

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VII

LUIS ALBERTO  
PALACIOS DONES  
Apelante

v.

ARCOS DORADOS PR,  
LLC. CORPORATION  
XYZ, COMPAÑÍA DE  
SEGUROS ABC  
Apelado

KLAN201900315

Recurso de  
apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
San Juan

Caso Núm.  
SJ2018CV00715

Sobre:  
Despido  
Injustificado  
Protección contra  
Despido Bajo la Ley  
del Fondo del  
Seguro del Estado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Adames Soto.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de mayo 2019.

Comparece ante nos el señor Luis Alberto Palacios Dones (señor Palacios Dones, apelante), mediante un recurso de apelación en el que solicita que revoquemos la Sentencia Sumaria dictada el 26 de febrero de 2019. Mediante el referido dictamen el foro primario desestimó la demanda por entender que Arcos Dorados Puerto Rico, Inc. (Arcos, patrono o apelada) tuvo justa causa para despedir al apelante de su puesto de gerente del restaurante McDonald's ubicado en el Municipio de Canóvanas. Asimismo, desestimó la causa de acción sobre represalias.

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

**I.**

El 15 de febrero de 2018, el apelante, señor Luis Alberto Palacio Dones instó el pleito de epígrafe mediante el cual solicitó indemnización por daños y perjuicios, angustias mentales, lucro cesante, el pago de la mesada por despido injustificado, el pago por represalias, más costas y honorarios de abogado.<sup>1</sup>

En síntesis y conforme surge de la demanda y demanda enmendada, el señor Palacios Dones, ocupó distintas posiciones en Arcos Dorados Puerto Rico, LLC., compañía que se dedica a operar y administrar negocios de comida rápida conocido como McDonald's. Después de 21 años ocupaba la posición de gerente de restaurante. Alegó que confrontó dificultades con una de las empleadas que supervisaba y ésta a su vez demandó a Arcos. A consecuencia de ello, expresó que sufrió ansiedad y depresión que lo obligaron a acogerse a los beneficios el Fondo del Seguro del Estado (FSE) en enero de 2017. Estuvo en descanso hasta el 8 de marzo de 2017 y en tratamiento ambulatorio hasta el 31 de julio de 2017. Mientras estuvo en tratamiento ambulatorio fue despedido alegadamente sin justa causa el 7 de abril de 2017. Alegó que los señalamientos de su patrono sobre su ejecutoria ocurrieron cuando estaba bajo tratamiento del FSE y dentro de los 12 meses de reserva. Además, sostuvo que el despido constituyó un acto de represalia del patrono en violación a la Ley 115-1991, según enmendada, (29 LPRA Sec. 194, et seq) porque participó como posible testigo en una reclamación instada contra Arcos por otra empleada, supervisada por el mismo.

Por su parte, Arcos acreditó contestación a la querella enmendada y negó las alegaciones. En particular, informó que el

---

<sup>1</sup> El TPI autorizó la conversión del procedimiento sumario a uno ordinario el 14 de agosto de 2018. Véase Apéndice pág.67.

señor Palacios Dones estuvo en Programas de Mejoramiento de Desempeño de Arcos Dorados (P.I.P. o el Programa) por su pobre desempeño en los años 2015 y 2016. Luego, alegadamente no cumplió con el plan de mejoramiento requerido para mantenerse en su empleo. Arguyó que el despido no estuvo relacionado al tratamiento del demandante en el FSE como tampoco por motivo de represalia o motivo ilegal alguno.

Así las cosas, y luego de un descubrimiento de prueba y otras incidencias procesales de rigor, Arcos presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a la cual unió varios anejos.<sup>2</sup> El señor Palacios Dones se opuso a la solicitud sumaria y, en síntesis, planteó que existían controversias medulares sobre los métodos y criterios de evaluación. Sostuvo que existían contradicciones relacionadas al alegado cumplimiento o incumplimiento del demandante con indicadores de ventas, productividad y controlables de la compañía. En particular adujo que se le aplicaban estándares más estrictos a pesar de que se encontraba bajo tratamiento del FSE. Junto a su escrito en oposición a la *Solicitud de Sentencia Sumaria* el demandante también incluyó varios documentos.<sup>3</sup>

Previa autorización del foro primario, el patrono presentó una réplica a la referida oposición por entender que el demandante no cumplió con las exigencias y formalidades requeridas por la Regla

---

<sup>2</sup> Véase Apéndice Apelante págs. 191-193; págs. 250-271. Incluyó los siguientes documentos a saber: descripción de puestos de trabajo, deposición del señor Jesús X. Ríos Figueroa, declaración jurada del señor Miguel Padín Andino, gerente de operaciones, carta de renuncia de la señora Kathia Y. Vigil Casillas, copia de la Sentencia del caso civil núm. K PE2016-2178, deposición de Luis Alberto Palacios Dones, contrato de empleo, acuse de recibo de normas de conducta<sup>2</sup>, documentos sobre la gestión del desempeño y plan de mejoras y las notificaciones finales.

