ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA
PANEL X

YOLANDA MONTES VÁZQUEZ Apelante v. COOPERVISION CARIBBEAN CORPORATION & FULANO DE TAL Apelada	KLAN201800330	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Ponce Caso Núm.: JPE2017-0008 (605) Sobre: Derecho laboral

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir, y la Jueza Grana Martínez[1].

Gómez Córdova, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de mayo de 2018.

I. Dictamen del que se recurre

Compareció ante nosotros la Sra. Montes Vázquez (la querellante, la apelante, o señora Vázquez), para pedirnos revocar una sentencia sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (foro primario, o foro apelado). Mediante dicho dictamen se desestimó la reclamación laboral que la apelante instó en contra de CooperVision Caribbean Corporation (CooperVision, la querellada, o la apelada).

II. Base jurisdiccional

Poseemos autoridad para entender en los méritos de las controversias planteadas a base de los postulados normativos dispuestos en el Art. 4.006 (a) de la Ley Núm. 201-2003, mejor conocida como la "Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", en las Reglas 13-22 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) y en la Regla 52.2 (a) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V).

[1] Mediante Orden Administrativa TA-2018-077, la Juez Grana Martínez sustituyó al Juez Torres Ramírez.

III. Trasfondo procesal y fáctico

En enero de 2017, la señora Montes presentó una querella en contra de su expatrono, CooperVision. Expuso que, el 2 de octubre de 2016, "por su condición de diabetes y su estado de gestación **que desconocía a ese momento**"[2], consumió goma de mascar en el lugar de trabajo; y, por ello recibió una suspensión indefinida. Según alegó, posterior a ese hecho supo de su embarazo, lo cual informó a CooperVision mediante carta certificada fechada a 14 de octubre de 2016, en la que, además, solicitó su reinstalación en el empleo. Indicó la querellante que recibió comunicación escrita de su expatrono el 29 de noviembre de 2016, notificándole su despido. Señaló que en dicha carta se le indicó que el hecho de masticar goma en su lugar de trabajo era razón suficiente para su terminación en el empleo.

La querellante aseveró que su despido constituyó un discrimen por razón de embarazo y salud[3]. Reclamó compensación por los presuntos daños y perjuicios ocasionados; o, en su defecto, el pago de la mesada.

En su contestación a la demanda, CooperVision alegó que suspendió a la querellante por violar los *Standard Operating Procedures* de la empresa, al masticar chicle **dentro de un área restringida de manufactura**. Sostuvo que, al momento de la suspensión, desconocía del estado de embarazo de la señora Montes, y que para esa fecha incluso ella misma lo ignoraba. También aseveró que, previo a la carta de noviembre de 2016, ya había informado verbalmente a la querellante sobre su terminación de empleo, y que dicha acción no obedeció a discriminación de tipo alguno, sino que constituyó un despido por justa causa.

En cuanto a la justa causa alegada, CooperVision expuso que está obligada a acatar las normas que le imponen las leyes federales; y que, **la mera presencia de alimentos en áreas restringidas de manufactura representa un peligro de contaminación a los productos**, y viola los

---

[2] Énfasis suplido.
[3] Aunque no elaboró sobre ello, levantó las protecciones de la Ley #3 de Madres Obreras; la Ley 44 de 2 de julio de 1985 (Ley ADA); y la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.

altos estándares de calidad que está obligada a cumplir. Aseveró que, precisamente para poder cumplir con los referidos estándares, mantiene en vigor unos procesos y políticas que prohíben la posesión y consumo de alimentos en áreas restringidas, en torno a los cuales **la señora Montes fue adiestrada**.

Por lo antes indicado, CooperVision aseguró que el despido de la querellante no fue caprichoso, sino que respondió al interés legítimo de la compañía en preservar la buena marcha de sus operaciones, así como el cumplimiento con sus normas. Dijo contar con una fuerte política en contra del discrimen en el empleo; y que, precisamente por la condición de diabetes de la señora Montes, se le había concedido un **acomodo razonable** que le permitía disfrutar de recesos para ingerir alimentos **fuera del área de manufactura**. Acotó la compañía que, no obstante dicho acomodo, la querellante estaba masticando chicle cuando **acababa de regresar de ingerir alimentos**, y sin que hubiese informado sentirse mal o requerido permiso para salir del área nuevamente para consumir alimentos, o para ir al dispensario.

