

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

JORGE I. ORTIZ ARROYO

Recurrida

v.

AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS DE  
PUERTO RICO

Peticionaria

KLCE201701515

*CERTIORARI*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de San Juan

Civil Núm.:  
K DP2011-1514

Sobre:  
Represalia, daños y  
perjuicios.

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 15 de diciembre de 2017.

La parte peticionaria, Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, nos solicita que revoquemos la *Resolución* emitida el 8 de junio de 2017, notificada el 20 de junio de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En esta, el foro primario declaró *No ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte peticionaria y determinó que el recurrido, señor Jorge I. Ortiz Arroyo, estableció un caso *prima facie* de represalias.

Tratándose de la denegatoria de una moción dispositiva, tenemos autoridad para intervenir con el dictamen recurrido de conformidad con las disposiciones de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. Por las razones que exponemos a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y modificamos la *Resolución* recurrida, a los únicos efectos de eliminar la determinación que dispuso que el recurrido estableció un caso *prima facie* de represalias.

## I

El 20 de diciembre de 2011, el señor Jorge I. Ortiz Arroyo (Ortiz) presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una demanda por represalias contra la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA). Señaló que la AAA le impuso una medida disciplinaria de suspensión empleo y sueldo por treinta y dos (32) días laborables por este haber presentado una querrela de hostigamiento laboral contra dos directivos de la AAA.<sup>1</sup>

Luego de contestada la demanda y completados los trámites de descubrimiento de prueba, la AAA presentó una solicitud de sentencia sumaria. En síntesis, afirmó que la sanción disciplinaria no fue impuesta a manera de represalia, ya que esta no guardaba relación con la querrela de hostigamiento laboral. En particular, argumentó que el castigo fue el resultado de otro procedimiento disciplinario que se llevó a cabo por motivo de otros hechos ocurridos en el 2007, que culminó en una *Resolución* dictada el 13 de noviembre de 2009, que era final y firme. Añadió que la tardanza en ejecutar el castigo impuesto en la referida *Resolución* de 2009 obedeció a un error involuntario de la corporación. Por lo anterior, la AAA solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor y, en consecuencia, se desestimara la demanda instada en su contra.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> El señor Ortiz presentó la querrela por hostigamiento laboral el 25 de agosto de 2011.

<sup>2</sup> En apoyo a su moción, la AAA acompañó los siguientes documentos: (1) *Resolución* emitida el 13 de noviembre de 2009; (2) moción en solicitud de reconsideración de la anterior resolución; (3) contestación a pliego de interrogatorios, solicitud de producción de documentos y requerimiento de admisiones, fechado 21 de noviembre de 2014; (4) querrela por hostigamiento laboral radicada el 25 de agosto de 2011 por el señor Ortiz en contra de dos directivos de la AAA; (5) comunicación de 28 de octubre de 2011 cursada por la AAA al señor Ortiz, en la que se le informó la intención de aplicarle una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo no sumaria por 37 días laborables por haber incurrido en actos o lenguaje irrespetuoso y en conducta impropia; (6) *Resolución* de 27 de octubre de 2013, que sustituyó la suspensión de 37 días por una amonestación escrita; (7) comunicación de 15 de diciembre de 2011 de la AAA en respuesta a la querrela de acoso y hostigamiento laboral de 25 de agosto de 2011, que informa que la investigación realizada no reveló un patrón de acoso hacia el señor Ortiz; (8) comunicación de la AAA de 15 de noviembre de 2011, que avisa que la sanción impuesta mediante la *Resolución* de 13 de noviembre de 2009 se redujo de una suspensión de empleo y sueldo de sesenta (60) a treinta y dos (32) días laborables; (9) demanda por represalias; y (10) dos correos electrónicos relacionados con la ejecución de la *Resolución* de 13 de noviembre de 2009.