<sup>3</sup> Id. págs. 277-548. Incluyó los siguientes documentos a saber: deposición de Jesús X. Ríos Figueroa, certificación de servicios psicológicos, Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico del FSE, contestación a interrogatorio y requerimiento para la producción de documentos, deposición de Luis Alberto Palacios Dones, formulario gestión del desempeño, memorandos internos, certificación de servicios psicológicos de Laguna Gardens, copia de la demanda del caso Kathia Vigil v. Arcos Dorados K PE2016-2178, Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico y Certificación de Servicios Psicológicos.

36, infra. Arguyó que tampoco controvertió hechos propuestos por Arcos.

Evaluados los escritos de las partes, la extensa documentación incluida, así como el derecho aplicable, el foro de instancia declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Arcos, por lo que ordenó la desestimación de la totalidad de las causas de acción presentadas por el señor Palacios Dones. En su dictamen el TPI elaboró 63 determinaciones de hechos de las cuales destacamos las siguientes:

20. El querellante conocía los renglones y los parámetros por los que se mediría su desempeño, incluidos la productividad y los controlables.
21. Para el periodo pertinente a este caso 2014 a 2017 Arcos Dorados no estaba evaluando y/o disciplinando a los gerentes de restaurantes por las ventas obtenidas, ya que las ventas se habían visto afectadas en todo Puerto Rico.
22. Para el 2014, mientras el querellante fungía como gerente del restaurante de Plaza Las Américas, el resultado global de su evaluación de desempeño fue cumple parcialmente. En esta evaluación el querellante obtuvo resultados por debajo de cumple las expectativas o cumple parcialmente en los siguientes renglones: autoreconocimiento, capacidad de aprendizaje, pensamiento estratégico, orientación a los resultados, promover equipos de alto desempeño (no cumplió), comunicación efectiva, comprometer e inspirar (no cumplió) y orientación y cambio.
23. Un cumple parcialmente representa para Arcos Dorados, que el querellante solo cumplió las expectativas de manera parcial y que su desempeño fue inconsistente. También este resultado representa que los objetivos del negocio no se cubrieron en su totalidad. Esta clasificación describe a las personas que deben mejorar su desempeño, desarrollando los comportamientos esperados para lograr un dominio completo de los mismos.
24. El 21 de abril de 2015, el querellante recibió un memo por no cumplir con los objetivos de su evaluación de desempeño.
25. En su evaluación del año 2016, desempeñándose en el restaurante de Canóvanas, la clasificación global del querellante fue de cumple parcialmente. El supervisor del querellante en ese momento era Miguel Padilla.
26. En esta evaluación de 2016, el querellante cumplió parcialmente con los siguientes renglones: capacidad de aprendizaje, pensamiento estratégico, orientación a resultados, comprometer e inspirar, innovación y cambio y orientación al

