

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

LUIS M.
IGLESIAS ROBLES
Apelante

v.

ABBOTT
LABORATORIES (PR), INC.
Apelado

KLAN201800439

Apelación procedente
del Tribunal de Instancia,
Sala Superior de
Humacao

Civil número:
HSCI201300891

Sobre: Despido
injustificado y represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Juez Ortiz Flores y el Juez Rodríguez Casillas

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

Comparece el apelante, Luis M. Iglesias Robles, quien nos solicita la revocación de una sentencia sumaria emitida el 21 de marzo de 2018, notificada el 27 de marzo de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Humacao. La misma desestimó sumariamente por insuficiencia de la prueba la querrela que presentó el apelante en contra de la apelada, Abbott Laboratories Puerto Rico, Inc.

I

El 22 de agosto de 2013, el apelante presentó una *Querrela* en contra del apelado, alegando haber sido despedido injustificadamente y discriminado por razón de su edad. Además, indicó que fue despedido en represalia por haber informado su interés de solicitar tratamiento a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Todo ello, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*; Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*; y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1959, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* El apelante, reclamó la suma de \$900,000 por la pérdida de ingresos y daños morales; además, solicitó la reinstalación a su empleo más una compensación por concepto de mesada y honorarios de abogado.¹

¹ Apéndices 1-9 del recurso de apelación.

Oportunamente, la apelada presentó su *Contestación a la Querella* en la que alegó que el despido del apelante había sido justificado de conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. A su vez, negó que el apelante hubiese sido víctima de discrimen o de represalias en el empleo. En síntesis, alegó haber despedido justificadamente al apelante luego de que éste incurriera en actuaciones impropias, deshonestas e irresponsables que hicieron imposible que continuara en su empleo.² Sostuvo, que previo a su despido, el apelante incurrió en múltiples actos de insubordinación e incumplido con las normas, políticas y procedimientos del apelado. Por último, indicó que días antes de su despido, el apelante había incurrido en conducta deshonestas.³ El apelado acompañó su contestación con los siguientes documentos: (1) *Job Description* del puesto *Sales Representative & Trade Merchandiser* (2) *Memo sobre Recommendation for Termination of Luis Iglesias-Sales Representative and Trade Merchandiser (#542)* suscrito 13 de agosto de 2012; (3) *ER Recommendation for Termination Worksheet*; y, (4) *Memo sobre Amonestación Escrita-Desempeño*.

Luego de que el apelante desistiera voluntariamente de su causa de acción sobre discrimen por edad al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, la cual fue desestimada con perjuicio mediante *Sentencia Parcial* emitida el 17 de agosto de 2016,⁴ el apelado presentó el 25 de agosto de 2016 una *Moción Solicitando Autorización para Presentar Solicitud de Sentencia Sumaria*. Sostuvo, que para que la querella del apelante prosperara, éste debía demostrar que fue despedido sin justa causa y si

² Véase apéndice 12 del recurso de apelación. Por ejemplo, se indicó que el apelante había incurrido en un acto de deshonestidad grave, al procurar, indebidamente, el pago de salarios por trabajo no realizado, al presentar certificaciones y reportes de trabajo con información falsa, al abandonar sus labores, al descuidar su trabajo, al manchar el buen nombre y reputación del apelado con su trabajo deficiente y sus mentiras y al reiterar una conducta insubordinada. Además, adujo que el apelante había sido objeto de un proceso de disciplina progresiva que incluyó, varios planes de mejoramiento del desempeño, dos degradaciones de empleo y numerosas amonestaciones verbales. Añadió que, a pesar de las múltiples oportunidades ofrecidas y los adiestramientos brindados, el apelante optó por reiterar su conducta lesiva a los intereses del apelado, sus operaciones y sus empleados. Por último, adujo que su lugar de trabajo, el apelante tuvo una serie de problemas que incluyeron, el ausentismo y un desempeño por debajo de lo esperado además de haber omitido cumplir con las normas y políticas del apelado para el uso y manejo de propiedad del apelado para la presentación de informes para rendir sus labores, violando el código de conducta del apelado.

³ Véase apéndices 23-29 del recurso de apelación.

⁴ La *Sentencia Parcial* fue notificada el 20 de septiembre de 2017.

el despido se hizo en represalia por haberse reportado ante el Fondo para recibir tratamiento. Alegó, contar con evidencia clara sobre el hecho de que la alegada actividad protegida ocurrió después del despido del apelante. Por su parte, el apelante presentó una *Urgente Oposición a Moción Solicitando Permiso para Presentar Moción de Sentencia Sumaria* la cual fue replicada por el apelado.