En oposición, el señor Ortiz precisó que estableció un caso *prima facie* por represalias, al demostrar la relación causal entre la actividad protegida (presentar la querrela el 25 de agosto de 2011) y la acción adversa (suspensión de empleo y sueldo puesta en vigor a partir del 17 de noviembre de 2011 y hasta el 20 de diciembre de 2011). Según arguyó, ello activó la presunción *juris tantum* de violación de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, y con ello, la obligación de este de probar en juicio que actuó con una razón legítima y no discriminatoria contra del empleado. De tal manera, solicitó que se declarara sin lugar la solicitud de sentencia sumaria incoada por la AAA. Ambas partes presentaron escritos en réplica.

Tras evaluar los planteamientos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Resolución* recurrida y declaró *No ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por la AAA, por existir hechos materiales y esenciales en controversia que debían ser dirimidos en una vista en su fondo. En la *Resolución*, el foro primario consignó la numeración de los hechos incontrovertidos, así como los que estaban en controversia.

De los hechos incontrovertidos se desprende que, por los sucesos ocurridos el 27 de junio de 2007, la Oficina de Apelaciones de la AAA emitió una *Resolución* el 13 de noviembre de 2009. En ella, se sancionó disciplinariamente al señor Ortiz con una suspensión de empleo y sueldo por un periodo de treinta y dos (32) días laborables. Oportunamente, el señor Ortiz solicitó la reconsideración de dicho dictamen, pero el foro administrativo no se pronunció. El señor Ortiz no presentó un recurso de revisión judicial, por lo que la determinación de suspensión de empleo y sueldo advino final y firme.

De la *Resolución* recurrida, se desprende además que por hechos ocurridos los días 10, 12 y 15 de agosto de 2011, la AAA le

cursó una misiva al señor Ortiz, fechada 28 de octubre de 2011, en la que le notificó la intención de aplicarle una medida disciplinaria. Como resultado del proceso, al señor Ortiz se le impuso la sanción de amonestación escrita.

No obstante, pendiente la investigación de este segundo incidente, el 25 de agosto de 2011, el señor Ortiz presentó ante la AAA una querrela por acoso y hostigamiento laboral en contra del Lcdo. Jorge Casado, Director del Laboratorio Central, y la Lcda. Maritza Merced, Gerente del Laboratorio Central de Caguas. Luego, mediante comunicación de 15 de noviembre de 2011, se le informó al señor Ortiz que la suspensión de empleo y sueldo por treinta y dos (32) días, decretada en la *Resolución* de 13 de noviembre de 2009, sería puesta en vigor a partir del 17 de noviembre de 2011 y hasta el 30 de diciembre de 2011.

Ante este cuadro fáctico, el foro de instancia expresó que no existía controversia en cuanto al hecho de que el señor Ortiz había establecido un caso *prima facie* de represalias, puesto que demostró que una vez presentó la querrela por hostigamiento laboral (actividad protegida), subsiguientemente fue suspendido de empleo y sueldo. En relación con ello, el tribunal de instancia razonó que la *Resolución* de 2009, implementada años después de emitida, pudo haber constituido un pretexto para encubrir una acción por represalias.

Así, el foro primario determinó que no procedía dictar sentencia sumaria por existir controversia en cuanto a los siguientes hechos:

1. Las razones por la cual no se implementó la sanción de suspensión dispuesta en la *Resolución* de 13 de noviembre de 2009.
2. Si en efecto se le informó al demandante que dicha *Resolución* no se iba a poner en vigor.
3. Si dicha suspensión y la implementación de lo dispuesto en la *Resolución* de 13 de noviembre de 2009 fue en

represalia por la querrela presentada por el demandante en agosto de 2011.

Véase, *Resolución*, apéndice del recurso, pág. 27.

Insatisfecho con dicha determinación, el 29 de agosto de 2017, la AAA instó el presente recurso de *certiorari* y apuntó el siguiente único señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver que [d]el presente caso surge un caso *prima facie* de represalias bajo la legislación vigente.

En síntesis, la AAA argumentó que el castigo de suspensión de empleo y sueldo por treinta y dos (32) días obedeció a unos hechos independientes a los que dieron lugar a la querrela de hostigamiento laboral. Por ello, razonó que la reclamación por represalias debió haber sido desestimada de manera sumaria.