- cliente. No cumplió en el renglón de promover equipos de alto rendimiento.
27. Dado el bajo desempeño del querellante, el 5 de mayo de 2016, éste entró en un Programa de Mejoramiento de Desempeño.
  31. Conforme a lo dispuesto en el PIP, el 19 de mayo de 2016, el querellante fue evaluado y su resultado fue No Cumple. Específicamente, el querellante no logró el objetivo de controlables la meta era 4.10% y Palacios obtuvo 4.77%.
  32. El 2 de junio de 2016, fue el próximo seguimiento del querellante, nuevamente éste no cumplió el objetivo. La meta de controlables era 4.10% y obtuvo 4.30%.
  33. En el próximo seguimiento pautado por el PIP, el 22 de junio de 2016, el querellante cumplió con los objetivos.
  34. El 28 de junio de 2016, en seguimiento el plan, el querellante cumplió con los objetivos.
  35. Debido a que el querellante cumplió en las últimas dos (2) ocasiones con el PIP de 2016, continuó laborando en Arcos Dorados, según dispone el PIP, pero debía mantener su cumplimiento de manera consistente por dieciocho (18) meses.
  36. Conforme disponía el documento del PIP de 2016, al que fue sometido el querellante, si el empleado dentro de un periodo de 18 meses, ocupando el mismo puesto, falla en alcanzar nuevamente sus metas u objetivos se le dará una notificación final y se le concederán 30 días para alcanzar las metas. De igual forma, si luego de acabar la fase primera del programa, subsiguientemente los resultados del empleado no son significante o excepcional, el empleado será colocado en notificación final.
  37. En los meses de octubre a diciembre de 2016, los resultados del querellante fueron por debajo de los porcentos requeridos en objetivos tales como productividad y/o controlables.
  38. Los resultados del querellante para el mes de octubre de 2016, estuvieron por debajo del objetivo en CSO objetivo 0 resultado 50 y en controlables objetivo 4.10% resultado 4.86%.
  39. Los resultados del querellante para el mes de noviembre de 2016, estuvieron por debajo del objetivo en CSO objetivo 0 resultado 100, en controlables objetivos 4.10%, resultado 4.68%; y en productividad objetivo 7.36, resultado 6.79
  40. Los resultados del querellante para el mes de diciembre de 2016, estuvieron por debajo del objetivo en CSO objetivo 0 resultado 100, en controlables objetivos 0, resultado 50; en controlables objetivos 4.10% resultado 4.28% y productividad objetivo 7.25, resultado 7.12.
  41. Debido a los resultados de octubre a diciembre de 2016, el querellante fue colocado en una Notificación Final de (30) días. Por lo tanto, para enero de 2017 el desempeño del querellante debía ser de un nivel significante o excepcional, entiéndase, en los porcentos requeridos por la empresa en los objetivos notificados al querellante.

42. En enero de 2017, el querellante nuevamente no cumplió con los objetivos, específicamente, incumplió en controlables objetivos 3.70% resultado 4.02% y en productividad objetivo, 7.17 resultado 6.73. Los resultados hasta el 15 de enero de 2017 se discutieron con Palacios el 20 de enero de 2017, ya que éste se reportó enfermo el 16 de enero de 2017.
43. Una vez concluido el mes de enero de 2017, el querellante debía ser despedido conforme el PIP. El querellante conocía de este hecho y había firmado todas las evaluaciones y seguimientos de dicho Programa.
45. El querellante se reportó enfermo y luego se acogió a la licencia del Fondo del Seguro del Estado (FSE) del 26 de enero de 2017 al 7 de marzo de 2017, por condición emocional, fecha en que retornó a trabajar en CT (tratamiento mientras trabaja).
46. El 9 de marzo de 2017, Arcos Dorados continuó con el programa pendiente para el querellante, Notificación Final de 30 días, la cual se había visto interrumpida por la licencia de Palacios.
47. El Programa disponía que el querellante sería evaluado el 20 y 30 de marzo; el 3 y 7 de abril de 2017.
48. El 21 de marzo de 2017, el querellante fue notificado de que continuaba incumpliendo con los objetivos de Arcos Dorados, específicamente con productividad objetivo, 7.20%, resultado 6.72%. El querellante firmó la notificación sin escribir comentario alguno.
49. El 3 de abril de 2017, el querellante fue notificado de que continuaba incumpliendo con los objetivos de Arcos Dorados, específicamente con productividad objetivo, 7.20%, resultado 6.72%. El querellante firmó la notificación sin escribir comentario alguno.
50. El 7 de abril de 2017, el querellante fue notificado de que continuaba incumpliendo con los objetivos de Arcos Dorados, específicamente con productividad objetivo, 7.20%, resultado 6.91%. El querellante firmó la notificación sin escribir comentario alguno.
51. De enero a abril de 2017, al querellante no se le requirió cumplir con el objetivo de Customer Satisfaction Opportunity (CSO). Tampoco fueron consideradas las ventas del restaurante. Estos criterios no se estaban considerando para ningún gerente durante ese periodo.
52. Debido a que el querellante no cumplió con los objetivos establecidos en su Programa de Mejoramiento, Arcos Dorados lo despidió el 7 de abril de 2017.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Véase Apéndice págs. 10-13.