Más adelante, la querellada solicitó sentencia sumaria para que se desestime, con perjuicio, la totalidad de las reclamaciones. Sostuvo que, del propio testimonio de la señora Montes en su deposición, y otra evidencia incontrovertible, resultaba claro que no existían controversias sobre hechos esenciales y pertinentes que ameritaran la celebración de un juicio. Planteó una lista de hechos incontrovertidos -todos ellos apoyados con evidencia-, entre los cuales entendemos pertinente destacar los siguientes[4]:

1. CooperVision se dedica a la manufactura de lentes de contacto, por lo que pertenece a una industria regulada por el Federal and Drug Administration (FDA). Si no cumple con la reglamentación del FDA se expone a multas, e incluso el cierre de operaciones.

[4] La lista presentada es un resumen y/o agrupación de los hechos esenciales y pertinentes presentados por Coopervision en su moción de sentencia sumaria, que entendemos más relevantes de cara a la controversia ante nuestra consideración.

2. La señora Montes comenzó a trabajar en CooperVision en el año 2000. Para la fecha de su despido, estaba asignada al área de calidad; específicamente, en QA Final, que es un área de ambiente controlado, por ser ahí donde se hace el empaque inicial del producto.
3. CooperVision cuenta con unos procedimientos internos, o reglamentos, conocidos como SOP's, con los cuales la señora Montes debía cumplir. Ella recibió copia, tanto del Manual del Empleado como del SOP 0010 (Procedimiento Estándar de Operación titulado Acceso a las Áreas de Manufactura).
4. El SOP 0010 prohíbe, entre otros, las gomas de mascar en las áreas de manufactura, cuarto de esterilización, QA Final, y áreas de empaque secundario. La señora Montes admitió que esto se les notificó a todos los empleados. También aceptó que en octubre de 2012 recibió un recurso de repaso sobre las políticas de la compañía, incluidas aquellas contenidas en el SOP 0010 sobre acceso a las áreas de ambiente controlado, las cuales sabía le aplicaban a ella. En dicho curso se resaltó la prohibición de ingerir alimentos, masticar chicle, y comer o beber en áreas prohibidas, así como la acción disciplinaria a tomar de incurrir en una violación de ese tipo.
5. El SOP 0010 dispone que, "en los casos específicos en que se encuentre cualquier tipo de alimento, bebida, chicle, dulce, dentro de las áreas restringidas, incluyendo los casilleros; así como el beber, masticar chicles o dulces en áreas restringidas en donde se pone en alto riesgo la operación y la calidad del producto, **se considerará esta ofensa de tal severidad que se procederá con la terminación de empleo como primera ofensa**"[5].
6. En el área QA Final se colocó un póster que decía "no se permite la entrada de: cámaras, celulares, medicamentos, prendas, cigarrillos, alimentos, bebidas, dulces y **goma de mascar**"[6].
7. Los alimentos, dulces, bebidas y gomas de mascar no se podían entrar ni tan siquiera a los casilleros.

[5] Énfasis suplido.
[6] Énfasis suplido.

8. Producto de un acomodo razonable, la señora Montes disfrutaba de tres "breaks" para ingerir alimentos durante su turno de trabajo, el cual era de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.
9. La señora Montes indicó que el 2 de octubre de 2016, a eso de las 8:45 p.m., se sintió "un poco rara" mientras trabajaba, pero no se lo informó a su supervisor y prefirió salir del área durante su "break" de 9:30 p.m., el cual aprovechó para ingerir alimentos. Como siguió sintiéndose "rara y un poco temblorosa", se comió un chicle que tenía en su lonchera; pero, según admitió, se le olvidó botarlo antes de entrar al área de manufactura. Una vez que se reincorporó a su área, no pidió permiso para salir de nuevo, ni para ir al dispensario.
10. El supervisor de Montes se percató de que ésta tenía un chicle en la boca en su área de trabajo, y le dio una servilleta para que lo botara fuera de dicha área. Acto seguido, se le pidió ir a la oficina del supervisor, donde éste la suspendió del empleo. Al día siguiente, la querellante acudió a Recursos Humanos, donde admitió lo sucedido, y se le pidió que pusiera por escrito su versión de los hechos.
11. La señora Montes aceptó conocer de otros empleados que, tras ser sorprendidos comiendo dulces en el área de manufactura, fueron despedidos.
12. El 29 de noviembre de 2016, CooperVision citó a la querellante a una reunión en la que se le informó la decisión de terminar su empleo. Se le explicó que la razón del despido obedecía al incidente del chicle, y se le volvió a mostrar la norma aplicable.
13. Al momento del incidente, y ser suspendida la señora Montes no sabía que estaba embarazada. Tampoco lo sabía CooperVision.
14. Tras conocer de su embarazo, la señora Montes lo notificó a CooperVision. Ningún gerente, supervisor, ni personal de Recursos Humanos, le hizo comentarios sobre su embarazo.
15. La señora Montes no identificó ningún hecho o razón por la cual entendiese que CooperVision discriminó contra ella por razón de embarazo, más allá de que se encontraba embarazada al momento en que la compañía le notificó su despido.