Por su parte, en la *Oposición [a] expedición de certiorari*, el señor Ortiz señaló que resultaba necesaria la continuación de los procedimientos para así poder determinar si, en efecto, se configuró la acción adversa por causa de que el empleado ejerciera la acción protegida.

## 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

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRa sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115), tiene como política pública “la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115, supra; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 2017 TSPR 39, 197 DPR \_\_ (2017); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011).

Así, el Artículo 2, inciso (a), de la Ley Núm. 115, dispone lo siguiente:

[n]ingún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, **así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos en la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad**, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

29 LPRa sec. 194a(a). (Énfasis nuestro).

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el articulado anterior, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres (3) años de la fecha cuando ocurrió la violación. 29 LPRa sec. 194a(b). El remedio de indemnización que la ley provee incluye los daños reales sufridos por el empleado, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios

de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136-137 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 393.

Además, la Ley Núm. 115, supra, prescribe el proceso probatorio que aplicará en la dilucidación de la controversia. De tal forma, al presentar una causa de acción al amparo de la *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, el empleado tiene dos vías probatorias: la directa y la indirecta. En la directa, el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial, con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En la indirecta, el empleado deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia que demuestre que: (1) participó en una acción protegida por la ley, y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). Una vez el empleado establezca lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a(c); *Rivera Menéndez v. Action Services*, supra.

En cuanto al segundo criterio para el establecimiento de un caso *prima facie* (que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo después de su incursión en la actividad protegida), el Tribunal Supremo ha resuelto que “basta que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 399-400. No obstante, el tribunal reconoció que:

[N]o todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, **la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente**, por lo que **se requiere** entonces que el empleado **constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa**. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

*Id.*, pág. 400. (Énfasis nuestro).

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha recalcado que la Ley Núm. 115, *supra*, crea:

[U]na presunción *juris tantum* de violación a la misma a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. Una vez el querellante establece de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado, aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.

*Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 394, citando a *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997).

Hay que señalar que la Ley Núm. 115, *supra*, no protege a los trabajadores contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que estos ejecutan las funciones de sus puestos. *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345 (2009).

A la luz de la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver las controversias que nos ocupan.

### III

En virtud de lo establecido en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, procede determinar, en primera instancia, si la solicitud de sentencia sumaria de la AAA cumple con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. De un minucioso análisis de los documentos unidos al expediente apelativo, surge que la AAA enumeró en párrafos los hechos que, a

su entender, estaban incontrovertidos. Asimismo, incluyó y relacionó la prueba documental en la cual basó sus alegaciones, y fundamentó su postura en derecho. Por tal razón, concluimos que la AAA cumplió con los requisitos dispuestos en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, *supra*.

Asimismo, examinamos la oposición a la solicitud de sentencia sumaria presentada por el señor Ortiz y colegimos que la misma cumple con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil.

Entonces, nos compete determinar si existían hechos materiales en controversia que impidieran la disposición sumaria del caso de epígrafe.

Conforme a la prueba documental anejada al recurso, notamos que existen versiones encontradas en cuanto a las razones por las cuales la AAA esperó hasta noviembre de 2011 para aplicar el castigo impuesto al señor Ortiz en la *Resolución* emitida por la Oficina de Apelaciones el 13 de noviembre de 2009, que decretó la suspensión de empleo y sueldo por treinta y dos (32) días laborables. La AAA alegó que la tardanza en ejecutar la sanción disciplinaria obedeció a un error involuntario de la corporación. El señor Ortiz, por su parte, alegó que su suspensión se debió precisamente a la presentación de la querrela por hostigamiento laboral en contra de dos ejecutivos de la AAA. Indudablemente, tal y como resolvió el foro de instancia, ello creó las controversias de hechos esbozadas en la *Resolución* recurrida, que requieren que el tribunal de instancia aquilate la prueba en un juicio plenario y adjudique la credibilidad que le merezca la misma.

