

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

EDGARDO AUBRAY Y
OTROS

Apelantes

v.

SPANISH BROADCASTING
SYSTEM OF PUERTO RICO,
INC. Y OTROS

Apelados

KLAN201800874

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Civil número:
D PE2015-0246

Sobre:
Reposición en el Empleo;
Recobro de Paga
Atrasada por Despido
Discriminatorio Motivado
por Convicciones o Ideas
Religiosas (Ley 100); o
Cobro de Mesada por
Despido Injustificado
(Ley 80); Procedimiento
Sumario Bajo la Ley 2 de
17de octubre de 1961,
según Enmendada

Panel integrado por su presidente, el juez Figueroa Cabán, y las juezas Birriel Cardona y Nieves Figueroa.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de mayo de 2019.

Comparece la parte apelante, Edgardo Aubray, Marisol Marrero y la Sociedad Legal de Gananciales, compuesta por ambos, y solicita nuestra intervención para que revoquemos la Sentencia que emitió el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Bayamón, el 11 de julio de 2018.¹ Mediante el referido dictamen, el foro apelado declaró ha lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por Spanish Broadcasting System of Puerto Rico, Inc. (SBS), e Illinois National Insurance Company (parte apelada o apelados). En consecuencia, desestimó la querrela sometida por el señor Aubray contra los apelados sobre

¹ La Sentencia fue notificada y archivada el 11 de julio de 2018.

despido discriminatorio. al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, revocamos la sentencia apelada.

I.

El 7 de abril de 2015, el señor Aubray presentó una querrela contra SBS por despido discriminatorio, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de julio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, a través del procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118. También, incluyó una reclamación por los daños y perjuicios sufridos por su esposa, la señora Marrero, al amparo del Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141.

Según expuso en su reclamo, el apelante fue despedido el 3 de noviembre de 2014, por causa de sus convicciones religiosas. El señor Aubray, que ocupaba el puesto de Vicepresidente de Ventas a la fecha de su despido, relató que antes de ser contratado por la empresa, informó a los principales ejecutivos de SBS sobre el trabajo pastoral que llevaba a cabo en su tiempo libre en la iglesia que dirigía. Este fue contratado el 17 de enero de 2011.

El 3 de enero de 2012, SBS contrató al señor Manuel Martínez como Director de Operaciones. El señor Aubray alegó que poco tiempo después, el señor Martínez comenzó una campaña de discrimen por religión y acoso en su contra, que

culminó con su despido el 3 de noviembre de 2014. Expuso que, durante los años 2012, 2013 y 2014, denunció lo que estaba sucediendo a la alta gerencia de SBS, sin que la empresa tomara las medidas correspondientes. Por ello, solicitó se declarara con lugar la querrela presentada y en su consecuencia se dictara sentencia condenatoria contra SBS y se ordenara el pago de daños por una suma de \$700,000.00, a tenor con la Ley Núm. 100, *supra*, la reinstalación en su empleo, el pago de los salarios dejados de percibir, contados desde el momento de su despido hasta su reinstalación, más una suma por concepto de mesada por despido injustificado y honorarios de abogado, gastos y costas del procedimiento.

Mediante contestación a la querrela, SBS negó la mayoría de las alegaciones. En síntesis, sostuvo que el señor Aubray fue despedido como parte de un plan de reestructuración de la empresa para generar ingresos y no por motivos relacionados a las creencias religiosas del apelante. Como parte de su argumentación, alegó que el señor Aubray tenía un récord de querrelas presentadas por otros empleados, debido al ambiente hostil que promovió por causa de la lucha de poder que tenía con el señor Martínez.

Durante la vista celebrada el 30 de junio de 2015, y a solicitud de la parte apelada, el TPI convirtió el pleito iniciado bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, en uno ordinario.

Así las cosas, el 4 de septiembre de 2014, la parte apelante enmendó la querrela para incluir un nuevo reclamo por represalias, a tenor con la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 LPR sec. 194, *et seq.* Como parte de esta nueva causa, el señor Aubray

alegó que su despido ocurrió justo después de haber presentado una queja interna el 22 de octubre de 2014, sobre el alegado discrimen. Tras varias incidencias procesales, el 10 de junio de 2016, los apelantes presentaron una segunda enmienda para incluir como parte querellada a la aseguradora de SBS, Illinois National Insurance Company (Illinois National). Tanto SBS como Illinois National contestaron las querellas enmendadas. Ambas empresas negaron la mayoría de las alegaciones en su contra. Illinois National sostuvo que nunca fue patrono del señor Aubray, mientras que SBS reiteró que el despido de este había sido por razones legítimas de negocio.

Después de finalizar el descubrimiento de prueba, el 1 de diciembre de 2017, SBS presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, mediante la cual sostuvo que no existía controversia alguna sobre los hechos que causaron el despido del señor Aubray. Reiteró que este no se debió a motivos discriminatorios o de represalias, sino a consideraciones estrictamente de negocios. También, explicó que la causa del despido del señor Aubray constituía justa causa, a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*. En consideración a esto, solicitó se declarara ha lugar la solicitud de sentencia sumaria y desestimara con perjuicio la demanda presentada por la parte apelante.

Por su parte, Illinois National también presentó una *Moción Sobre Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la parte co-querellada Spanish Broadcasting System of Puerto Rico, Inc*, el 19 de enero de 2018. En la misma, arguyó que la responsabilidad de la aseguradora en cuanto a la reclamación del apelante, si alguna, estaba limitada a las disposiciones de la póliza de seguros a favor de SBS, identificada como *Employment Practices Liability Insurance Policy*, y era contingente a la responsabilidad que en su

día se adjudicara a SBS. Por ello, solicitó que se declarara con lugar la solicitud de sentencia sumaria que presentó SBS, desestimara la querrela enmendada contra esta parte y en su consecuencia la reclamación en su contra.