Inconforme con el dictamen, el señor Palacios Dones presentó el recurso apelativo de epígrafe en el cual le imputó La comisión de los siguientes errores al foro primario:

1. Erró el TPI al dictar sentencia sumaria a favor de la parte demandada-apelada a pesar de existir una genuina controversia de hechos materiales en torno a la existencia y justa causa para el despido del apelante, por lo que era necesario celebrar una vista en su fondo.
2. Erró el TPI al determinar que la parte demandante-apelante incumplió con las normas procesales para oponerse a la solicitud de sentencia sumaria y no considerar los hechos válidamente controvertidos expuestos en su oposición a la moción de sentencia sumaria.
3. Erró el TPI al dictar sentencia sumaria favor de la parte demandada-apelada y negarse a determinar que el despido del empleado fue por represalias por encontrarse recibiendo beneficios de tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.
4. Erró el TPI al dictar sentencia sumaria a favor de la parte demandada-apelada y negarse a determinar que el despido del empleado fue por represalias por haber sido potencial testigo en una acción de discrimen en el empleo presentada en contra del patrono y por encontrarse bajo tratamiento psicológico.
5. Erro el TPI al no determinar que las normas del patrono sobre las cuales fue evaluado el desempeño del demandante-apelante eran irrazonables, vagas, ambiguas e inconsistentes, además de ser aplicadas al empleado de forma arbitraria.

Al examinar el recurso apelativo emitimos una *Resolución* el 27 de marzo de 2019 y advertimos a la parte apelada que debía cumplir con la Regla 22 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRa Ap. XII-B; 22 y así lo hizo mediante presentación de su alegato el 24 de abril de 2019. En síntesis, Arcos alegó que el apelante presentó alegaciones sin fundamento de prueba, incumpliendo así la Regla 36, *supra*. Concluyó que, al analizar los

hechos incontrovertidos, procedía determinar que su despido fue justificado conforme a la Ley 80, 29 LPRA sec. 185 et seq., y que del mismo no se desprendía represalia alguna.

Con el beneficio de las comparecencias de las partes procedemos a resolver.

## II.

### A. La sentencia sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V), provee el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. El propósito principal de la sentencia sumaria es favorecer la solución justa, rápida y económica de los pleitos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212 (2010). En estos casos, los tribunales sólo tienen que dirimir cuestiones relativas a controversias de derecho. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). En ese sentido, el mecanismo de la sentencia sumaria es útil para agilizar el proceso judicial y aliviar la carga de trabajo de los tribunales. *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Sin embargo, la regla general dispone que la sentencia sumaria no procede ante la existencia de controversia sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como: intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes*, 168 DPR 193, 212 (2006); *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 301 (1994). Existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria, porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria “casos

complejos o aquellos en los que estén presentes cuestiones de interés público”. *Jusino v. Walgreens, Íd.*, pág. 579.

De no estar presentes las limitaciones antes descritas, la sentencia sumaria puede utilizarse para disponer del caso respecto a cualquier parte o sobre la totalidad de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil (32 LPRA. Ap. V); *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 213. Este mecanismo lo puede usar el reclamante o la parte que se defiende de una reclamación. Véanse Regla 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil (32 LPRA. Ap. V); *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 165 (2011).

La parte que presenta una moción de sentencia sumaria para desestimar una reclamación en su contra, tiene diferentes alternativas para prevalecer, a saber: (1) si establece que no hay controversia real de hechos relevantes sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si establece la existencia incontrovertida de prueba que establezca una defensa afirmativa; o (3) si demuestra que la parte demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar un hecho material o esencial del caso. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., supra*, pág. 217-218, citando a P.E. Ortiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, Año 3, Núm. 2, Rev. Forum, pág. 7 (1987); *Pérez v. El Vocero de P.R.*, 149 DPR 427, 446 (1999). Para utilizar la tercera modalidad de la sentencia sumaria, es indispensable que se le haya brindado al demandante una oportunidad amplia para realizar el descubrimiento de prueba. *Íd.*

Las partes están obligadas a obedecer ciertas formalidades al presentar una moción de sentencia sumaria y su oposición. La Regla 36.3(a)(4) obliga al promovente de la moción de sentencia sumaria, a relatar concisa y organizadamente los hechos materiales que están en controversia en párrafos enumerados. Además, es necesario que

haga referencias específicas a evidencia admisible y/o que conste en el expediente donde se establecen los mismos.

La parte que se opone a la solicitud de sentencia sumaria tiene la obligación 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 de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2); *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, supra*. Deberá hacer lo mismo con los hechos que no están en controversia. Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R 36.3(b)(3). Es conocido que cuando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga de la forma prevista en la Regla 36, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo ha hecho la parte promovente. De lo contrario, se dictará sentencia sumaria en su contra, si en derecho procede. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

Por un lado, “si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido”. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Por otro lado, “si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor del promovente, si procede en Derecho”. *Íd.* De lo anterior se puede colegir que ante el incumplimiento de las partes con las formalidades de la Regla 36 de Procedimiento Civil, la consideración sus posiciones descansa en la sana discreción del Tribunal.

