

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA

LUDIVINA MELÉNDEZ DE
JESÚS Y OTROS

Demandante - Apelantes

V.

WYETH
PHARMACEUTICALS, CO.

Demandada - Apelados

KLAN201701457

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Guayama

Caso Núm.:
G DP2009-0040

Sobre:
Daños y Perjuicios
ante Incumplimiento
de Contrato en
Torno al Pago de
Beneficios por
Separación
Involuntaria en el
Empleo Motivado por
Ilegal Discrimen y
Represalias bajo la
Ley 115 del 20 de
diciembre de 1991
(29LPRA)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí; la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de febrero de 2018.

La parte apelante, Ludivina Meléndez de Jesús, Marta Y. Rivera Ortiz, Iris M. Velasco Ramos, Pedro J. Corujo Rivera, Georgino Morales Ramos y Julio Ortiz Pagán, comparece ante nos y solicita nuestra intervención, a los fines de que dejemos sin efecto el pronunciamiento emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Guayama, el 6 de julio de 2017, debidamente notificado a las partes el 11 de julio de 2017. Mediante la aludida determinación, el foro *a quo* dictó *Sentencia Sumaria* en contra de los apelantes y desestimó la causa de epígrafe.

Por los fundamentos expuestos a continuación, confirmamos la *Sentencia* apelada.

I

La causa de autos tuvo su génesis el 5 de marzo de 2009 con la presentación de una *Demanda* sobre daños y perjuicios e incumplimiento de contrato en torno al pago de beneficios por separación involuntaria en el empleo, motivada por alegado discrimen y represalias. Los apelantes de epígrafe interpusieron su reclamación en contra de su antiguo patrono, Wyeth Pharmaceuticals, Co., una corporación dedicada a la manufactura, empaque y venta de productos farmacéuticos en Puerto Rico. Luego de iniciado el pleito de epígrafe, Wyeth fue adquirida por Pfizer Pharmaceuticals LLC, siendo ésta última la parte apelada.

Conforme se alegó en la demanda, en o alrededor de febrero de 2008, Wyeth les informó a sus empleados sobre la implantación de un programa de reorganización corporativa, denominado *Proyecto Impacto*, que acarrearía una reducción en la fuerza laboral de la planta Pharma. Como parte de dicha reorganización, se promulgó el *Wyeth Puerto Rico Transition Benefits Plan*. Para ser acreedor de dicho paquete de beneficios por concepto de la terminación de empleo, el empleado tendría que cumplir con ciertos criterios de elegibilidad establecidos en el referido plan. Por igual, debían permanecer en sus respectivos puestos hasta la fecha de separación de empleo y firmar un *Acuerdo de Separación y Relevo General*. Dicho acuerdo de separación y relevo establecía que el empleado se acogía a la separación de empleo de manera voluntaria y que desistía de toda reclamación instada en contra de Wyeth.¹

Por entender que el derecho de los trabajadores a reclamar salarios y otros haberes de sus patronos era irrenunciable, la mayoría de los demandantes de epígrafe se negaron a desistir de la

¹ De la demanda surge que los demandantes de epígrafe eran, a su vez, co-demandantes en el pleito de reclamación de salarios de José J. Colón et als. v. Wyeth Pharmaceutical, Co. Civil Núm. GPE 1998-0066 (306) presentado ante la Sala Superior de Guayama, en la cual reclaman de Wyeth por el período de tomar alimentos trabajando, horas extras, salarios y otros beneficios.

reclamación judicial que habían instado. Como resultado, Wyeth no les proveyó el paquete de beneficios, lo que provocó que presentaran la demanda de autos. A juicio de los demandantes, la exigencia de Wyeth de condicionar el pago de la indemnización por separación de empleo al desistimiento del pleito salarial pendiente configuró una causa de acción por represalias.

El 17 de mayo de 2010, Wyeth presentó su *Contestación a la Demanda*. Negó haber tomado represalias en contra de los demandantes e hizo hincapié en que su decisión de no otorgarles el pago por separación de empleo obedeció a razones legítimas de negocios. Tras varias incidencias procesales, el 4 de febrero de 2013, las partes sometieron de manera conjunta unas *Estipulaciones de Hechos*.