Así las cosas, el 13 de enero de 2017, el apelado presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* sobre las dos causas de acción restantes por resolver. En síntesis, alegó que el despido del apelante había sido justificado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa y que la decisión de despedir al apelante la tomó con catorce (14) días de anticipación de que éste participara en la alegada actividad protegida. Siendo así, el apelado alegó la improcedencia de la causa de acción sobre represalias. En apoyo de su moción, el apelado acompañó la misma con prueba documental y testifical que acreditaban que la decisión de despedir al apelante se tomó catorce (14) días antes de que éste participara en la alegada actividad protegida. Además, indicó que la única razón por la que no se ejecutó la misma se debió a la ausencia del apelante a su empleo. Adujo, que aunque se asuma que las representaciones del apelante en cuanto a solicitar beneficios al Fondo era una actividad protegida al amparo de la Ley Núm. 115-1991, la decisión de despedirlo se tomó catorce (14) días antes de que manifestara solicitar tales servicios en el Fondo. Por ello, indicó que era improcedente que el apelante alegara represalia como motivo para su despido. El apelado, fundamentó su moción con una extensa lista de documentos, entre otros: (1) *Job Description* del puesto *Sales Representative and Trade Merchandiser* (2) copia del recibo del *Código de Conducta* de Abbott (3) copia del *Manual de Empleado* de Abbott y de su recibo (4) copia de recibo del Manual Abbott Montehiedra (5) copia de recibo del Manual del Empleado de Abbott (Carolina) (6) copia del *Plan de Mejora del Desempeño (PMD)* dirigido al apelante como

Trade Sales Specialist Supervisor para el periodo del 5 de marzo al 4 de junio de 2007 (7) *Plan de Mejora del Desempeño (PMD)* dirigido al apelante como *Trade Sales Specialist Supervisor* para el periodo de 9 de julio al 9 de octubre de 2007 (8) copia de la *Toma de Deposición* del apelante (9) carta de 3 de marzo de 2008 (10) *Amonestación Escrita-Desempeño* de 3 de julio de 2012 (11) Declaración Jurada del Sr. Juan L. Avilés Borrero, *Trade District Manager* de Abbott acompañada de una copia de Distribución de *Hunger Smart*, fotos de rutas y clientes del apelante, comunicaciones sobre status y planes de trabajo dirigidas al apelante, varios memos y mensajes de textos (13), carta de despido de 29 de agosto de 2012 y (14) copia de certificado médico.

Por su parte, el apelante presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, la que luego fue replicada por el apelado. Mientras, el 30 de junio de 2017, el foro apelado celebró una vista argumentativa para discutir la moción de sentencia sumaria y en la que ambas partes tuvieron extensa oportunidad de argumentar sus respectivas alegaciones.

El 21 de marzo de 2018, luego de examinar cuidadosamente todos los documentos ante su consideración, incluyendo las admisiones bajo juramento del apelante en la deposición, las estipulaciones de las partes en el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio* y las deposiciones de los representantes del apelado anejado a los escritos; de haber escuchado los argumentos de ambas partes en la vista argumentativa del 30 de junio de 2017 y tras analizar el derecho aplicable, el foro apelado procedió a enumerar una serie de hechos disciplinarios que ocurrieron con anterioridad al despido del apelante:

1. El 19 de febrero de 2007, efectivo el 5 de marzo de 2007, el apelante fue puesto en un *Plan de Mejoramiento de Desempeño* que se extendió hasta el 9 de octubre de 2007, cuyos resultados finales se discutieron con el apelante el 3 de marzo de 2008, cuando éste fue degradado del puesto de *Trade Services Specialist Supervisor* al de *Trade Sales Representative*. Dicho plan al igual que la degradación, fueron discutidos con el apelante por el su entonces supervisor.
2. A finales del año 2011 y mediados del año 2012, el supervisor del apelante tuvo que darle seguimiento a

éste por haber incumplido con las instrucciones de trabajo que le habían sido impartidas.