16. La querellante admitió que, durante los 16 años que trabajó en CooperVision, ninguna de sus compañeras que salieron embarazadas fue despedida.

Tras solicitar una prórroga, la señora Montes se opuso a lo solicitado por CooperVision y solicitó sentencia sumaria a su favor. Sostuvo, en esencia, que el hecho de que no se despidiera a la querellante, inmediatamente después de haber infringido la norma respecto al consumo de goma de mascar en el área de trabajo, debía despertar suspicacia. Adujo que ello necesariamente implicaba que, por no haber sido automático el despido el patrono no aplicó sus propias normas; lo cual, al amparo de nuestro ordenamiento, configuraba un despido injustificado[7]. También aseveró que el no haberse tomado la decisión de despedirla hasta después de conocer sobre su estado de embarazo conllevaba un discrimen respecto a dicha condición; y, en consecuencia, una violación a la Ley 3 del 13 de marzo de 1942 (29 LPRA, secs. 467 – 474), así como a la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80) (29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*).

Por otro lado, la señora Montes señaló que el Manual del Asociado de CooperVision de 2006, aunque identificaba el masticar chicle como una conducta prohibida, ante una primera ofensa penalizaba tal conducta con una advertencia. Si bien reconoció la existencia del SOP 0010 -el cual cualificaba tal conducta como una de despido en primera ofensa-, señaló que la fecha en que éste entró en vigor era un hecho controvertido. Según indicó, si bien el patrono aseguró que esto fue para mayo de 2012, la querellante negó que se le hubiese instruido sobre la fecha en que dicha política comenzaría a regir. Apoyó tal postura únicamente en la declaración jurada con la que acompañó su solicitud. Además, este fue el único escrito en el que levantó dicho argumento[8].

---

[7] Se apoyó en el caso de *Biver v. Coop. Fed. Em. Telefónicos*, 145 DPR 165 (1998). No obstante, por no encontrar paralelismo entre lo ahí discutido y la controversia de autos, entendemos irrelevante abundar sobre el mismo.

[8] Por otro lado, surge de su propio testimonio durante la deposición, que reconoció hacer sido instruida respecto al SOP 0010 en el 2012, e identificó las diapositivas usadas en la presentación brindada a tales efectos. Surge de dichas diapositivas que se informó que el masticar chicle en un área restringida constituye una "ofensa de tal severidad, que se procederá con la terminación de empleo como primera ofensa".

CooperVision se opuso a la solicitud de sentencia sumaria hecha por la señora Montes. Recalcó que éste era un caso sencillo, en el que resultaba claro el despido fue por causa justificada; a saber, la violación admitida a una política de la empresa, cuya sanción, según previamente informado por el patrono y conocido por la querellante, era el despido en primera falta. Enfatizó que, por no haber mediado discrimen alguno, sobre todo porque para la fecha de los hechos en que se suspendió a la señora Montes CooperVision ni siquiera sabía del estado de embarazo de ésta, procedía la desestimación por la vía sumaria.

El 15 de marzo de 2018, el foro primario notificó el dictamen que aquí se nos pide revisar[9]. Acogió la solicitud de sentencia sumaria de CooperVision; y, como parte de su dictamen, incorporó los hechos no controvertidos propuestos por el querellado. En virtud de ello, enfatizó lo siguiente:

> Este tribunal concluye que, por la naturaleza de su negocio, CooperVision adoptó los procedimientos y reglamentos que entiende adecuados para cumplir con las regulaciones de la FDA y la buena marcha de su negocio. La parte Querellada estableció que la señora Montes tenía conocimiento sobre cuáles eran sus responsabilidades y las sanciones de su incumplimiento. Este tribunal considera que el despido de Montes Vázquez fue por justa causa, y no por mero capricho del patrono. Violar las normas que pueden acarrear hasta con el cierre de operación de CooperVision es una falta seria que atenta contra el buen funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, el foro primario enfatizó la inaplicabilidad de la Ley 3, *supra*, dado que para el momento de la suspensión de la querellante ni siquiera ella conocía sobre su estado de embarazo. Sobre el particular, el Tribunal acotó lo siguiente:

> Una vez la señora Yolanda Montes Vázquez reclamó haber sido despedida por su estado de gestación, surgió para con ella una presunción de que el despido fue injustificado. Posteriormente, CooperVision rebatió la presunción presentando prueba que estableció que ambas partes desconocían del embarazo al momento en que ésta cometió la conducta que provocó su suspensión y más tarde su despido. Es imposible que la alegación y presunción que cobija a la empleada prevalezca en este caso. La señora Montes descansó su alegación en que el patrono advino en conocimiento de su embarazo durante su suspensión, pero previo al despido. Además, tampoco identificó quién discriminó contra ella.

---

[9] Véase boleta de notificación, y Sentencia, págs. 210 – 222 del Apéndice del recurso.

En virtud de lo anterior, el foro primario acogió lo solicitado por la querellada, y desestimó la querella en su totalidad. Inconforme, la señora Montes compareció ante nosotros. Imputó la comisión de los siguientes dos errores: 1) desestimar la querella por la vía sumaria; y 2) determinar que la apelante no identificó quién discriminó contra ella.

La apelante sostuvo que en la querella de epígrafe existen controversias sobre elementos subjetivos o de intención, que impedían disponer del caso por la vía sumaria. Enfatizó que, si bien no existe controversia respecto a que ella cometió la falta imputada, pues ella misma así lo reconoció, el patrono no la despidió inmediatamente, sino que la dejó en incertidumbre por casi dos meses, y no le hizo el anuncio hasta después de conocer de su estado de embarazo. Es su postura que esa falta de inmediatez respecto al despido lleva implícitos elementos de intención respecto a una conducta discriminatoria y, en consecuencia, sancionada por la Ley 3, *supra*.

CooperVision se opuso a lo planteado por la señora Montes. Catalogó como un "absurdo" que el argumento medular de la apelante sea el hecho de que no se le despidiera inmediatamente, sino 58 días después de habérsele suspendido, y enfatizó que, de manera alguna ello cualifica como una controversia sustancial en cuanto a un hecho esencial y pertinente que evite la disposición por la vía sumaria. Recalcó también que, dado que el patrono logró rebatir la presunción de un despido injustificado y discriminatorio, procedía confirmar el dictamen apelado.

Contamos con la comparecencia de las dos partes. Pasamos a exponer el Derecho aplicable para disponer de la controversia ante nuestra consideración.

IV. Derecho aplicable

a. La sentencia sumaria

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveer a las partes que acuden a un tribunal una "solución justa, rápida y económica de todo procedimiento". (32 LPRA Ap. V., R. 1). La sentencia sumaria hace viable este objetivo en aquellos casos en que surge de forma clara que "el

promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia". *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). Así, este mecanismo procesal "vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles". Íd., pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010).

Según ha destacado el Tribunal Supremo, 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". *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Se ha resuelto que no es "aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria 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". *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, 219.[10] No obstante, este mecanismo está disponible para la disposición de reclamaciones que contengan elementos subjetivos únicamente cuando no existan controversias de hechos esenciales y pertinentes. Íd.[11]; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, *supra*; *Abrams Rivera v. E.L.A. y otros*, 178 DPR 914 (2010).

El principio rector que debe guiar al juez de instancia en la determinación sobre si procede o no la sentencia sumaria es, por tanto, "el sabio discernimiento". *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 327-328 (2013). 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.,* 186 DPR 713, 756 (2012).[12] Es

---

[10] Citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).
[11] Citando a *García López v. Méndez García*, 88 DPR 363, 380 (1963). Véase además *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010).
[12] Citas omitidas.

el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria, pues la disposición solo debe disponerse de un caso por la vía sumaria si ello procede conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P.R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014).

Es menester destacar que como Tribunal de Apelaciones nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). A tal efecto, nuestra revisión es una "de novo", y el análisis a realizar debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Así, de entender que existen materiales en controversia deberemos exponer concretamente qué hechos materiales están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Si, por el contrario encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, deberemos revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho. Íd., págs. 118-119.

b. La Ley 80 y el despido injustificado

Es norma reiterada que "[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido". *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011)[13].