Al considerar la solicitud, se deben asumir ciertos los hechos no controvertidos que se encuentran sustentados por los documentos que presenta el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR

608, 626 (2005). La inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.*, pág. 625. La parte que se oponga deberá demostrar que existe una controversia de hechos y, como regla general, deberá presentar las contradecларaciones y los documentos que refuten los del promovente. *Íd.* La parte contra la que se solicite el mecanismo sumario no debe cruzarse de brazos, pues se expone a que se acoja la solicitud y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, págs. 214-215.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha discutido los criterios de revisión apelativa ante una sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Los criterios son los siguientes: (1) el tribunal apelativo no puede tomar en consideración prueba no presentada ante el nivel de instancia; (2) el tribunal apelativo no puede adjudicar hechos materiales en controversia; (3) la revisión apelativa es *de novo*; (4) se debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia quien se opone a la solicitud de sentencia sumaria; (5) se debe observar que las mociones cumplan con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y lo discutido en *SLG Zapata Rivera*; (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si lo hubiese<sup>5</sup>; y (7) ante un caso donde no existan hechos materiales en controversia, el tribunal apelativo procederá a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho. *Íd.*, págs. 118-119.

---

<sup>5</sup> El Tribunal Supremo expresó que “[e]sta 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”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

## **B. Ley de Indemnización por Despido Injustificado**

La Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley 80 de 30 de mayo de 1976 (“Ley 80”), según enmendada, 29 LPR sec. 185 *et seq.*, es el resultado de varias legislaciones aprobadas en Puerto Rico, con el fin de proteger a los trabajadores en sus empleos dándole mayor protección en situaciones de despidos. Dicha ley confiere a todo empleado contratado sin tiempo determinado el derecho a ser indemnizado por su patrono en caso de ser despedido sin justa causa. *Vélez Rodríguez v. Pueblo Int’l, Inc.*, 135 DPR 500 (1994).

El fin de esta legislación es proteger económicamente al empleado del sector privado y desalentar el despido injustificado. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, 191 DPR 643, 649 (2014).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185b, dispone en lo pertinente lo siguiente:

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

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

**(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.** (Énfasis nuestro).

(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) ...

(e) ...

(f) ...

No 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 cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

Como puede observarse, algunas de estas causales le son imputables a la conducta del empleado y otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als, supra*, págs. 651-652. Las situaciones que contempla el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, son ejemplos de las posibles causas que justifican el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004). De igual manera, el Tribunal Supremo ha indicado que, como norma general, **“un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como “justa causa” para el despido de un empleado”**. *Íd.*, pág. 690. (Énfasis nuestro).

Es conocido que una vez un empleado presenta una reclamación en la cual alega que fue despedido sin justa causa se crea una presunción de que el mismo fue injustificado. Ello significa que se impone el peso de la prueba sobre el patrono, a quien le corresponde rebatir esta presunción mediante preponderancia de la prueba. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994); *Rivera Aguila v. K-mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). Para cumplir, el patrono viene obligado a presentar prueba que establezca, mediante la preponderancia de

la evidencia, que en efecto existió justa causa para el despido.

*Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra.*

### **C. Ley de Represalias**

La Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA 194 *et seq.*, conocida como la Ley de Represalias, es un estatuto de carácter reparador que prohíbe que un empleado sea discriminado por ofrecer o intentar ofrecer información o testificar ante un foro administrativo, judicial o legislativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). Su fin es proteger al empleado del discrimen por medio de represalias del cual podría ser objeto al tomar parte en alguna de las actividades protegidas que indica el propio estatuto. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). En su Artículo 2, 29 LPRA §194a (a), la ley dispone:

- (a) 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. 29 LPRA § 194a (a).

Al empleado que sea amenazado, discriminado en su empleo o despedido por realizar alguna de las actividades protegidas, se le reconoce una causa de acción. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 360 (2009). Dicho empleado podrá “instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación”. 29 LPRA § 194a (b); *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, supra.*

La ley define el concepto de “patrono” de la siguiente forma:

- (b) Patrono- Significa cualquier persona que tenga uno o más empleados. Incluye a los agentes del patrono. 29 LPRA § 194(b).