3. El 27 de marzo de 2012, el supervisor del apelante le llamó la atención a éste por la falta de planificación diaria en sus rutas y pobre desempeño.
4. El 12 de abril de 2012, el apelante, su supervisor y una empleada de la oficina de Recursos Humanos, se reunieron para discutir una serie de oportunidades de desempeño y con el trabajo administrativo. En dicha reunión, el apelante quedó advertido que, de continuar con su comportamiento, podría ser objeto de otro tipo de sanciones disciplinarias.
5. El 16 de abril de 2012, el supervisor del apelante le llamó la atención a éste por no haber creado su plan de trabajo semanal a través del programa *salesforce.com* según le había instruido.
6. El 25 de abril de 2012, el supervisor del apelante le volvió a llamar la atención por no seguir instrucciones y por no completar los informes solicitados correctamente. Este asunto, ya había sido discutido con el apelante el 14 de febrero de 2012.
7. El 19 de junio de 2012, el apelante y su supervisor se reunieron para discutir, entre otras cosas, oportunidades de desempeño, falta de interés y compromiso del apelante y su pobre sentido de urgencia. En dicha reunión, se le indicó al apelante la importancia de cumplir con sus ocho (8) horas de trabajo diarias y además, se estableció un plan de trabajo para que el apelante atendiera su ruta de forma más efectiva.
8. En la *Amonestación Escrita* de 3 de julio de 2012, discutida con el apelante el 5 de julio de 2012, el supervisor de éste le llamó la atención por las múltiples violaciones e incumplimientos con las normas, políticas y procedimientos así como a las instrucciones que se le daban. Dicha amonestación se supone que fuese discutida el 3 de julio de 2012, pero no había sido posible por la indisponibilidad del apelante. En la reunión, también se discutió que el apelante debía mejorar su actitud de seguir las instrucciones que le impartiesen sus supervisores y la necesidad de mejorar el servicio brindado a sus clientes. Por último, se le advirtió al apelante, que, de no mejorar su desempeño, podría ser despedido de su empleo.

De igual forma, el foro apelado enumeró los hechos relacionados al incidente que precipitó el despido del apelante, a saber:

1. En julio de 2012, el apelado inició una investigación interna luego de haber descubierto que el 3 de julio de 2012, el apelante, falsamente, informó en el sistema del apelado *salesforce.com*, haber dado servicio a *Ralph Food Warehouse* de Naguabo desde las 2:41 pm hasta las 4:03 pm. De igual forma, se descubrió que ese día, el apelante estaba supuesto a visitar a Econo de Naguabo.

2. Además, el 3 de julio de 2012, el apelante, falsamente, informó en el sistema *salesforce.com* haber despachado en *Ralph Food Warehouse* de Naguabo, veintinueve (29) cajas de mercancía. En efecto, de dicha investigación interna surgió que el apelante no dio servicio a *Ralph Food Warehouse* de Naguabo, hecho que el apelante admitió en la mencionada investigación.
3. El 23 de julio de 2012, el supervisor del apelante preparó y *Resumen de Ejecutoria y Eventos* en la que resumió las violaciones cometidas por el apelante, incluyó los resultados de la investigación interna y recomendó la terminación de empleo para el apelante.
4. El 13 de agosto de 2012, aprobada el 14 de agosto de 2012, el supervisor del apelante solicitó la aprobación por escrito para terminar con el apelante.
5. La solicitud para despedir al apelante fue hecha quince (15) días antes de que éste llamara a la oficina de Recursos Humanos para orientarse sobre el proceso de solicitar beneficios en el Fondo.
6. La aprobación del despido del apelante ocurrió catorce (14) días antes de que éste llamara a oficina de Recursos Humanos para orientarse sobre el proceso de solicitar beneficios en el Fondo.
7. El 17 de agosto de 2012, el apelante fue citado por su supervisor para una reunión a llevarse a cabo al próximo día, 16 de agosto de 2012, a las 10:00 am en las oficinas del apelado en Montehiedra. En dicha reunión, se le notificaría al apelante su despido. Sin embargo, el día de la reunión, a las 8:01 am, el apelante le envió a su supervisor un mensaje de texto mediante el cual le informó lo siguiente: "No me siento bien. Voy para el médico. No voy a trabajar. Te dejo saber." Así, el apelante no se presentó a la reunión del 16 de agosto de 2012 a la que fue citado. Ese día, a las 8:37 am, el supervisor le solicitó al apelante que lo llamara, lo que hizo pero la llamada se "cortó" y a pesar de que el supervisor le requirió que volviera a llamar, éste ni llamó ni contestó los mensajes de textos de su supervisor.
8. El 16 de agosto de 2012, día de la reunión, el apelante tampoco cumplió con el proceso de notificación de ausencias establecido en el Manual de Empleado.
9. A las 8:20 am del 17 de agosto de 2012, el apelante le envió un mensaje de texto a su supervisor que leía: "Todavía estoy fuera. Servicio Econo Canóvanas" [sic]. Mientras, el supervisor le escribió al apelante, por mensaje de texto, lo siguiente: "Necesito que me llames. Hasta cuándo estarás afuera"⁵.
10. El 20 de agosto de 2012, el apelante le envió un mensaje de texto a su supervisor informándole que estaría fuera toda la semana, y que, durante el día, estaría enviando un certificado.