De otro lado, existe vasta legislación orientada a proteger los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre patronos y empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011). Así, el propósito de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80*, supra,* es dar mayor protección a los trabajadores, proveyéndoles justa compensación como remedio **ante un despido injustificado[14].**

En sí, la Ley 80, *supra*, busca proteger el derecho de los

[13] *Citando a Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.,* 129 DPR 763, 775 (1992).
[14] Varios artículos de la Ley 80 fueron enmendados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017. No obstante, dado que cuando la querellante fue contratada previo a dichas enmiendas, las mismas no son de aplicación.

trabajadores ante **acciones "arbitrarias y caprichosas"** de los patronos. No obstante, existen circunstancias, provistas por el Art. 2 de la propia ley, que se entiende constituyen justa causa para el despido. Entre las circunstancias que configuran justa causa para el despido se encuentran las violaciones a las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento del patrono, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos.

La Ley 80, *supra*, aclara que "[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono". Sin embargo, un patrono podrá cesantear empleados sin contravenir las disposiciones de la Ley 80, *supra*, y en consecuencia sin tener que pagar la compensación, siempre que la decisión esté comprendida dentro de aquellas dispuestas por ley. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, *supra*.

c. El discrimen en el empleo y la protección a madres obreras

Nuestra Constitución dispone una prohibición taxativa de discriminación en contra de una persona por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social. Art. II, Sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico, 1 L.P.R.A. sec. 1. Cónsono con ello, existen varios estatutos que proscriben el discrimen en el empleo. En lo concerniente a la controversia que nos ocupa, el discrimen por razón de sexo está vedado por varias leyes, entre éstas, la Ley de Protección de Madres Obreras; Ley Núm. 3, *supra*, la cual prohíbe específicamente el discrimen por razón de sexo. *Rivera Águila v. K-mart de P.R.*, 123 DPR 599, 607-608 (1989)[15]. Uno de los principios rectores de esta Ley es prohibir el despido sin justa causa, y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la disminución en su producción por causa de su estado de

[15] Esta Ley provee a toda mujer embarazada que ha sido víctima de un despido injustificado una indemnización equivalente a una suma igual al doble del importe de los daños ocasionados, que incluye los salarios dejados de recibir por razón del despido, o una suma no menor de $1,000.00 ni mayor de $5,000.00 a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios. Art. 3 de la Ley Núm. 3 (29 LPRA sec. 469). Además, toda reclamante tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo, so pena de que el patrono incurra en daños adicionales idénticos o iguales a los antes mencionados. Íd. Ahora bien, los remedios dispuestos en la Ley Núm. 3 excluyen aquéllos disponibles bajo otras leyes laborales. De ahí que sólo se concederá el remedio que más beneficie a la trabajadora, de forma tal que no se penalice doblemente al patrono. *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 965 (1998).

gestación. *García Pagán v. Shiley Caribbean, etc.,* 122 DPR 193, 199 (1988).

En los casos en que se reclama que una mujer embarazada fue despedida de su empleo sin justa causa mientras se encontraba en estado de gestación, se crea una presunción de despido injustificado, por lo que le corresponde al patrono probar mediante preponderancia de la prueba la justa causa para el despido. *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, *supra,* págs. 960-961; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *181 DPR 92*, 116 (2011). Es decir que, ante la alegación de discrimen por razón de embarazo, el patrono está obligado a presentar como defensa los hechos que conllevaron el despido, y demostrarlos mediante la preponderancia de la prueba. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 117. **Si se demuestra que al momento del despido el patrono desconocía el hecho del embarazo, entonces no es de aplicación esta ley**. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, 120.

d. La discreción judicial

Discreción es el "poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción". *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005). En cuanto a la discreción que poseen los tribunales, el adecuado ejercicio de esta facultad "está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad". *Id*.

Según se ha aclarado, constituye un abuso de discreción el que, sin fundamento para ello, el juez no se tome en cuenta un hecho material importante, o pese a tomarlos en consideración sopesarlos livianamente. *Ramírez v. Policía de P.R.,* 158 DPR 320, 340-341 (2002). También se ha definido como abuso conceder gran peso a un hecho irrelevante e inmaterial, y basar en ello su decisión. Id. Por el contrario, si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso. *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

Cónsono con lo anterior, los dictámenes emitidos por nuestros tribunales gozan de una presunción de validez y corrección. *Cortés Piñeiro v. Sucesión A. Cortés*, 83 DPR 685, 690 (1961). En virtud de ello, es norma conocida que los foros apelativos no deben sustituir el criterio del foro apelado por el propio, a menos que de la prueba surja que no existe base suficiente que apoye las determinaciones que se cuestionan. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999). Es decir, que procede respetar la determinación del foro apelado, salvo que se logre demostrar "que hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo…". *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012); *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.,* 132 DPR 170, 181 (1992).