La parte apelante se opuso a las mociones presentadas por los apelados, mediante su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*. En esta, reiteró las alegaciones contenidas en la segunda demanda enmendada y sostuvo que existen controversias de hechos que deben ser dilucidadas en un juicio en su fondo. Arguyó que SBS no demostró que el despido se debió a una reestructuración para generar economías, como tampoco rebatió la presunción de despido discriminatorio.

Evaluados los argumentos de las partes y las estipulaciones de hechos presentadas por éstos en la *Moción Conjunta de Sentencia Sumaria*, el foro *a quo* hizo las siguientes determinaciones de hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia, los que acogemos en esta Sentencia como no controvertidos, excepto los hechos marcados con los números 38, 39, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 66, 75, 76, 77 y 80, que entendemos están en controversia:

- 1) SBS es una corporación debidamente registrada y autorizada a realizar negocios en Puerto Rico y es una compañía en la industria de medios de comunicación y entretenimiento que actualmente opera varias emisoras de radio y televisión tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos.
- 2) SBS tiene un Manual de Empleados el cual contiene políticos que prohíben el discrimen, hostigamiento y represalias en el empleo, el cual el señor Aubray admitió que recibió al comenzar su empleo con SBS.
- 3) El 17 de enero de 2011, el señor Aubray fue contratado como "General Sales Manager" de SBS con un salario base de \$180,000.00 más bonificaciones.
- 4) El enfoque principal de SBS al momento de la contratación del señor Aubray era en el mercado comercial de la radio y no en la televisión.
- 5) Como Gerente de Ventas, las funciones del señor Aubray eran dirigir completamente el departamento de ventas que consistía en un departamento de agencias de publicidad y uno de venta directa.

- 6) El supervisor del señor Aubray al momento de su contratación era el Sr. Luis Roldán, quien ocupaba el puesto de "Gerente General de SBS Puerto Rico".
- 7) El 8 de agosto de 2011, el señor Roldán dejó de trabajar en SBS.
- 8) El 8 de septiembre de 2011, el señor Aubray pasó a ocupar la posición de Vicepresidente de Ventas, mientras que el puesto de Gerente General que ocupaba el señor Roldán no se ocupó en ese momento ni en los tres años subsiguientes.
- 9) Durante el periodo en que fue empleado de SBS, el señor Aubray se reportaba al Sr. Albert Rodríguez, "Executive Vice-President-Chief Operating Officer de SBS".
- 10) El señor Aubray obtuvo una maestría en Estudios Teológicos de Vision International en el 2006-2007.
- 11) En el 2009, el señor Aubray fundó la Iglesia Casa de Oración y Restauración Con Cuerdas de Amor (la Iglesia). Desde ese momento ocupa la posición de Pastor Principal.
- 12) La Iglesia es de denominación evangélica, cristiana e independiente.
- 13) El señor Aubray siempre ha sido la persona de mayor jerarquía en la Iglesia.
- 14) El señor Aubray admitió que el señor Roldán, quien era Gerente General de SBS al momento de su contratación en enero de 2011 y quien le indicó que SBS interesaba entrevistarle, sabía de sus creencias religiosas y que era Pastor al momento de su contratación.
- 15) Durante su entrevista de empleo con el Sr. Raúl Alarcón (Presidente y "Chief Executive Officer" de SBS), el señor Roldán, el señor Rodríguez y el Sr. Lucas Piña ("Senior VP SBS Entertainment"), el señor Aubray voluntariamente les manifestó que era Pastor de una Iglesia que él había fundado.
- 16) El Sr. Omar Pagán y el señor Aubray son amigos desde hace diez u once años.
- 17) El señor Pagán también es pastor en la Iglesia que fundó el señor Aubray.
- 18) A finales de 2011 el señor Aubray le comentó al señor Pagán sobre una plaza que estaba disponible en SBS.
- 19) El señor Pagán renunció a su trabajo en Decora, solicitó a la plaza en SBS y obtuvo el referido empleo.
- 20) El Viernes Santo del 2012, el señor Aubray encadenó todas las emisoras de SBS, excepto Z93, y animó cuatro horas de contenido religioso.
- 21) El encadenamiento de las emisoras radiales en el Viernes Santo de 2012 fue autorizado por el Sr. Jesús Salas, Vicepresidente Ejecutivo de Programación de SBS, por razón de que ya se había promocionado.
- 22) El señor Aubray no fue objeto de ningún tipo de amonestación o represalia por la referida encadenación de emisoras realizada en el Viernes Santo de 2012.
- 23) SBS ha incluido en su programación contenido religioso, entre los cuales se destaca el programa "Héroes de la Fe" para promover un concierto de música cristiana y otro programa de temas cristianos que el señor Aubray moderó por un periodo fuera de horas laborables junto a otras dos personas los domingos, con la autorización de SBS.
- 24) Posteriormente SBAS decidió que el señor Aubray no debía continuar participando en el referido programa de los domingos para que continuara enfocándose en sus