La intención legislativa de esta ley fue ampliar la protección que ofrecía la Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986 y que enmendó la Ley Núm. 80 de 3 de mayo de 1976. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 364. A través de la Ley 115, la Asamblea Legislativa reiteró la política pública a favor de los derechos de los trabajadores y amplió, tanto la protección legal que se les ofrece cuando participan en una actividad protegida, como los remedios que tienen disponibles. *Íd.*

A base del historial legislativo de la Ley 115, el Tribunal Supremo, en *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co, Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000), explicó que la ley extendió la protección “por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394-395 (2011). Claro está, la Ley 115 no protege al empleado que es objeto de medidas disciplinarias a causa de la forma en que se desempeña en su puesto. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 367.

Para obtener un remedio al amparo de las disposiciones de la Ley de Represalias, el empleado debe probar: 1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; y, 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o que sufrió discrimin en el empleo. *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 684. Mediante la Ley de Represalias el legislador facilitó el *onus probandi* y creó una presunción una vez el empleado prueba su caso *prima facie*. *Figueroa v. A.A.A.*, *supra*. Bajo ese esquema el empleado puede probar su caso de dos (2) maneras: 1) presentando evidencia directa o circunstancial de la violación; o, 2) estableciendo la presunción *juris tantum* de la Ley. *Íd.*

El empleado prueba su caso *prima facie* cuando demuestra que: 1) participó en una actividad protegida por la ley; y, 2) fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. *Íd.* En cuanto al primer criterio, además de lo proscrito en la ley, el Tribunal

Supremo de Puerto Rico resolvió que constituye una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, cuando un empleado acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co.*, 150 DPR 155, 170 (2000).

Una vez establecido el caso prima facie, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*. Es decir, una vez el patrono rebate la presunción del caso prima facie, el empleado deberá demostrar por preponderancia de la prueba, por factores adicionales a la proximidad temporal y la acción adversa, que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*.

Con las normas que hemos expuesto, pasamos a resolver las controversias traídas a nuestra atención.

### III.

Iniciaremos la discusión del caso ante nos atendiendo el señalamiento concerniente al cumplimiento con las exigencias de la Regla 36, *supra*, y la oposición a la solicitud de sentencia sumaria. La parte apelante alega que erró el TPI al determinar que incumplió con las normas procesales establecidas para oponerse a una solicitud de sentencia sumaria y no considerar los hechos válidamente controvertidos expuestos en su oposición a la moción de sentencia sumaria.

Conforme expusimos en el derecho aplicable, la Regla 36(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*, obliga a la parte que se opone a la

solicitud de sentencia sumaria, a incluir en su contestación una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente de los hechos esenciales y pertinentes que están controvertidos con la indicación de los párrafos o las páginas de la prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos.

En su Sentencia, el TPI señaló que la parte apelante incumplió con el requisito de la Regla 36, *supra*, al dejar de presentar una relación de hechos materiales adicionales, al igual que tampoco logró controvertir con evidencia, los hechos materiales presentados por la parte apelada.<sup>6</sup> A pesar de concurrir en parte con las aseveraciones del foro primario, no obstante, juzgamos que el incumplimiento con los requerimientos formales de la Regla 36, *supra*, no fue la razón principal por la cual se determinó que procedía la sentencia sumaria presentada por Arcos. Superado lo anterior, procedemos a discutir los demás señalamientos de error. Veamos.

En primer lugar, la parte apelante adujo que erró el foro primario al dictar sentencia sumaria a pesar de que existían controversias de hechos materiales en torno a la justa causa para su despido. En específico, consideró que existían controversias sobre los métodos de evaluación anuales de los empleados y los métodos de ejecución. Igualmente, en su quinto señalamiento de error, adujo que las normas de evaluación utilizadas por el patrono fueron irrazonables, vagas, ambiguas e inconsistentes y aplicadas arbitrariamente al apelante. Señaló que existe controversia sobre la interpretación del patrono con relación a los métodos de evaluación del desempeño del apelante al igual que los métodos de ejecución. Expuso que la productividad se medía de acuerdo con el total de

---

<sup>6</sup> Véase Apéndice parte Apelante, pág. 3.