Así las cosas, el 18 de marzo de 2013, Wyeth presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria y Memorando de Derecho Sobre Inexistencia de Causa de Acción por Alegadas Represalias*. Adujo que ninguno de los demandantes de epígrafe cumplió con los criterios de elegibilidad establecidos en el plan de separación de empleo. Destacó que la mayoría se rehusó a firmar el acuerdo de separación y relevo y/o a desistir de la reclamación sobre horas y salarios, mientras que otros se acogieron al plan de retiro de Wyeth antes de que su posición fuese eliminada, lo que les hacía inelegibles para participar del plan. Wyeth reiteró que no tomó represalias en contra de los demandantes, sino que la única razón por la cual determinó no concederles el paquete de beneficios fue porque incumplieron con los criterios de elegibilidad del plan.

El 29 de abril de 2013, los demandantes presentaron su *Oposición a la Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria y Memorando de Derecho Sobre Inexistencia de Causa de Acción por Alegadas Represalias*. Afirmaron que Wyeth tomó represalias en su contra al requerirles desistir del pleito judicial que tenían pendiente.

Los demandantes también señalaron que estuvieron imposibilitados de tomar una decisión informada respecto al *Proyecto Impacto*, debido a que la solicitud para que desistieran de sus reclamaciones salariales fue tardía. Específicamente, que la propuesta u oferta inicial del *Proyecto Impacto* se les hizo en febrero de 2008, sin que les indicara que debían firmar un relevo. Posteriormente, en diciembre de 2008, poco antes de ser cesanteados, se les requirió firmarlo.

Luego de evaluar los argumentos de las partes, el 6 de julio de 2017, el foro *a quo* dictó *Sentencia Sumaria* en contra de los demandantes y desestimó la causa de epígrafe. A juicio del foro primario, los demandantes no fueron víctimas de represalias, debido a que no establecieron la existencia del criterio de *proximidad temporal* entre la actividad protegida y la alegada acción adversa del patrono. En ese contexto, el foro sentenciador hizo hincapié en que el pleito de horas y salarios se entabló en el 1998, esto es, alrededor de diez (10) años antes de que Wyeth iniciara el proceso de reorganización y cierre de la compañía. Juzgó, además, que los demandantes no establecieron un nexo causal entre los dos acontecimientos antes señalados.

El Tribunal de Primera Instancia acogió el planteamiento de Wyeth en torno a que los demandantes eran inelegibles para recibir los beneficios del plan porque incumplieron con los criterios de elegibilidad del mismo, ya sea porque se negaron a firmar el acuerdo de separación y relevo a favor de Wyeth (Meléndez y Rivera), porque se negaron a desistir de las reclamaciones incoadas en contra de Wyeth en el pleito de horas y salarios (Meléndez, Rivera, Velasco y Corujo) o porque se acogieron al plan de retiro antes de que su posición fuese eliminada (Morales y Ortiz).

En desacuerdo con tal determinación, el 26 de julio de 2017, los demandantes presentaron una *Moción en Solicitud de*

Determinaciones de Hechos Adicionales y Reconsideración, la cual fue denegada el 16 de octubre de 2017. Aún insatisfechos, el 29 de diciembre de 2017, los demandantes acudieron ante nos y plantearon lo siguiente:

Erró el TPI al no determinar que entre los demandantes y Wyeth, ahora Pfizer, se perfeccionó un contrato que obligaba y obliga a Pfizer a pagar a los demandantes las mesadas acordadas por separación, estando Pfizer impedida por los términos de su oferta a los demandantes y aceptada por ellos bajo los términos del “Wyeth Puerto Rico Transition Benefits Plan”, por lo propia ley, y por sus propios actos de exigirles renunciar a sus irrenunciabes reclamaciones salariales en el caso de José J. Colón et als. v. Ayerst Wyeth Pharmaceuticals, Inc., Civil GPE199-0066 (306), Sala Superior de Guayama, como condición de última hora para hacerles el pago.

