectos del cómputo de la mesada.

Por último, en cuanto a la causa de acción de discrimen por razón de edad, el foro sentenciador concluyó que el señor Vázquez García no presentó prueba suficiente para sostener su reclamo al amparo de la Ley Núm. 100. Como señalamos, ante un reclamo en virtud de la Ley Núm. 100 es necesario que el demandante

establezca los hechos básicos que darían lugar a la activación de la presunción de que el despido fue discriminatorio. Es decir, es necesario que establezca el caso *prima facie*. Para establecer lo anterior se requiere que se demuestre que hubo un despido o acto perjudicial; que la acción del patrono fue injustificada, y algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama.

El señor Vázquez García adujo que el foro de instancia incidió al desestimar por la vía sumaria la causa de acción de discrimen por razón de edad, puesto que existía controversia en cuanto a si la plaza del querellante había sido eliminada y sus funciones realizadas por empleadas de menor edad que ocupaban puestos de jerarquía inferior.

Hemos examinado detenidamente los documentos anejados al recurso de epígrafe y a pesar de que quedó establecido que no medió justa causa para el despido, el señor Vázquez García falló en demostrar que su despido respondió a actuaciones discriminatorias de su patrono. Los documentos en apoyo de su reclamo no lograron establecer siquiera la existencia de los supuestos comentarios discriminatorios dirigidos a su persona por razón de su edad. De hecho, atestiguó no recordar que la gerencia de Suiza Dairy perpetrara algún comentario discriminatorio en su contra. Además, en su deposición específicamente este testificó que los demás directores de la Suiza Dairy que permanecieron en sus plazas tenían igual o mayor edad que él.¹³ Las actuaciones que el señor Vázquez García describió como discriminatorias por parte de su patrono, consistieron en habersele inculcado de difundir información confidencial a otros empleados o terceras personas y, a raíz de tal

¹³ Véase, deposición del señor Vázquez García, Apéndice del recurso, págs. 915-918.

imputación, habersele despojado del teléfono celular y la computadora portátil propiedad de la empresa.¹⁴

Luego de examinar las referidas acciones coincidimos con el foro de instancia en que tales hechos no demostraron un ánimo discriminatorio alguno. La prueba estableció que ocurrió un despido y que tal acción fue injustificada, pero el señor Vázquez García no logró presentar un caso *prima facie* de discrimen porque falló en presentar algún hecho que lo ubicara dentro de la modalidad de discrimen por edad bajo la cual reclamó. En su recurso, no esbozó razones meritorias para poder concluir que el foro de instancia erró al determinar, luego de emitir determinaciones de hechos extensas al respecto, que no se configuró una causa de acción por discrimen en el empleo. Su argumento constituye más bien una teoría de lo que, a su juicio, constituyó una acción de discrimen del patrono, sin aportar prueba alguna que contradijera las determinaciones del foro de instancia.

En fin, el querellante sencillamente no presentó evidencia suficiente para sustentar lo alegado en la causa de acción de discrimen por razón de edad. Como se sabe, meras alegaciones y teorías no constituyen prueba. *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012). En fin, el señor Vázquez García no cumplió con el requisito establecido por las Reglas de Procedimiento Civil para derrotar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la Suiza Dairy en lo concerniente al reclamo de discrimen por razón de edad. Por tanto, el segundo error señalado por el querellante no fue cometido.

A la luz de ello, acogemos el planteamiento de la Suiza Dairy a los efectos de que la penalidad de \$7,492.50 resulta improcedente. La doble penalidad es una responsabilidad de carácter civil que reconoce la Ley Núm. 100 cuando el patrono incurre en actuaciones

¹⁴ Véase, deposición del señor Vázquez García, Apéndice del recurso, pág. 914.

discriminatorias en contra de un empleado. Véase, 29 LPRÁ sec. 146 inciso (a)(1). En este caso, el querellante no estableció *prima facie* una causa de acción de discrimen, por lo que no procedía conceder el remedio de la penalidad estatuido en la Ley Núm. 100. Por consiguiente, resolvemos que erró el foro de instancia al imponer la penalidad de \$7,492.50 por lo que esta queda eliminada.

En su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, el querellante anejó una declaración jurada, mediante la cual únicamente descansó en meras alegaciones para apoyar su contención de que existía una controversia de hechos que impidiera al foro sentenciador dictar sentencia sumariamente en el caso de autos. En cuanto a lo anterior, cabe reiterar que una parte no puede pretender crear una controversia donde no la hay, por medio de manifestaciones inconsistentes con otras previamente vertidas bajo juramento. *SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo*, supra, 439.

En el caso *SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo acogió la doctrina sobre el *sham affidavit* ante un demandante que omitió hechos materiales y esenciales a su causa de acción para luego revelar los mismos bajo juramento al oponerse a una solicitud de sentencia sumaria. En esa ocasión, concluyó que permitir que una parte brindara una respuesta a medias en una deposición, reteniendo información, para luego presentarla de forma acomodaticia en la oposición a una moción de sentencia sumaria, resultaba contrario al objetivo de la Regla 36 de Procedimiento Civil. Posteriormente, en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, 194 DPR 209 (2015), hizo extensiva dicha doctrina a aquella declaración que contradiga una presentada previamente bajo juramento.¹⁵

¹⁵ Así pues, expresó que la doctrina del *sham affidavit*, en su modalidad por contradicción, aplicaba cuando: (1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria, esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida anteriormente; (3) la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca trascendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión; y (5) la declaración posterior no

Reconocemos que en el presente caso se encuentran presentes los requisitos establecidos por el Tribunal Supremo en cuanto a la doctrina del *sham affidavit*, –toda vez que del expediente surge una declaración anterior por parte del querellante, previo a la declaración jurada suscrita. Tal declaración jurada suscrita por el querellante es una acomodaticia a su causa de acción. Sin embargo, hay que señalar que el foro primario no se apoyó en la referida declaración jurada para formular las determinaciones de hecho de la sentencia apelada.

Por lo demás, concluimos que las partes litigantes no nos han colocado en posición de identificar una controversia real en los hechos de forma tal que sea necesario intervenir con la determinación apelada. Por tanto, como cuestión de derecho, procedía dictar sentencia sumaria en el presente caso sobre la totalidad de las reclamaciones.

IV

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos la Sentencia dictada el 10 de mayo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. No obstante, aclaramos que el cómputo correcto establece que la Suiza Dairy deberá pagar la suma de \$36,640.32 adicionales a la impuesta por el foro de instancia, más el veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la indemnización concedida en concepto de honorarios de abogado mandatorio a favor del señor Vázquez García. Se elimina la penalidad de \$7,492.50.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

responde al descubrimiento de nueva prueba, la cual, a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa inconsistente. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*, supra, págs. 221-222.