- funciones de ventas en la empresa, por lo que le solicitó que dejara de moderar el mismo.
- 25) El referido programa de contenido religioso que por un periodo fue moderado por el señor Aubray aún existe al día de hoy.
 - 26) Para los años 2012 al 2014, el Sr. Sixto Pabón ocupaba la posición de "Market Operations Manager" de SBS y, entre otras cosas, tenía a su cargo el manejo de los asuntos de personal en SBS Puerto Rico. Las funciones de esa posición incluyen dirigir la oficina que es custodio de los expedientes de personal de los empleados.
 - 27) El 3 de enero de 2012, el Sr. Manuel Martínez comenzó a trabajar en SBS Puerto Rico como Director de Operaciones.
 - 28) El señor Martínez y el señor Aubray eran, junto al señor Pabón, los ejecutivos de más alto rango en SBS Puerto Rico.
 - 29) Desde que el señor Martínez llegó a SBS en enero de 2012 hasta que el señor Aubray fue despedido de la compañía en noviembre de 2014, existía entre ambos ejecutivos un ambiente de mucha tensión y de disputas laborales que incluso fue catalogado por estos como una "lucha de poderes".
 - 30) Esta "lucha de poderes" comenzó cuando el señor Martínez comenzó a trabajar en SBS, una vez éste tuvo un almuerzo con el señor Aubray en el cual mencionó que él venía a dirigir la oficina de Puerto Rico.
 - 31) A raíz de esa conversación, el señor Aubray se comunicó con el señor Alarcón y éste le dijo que no era cierto que el señor Martínez venía a dirigir la oficina de Puerto Rico.
 - 32) El señor Aubray también se comunicó con el señor Rodríguez y éste le dijo que no iban a nombrar a nadie como Gerente General en Puerto Rico, ya que la compañía se estaba moviendo a un formato sin gerentes generales.
 - 33) A pesar de esta aclaración por parte del señor Alarcón y el señor Rodríguez, los conflictos sobre las funciones de ambos ejecutivos continuaron por más de dos años.
 - 34) El 20 de enero de 2012, el señor Aubray le envió un correo electrónico al señor Rodríguez en el cual el coquerellante indicó que se reunió con el señor Martínez para dejarle saber que no quería entrar en una lucha de poderes con él y que era importante que estuvieran claros que hasta el momento el señor Aubray seguía siendo el "manager" del mercado pues no tenía otra instrucción.
 - 35) El 2 de febrero de 2012, se celebró una reunión en la oficina del señor Aubray con el grupo de SBS Entertainment y promociones en la cual también participó el señor Martínez.
 - 36) En dicha reunión, los dos ejecutivos tuvieron abiertamente otro conflicto sobre las responsabilidades y funciones que cada uno tenía en la empresa.
 - 37) El 7 de febrero de 2012, el señor Pabón le escribió un correo electrónico a Maggie Martin, de la División Legal de SBS, para alertar a la gerencia corporativa sobre las situaciones incómodas y delicadas que estaban afectando el ambiente de trabajo en el mercado de Puerto Rico.
 - 38) Según afirmó el señor Pabón en el referido correo, desde la llegada del señor Martínez a SBS Puerto Rico, el señor Aubray fue "protagonista de varios acercamiento[sic.], de forma agresiva contra el**

- Sr. Martínez. Estas situaciones han provocado que al Sr. Aubray, al hablar de forma muy alta y descontrolada, los empleados que se encontraran en el segundo nivel, escucharan todo o parte de los sucedido". (Cita omitida)**
- 39) En el referido correo electrónico, el señor Pabón hizo referencia a que luego del conflicto suscitado en la reunión del 2 de febrero de 2012 recibió una llamada del señor Aubray en la cual este último le dijo que tuviera cuidado con el "viejito" - refiriéndose al señor Martínez- porque lo que decía no era verdad y que ya él se estaba comunicando con la alta gerencia para llevarle la información.**
- 40) Estas situaciones conflictivas entre el señor Aubray y el señor Martínez provocaron que algunos empleados presentaran quejas en las cuales indicaron que estas riñas laborales estaban incidiendo negativamente sobre su trabajo y el ambiente laboral.
- 41) Los récords de SBS reflejan que en abril de 2012, SBS recibió una queja de una empleada de ventas llamada Gisela Marín en contra del señor Aubray.
- 42) Según los récords oficiales de negocio y de personal que custodiaba el señor Pabón, este último entrevistó a la señora Marín con relación a dicha queja y ésta le mencionó, entre otras cosas, que el señor Aubray la exponía a ella y a sus compañeros a sus interpretaciones religiosas y que éste menospreciaba sus creencias.
- 43) También surge de los récords de SBS que el 4 de mayo de 2012, la señora Marín presentó otra queja en contra del señor Aubray por razón de que alegaba que este último había grabado una reunión de venta sin el consentimiento de los participantes.
- 44) El 11 de mayo de 2012, el señor Pabón suscribió un memorando dirigido a la señora Marín para notificarle que le solicitaron al señor Aubray que, en adelante, notifique a todos los participantes de la reunión que la misma sería grabada.
- 45) El señor Aubray aclaró que no fue él quien realizó la grabación de la reunión e indicó que quién la realizó fue una asistente administrativa sin su consentimiento.
- 46) Durante el mes de mayo de 2012, SBS le entregó un memorando disciplinario al señor Aubray, fechado el 14 de mayo de 2012 y suscrito por Melanie Montenegro de la División Legal de SBS.
- 47) En el referido memorando disciplinario -que constituye un récord oficial de negocio bajo la custodia del señor Pabón- se hizo alusión a que la corporación realizó una investigación con relación a varias quejas recibidas de empleados sobre el trato que el señor Aubray les brindaba, al ambiente hostil que se había creado por sus diferencias y rencillas con el señor Martínez, al trato preferencial percibido a favor de algunos empleados y a las frecuentes referencias religiosas e invitaciones que éste les extendía a los empleados bajo su supervisión para que acudieran a su iglesia.
- 48) En el referido memorando también se indica que la señora Montenegro y el señor Rodríguez sostuvieron una llamada telefónica con el señor Aubray para discutir las quejas de los empleados y solicitarle que mejorara su conducta.
- 49) De igual forma, también se indica en el memorando disciplinario que el señor Alarcón y el señor Rodríguez