Erró el TPI al no determinar que Pfizer debe pagarle a los demandantes las mesadas acordadas con ellos por haber discriminado en su contra en la modalidad de represalias en violación a la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991 (29 LPRA 194 a, b, c), motivada por el sólo hecho de ellos no renunciar y desistir con perjuicio a sus irrenunciabes reclamaciones salariales ante la Sala Superior de Guayama, por lo cual los demandantes son acreedores a daños y perjuicios en el doble del importe de las mesadas.

Luego de evaluar el expediente de autos, y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de adjudicar la presente controversia.

II

A

Renuncia de Derechos

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce que los derechos concedidos por las leyes son renunciabes, a no ser que la renuncia sea contraria a la ley, el interés, el orden público o en perjuicio de un tercero. Art. 4 del Código Civil, 31 LPRA sec. 4. Son elementos constitutivos de la renuncia de un derecho: (a) la existencia del derecho; (b) el conocimiento de tal derecho y (c) la intención de abandonarlo. *Fenning v. Tribunal Superior*, 96 DPR 615 (1968). La renuncia debe ser clara, terminante e inequívoca, y aunque puede

ser expresa o tácita, la renuncia de derechos en general no se presume y es de estricta interpretación, no siendo lícito deducir tal renuncia de expresiones de dudosa significación. *Quiñones Quiñones v. Quiñones Irizarry*, 91 DPR 225 (1964); *Cabrera v. Doval*, 76 DPR 777 (1954).

El Art. 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185i, el cual declara irrenunciable la indemnización por el despido sin justa causa, lee como sigue:

Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece la Sección 185a de este título.

Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a las secs. 185a a 185m de este título.

Por su parte, el Art. 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPR sec. 281, declara irrenunciable la compensación por tiempo extra. Dicho artículo dispone lo siguiente:

Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fijan las secs. 271 a 288 de este título para las horas extras de trabajo.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que fijan las secs. 271 a 288 de este título.

[...]

Pertinente al caso de autos, el Art. 13 de la referida Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 282, establece que será válida toda transacción judicial o extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo, al período señalado para tomar alimentos o sobre el pago de la suma igual a la reclamada por concepto de liquidación de daños y perjuicios. Disponiéndose, además, que será válida siempre y cuando se

verifique ante el Secretario del Trabajo y/o cualquier funcionario del Departamento del Trabajo designado por dicho Secretario. El precitado artículo reza de la siguiente manera:

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en las secs. 271 a 288 de este título para horas regulares y horas extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

[...]

La reclamación judicial podrá establecerla uno o varios empleados por y a nombre suyo o de ellos y de otros empleados que estén en circunstancias similares; Disponiéndose que después de iniciada judicialmente la reclamación, ésta podrá ser transigible entre las partes, con la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualesquiera de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designado por dicho Secretario y la aprobación del Tribunal. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinará administrativamente cuáles transacciones judiciales o extrajudiciales requerirán su intervención personal, fijando los criterios que regirán a esos efectos mediante reglamento u orden administrativa. Será nula toda transacción extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo, al período señalado para tomar los alimentos o sobre el pago de la suma igual a la reclamada que fija este capítulo por concepto de liquidación de daños y perjuicios; Disponiéndose, sin embargo, que será válida a los propósitos de esta ley toda transacción que se verifique ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o ante cualquiera de los abogados o funcionarios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos designados por dicho Secretario.

Será válida, asimismo, toda transacción extrajudicial que se realice mediante la intervención de los mediadores de conflictos obrero patronales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sujeto a las normas o criterios que a tales fines establezca el Secretario mediante reglamento u orden administrativa.

B

Obligaciones y Contratos

Como es sabido, las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasicontratos, y de los actos y omisiones ilícitos en que

intervenga cualquier género de culpa o negligencia. Artículo 1042 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2992. Aquellas obligaciones que nacen de un contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor del mismo. Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.

Los requisitos de todo contrato en nuestra jurisdicción son el consentimiento, el objeto y la causa. Artículo 1213 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3391. La existencia o no de estos elementos se determina al momento en que se perfecciona el contrato. Según el Artículo 1206 del referido cuerpo legal, el contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio. 31 LPRA sec. 3371. Debido a que en nuestra jurisdicción rige el principio de la libertad de contratación, “los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”. Artículo 1207 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3372; *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842, 850 (1991).