horas trabajadas para todo el personal de la tienda y el total de transacciones de ventas realizadas en periodos específicos. Arguyó que se le exigió que añadiera más personal en algunos de los turnos, afectando así las expectativas de productividad del mes previo a su despido. Además, alegó que se le aumentaron los objetivos de productividad y controlables con el objetivo de que fracasara para poder ser despedido. En el recurso que presenta ante nos, alegó que cumplió con un 97.4% de productividad y un 88.6% en controlables para demostrar su desempeño excelente como empleado. Sin embargo, la parte apelante no hizo referencia alguna a evidencia contenida en el expediente que sustente dichos porcentajes que cualifica como excelentes en comparación con las demás evaluaciones obtenidas que reflejan deficiencias. De manera que nos resulta contradictorio sostener por un lado la validez de las evaluaciones en las cuales logró mayor porcentaje y a la vez de cuestionar las evaluaciones en las cuales obtuvo un porcentaje menor. De nuestro análisis minucioso del voluminoso apéndice no encontramos prueba alguna que derrote o apunte a criterios o formularios arbitrarios utilizados en detrimento del demandante. Observamos además que el apelante tampoco precisó en qué consistían los alegados actos que provocaron la presunta imposición de expectativas irrazonables como tampoco la alegada creación intencional de metas incansables.

Por otra parte, Arcos demostró meridianamente claro a través de la evidencia presentada que no existía controversia sobre la justa causa para el despido del señor Palacios Dones. Surge del expediente, mediante evidencia sustancial, la existencia de un sistema de evaluación definido y claro, que le fue notificado en distintas etapas al apelante. Es preciso señalar que durante la deposición tomada al señor Palacios Dones se le confrontó con una serie de documentos relacionados a sus responsabilidades y

derechos como empleado y métodos de evaluación; (Norma de Conducta en los Negocios<sup>7</sup>, Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo<sup>8</sup>). Al ser interrogado sobre los mismos, el señor Palacios Dones aceptó tener conocimiento sobre ellos, incluso contenían su firma como indicación de que fue debidamente informado de los resultados en todas las etapas de su evaluación. Igualmente, se le preguntó sobre el sistema de evaluación anual que se les hacía a todos los empleados.<sup>9</sup>

Se le presentó el documento que describía el Programa de Mejoramiento de Desempeño<sup>10</sup>, y aceptó que fue asignado al mismo. Asintió todas las interrogantes sobre el funcionamiento del Programa; que este conllevaba un periodo de 90 días durante los cuales recibiría unas metas y “feedback” cada 2 semanas. Una vez pasados los 60 días iniciales, se evaluaría su progreso con relación a las metas que le fueron informadas, y de no presentar mejoría recibiría una Notificación Final de 30 días. Se indicó que del documento surgía un desglose de los distintos objetivos y metas a base de los cuales se le estaría evaluando, y constaba su firma en este documento.<sup>11</sup>

Distinto a lo argumentado por el apelante, concluimos que lo anterior fue corroborado mediante la deposición tomada al señor Jesús X. Ríos Figueroa, Consultor de Recursos Humanos para Arcos Dorados, la cual no fue objeto de cuestionamiento fehaciente por parte del apelante. El señor Ríos Figueroa confirmó que, el apelante fue cesanteado de su empleo por incumplir con las exigencias del Programa de Mejoramiento al que fue sujeto, específicamente por su productividad.<sup>12</sup> Explicó que el Programa es una herramienta

---

<sup>7</sup> Véase Apéndice parte Apelante, Exhibit 7, pág. 190.

<sup>8</sup> Íd., Exhibit 8, pág. 191.

<sup>9</sup> Véase Apéndice parte Apelada, pág. 142.

<sup>10</sup> Véase Apéndice parte Apelante, Exhibit 13, pág. 205.

<sup>11</sup> Véase Apéndice parte Apelada, págs. 148-150.

<sup>12</sup> Véase Apéndice parte Apelante, pág. 333.

utilizada cuando algún empleado incumple con el desempeño requerido.<sup>13</sup> De su deposición surge una explicación consistente con lo antes expuesto sobre los distintos términos de evaluación que conllevaba el Programa de Mejoramiento al que fue sometido el señor Palacios Dones.<sup>14</sup>

Además, consta en el expediente la declaración jurada del señor Miguel Padilla Andino, Gerente de Operaciones de Arcos Dorados, y supervisor directo del señor Palacios Dones. En su declaración expuso que el apelante fue evaluado a base de un Plan que contiene diversos renglones, entre ellos, controlables y productividad. Añadió que anualmente se establece un plan de evaluación que establece los objetivos a cumplirse sobre los controlables y productividad, y que estos son evaluados mensualmente.<sup>15</sup> Expuso que debido al bajo rendimiento del señor Palacios, el mismo fue puesto en el Programa de Mejoramiento con el que debía cumplir para poder continuar laborando. Explicó que en el Plan de Mejoramiento se exponían los objetivos con los que debía cumplir y las metas a seguir sobre cada uno de los indicadores. Basándose en este plan, el señor Palacios Dones sería evaluado cada dos semanas para informarle sobre su progreso. Luego procede a listar las distintas fechas en las cuales se le informó al apelante que no estaba cumpliendo con los objetivos de controlables y productividad, razón por lo cual finalmente fue despedido.<sup>16</sup>

Nos resulta evidente, de nuestro análisis cuidadoso del expediente, que Arcos demostró la existencia de un sistema de normas claras, razonables y consistentes. Por otro lado, no identificamos como tampoco se nos demostró con alguna evidencia

---

<sup>13</sup> *Íd.*, pág. 334.