- se reunieron con el señor Aubray para discutir esta situación y solicitarle que mejorara su conducta.
- 50) En mayo de 2012, también se le entregó un memorando disciplinario al señor Martínez en el cual, entre otras cosas, le llamaron la atención por las disputas laborales y los encontronazos que había tenido con el señor Aubray.
 - 51) A pesar de estos memorandos, los problemas de comunicación y las disputas laborales entre el señor Aubray y el señor Martínez continuaron.
 - 52) Según afirmó el señor Pabón, en julio de 2012 el señor Martínez presentó una queja en contra del señor Aubray mediante la cual adujo que este último les había prohibido a los empleados de ventas reunirse con el señor Martínez.
 - 53) El 11 de julio de 2012, SBS -por conducto del señor Pabón- circuló un memorando a todos los empleados de SBS Puerto Rico para recordar sobre una política de "puertas abiertas" para fomentar el trabajo en equipo, consistente en que "cualquier empleado puede hablar/concertar una reunión/mandar un mail con un Gerente, o Director sin recurrir a su jefe directo, o pedir permisos especiales". (Cita omitida).
 - 54) Surge de los récords oficiales de negocio y de personal custodiados por el señor Pabón que el 18 de septiembre de 2012, el Sr. Luis Rivera, Director de Promociones de SBS, presentó otra queja ante el señor Pabón con relación al ambiente hostil generado por las disputas laborales entre el señor Aubray y el señor Martínez, pues ello lo afectaba tanto a él como a los demás empleados a nivel laboral y personal. Entre otras cosas, el señor Rivera indicó en la queja que "[l]a continua y abierta lucha que sostienen el señor Manuel Martínez y el señor Edgardo Aubray por la autoridad de la empresa aquí en Puerto Rico es algo que nunca antes había visto y es algo que impacta negativamente a la compañía". (Cita omitida).
 - 55) Con el propósito aparente de mitigar estos conflictos continuos entre los ejecutivos principales de SBS Puerto Rico, el 25 de octubre de 2012 SBS emitió un memorando mediante el cual se estableció una distribución de funciones entre el señor Aubray, el señor Martínez y el señor Pabón.
 - 56) En varias ocasiones el señor Rodríguez, como supervisor director del señor Aubray, le dijo a este último que se enfocara en las ventas, ya que ese era el departamento que dirigía en calidad de vicepresidente.**
 - 57) El 15 de febrero de 2013 el señor Aubray y el señor Martínez sostuvieron otra discusión con relación a un concierto de música cristiana. El señor Martínez le sugirió al querellante que le pidiera ayuda a todos los cristianos a los que él le había hecho favores.**
 - 58) El referido comentario en el párrafo anterior provocó que el señor Aubray le enviara un correo electrónico al señor Rodríguez y a la Sra. Maggie Martín de SBS para expresarles que el comentario del señor Martínez estuvo fuera de lugar.**
 - 59) El señor Aubray le molestó la insinuación de que él estaba haciendo favores, pero admitió que el comentario no fue despectivo en términos religiosos.**

- 60) En marzo de 2013 ocurrió otra disputa laboral entre el señor Aubray y el señor Martínez relacionada con la distribución de unos boletos para el Día Nacional de la Zalsa en la cual salió a relucir que los conflictos sobre la autoridad en SBS en Puerto Rico aún persistían.**
- 61) En varias reuniones en las que coincidieron el señor Aubray y el señor Martínez el ambiente era álgido, pues ocurrían discusiones en voz alta y se atacaban mutuamente, motivados en toda instancia por la distribución de poderes que, al entender de ambos, debía ostentar cada ejecutivo.**
- 62) En octubre de 2013, el señor Aubray se quejó con el señor Pabón de que el señor Martínez se refería a él como "pastorcito" ante terceros, lo cual le fue comunicado al señor Aubray por varios empleados de SBS.**
- 63) A raíz de la referida queja de octubre de 2013, el señor Pabón, el señor Aubray y el señor Martínez se reunieron para discutir este asunto.
- 64) El señor Aubray admitió que quizás se refirió al señor Martínez como "viejito", lo cual fue corroborado por el señor Pabón.
- 65) El 12 de febrero de 2014, se celebró una reunión entre el señor Martínez, el señor Aubray y el señor Pabón para discutir nuevamente las diferencias sobre las funciones laborales de cada ejecutivo. En ésta, el señor Martínez y el señor Aubray se gritaron nuevamente hasta que se dio por concluida la reunión.**
- 66) El señor Aubray admitió que las controversias y disputas que tuvo en múltiples ocasiones con el señor Martínez se debieron a asuntos de trabajo y a diferencias sobre la distribución de sus funciones y quién mandaba en la empresa, mas no tuvieron que ver con sus creencias religiosas.**
- 67) Con fecha de 22 de agosto de 2014, el Sr. Fernando Zegrí presentó una queja en Recursos Humanos de SBS contra el señor Martínez, en la cual también se hacía referencia a las controversias laborales de este último con el señor Aubray.
- 68) Con fecha de 2 de septiembre de 2014, el señor Pabón suscribió con el señor Martínez un documento intitulado "Entrevista Sr. Manuel Martínez" en la que se recoge la versión del señor Martínez respecto a las reclamaciones de la Sra. Ivelisse Cortes y el señor Fernando Zegrí.
- 69) Surge de los récords oficiales de negocio y de personal custodiados por el señor Pabón que en agosto de 2014, varios empleados se quejaron por una situación que ocurrió en una reunión de ventas por el trato hostil brindado hacia ellos por el señor Aubray, consistente en que éste les gritó y manoteó con coraje porque algunos de los empleados de ventas se reunieron con el señor Martínez sin su autorización.
- 70) El señor Aubray se disculpó con la empleada Marimer Almodóvar por el trato que le brindó en la reunión antes mencionada.
- 71) A raíz de este incidente y de los conflictos constantes entre el señor Aubray y el señor Martínez, en o alrededor del 27 de agosto de 2014 varios ejecutivos de la gerencia de SBS -incluyendo el señor Pabón- decidieron que procedía despedir al señor Aubray de su empleo.