⁵ Véanse apéndices 318-323 del recurso de apelación.

11. Desde el 17 de agosto de 2012 a las 8:20 am hasta el 20 de agosto de 2012 a las 8:39, el apelante no tuvo comunicación alguna con su supervisor.
12. El 27 de agosto de 2012, el supervisor del apelante le preguntó a éste cuando regresaría a trabajar a lo que el apelante le informó que dependía de lo que le dijera el médico.
13. El 28 de agosto de 2012, el apelante se comunicó a la oficina de Recursos Humanos para solicitar orientación para reportarse al Fondo.
14. El 29 de agosto de 2012, el apelado le informó al apelante que el 14 de agosto había tomado la decisión de despedirlo.
15. El 5 de septiembre de 2012, luego de su despido, el apelante acudió al Fondo a solicitar tratamiento por una condición emocional.

Así las cosas, el 21 de marzo de 2018, notificada el día 27 del mismo mes y año, el foro apelado dictó sentencia mediante la cual desestimó sumariamente por insuficiencia de la prueba, las reclamaciones del apelante sobre represalias y despido injustificado. Concluyó, que de conformidad con las disposiciones de las Leyes Núm. 115-1991 y Núm. 80, *supra*, respectivamente, y su jurisprudencia interpretativa, el despido del apelante no fue en represalias ni injustificado.

Inconforme, el apelante acudió ante este Tribunal de Apelaciones mediante recurso de apelación alegando lo siguiente:

Erró el tribunal de Primera Instancia al desestimar sumariamente la querella porque no reconoció ni determinó que el querellante estableció la existencia de hechos materiales en controversia que impiden que se dicte sentencia sumaria.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sumaria porque no utilizó correctamente el estándar aplicable a una moción de sentencia sumaria que requiere que cualquier disputa sobre la existencia de hechos materiales en controversia se adjudique liberalmente a favor de la parte promovida de la moción de sentencia sumaria, en este caso, el querellante.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no determinar que el querellante cumplió con su obligación de presentar evidencia suficiente para establecer un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley 115 lo cual también estableció la presunción de que el despido del querellado fue injustificado.

Por su parte, el apelado acudió ante nosotros y presentó una *Oposición a Apelación*.

Hemos examinado cuidadosamente el contenido del recurso y de la oposición de la parte apelada, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

II

A. Sentencia Sumaria y la revisión judicial

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212 (2010). Asimismo, una parte demandante puede prevalecer con la presentación de una sentencia sumaria si provee prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. *Ramos Id.* en la pág. 217. Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005). Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Id.*

En el caso de una solicitud de sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que procede cuando la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso. Para que el promovente pueda prevalecer debe demostrar que: "(1) la vista es innecesaria; (2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial; y (3) como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación". *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 D.P.R. 200, 217-218 (2010). No obstante, es indispensable que el promovido haya tenido una amplia oportunidad para realizar un descubrimiento de prueba adecuado. *Id.*, pág. 218. El juzgador deberá evaluar si el demandante no cuenta con evidencia suficiente para establecer su causa. *Id.* Esta premisa se basa en que es

la parte demandante a quien le corresponde probar su caso. Por esto, una vez culminado el descubrimiento de prueba, si no cuenta con prueba para ello, no hay razón para ir a juicio. *Id.*, págs. 218-219.

Se ha subrayado que la sentencia sumaria es un remedio discrecional extraordinario que únicamente se concederá cuando la evidencia que se presente con la moción establezca con claridad -es decir, preponderantemente- la existencia de un derecho, de manera que sólo procederá en casos claros, cuando el Tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes. *Jusino, et als v. Walgreens*, 155 DPR 560, 576-578 (2001).

Como se sabe, si este mecanismo es usado con sabio discernimiento resulta ser un mecanismo valioso para descongestionar los calendarios judiciales. *Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez*, 136 DPR 624, 632 (1994). Por el contrario, el mal uso del recurso de la sentencia sumaria puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido procedimiento de ley. *González v. Alicea*, 132 DPR 638, 646-647 (1993). Cuando existe una controversia *bona fide* de hechos, no procede una sentencia sumaria; si al hacer su análisis el tribunal alberga dudas sobre la existencia de una controversia de hechos debe negarse a dictar sentencia sumariamente. *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 279 (1990).