Ahora bien, concluimos que el Tribunal de Primera Instancia erró en derecho al concluir que el señor Ortiz estableció un caso *prima facie* de represalias. De conformidad con la norma jurídica antes expuesta, para que el señor Ortiz pudiera establecer un caso

*prima facie* por represalias debía probar que llevó a cabo una acción protegida y que, subsiguientemente, la AAA tomó alguna acción disciplinaria adversa. Luego de una cuidadosa revisión del expediente de autos, concluimos que el señor Ortiz no logró establecer un caso *prima facie* de represalias. La proximidad en el tiempo entre ambas acciones no es suficiente para establecer el nexo causal. Conforme la jurisprudencia citada, hay que **constatar elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa**. Así, el trabajador deberá presentar prueba para establecer: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra prueba que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal.

De la documentación presentada por la AAA en apoyo a su solicitud de sentencia sumaria, se desprende que, el 6 de agosto de 2008, la AAA le notificó al señor Ortiz la formulación de cargos por infracciones al Reglamento de normas de conducta y medidas disciplinarias de la AAA, por este incurrir en aseveraciones falsas, insubordinación y no realizar el trabajo asignado por su supervisora.<sup>3</sup> Inconforme con los cargos notificados, el señor Ortiz acudió a la Oficina de Apelaciones de la AAA. A la luz de la prueba presentada, dicho foro determinó que el señor Ortiz había incurrido en insubordinación y en dejar de realizar el trabajo asignado por su supervisora, pero no en aseveraciones falsas. Por ello, mediante *Resolución* emitida el 13 de noviembre de 2009, redujo la sanción impuesta de suspensión de empleo y sueldo de un término de

---

<sup>3</sup> Los hechos objeto de la formulación de cargos sucedieron en el 2007.

sesenta (60) días laborables a treinta y dos (32) días laborables.<sup>4</sup> El señor Ortiz solicitó la reconsideración de dicho dictamen, pero el foro administrativo no se pronunció.<sup>5</sup> El señor Ortiz no presentó un recurso de revisión judicial, por lo que la determinación advino final y firme. En este preciso contexto hay que analizar si se produjo el nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa en cuestión, antes de concluir si el empleado probó un caso *prima facie* de represalias.

Veamos los hechos con detenimiento.

El 25 de agosto de 2011, el señor Ortiz presentó ante la AAA una querrela por hostigamiento laboral en contra de dos directivos de la AAA. En síntesis, alegó que en las reuniones celebradas en febrero y abril de 2010, el Lcdo. Jorge Casado y la Lcda. Maritza Merced amenazaron con despedirlo, debido a que, según indicó, “adiestr[ó] según procedimiento a dos químicos de orgánicos para la preparación de controles de campo”.<sup>6</sup>

Posteriormente, el 28 de octubre de 2011, la AAA le notificó al señor Ortiz la intención de aplicarle una medida disciplinaria por los hechos ocurridos el 10, 12 y 15 de agosto de 2011. Se le imputó conducta impropia y uso de lenguaje irrespetuoso, ofensivo y amenazante contra varios de sus compañeros de trabajo.<sup>7</sup> Según se desprende de la comunicación uno de los incidentes fue relatado por la Lcda. Maritza Merced.

Luego, el 15 de noviembre de 2011, la AAA le notificó al señor Ortiz que pondría en vigor la suspensión de empleo y sueldo por treinta y dos (32) días laborables decretada mediante la *Resolución* emitida el 13 de noviembre de 2009. Ello, a partir del 17 de

<sup>4</sup> *Resolución* (Caso Núm. OA-08-025), Apéndice del recurso, págs. 101-105.

<sup>5</sup> Apéndice del recurso, pág. 106.

<sup>6</sup> Apéndice del recurso, pág. 91. El 15 de diciembre de 2011 la entonces Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la AAA, Margarita Ortiz González, le notificó al señor Ortiz que la investigación de la querrela no había reflejado patrón de acoso u hostigamiento laboral alguno. Apéndice del recurso, pág. 92.