En el ámbito de las obligaciones y contratos, es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros, y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Artículo 1233 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3471; *Rivera v. Rivera*, 168 DPR 193, 212 (2006); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 289 (2001); *Marcial v. Tomé*, 144 DPR 522, 536 (1997).

Es decir, los términos de un contrato se reputan claros “cuando por sí mismos son bastante lúcidos para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas, controversias ni diversidad de interpretaciones y sin necesitar para su comprensión razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación”. *S.L.G. Francis-Acevedo v. SIMED*, 176 DPR 372, 387 (2009). Una vez

establecidas las cláusulas y condiciones del acuerdo, se entenderá perfeccionado el contrato por el consentimiento entre las partes y desde ese momento cada una de ellas vendrá obligada no sólo a cumplir con lo expresamente pactado, sino también con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Artículo 1210 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3375; *Jarra Corp. v. Axxis Corp.*, 155 DPR 764, 772 (2001). Si las partes contratantes incumplen con la obligación contraída responden por lo que dejaron de realizar y por los daños y perjuicios causados, también están sujetos a pagar las penalidades acordadas. Artículos 1054 y 1210 del Código Civil, 31 LPRA, secs. 3018 y 3375.

Acogemos la expresión del Tribunal Supremo, a la cual hace referencia el Honorable Tribunal de Primera Instancia: “los tribunales de justicia no pueden relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó, ya sea de dar, hacer o no hacer mediante contrato, cuando dicho contrato es legal y válido y no contiene vicio alguno”. *Garcia v. Worldwide Entertainment Co.*, 132 DPR 378 (1992), *Cervecería Corona v. Commonwealth Ins. Co.*, 115 DPR 345 (1984), *Matricardi v. Peñagaricano, Admor.*, 94 DPR 1 (1947).

La transacción, según definida en nuestro Código Civil, es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado. Artículo 1709 del Código Civil, 31 LPRA sec. 4821. De modo que, son dos los presupuestos para que un contrato pueda clasificarse de transacción: que exista una situación de controversia entre dos o más personas, y la necesidad de recíprocas concesiones entre ellas. *Neca Mortg. Corp. v. A&W Dev. S.E.*, 137 DPR 860 (1995).

C*Ley de Represalias*

La Ley Núm. 115-1991, mejor conocida como la Ley de Represalias, fue aprobada con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194a; *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013).

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194a, dispone que ningún 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 de Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Si un patrono incurre en la conducta prohibida por dicho articulado, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha cuando ocurrió la violación. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194a(b); *Cordero Jiménez v. UPR*, supra, págs. 136-137.

Para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado tendrá que probar lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011). Nuestra ley de represalias tiene congruencias con la Sec. 704(a) del

Título VII de la Carta de Derechos de 1964 (42 USCA sec. 2000e-3(a)), estatuto federal diseñado para atender determinadas represalias del patrono contra el empleado. Al amparo del Título VII, *supra*, un empleado que reclame una causa de acción por represalias puede establecer su caso con prueba directa o indirecta. *Id.* págs. 395-396.

En la vía 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 Service*, 185 DPR 431, 445 (2012). De otra parte, cuando el trabajador opte por la vía indirecta, este deberá establecer, por preponderancia de la prueba, un caso *prima facie* de represalias. Un litigante establece un caso *prima facie* de represalias al amparo del Título VII, *supra*, si demuestra que: (1) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115, *supra*, y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, *supra*, pág. 445; *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 396.

El segundo criterio requiere que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, *subsiguientemente* a su incursión en la actividad protegida. En *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de examinar este criterio, así como el término *subsiguientemente*. Resolvió que al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe “que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley Núm. 115, *supra*, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. *Rivera Menéndez v. Action Service*, *supra*, pág. 446.

En torno a la suficiencia de la temporalidad entre el acto protegido y la acción del patrono, en *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, el Tribunal Supremo expresó:

Esencialmente, la suficiencia del factor de la proximidad temporal, como prueba exclusiva de causalidad, dependerá, en gran medida, de cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono.