Finalmente, nuestro más Alto Foro ha emitido guías precisas para la revisión, a nivel del Tribunal de Apelaciones, de la procedencia de una sentencia sumaria. *Vera Morales v. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Nuestro ordenamiento jurídico reconoce que “el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria”. *Id.*, págs. 334-335. Por esa razón, “el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Id.* En otras palabras, “el foro apelativo no puede

adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa ya que esa tarea le corresponde al foro de primera instancia". *Id.*

El efecto jurídico de la doctrina previamente mencionada es que en la etapa apelativa sólo pueden ser considerados "los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir en apelación *exhibit*, deposiciones o *affidavit* que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo". *Id.*

Ahora bien, se debe tener presente que las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia no serán revocadas a menos que se demuestre que ese foro abusó de su discreción. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

B. Ley Núm. 80 sobre Despido Injustificado

El Art.1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec.185a, también conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional.⁶ Así pues, como norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tendrá derecho al remedio de la mesada que provee el precitado estatuto. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

El propósito de la Ley Núm. 80, *supra*, es uno social y coercitivo, pues la misma busca castigar al patrono que despide a un empleado o empleada sin tener justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). Asimismo, tiene un fin reparador porque "provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado". *Id.* Cónsono con este

⁶ La Ley Núm. 80, *supra*, establece la remuneración de acuerdo con los años de servicio.

propósito reparador, la Ley Núm. 80, *supra*, siempre se debe interpretarse de manera liberal a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004). De igual forma, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una importante presunción en contra del patrono bajo la cual el despido se considerará injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa.⁷ *Id.*, en la pág. 690.

Por su parte, el Art. 2 la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera ciertas situaciones que se entenderán como justa causa para el despido de un empleado. Entre ellas: el patrón de conducta impropia o desordenada por parte del obrero; rendir el trabajo tardía o negligentemente o en violación a las normas de calidad del producto; no rendir el trabajo; o incurrir en violaciones reiteradas a las reglas y reglamentos establecidas para el funcionamiento del establecimiento.⁸

Sobre esta última instancia, el Tribunal Supremo ha establecido que la “[l]ey no pretende ni puede ser un código de conducta conteniendo

⁷ Véase Art. 11 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185k(a).

⁸ El artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, dispone lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

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

una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido” pues “[e]sa, es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa”. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). Así pues, los patronos pueden aprobar reglamentos internos, y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).

Ahora bien, en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de estas al empleado y que el empleado las violó. *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004). Al respecto, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011); *Rivera Torres v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, *supra*, pág. 776; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada*, Hato Rey, 2014, pág. 50.

Sin embargo, la enumeración del Art. 2 la Ley Núm. 80, *supra*, no es taxativa, sino que el mismo provee ejemplos "sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa". *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

Dicha lista “no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido”. *Id.*

Así pues, la tarea de los tribunales en los casos de despido injustificado será la de evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 572.

No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo, bajo las cuales los empleados estarán sujetos, siempre y cuando éstas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, en la pág. 689. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las violaciones a estas normas internas de conducta constituirán justa causa para el despido de empleados cuando el patrono logre demostrar que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados y que el empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 573.

Por último, es importante señalar que, aunque la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta o única ofensa, dicho estatuto tampoco lo excluye, cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera “en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

C. Ley Núm. 115 sobre Represalias en el Empleo

La Ley Núm. 115-1991, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 L.P.R.A. sec. 194, *et seq.*, (Ley Núm. 115-1991), es un estatuto reparador que prohíbe las represalias en el contexto laboral, que crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro

legislativo, judicial o administrativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

Específicamente, el Art. 2(a) de la Ley Núm. 115-1991, 29 L.P.R.A. sec. 194a, lee como sigue:

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 en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

Por su parte, el Art. 2(b) del mismo estatuto, 29 L.P.R.A. sec. 194b, dispone lo siguiente:

Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 *et seq.* de este título podrá presentar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

Finalmente, el artículo 2(c) de la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA sec. 194c, lee como sigue:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido 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.