<sup>7</sup> Apéndice del recurso, pág. 79-81.

noviembre de 2011 y hasta el 30 de diciembre de 2011, ambas fechas inclusive.<sup>8</sup>

Más adelante, el 20 de diciembre de 2011, la AAA le informó al señor Ortiz la decisión de imponerle una sanción disciplinaria - por los hechos ocurridos el 10, 12 y 15 de agosto de 2011- consistente en una suspensión no sumaria de treinta y siete (37) días laborables.<sup>9</sup> Ese mismo día, 20 de diciembre de 2011, el señor Ortiz presentó la demanda por represalias del epígrafe.

Según la jurisprudencia citada, el señor Ortiz debe probar que participó de una actividad protegida. Esta incluye cualquier tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, que ofrezca o intente ofrecer un empleado en los procedimientos internos establecidos en la empresa. En el presente caso, la actividad protegida del señor Ortiz consistió en presentar el 25 de agosto de 2011 ante la AAA una querrela de hostigamiento laboral.

Cumplido el primer factor para un caso *prima facie* por represalias, el segundo criterio le exige al señor Ortiz probar que como resultado de la actividad protegida, fue “subsiguientemente” despedido, amenazado o discriminado por su patrono.

Surge de los documentos que obran en el expediente que para la fecha en que el señor Ortiz presentó su querrela por hostigamiento laboral (25 de agosto de 2011), *la AAA tenía en curso una investigación por hechos ocurridos los días 10, 12 y 15 de agosto de 2011*. Estos hechos imputaban al señor Ortiz conducta impropia y uso de lenguaje irrespetuoso y ofensivo en contra de varios compañeros de trabajo. Según la misiva que notificó la intención de aplicarle la medida disciplinaria, la Lcda. Maritza Merced relató uno de los incidentes. De lo anterior, se desprende que el señor Ortiz

---

<sup>8</sup> Apéndice del recurso, pág. 93.

<sup>9</sup> *Resolución*, Apéndice del recurso, págs. 82-90. Mediante *Resolución* emitida el 27 de marzo de 2013, la Oficina de Apelaciones de la AAA redujo el castigo de suspensión de treinta y siete (37) días a una amonestación escrita. *Resolución* (Caso Núm. OA-12-001), Apéndice del recurso, págs. 82-90.



presentó la querrela de 25 de agosto de 2011, en reacción a esa investigación de los hechos ocurridos en agosto de 2011.

Por otro lado, los documentos demuestran que el señor Ortiz fue suspendido de empleo y sueldo porque el 27 de junio de 2007, incurrió en actos de insubordinación y por no realizar el trabajo asignado por su supervisora. Es así que la sanción disciplinaria por dichos actos, decretada desde la *Resolución* de 13 de noviembre 2009 y ejecutada en noviembre de 2011, aunque ocurrió al poco tiempo de haberse presentado la querrela por hostigamiento laboral (actividad protegida), es una procedente en derecho, que no ameritaba ser considerada como una represalia por parte del patrono.

A la luz de lo anterior, no se justifica la determinación de un caso *prima facie* por represalias. En otras palabras, el señor Ortiz no activó la presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115 por parte de su patrono AAA. De tal manera, el foro primario debe evaluar los hechos que acontecieron en las fechas cercanas a la suspensión de empleo y sueldo del señor Ortiz para así dirimir el reclamo de represalias. La proximidad temporal no es un criterio determinante para dirimir dicho reclamo, en las circunstancias particulares del caso que nos ocupa.

En fin, acorde con lo expuesto, concluimos que el señor Ortiz no estableció una relación causal entre la querrela de hostigamiento laboral y la sanción disciplinaria. Por lo anterior, colegimos que el foro primario actuó razonablemente al declarar *No ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por la AAA, pero erró en derecho al determinar que el señor Ortiz estableció un caso *prima facie* de represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*. Consecuentemente, resolvemos que se cometió el error señalado.

Por los fundamentos que anteceden, expedimos el auto de *certiorari* y modificamos la *Resolución* recurrida, a los únicos efectos de eliminar la determinación que dispuso que el recurrido, señor Jorge I. Ortiz Arroyo, estableció un caso *prima facie* de represalias.

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