- 72) En ese momento no se ejecutó el despido del señor Aubray debido a que el señor Rodríguez, como su supervisor directo, no estuvo de acuerdo ya que no había estrategia de reemplazo y no quería que el señor Aubray se fuera de la empresa.
- 73) Según admitió el señor Aubray, para el 2014 SBS estaba haciendo una transición y quería enfocar su negocio en el mercado de televisión.
- 74) El 14 de octubre de 2014, SBS contrató al Sr. Carlos "Topy" Mamery como Vicepresidente *Senior* y Gerente General de las operaciones de la empresa en Puerto Rico.
- 75) El señor Aubray admitió que él no tuvo ningún problema con el señor Mamery.**
- 76) El señor Rodríguez y el señor Pabón testificaron en sus deposiciones que el señor Mamery fue contratado para reestructurar la operación de Puerto Rico, inyectarle capital al negocio y hacerse cargos de las ventas.**
- 77) El señor Aubray desconocía las instrucciones o ideas que tenía el señor Mamery en cuanto al negocio de la televisión.**
- 78) Según declaró el propio coquerellante, debido a los cambios que estaban ocurriendo en SBS y la contratación del señor Mamery, el señor Aubray suponía como probable que su posición se podía tornar académica e incluso quedar eliminada.
- 79) Al llegar a SBS, el señor Mamery le solicitó al señor Pabón que preparara un análisis de economías con el propósito de evaluar las áreas dónde se podían hacer recortes para lograr los objetivos que se había propuesto.
- 80) Como resultado de ese análisis y con el objetivo de lograr economías e implantar la nueva visión para SBS en Puerto Rico, el señor Pabón recomendó la eliminación de la plaza de Vicepresidente de Ventas para que el señor Mamery asumiera esas funciones.**
- 81) El señor Mamery acogió esta recomendación y le afirmó a la alta gerencia de SBS que él quería hacerse cargo de las ventas y reestructurar el departamento.²
- 82) El 22 de octubre de 2014, el señor Aubray envió una carta dirigida a su supervisor directo, el señor Rodríguez, mediante la cual reiteró las situaciones conflictivas que había tenido con el señor Martínez desde que este comenzó a trabajar en SBS en enero de 2012 y para expresar además, que "ante la llegada del señor Carlos Mamery no sé dónde queda mi posición porque no he sido informado aún".³
- 83) El 3 de noviembre de 2014, el señor Aubray fue despedido de su empleo.
- 84) A pesar de que el señor Aubray fue despedido como parte de un plan corporativo para promover unos cambios de estilo, diseño y naturaleza del producto mediático que manejaba SBS, así como de los servicios de entretenimiento que se pretendían brindar al público en el mercado comercial de la televisión tras la llegada del señor Mamery, los planes de este último no pudieron continuar toda vez que falleció unas semanas después del despido en controversia.

² Cita omitida.

³ Cita omitida.

- 85) En mayo de 2015, SBS contrató un nuevo Vicepresidente de Ventas y una "General Sales Manager" que devengaban salarios mayores a los que devengó el señor Aubray en el transcurso de su empleo en la mencionada compañía.
- 86) Mientras el señor Aubray fue empleado de SBS nunca se le afectó el salario y nunca fue suspendido. La única amonestación que éste recibió fue el memorando disciplinario de mayo de 2012.
- 87) Illinois National es una compañía de seguros que expidió la póliza número 01-601-14-64 en favor de SBS identificada como Employment Practices Liability Insurance Policy.
- 88) La póliza fue expedida efectivo el 30 de septiembre de 2014 con vigencia hasta el 30 de septiembre de 2015.
- 89) La póliza está sujeta a los términos, condiciones, limitaciones y exclusiones que están específicamente detallados en el contrato de póliza.
- 90) Illinois National no es, ni nunca ha sido, patrono del querellante, el señor Aubray.
(Énfasis nuestro).

Después de examinar el derecho aplicable a la controversia ante su consideración, el tribunal primario decidió declarar ha lugar las solicitudes de sentencia sumaria sometidas por la parte apelada y decretar la desestimación con perjuicio de la querella incoada por la parte apelante.

Inconforme con lo resuelto, la parte apelante acudió ante nosotros mediante el presente recurso de apelación y nos señaló los siguientes tres errores:

PRIMER ERROR:

ERRÓ Y ABUSÓ DE SUS DISCRECIÓN EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DE LOS APELADOS VIOLANDO CRASAMENTE LOS CRITERIOS QUE RIGEN LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL QUE IMPIDEN DICTAR SENTENCIA SUMARIA CUANDO EXISTEN CONTROVERSIAS SOBRE LOS HECHOS MATERIALES, Y, SOBRE TODO, CUANDO EL PROMOVENTE DE LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA FALLÓ EN DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE CONTROVERSIAS SOBRE LOS HECHOS MATERIALES DE LOS COMPONENTES DE LAS CAUSAS DE ACCIÓN INCLUIDAS EN LA QUERELLA

SEGUNDO ERROR:

ERRÓ Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA PORQUE AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DE LOS APELADOS, A) IGNORÓ SIN FUNDAMENTO HECHOS MATERIALES QUE ESTÁN EN CONTROVERSIA; B) LE CONCEDIÓ PESO A HECHOS INMATERIALES; Y, C) REALIZÓ UN ANÁLISIS LIVIANO QUE DESEBOCÓ EN UNA DETERMINACIÓN QUE RESULTA IRRAZONABLE

TERCER ERROR:

ERRÓ Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE EL APELANTE EDGARDO AUBRAY FUE DESPEDIDO POR UNA SUPUESTA REESTRUCTURACIÓN EN SBS SIN QUE DICHA PARTE HAYA APORTADO EVIDENCIA SUFICIENTE SOBRE ESE EXTREMO A TENOR CON LO ESTABLECIDO EN ZAPATA V J.F. MONTALVO, 2013 TSPR 95

II.**A.**

En nuestro ordenamiento el mecanismo de Sentencia Sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015).

Nuestro más Alto Foro ha reiterado que la Moción de Sentencia Sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra; Oriental Bank & Trust v. Perapi, S.E, 192 DPR 7, (2014); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013); Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820, 847 (2010). Independientemente de cuál de las partes promueva la solicitud, la que así lo haga debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Esto es, que una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., 178 DPR 200, 213 (2010).

Correctamente utilizada, la Sentencia Sumaria evita “juicios inútiles, así como los gastos de tiempo y dinero que conlleva para las partes y el tribunal”. Por ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dejado claro que, aunque en el pasado se ha hecho referencia a la Sentencia Sumaria como un mecanismo procesal “extraordinario”, ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. De hecho, en el ámbito de la Moción de Sentencia Sumaria nuestro ordenamiento “no excluye tipos de casos y realmente puede funcionar en cualquier contexto sustantivo”. P. Órtiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, 3 Forum 3, 9 (1987). Es decir, nuestra jurisprudencia es clara en que no importa lo complejo que sea un pleito, si mediante una bien fundamentada moción de sentencia sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse sentencia sumariamente. (Cita omitida). Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*.