Si el patrono realiza la acción adversa inmediatamente después que el empleado le informa que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. Por el contrario, cuando el periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal resultará menos útil para comprobar, en el establecimiento de un caso *prima facie*, que existe un nexo causal entre ambos eventos.

Luego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo *subsiguiente* a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. Lo anterior se deduce fácilmente del significado de la palabra *subsiguiente*, la cual denota un acto “[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende”. Así el legislador pretendió que, al establecer su caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara su comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió *al poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida.

Sin embargo, no 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 del

nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

D

Sentencia Sumaria

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de la sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. R. 36, la cual desglosa los requisitos específicos con los que debe cumplir esta figura procesal. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224 (2015). La sentencia sumaria es un mecanismo procesal para disponer de ciertos casos sin necesidad de llegar a la etapa de juicio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Ello, pues al no haber controversia sustancial y real sobre hechos materiales, sólo falta aplicar el derecho pertinente a la controversia. Cuando se habla de hechos materiales nos referimos a aquellos que pueden determinar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. R. Hernández Colón, *Derecho procesal civil*, 5ta ed., LexisNexis de Puerto Rico, 2010, pág. 276. Así pues, el propósito de la sentencia sumaria es facilitar la pronta, justa y económica solución de los casos que no presenten controversias genuinas de hechos materiales. *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, 2017 TSPR 39, 197 DPR __ (2017); *Luan Invest Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000).

Por su parte, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, dispone que para dictarse sentencia sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, se debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*,

168 DPR 127 (2006); *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, supra. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128-129 (2012).

La parte que solicita que se dicte sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y demostrar que los hechos materiales se encuentran incontrovertidos. De otro lado, la parte que se opone tiene que contestar de forma específica y detallada para poner al juzgador en posición de concluir que persisten dudas acerca de los hechos esenciales de la causa de acción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 213-215; *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, supra.

Al tomar una determinación el tribunal debe analizar la prueba documental que acompaña la solicitud de sentencia sumaria, así como los documentos incluidos en la moción en oposición y aquellos que se encuentran en el expediente. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526, 550 (2007). Por eso, nuestra última instancia judicial ha dicho que no es aconsejable utilizar el mecanismo de sentencia sumaria cuando existe controversia respecto a elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad sea esencial y esté en disputa. No obstante, aún en tales casos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha validado su uso cuando de la prueba documental surge claramente que no hay controversia sobre los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 219.

Por tratarse de un remedio discrecional, el uso del mecanismo de sentencia sumaria tiene que ser medido y procederá sólo cuando el tribunal quede claramente convencido de que tiene ante sí documentos no controvertidos. Debe surgir de estos documentos que no existen controversias sobre hechos materiales y esenciales y que, por lo tanto, lo que resta es aplicar el derecho, ya que una vista en los méritos resultaría innecesaria. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

De otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36.4, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes.

La mencionada Regla dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA AP. V, 36.4.

En atención a la citada regla, nuestra Máxima Curia ha enfatizado que, al presentarse una sentencia sumaria, los tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertibles y los que sí lo están. Tales determinaciones de hechos controvertidos e incontrovertidos facilitan el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora. Cónsono con lo anterior, en *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 221, interpretando nuestro cuerpo de Reglas de Procedimiento Civil, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó que:

[A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla

36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, *supra*, requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla 36.3(d), *supra*. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados.

Por otra parte, como foro apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, pág. 334. Dicha norma fue reiterada por nuestro Tribunal Supremo en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 114 (2015). Sobre este particular, nuestra última instancia judicial indicó en *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, *supra*, pág. 129, citando al profesor Cuevas Segarra, lo siguiente:

[a]unque un tribunal Apelativo debe utilizar los mismos criterios que el Tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, está limitado de dos maneras: sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibits, deposiciones o afidávits que no fueron presentadas oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. El Tribunal Apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. J. Cuevas Segarra, Tratado de derecho procesal civil, 2da ed., San Juan, Pubs. J.T.S., 2011, T. III, pág. 1042.

Por último, cabe señalar, que el foro apelativo “[n]o puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, pág. 335.