En *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445-446 (2012), nuestro Tribunal Supremo destacó que es necesario que el empleado que reclama despido por represalia establezca que participó en una actividad protegida y luego fue despedido, lo cual establece una presunción *iuris tantum* de que fue despedido. Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir la mencionada presunción con una razón justificada que legitime el despido. Entonces, el empleado, podrá

prevalecer en su reclamo de represalias si demuestra que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011). De manera que las alegaciones del demandante prevalezcan en esta etapa, la parte “no podrá descansar en la inferencia inicial de represalia” para demostrar que la defensa que ofreció el demandado constituye un mero pretexto para el despido. *Salgado-Candelario v. Ericsson Caribbean, Inc.*, 614 F. Supp. 2d 151, 167 (D.P.R. 2008). No obstante, las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Irizarry v. J & J Cons. Prod. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 164 (2000).

III

En esencia, la apelante nos solicita que revoquemos la sentencia sumaria dictada por el foro apelado que desestimó por insuficiencia de la prueba su querrela sobre represalias y despido injustificado. Los tres errores planteados por el apelante plantean una misma controversia: nos corresponde determinar si en este caso procede la desestimación sumaria de las reclamaciones del apelante sobre represalias y despido injustificado.

Como indicamos, la violación a las reglas y los reglamentos de una empresa podrá ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Al examinar el expediente de este caso, encontramos que están presentes todos los factores enumerados.

En primer lugar, no existe controversia de que la parte apelada recibió copia del Manual del Empleado que incluía las normas de

disciplina de la empresa, el cual se hizo formar parte del expediente de este caso. El apelante conocía y recibió copia del Código de Conducta Comercial y del Manual del Empleado del apelado. Al respecto, el Manual de Empleado establece una lista de conductas que podrían conllevar el despido inmediato por la primera violación, como, por ejemplo, ofrecer información falsa, tergiversada u omitir detalles relevantes y/o pertinentes en la solicitud de empleo, documentos relacionados con los programas de beneficios, registros, contratos exigidos por las operaciones del apelado y otros y falsificar certificados médicos u ofrecer información falsa para estar ausente.⁹

Además, dicho Manual establece que la violación otros tipos de conductas no permitidas, como por ejemplo aquellas relacionadas a la asistencia y puntualidad, podrían conllevar a una acción correctiva progresiva o terminación en el empleo.¹⁰ Asimismo, el referido Manual provee una lista de lo que considera el apelado indisciplina y conducta impropia, a saber: negligencia en el trabajo, descuido, incumplimiento, ineficiencia o falta de interés en el desempeño de los deberes; abandono del área de trabajo durante horas laborables sin justificación o autorización del supervisor; insubordinación o falta de respeto al personal gerencial y/o oficiales, incluyendo, rehusar hacer el trabajo que te haya sido asignado, evadir las responsabilidades que correspondan y/o desobedecer instrucciones escritas o verbales, violar las reglas establecidas o inducir o alentar a un empleado a que viole las reglas. De igual forma, el Manual establece que los empleados deberán cumplir con las normas y procedimientos establecidos para el buen funcionamiento de las operaciones.¹¹

Por último, el Manual establece que el empleado que viole u omita las Reglas de Conducta, estará sujeto a medidas correctivas, que

⁹ Véanse apéndices 152-153 del recurso de apelación, incisos 12 y 13 de la p. 27 del Manual

¹⁰ Véanse apéndices 153-154 del recurso de apelación, p. 28 del Manual

¹¹ Véanse apéndices 155-156 del recurso de apelación, incisos 4-7(a) y 11 e inciso 2 de Otras Reglas a las p. 29-30 del Manual

fluctuarán desde amonestaciones verbales o escritas, plan de acción y/o observación, hasta la separación de empleo.¹²

El apelante había desistido de su reclamación de discrimen por edad, por lo que quedaron pendientes ante la consideración del tribunal, las reclamaciones de despido injustificado y la de represalias. En cuanto a la reclamación de represalias, la misma no procede porque el apelante fue despedido catorce (14) días antes de que le informara a su patrono que se reportaría al FSE (alegada actividad protegida). Mientras, en la reclamación de despido injustificado, el apelado demostró con suficiente evidencia, que el despido del apelante fue justificado por estar presentes todos los factores que se requieren cuando se despide a un empleado por haber violado las normas y reglamentos de la empresa. Resolvemos que no se cometieron los errores señalados y procede confirmar la sentencia apelada.

IV

Por lo antes expuesto, se confirma la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. El Juez González Vargas concurre del resultado sin opinión escrita.

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

¹² Véase apéndice 161 del recurso de apelación, a la p. 35 del Manual