Resulta meritorio destacar que, con la más reciente normativa, nuestro Máximo Foro se distancia significativamente de la doctrina anterior que establecía que el mecanismo de sentencia sumaria debía usarse solamente en casos claros. Sobre este particular, en Rosario v. Nationwide Mutual, 158 DPR 775, 780 (2003), el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló lo

siguiente: "En cuanto a la evaluación de la prueba pertinente, '[c]ualquier duda sobre la existencia de una controversia sobre los hechos materiales, debe resolverse contra la parte promovente'".

Por igual, en Vera v. Bravo, 161 DPR 308, 333 (2004), la Alta Curia señaló que: "La parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito tiene la obligación de demostrar la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho material y esencial, que a la luz del derecho sustantivo determinaría que se dicte sentencia a su favor. Cuando existe controversia real en relación con hechos materiales y esenciales no debe dictarse sentencia sumaria y *cualquier duda debe resolverse en contra de la parte promovente*".

En armonía con la doctrina antes esbozada, en Malavé v. Oriental, 167 DPR 594, 605 (2006) el Tribunal Supremo fue enfático cuando expresó que: "En nuestro ordenamiento jurídico existe una clara política pública judicial de que los casos se ventilen en los méritos por nuestro interés de que todo litigante tenga su día en corte. (*Citas omitidas*). Por ello, el mecanismo de la sentencia sumaria sólo se debe utilizar cuando quien promueve ha establecido su derecho con claridad y ha quedado demostrado que la otra parte no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia que resulte discernible de la prueba".

Como bien se puede justipreciar, del reciente desarrollo doctrinario pertinente al mecanismo de la sentencia sumaria, transluce que a partir de SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, la norma se ha tornado más rigurosa para quien pretende oponerse a que su caso se resuelva por la vía sumaria. Así pues, ante una moción de sentencia sumaria bien fundamentada, el que se opone a ella tiene el deber ineludible de controvertir los hechos

fehacientemente, ya que, de lo contrario, corre el riesgo de verse privado de "su día en corte".

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., 135 DPR 716, 727 (1994); PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 913 (1994). Es por ello, que la doctrina establece que el promovente tiene que establecer su derecho con claridad y haber demostrado que la otra parte no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia que resulte discernible de las alegaciones y de los documentos que obren en el expediente. Benítez et. als. v. J & J, 158 DPR 170, 177 (2002).

Recientemente, en SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, el Tribunal Supremo reiteró que los cambios introducidos por las Reglas de 2009 están "dirigidos a facilitar la labor adjudicativa de los tribunales y promover de este modo su utilización". Enfatizó entonces ciertos aspectos "formales" con los cuales deber cumplir la parte que solicita la resolución del pleito sumariamente. Estos aparecen detallados en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (2010), que establece lo siguiente:

Así pues, en lo que respecta particularmente a los hechos relevantes sobre los cuales la parte promovente aduce que no existe una controversia sustancial, esta parte está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Igualmente, la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que presuntamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaria que los apoya con referencia específica al fragmento de ésta en que descansa cada aserción. Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Se dispone para que, de proceder en derecho, el tribunal dicte sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada. Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

De igual forma, toda relación de hechos propuesta por cualquiera de las partes que se encuentre sustentada según exige dicho precepto podrá considerarse como admitida "a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla". Regla 36.3(d) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Como parte del nuevo esquema para disponer de una solicitud de sentencia sumaria, se le concede también al tribunal la potestad de excluir aquellos hechos propuestos por cualquiera de las partes que no hayan sido debidamente numerados o que

no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene. Regla 36.3(d) de Procedimiento Civil, *supra*.

Más aún, el juzgador no viene obligado a tomar en cuenta aquellas porciones de declaraciones juradas o de cualquier otra evidencia admisible que no hayan sido expresamente citadas por la parte en la relación de hechos correspondiente de su escrito. Regla 36.3(d) de Procedimiento Civil, *supra*.

Esto quiere decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación.

Igualmente, aunque en el proceso de considerar una solicitud de sentencia sumaria el tribunal retiene la discreción de examinar evidencia admisible que obre en los autos, pero que ha sido omitida por las partes, éste no viene obligado a hacerlo. Puede, conforme al mecanismo actual, obviar material que las propias partes hayan pasado por alto en sus escritos y resolver estrictamente a base de lo que haya sido presentado acatando el método procesal consignado en la nueva Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*.

Según se desprende de lo anterior, el método recién implantado coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones

encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que presuntamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.

Es por ello, que mediante estas nuevas disposiciones nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, págs. 432-434.

En este ejercicio, como foro apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. Vera v. Dr. Bravo, *supra*, pág. 334.

Cabe resaltar que en Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Nuestro más Alto Foro enumeró los nuevos principios de revisión. Estos son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

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

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo que el estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla, pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación “tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están”. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra. La determinación de los hechos controvertidos y los que no lo están a nivel apelativo adelanta el litigio, reduce el tiempo y recursos invertidos, evitando que las partes queden “en la misma posición que estaban previo a la presentación de la Moción de Sentencia Sumaria, atrasando así el litigio de manera injustificada”. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra. De igual forma, facilita el proceso de revisión judicial de la última instancia judicial. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

B.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, principio fundamental y rector de respeto hacia todo individuo. Su sección primera específicamente recoge este postulado y dispone lo siguiente:

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Art. II, Sec. 1, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1, ed. 1999, pág. 257.

Por su parte, la Comisión de la Carta de Derechos en su informe a la Convención Constituyente delimitó el propósito y alcance de esta disposición constitucional y determinó que las leyes “encarnarán estos principios” de esencial igualdad humana. La referida Comisión advirtió además que tales postulados “tienen

un vasto alcance cuya implementación detallada requiere acción legislativa". García Pagán v. Shiley Caribbean, etc., 122 DPR 193, 198 (1988); 4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Sec. 1, pág. 2563 (1951).