III

Los demandantes alegan, en esencia, que el foro *a quo* erró al determinar que no ostentan un derecho contractual al paquete de beneficios por separación de empleo. Aducen, además, que la exigencia de Wyeth, ahora Pfizer, de condicionar tales beneficios al desistimiento de la reclamación salarial pendiente, establece una

causa de acción por represalias. Por estar íntimamente relacionados, discutiremos ambos planteamientos de error de manera conjunta.

En el caso de autos, es un hecho estipulado que al momento de incoar la demanda, los demandantes de epígrafe también figuraban como demandantes en el pleito José Colón y otros v. Ayerst Wyeth Pharmaceuticals, Inc., Civil Núm. GPE1998-0066 (306), Sala Superior de Guayama, sobre reclamación de salarios.² Tampoco está en controversia que en o alrededor de febrero de 2008, Wyeth les informó a sus empleados, incluyendo a los demandantes, sobre la implantación de un programa de reorganización corporativa, denominado *Proyecto Impacto*, que acarrearía una reducción en la fuerza laboral, y que eventualmente culminó en el cierre total de la planta donde laboraban los demandantes.

Como parte de dicha reorganización, Wyeth les ofreció a los demandantes y demás empleados que lo solicitasen y fuesen elegibles, el pago de beneficios por cesantía en compensación por su terminación voluntaria en el empleo. En el *Wyeth Puerto Rico Transition Benefit Plan*, con fecha de efectividad de 1 de marzo de 2008, se establecían los criterios de elegibilidad y/o condiciones esenciales con los cuales el empleado tendría que cumplir para ser acreedor de dicho paquete de beneficios transitorios por concepto de la terminación de empleo.³

Específicamente, en el Art. 4.3 del referido plan figuran los siguientes criterios de elegibilidad: devolver toda propiedad de la Compañía que estuviese en su posesión, honrar los acuerdos de confidencialidad, no incurrir en conducta inapropiada y/o en violación de políticas o reglamentos y continuar laborando hasta la

² *Estipulaciones de Hechos*, págs. 171-176 del apéndice del recurso.

³ *Wyeth Puerto Rico Transition Plan*, págs. 10-20 del apéndice el recurso.

fecha de terminación de empleo establecida por la Compañía.⁴ Relevante a la controversia ante nuestra consideración, otra de las condiciones para recibir el paquete de beneficios, era firmar un relevo y desistir de toda reclamación instada en contra de Wyeth, cláusula que lee textualmente de la siguiente manera:

Execute (and not revoke or rescind) a written waiver and release, in a form prescribed by Wyeth, of all waivable claims against the Company and related parties arising out of your employment and the termination of your employment.

Si el empleado no cumplía con los criterios antes esbozados, no sería elegible para recibir los beneficios por concepto de separación de empleo. De modo que, el paquete de beneficios estaba condicionado a que los demandantes de epígrafe firmaran el relevo y desistieran del pleito sobre reclamación de salarios que se ventilaba en la Sala de Guayama. Veamos si cumplieron o no.

Como puede constatarse del expediente de autos, el 18 de febrero de 2008, la señora **Ludivina Meléndez** otorgó un documento por virtud del cual se acogió a la separación de empleo voluntaria como parte del *Proyecto Impacto*. También fue advertida de que, para ser acreedora del paquete de beneficios, habría de firmar un relevo general.⁵ Al poco tiempo, el 24 de noviembre de 2008, la señora Meléndez suscribió otro documento en donde hizo constar que había sido orientada sobre los requisitos con los cuales debía cumplir para ser elegible para la separación voluntaria con *Paquete de Transición*, incluyendo desestimar todas las reclamaciones que hubiera incoado en contra de Wyeth.⁶ Sin embargo, la señora Meléndez no firmó el *Acuerdo de Separación y Relevo General* ni desistió del pleito sobre reclamación de salarios que había presentado en contra de Wyeth. Ante de la negativa de esta de

⁴ Pág. 21 del apéndice del recurso.

⁵ Pág. 201 del apéndice del recurso.

⁶ Pág. 202 del apéndice del recurso.

firmar el relevo, Wyeth no le pagó la suma a la cual hubiera tenido derecho acorde con el plan de beneficios.