V. Aplicación del Derecho a los hechos

La señora Montes nos pide ir contra la norma de deferencia que caracteriza a nuestro ordenamiento y revocar al foro primario. No obstante, luego de revisar los argumentos esgrimidos por la apelante en su comparecencia ante este foro apelativo, así como toda la documentación que obra en el expediente del caso, no encontramos nada que, a la luz del Derecho aplicable, justifique nuestra intervención con el dictamen apelado. Veamos.

De partida, resulta más que claro que, tal como resolvió el foro primario, procedía disponer del caso por la vía sumaria. Si bien la señora Montes arguye que la querella en cuestión involucraba controversias sobre elementos subjetivos o de intención que debían ser dirimidos en un juicio en su fondo, no encontramos base alguna en apoyo a dicha postura. Por el contrario, la propia apelante reconoció -desde el inicio y a lo largo de todo el proceso- que cometió la falta imputada por el patrono; esto es, masticar chicle en un área restringida. Este reconocimiento por parte de la querellante limitó la controversia a una cuestión de estricto Derecho;

específicamente, si dicha infracción cualifica como la justa causa que exige nuestro ordenamiento. A tal efecto, era menester ponderar: 1) si las normas vigentes en CooperVision hacían del masticar chicle en un área restringida una falta de tal gravedad que justifique el despido en primera falta; y 2) si la señora Montes fue oportunamente informada de ello. Resulta claro, del expediente ante nuestra consideración, que las respuestas a dichas interrogantes, ambas en la afirmativa, surgían de la evidencia documental que tuvo ante sí el foro primario. En virtud de ello, adolece de fundamentación alguna la postura asumida por la apelante, en cuanto a que no procedía disponer de la controversia por la vía sumaria.

El segundo error imputado tampoco se cometió. Arguye la señora Montes que el foro primario desestimó la querella bajo el argumento de que ella no logró identificar quién discriminó contra ella. Tal planteamiento induce a error. Nos explicamos.

La acción instada por la querellante se desestimó por dos grandes fundamentos: 1) El despido fue por justa causa; y 2) La Ley 3, *supra*, era inaplicable. Respecto a lo primero, el foro primario enfatizó que, por la naturaleza de sus servicios, Coopervision adoptó los procedimientos que entendió adecuados, tanto para la buena marcha de su negocio, como para cumplir con las regulaciones federales que le son aplicables; y que la señora Montes fue oportunamente informada sobre dichas normas, así como las consecuencias de incumplirlas. En cuanto a lo segundo, el foro apelado resaltó el hecho de la inaplicabilidad de alegación sobre discrimen por razón de embarazo cuando al momento en que se suspendió a la querellante ni tan siquiera ella conocía sobre dicha condición. Es, luego de hacer esa aclaración, que el Tribunal añade que la querellante tampoco identificó quién discriminó contra ella. No obstante, contrario a lo que alega la señora apelante, resulta más que evidente que ese no fue el único fundamento en el que se apoyó la desestimación de su querella.

A la luz del Derecho aplicable, reseñado en el apartado anterior, no encontramos ni un vestigio de error, arbitrariedad, parcialidad o prejuicio,

en las conclusiones a las que llegó el foro primario. Por el contrario, cada una de las determinaciones de hechos formuladas por el juzgador hallan apoyo en el expediente del caso. Es más, la apelante no contradice ninguna de éstas. Tal como arguye el apelado, el único fundamento en que se pretende apoyar la señora Montes es en el hecho de que se le hubiera suspendido por varios meses en lugar de despedírsele inmediatamente. Tal postura en lugar de perjudicarle le benefició por lo que se trasluce la falta de mérito de tal alegación. En consecuencia, tras un estudio minucioso del expediente ante nosotros a la luz del derecho aplicable, la apelante no nos colocó en posición de resolver a su favor, más aún cuando está de por medio una muy bien fundamentada sentencia.

VI. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, CONFIRMAMOS la sentencia sumaria apelada.

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

Mildred Ivonne Rodríguez Rivera
Secretaria del Tribunal de Apelaciones Interina