Siguiendo tales directrices, ese principio básico y fundamental, considerado y reconocido por los Constituyentes, fue ratificado por la Asamblea Legislativa a través de la aprobación de uno de los estatutos principales y esenciales a la protección del trabajador puertorriqueño, a saber, la Ley 100, *supra*. "Al aprobar la Ley Núm. 100, la Asamblea Legislativa ratificó estos postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal". García Pagán v. Shiley Caribbean, etc., *supra*, pág. 198.

A tal efecto, el Art. 1 de la Ley 100 dispone que incurrirá en responsabilidad civil:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo.

La mencionada disposición legislativa, como parte de una serie de estatutos que prohíben el discrimen en el empleo en sus diversas modalidades, implanta la política constitucional y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo, y despidan de tal manera a algún empleado suyo, legitimando al empleado discriminado a entablar una causa de acción en daños y perjuicios. El obrero o trabajador víctima de tal

actuación o decisión patronal, al demandar civilmente a su patrono, "se convierte en fiscalizador del cumplimiento de la ley y de la implantación de la política pública que promueve la esencial igualdad". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 381 (2001).

Al interpretar el alcance de la citada Ley 100 deben tomarse en consideración los valores sociales y económicos recogidos en la legislación laboral; esto es, proteger a la masa trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando siempre tales estatutos de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 382. Ello no significa, sin embargo, que no se tenga que realizar un adecuado balance entre tal protección a los empleados y el valor e interés patronal, también protegido, de velar por las prerrogativas gerenciales que el sistema económico le reconoce a este último. *Id.*

En cuanto a la presunción aplicable para este tipo de casos, el Artículo 3 de la referida Ley dispone lo siguiente:

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible. 29 LPRA sec.148.⁴

Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Es en ese momento que se

⁴ Este párrafo fue eliminado mediante la Ley Núm.4-2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

activa la presunción. S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754 (2000); Belk v. Martínez, 146 DPR 215 (1998). Ciertamente, estas circunstancias o hechos básicos varían dependiendo del contexto en que se dé la decisión de empleo y a base del tipo o modalidad de discrimen que se esté alegando. Con la presentación de prueba a tales efectos, se establecen los hechos básicos que dan lugar a la presunción dispuesta en el referido artículo de ley.

Cabe señalar que la presunción del Artículo 3 de la Ley 100 entra en juego en la etapa probatoria del caso, esto es, se activa durante la celebración de la vista evidenciaria en su fondo, no antes. S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, *supra*, pág. 774. El mencionado artículo "no altera en su totalidad el esquema probatorio que prevalece en nuestra jurisdicción, donde una vez presentada la demanda, le corresponde a la parte demandante en la vista en su fondo comenzar con la presentación de la prueba de sus alegaciones, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla". Si la parte demandante, durante el primer turno de la prueba, no presenta evidencia suficiente para sostener sus alegaciones, la parte demandada no tiene que defenderse. La presunción establecida en el citado Art. 3 lo que pretende es facilitarle al empleado demandante el probar su reclamación, no relevarle de la necesidad y obligación de presentar evidencia para probar sus alegaciones. *Id.*

En Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, se enfatizó que un despido discriminatorio siempre será injustificado. Sin embargo, no todo despido injustificado es discriminatorio a su vez. Asimismo, en Belk v. Martínez, *supra*, se expresó que si luego de presentada la totalidad de la prueba queda demostrado que no hubo ánimo discriminatorio para el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para éste (justa

causa), el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, *supra*, de despidos injustificados. Belk v. Martínez, *supra*, pág. 232.

C.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPR Sec.185^a, *et seq.* El Tribunal Supremo define el despido como “la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 374. Nuestro Máximo Foro ha expresado que:

El rompimiento de dicha relación conlleva, en numerosas ocasiones, la pérdida de tal sustento y del único medio, para una cantidad considerable de personas, de acceso a los artículos y servicios indispensables del diario vivir. Por ello el interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. (Citas omitidas). *Id.*

Cónsono con lo mencionado, el principio rector de la Ley 80 es proteger a los empleados de acciones arbitrarias por parte de los patronos, por ello impone sanciones económicas dirigidas a desalentar que se despidan empleados injustificadamente. Romero et als. v. Cabrera Roig, et als., 191 DPR 643, 649-650 (2014).

Como parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción para alegar un despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de

rebatirla. Por tanto, mediante preponderancia de la evidencia, el patrono tiene que probar los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2. Art. 8(a) de la Ley 80, 29 LPRA. sec. 185k(a); SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*, págs. 428-429.

Nuestro Máximo Foro ha esbozado los requisitos necesarios para obtener el amparo de dicha presunción:

[...] Para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, **y que fue despedido de su puesto.** (*Énfasis en el original*). Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 907 (2011).

Es preciso enfatizar que, por la naturaleza reparadora de las disposiciones de la Ley 80, las mismas deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681 (2004). A esos fines, el remedio de la mesada provisto por la Ley 80 tiene como propósito ayudar al trabajador despedido a enfrentar sus necesidades económicas mientras se reubica en el mercado laboral. García Burgos v. A.E.E.L.A., 170 DPR 315 (2007).

Ahora bien, nada de lo anterior significa que el despido de un empleado esté terminantemente prohibido en nuestra jurisdicción. El Tribunal Supremo ha resuelto que "nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado. Más bien, castiga el despido sin justa causa". Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., *supra*, pág. 904.

Así pues, en el Artículo 2 de la Ley 80, se establecen varias instancias posibles en las que existe justa causa para el despido, tales como:

- (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 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
 - (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
 - (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
 - (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.
- No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.
- [...]. 29 LPRA 185b.

Como vemos, al amparo de los anteriores incisos d, e y f, un patrono puede despedir empleados sin tener que pagar la compensación por despido injustificado, si es necesario para implementar un plan de reorganización empresarial. En estos casos, el patrono puede, para optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, eliminar plazas, crear otras nuevas o fusionar las ya existentes, de manera que pueda enfrentar los problemas financieros o de competitividad y siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 426.