De otra parte, el 14 de febrero de 2008, la señora **María Rivera** se acogió a la separación de empleo voluntaria como parte del *Proyecto Impacto*, mientras que el 24 de noviembre de 2008, hizo constar que había sido orientada sobre los requisitos con los cuales debía cumplir para ser elegible para la separación voluntaria con *Paquete de Transición*, incluyendo desistir de todas las reclamaciones que hubiera incoado en contra de Wyeth.⁷ La señora Rivera no firmó el *Acuerdo de Separación y Relevo General* ni desistió del pleito sobre reclamación de salarios que había presentado en contra de Wyeth. Ante la negativa de esta de firmar el relevo, Wyeth no le pagó la suma a la cual hubiera tenido derecho acorde con el plan de beneficios.

Otra de las demandantes de epígrafe es la señora **Iris Velasco**. Esta se acogió a la separación de empleo voluntaria como parte del *Proyecto Impacto* el 26 de febrero de 2008.⁸ Por su parte, el 19 de agosto de 2008 y el 18 de septiembre de 2008, hizo constar que había sido orientada sobre los requisitos con los cuales debía cumplir para ser elegible para la separación voluntaria con *Paquete de Transición*, incluyendo desistir de todas las reclamaciones que hubiera incoado en contra de Wyeth.⁹ Posteriormente, el 19 de diciembre de 2008, firmó el *Acuerdo de Separación y Relevo General*.¹⁰ No empece lo anterior, no desistió del pleito sobre reclamación de salarios que había incoado en contra de Wyeth. Ante la negativa de esta de firmar el relevo, Wyeth no le pagó la suma a la cual hubiera tenido derecho acorde con el plan de beneficios.

⁷ Págs. 220-221 del apéndice del recurso.

⁸ Pág. 239 del apéndice del recurso.

⁹ Págs. 240-241 del apéndice del recurso.

¹⁰ Págs. 242-259 del apéndice del recurso.

Lo mismo ocurrió con el señor **Pedro Corujo**. En su caso, firmó el *Acuerdo de Separación y Relevo General* el 15 de diciembre de 2008, más sin embargo, no desistió del pleito sobre reclamación de salarios que había incoado en contra de Wyeth.¹¹ Ante la negativa de desistir del pleito, Wyeth no le pagó la suma a la cual hubiera tenido derecho acorde con el plan de beneficios.

Finalmente, el señor **Georgino Morales** y el señor **Julio Ortiz** fueron orientados respecto a los requisitos con los cuales debían cumplir para ser elegibles para la separación voluntaria con *Paquete de Transición*, incluyendo desistir de todas las reclamaciones que hubieren incoado en contra de Wyeth.¹² Sin embargo, no fueron elegibles para recibir los beneficios del plan debido a que ambos se acogieron voluntariamente al plan de retiro de Wyeth.¹³ Morales se retiró efectivo el 1 de noviembre de 2009, mientras que Ortiz hizo lo propio el 30 de mayo de 2009. Al momento de su retiro, sus posiciones no habían sido eliminadas o impactadas por el plan de reorganización. Según los términos y condiciones del plan, no son elegibles a los beneficios provistos por el plan los empleados que terminan su relación de empleo de forma voluntaria, como lo sería cuando el empleado se acoge al retiro, entre otras situaciones.¹⁴ Además, ninguno de los dos firmó el *Acuerdo de Separación y Relevo General*. Habida cuenta de que no cumplieron con los criterios de elegibilidad del plan, no recibieron sus respectivos beneficios.

Así pues, recapitulando, **Meléndez** y **Rivera** no firmaron el relevo ni desistieron del pleito sobre horas y salarios. Por su parte, **Velasco** y **Corujo** firmaron en relevo, pero no desistieron del pleito

¹¹ Págs. 260-275 del apéndice del recurso.

¹² Págs. 276-277 del apéndice del recurso.

¹³ *Declaración Jurada* de la señora Ana M. Ávila Berríos, “Employee Relations Manager” de Pfizer, págs. 330-331 del apéndice del recurso. Véanse, además, las deposiciones tomadas a Morales y Ortiz, págs. 332-342 del apéndice del recurso.

¹⁴ Pág. 20 del apéndice del recurso. En lo pertinente, el Art. 4.2 dispone: “Even if your termination qualifies under Section 4.1, if the Plan Administrator or its delegee determines that you meet one of the following conditions you will not be eligible for Transition Benefits: You **voluntarily retire** or die before your termination.” (Énfasis suplido).

de horas y salarios. Finalmente, **Morales** y **Ortiz** se acogieron voluntariamente al retiro. De modo que, no cabe hablar aquí de incumplimiento contractual por parte de Wyeth. Si bien los demandantes se acogieron a la separación de manera voluntaria y laboraron en sus respectivos puestos hasta la fecha de terminación de empleo, se negaron a suscribir el relevo y/o desistir del pleito de horas y salarios, lo cual era un requisito indispensable para recibir los beneficios. Mientras que, Morales y Ortiz se hicieron inelegibles al acogerse al retiro. Por lo tanto, los demandantes no podían exigirle a Wyeth el pago del paquete de beneficios, pues al no cumplir cabalmente con parte de su obligación no se perfeccionó contrato alguno entre las partes de epígrafe.

Tampoco tiene méritos el planteamiento de los demandantes en torno a que Wyeth no podía exigirles desistir del pleito de salarios. Como reseñamos anteriormente, en nuestra jurisdicción rige la libertad de contratación. De ahí que los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Como parte dicho principio, las partes pueden pactar la renuncia de un derecho, lo que Wyeth procuró hacer con los demandantes.

De manera que, aunque la indemnización por despido injustificado y la compensación por horas extra son derechos irrenunciables, nada impide que las partes puedan llegar a una transacción extrajudicial o judicial respecto al pago de las mismas. Dicho de otra forma, no había obstáculo alguno para que Wyeth condicionara el pago de beneficios al desistimiento de los demandantes del pleito de horas y salarios.

Cabe destacar que el relevo incluía una cláusula que disponía que a los demandantes se le había aconsejado consultar el acuerdo y relevo con un abogado de su selección o solicitar al Departamento

del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico una orientación en torno al mismo. Establecía, además, que como condición indispensable para su validez, el relevo contemplaba la aprobación del Secretario del Trabajo o su representante autorizado, ello acorde con las disposiciones de la Ley Núm. 379, *supra*. Lo anterior implica que, si los demandantes hubieran ejercido su derecho a suscribir el relevo, su validez hubiera estado condicionada a la previa intervención del Secretario del Trabajo. Por lo tanto, los demandantes tendrían la oportunidad de tomar una decisión informada y con garantía de que sería verificada por el Departamento de Trabajo, a los fines de evitar que la transacción propuesta por Wyeth no fuera en detrimento de estos.

En armonía con lo anterior, juzgamos que no se configuró una causa de acción por represalias. Aunque se da el primer criterio, a saber, la presentación de la demanda sobre horas y salarios, actividad protegida por la Ley Núm. 115, *supra*, no se da el segundo; la proximidad temporal. Como puede apreciarse, transcurrieron diez (10) años entre la actividad protegida ejercida por los empleados y la acción adversa efectuada por el patrono. Los demandantes presentaron sus respectivas reclamaciones sobre horas y salarios en 1998, mientras que el proceso de reorganización de Wyeth dio inicio en el 2008.

Los demandantes tampoco acreditaron la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa. No alegaron haber recibido trato desigual en comparación con otros empleados. Por el contrario, las partes estipularon que Wyeth ofreció a los demandantes y demás empleados de la empresa que fueran elegibles, el pago de los beneficios a cambio de la separación voluntaria de empleo. Los demandantes tampoco alegaron que Wyeth hubiera incurrido en un patrón de conducta antagónica en su contra o que las razones de Wyeth para fundamentar su acción

adversa fueran incongruentes. En el caso de epígrafe, no existe controversia alguna en torno a que las cesantías de los demandantes obedecieron a una reorganización que culminó con el cierre total de la empresa. Así pues, en ausencia de prueba alguna que establezca el elemento del nexo causal, concluimos que los demandantes no fueron víctimas de represalias. El foro apelado no cometió los errores señalados, por lo que sostenemos su determinación.

IV

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

Notifíquese.

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

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