No obstante, esto no significa que toda reducción en las ganancias de una empresa constituya justa causa para un despido. Esta determinación solamente procederá cuando la

alegada merma sea de tal magnitud que atente contra la continuidad de la empresa. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*. Para justificar el despido de un empleado al amparo de estas modalidades, se requiere que el patrono someta prueba sobre el plan de reorganización, su utilidad y la presunta merma de los ingresos. *Id.*

A tenor con la normativa anteriormente discutida y con el beneficio de la comparecencia de las partes procedemos a evaluar los hechos particulares ante nuestra consideración.

III.

En su recurso, el señor Aubray expuso que el TPI abusó de su discreción al resolver mediante sentencia sumaria el reclamo presentado sobre despido injustificado y discriminatorio. Para sustentar su posición, alegó que el tribunal ignoró los hechos materiales que este logró controvertir y que fueron utilizados por SBS en apoyo a su contención sobre que su despido fue justificado. Sostuvo, además, que el foro de instancia no hizo un juicio ponderado sobre los hechos controvertidos e incontrovertidos, después de presentar su oposición a la moción de sentencia sumaria. Sobre este particular, indicó que en su oposición acompañó prueba admisible que contradecía lo alegado por SBS en cuanto a que su despido obedeció a una supuesta reestructuración, para la cual no sometió los documentos que acreditaban la misma y su utilidad, a tenor con lo dispuesto en la Ley 80, *supra*. Veamos.

Como cuestión de umbral, advertimos que los argumentos presentados por las partes en sus respectivas mociones de sentencia sumaria y su correspondiente oposición versan, en su mayoría, sobre cuestiones de credibilidad que debieron dirimirse en juicio en su fondo. Sobre todo, ante un reclamo de discrimen

en el empleo por religión. Nuestra jurisprudencia ha aclarado que en los casos en donde existen "elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia o cuando el factor credibilidad sea esencial" no es aconsejable utilizar el mecanismo de sentencia sumaria. Soto v. Hotel Caribe Hilton, 137 DPR 294, 301 (1994). Aunque este vehículo procesal puede ser utilizado en cualquier procedimiento, en determinados pleitos su utilización podría impedir que el Tribunal "pueda reunir ante sí toda la verdad de los hechos a través de "affidavits" o deposiciones". *Id.* Tal es el caso de los litigios presentados al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, en los cuales se establece una presunción de discrimen cuando el despido es injustificado.

En el caso ante nuestra atención, SBS alegó que el despido del señor Aubray respondió a una reestructuración de la empresa para generar economías de manera que pudiera desarrollar una programación televisiva. Sostuvo que esta razón constituye justa causa de despido al amparo del Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Sin embargo, la parte apelada no sometió documento o prueba alguna que acreditara que la reestructuración era una *bona fide*, como exige la propia Ley Núm. 80, *supra*. Tampoco sometió prueba sobre la situación económica que enfrentaba. Las determinaciones de hechos y la prueba sometida solamente revela que el único plan que tenía la empresa para implementar la reestructuración era el despido del señor Aubray. Esto, en medio de señalamientos sobre sus preferencias religiosas y el comportamiento exhibido por este y el señor Martínez.

Para que el despido del apelante fuera justificado, SBS debió presentar evidencia que acreditara el plan de reorganización implantado, su utilidad y si hubo una disminución en la producción, ventas o ganancias, según correspondiera. SLG

Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 427. Al examinar el expediente de autos, no pudimos encontrar ni un solo documento que detallara el plan de reorganización pretendido y que evidenciara cómo el despido del señor Aubray ayudaría a la consecución y logro del plan propuesto. Al no demostrar que la acción tomada en contra del apelante respondía a una reestructuración *bona fide*, SBS no logró derrotar la presunción de despido injustificado que establece la Ley Núm. 80, *supra*, y que se activa después que una parte presenta un reclamo por despido injustificado. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, págs. 428-429.

Ante este hecho, era imprescindible que el foro de instancia dirimiera el caso mediante la celebración de un juicio en su fondo, en donde las partes presentaran su prueba para así poder determinar si hubo o no el discrimen por religión que alegó el señor Aubray en su demanda. Cabe señalar que la presunción por discrimen que establece el Art. 3 de la Ley Núm. 100 se activa durante una vista evidenciaría. Por ello, en este caso era imprescindible establecer la verdadera intención que tuvo SBS para despedir al apelante. Como muy bien expresó el Tribunal Supremo en Soto v. Hotel Caribe Hilton, *supra*, pág. 306, en los casos de discrimen “el factor credibilidad juega un papel importantísimo en el resultado de la reclamación. Estos elementos generalmente no se pueden definir con certeza hasta que el juzgador de los hechos tenga la oportunidad de ver a los testigos en el juicio”.

Al evaluar las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por SBS y su aseguradora, el TPI dirimió estos asuntos de credibilidad. Específicamente, nos llama la atención las determinaciones de hechos esenciales número 38, 39, 56, 57, 58,

59, 60, 61,62, 65, 66, 75, 76, 77 y 80, sobre las cuales entendió que no existía controversia. Precisamente, los hechos determinados aluden a las quejas del personal de SBS sobre la supuesta lucha de poder que libraban el señor Aubray y el señor Martínez. Da como ciertos e incontrovertidos distintos incidentes ocurridos entre estas dos partes y el malestar que generó entre los empleados. Estas alegaciones ameritaban ser examinadas mediante la celebración de un juicio. Nuestra jurisprudencia ha reiterado que solo procede dictar sentencia sumaria cuando el tribunal tenga ante sí todos los hechos materiales pertinentes no controvertidos, de manera que cuente con la verdad de todos los hechos necesarios para resolver la controversia y que, por ende, una vista en los méritos resultaría innecesaria. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra, págs. 109-110. Por tanto, erró el foro *a quo* al resolver el reclamo de la parte apelante mediante sentencia sumaria.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, resolvemos revocar la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

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

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