<sup>14</sup> *Íd.*, pág. 329-330.

<sup>15</sup> Véase Apéndice parte Apelada, pág. 343.

<sup>16</sup> *Íd.*, pág. 344.

fehaciente que las referidas normas le fueron aplicadas injustamente al aquí apelante. Desde que el señor Palacios Dones fue sujeto al Programa de Mejoramiento por su bajo desempeño y productividad, se le informó que al determinarse mediante una evaluación que “cumple con las expectativas” se le retiraría del programa. Luego de ello comenzaría un periodo de 18 meses que de evaluarse que “cumple parcialmente expectativas” o “insatisfactorio”, recibiría una Notificación Final con aviso de 30 días para cumplir con las metas establecidas y de no hacerlo sería cesanteado de su empleo. En el documento informándole sobre el Programa de Mejoramiento se establecían las metas a seguir y el porcentaje requerido para dar con su cumplimiento. La firma del apelante constaba en cada una de las notificaciones informándole sobre su continuo incumplimiento.

La evidencia demostró que el señor Palacios fue ingresado al Programa de Mejoramiento el 5 de mayo de 2016 y que hasta el 7 de abril de 2017, fecha de su despido, cumplió con las expectativas en solamente dos ocasiones en el mes de junio de 2016 y en una ocasión para el mes de enero de 2017.<sup>17</sup> Quedó manifiestamente establecido que la decisión de Arcos de despedir al señor Palacios Dones se basó exclusivamente en incumplimiento con los objetivos del Programa de Mejoramiento al que fue sujeto como parte de un procedimiento de evaluación razonable establecido por su patrono.

Conforme lo establece la Ley 80, el despido de un empleado está justificado cuando el mismo incurre “...en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables

---

<sup>17</sup> Véase Apéndice parte Apelante, págs. 205-271.

requeridos por el patrono...”.<sup>18</sup> Por lo antes expuesto, concluimos que el despido del señor Palacios Dones fue justificado y no se cometieron los errores señalados.

En su tercer y cuarto señalamiento de error, la parte apelante alegó que el foro primario erró al determinar que su despido no fue por represalias, toda vez que se encontraba recibiendo beneficios de tratamiento médico del FSE y por haber potencialmente actuado como testigo en una acción presentada en contra de su patrono mientras recibía tratamiento psicológico.

Como ya adelantáramos en el derecho aplicable, para obtener un remedio al amparo de las disposiciones de la Ley de Represalias, el empleado debe probar que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o que sufrió discrimen en el empleo como resultado de su participación en la actividad protegida. Si bien es cierto que nuestro más Alto Foro ha reconocido que acogerse a los beneficios del FSE constituye una actividad protegida por la Ley de Represalias, es responsabilidad de la parte que alega el discrimen y eventual despido injustificado, establecer un nexo causal entre dicho despido y el acto de acogerse a los beneficios.

En el caso ante nuestra consideración, no está en controversia que el apelante se acogió a los beneficios del FSE, actividad protegida por la Ley de Represalias, en cumplimiento con el primer requisito que exige la Ley de Represalias. No obstante, el segundo requisito requiere que se demuestre que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida.

Consta en el expediente que debido al bajo rendimiento del apelante mientras laboraba como gerente en el restaurante de

---

<sup>18</sup> Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b.

Canóvanas, el 5 de mayo de 2016 fue asignado al Programa de Mejoramiento de Desempeño.<sup>19</sup> La primera visita del apelante al Fondo del Seguro del Estado fue el 26 de enero de 2017, es decir, posterior a cuando había sido ubicado en el Programa de Mejoramiento de Desempeño y notificado previamente sobre su incumplimiento con los objetivos del mismo. Debido a sus previos incumplimientos con los objetivos del Programa, el apelante ya había recibido una Notificación Final el 19 de diciembre de 2016, informándole que se encontraba dentro del periodo final de 30 días para mejorar su rendimiento.<sup>20</sup> No obstante, debido a la interrupción, consecuencia del tiempo que estuvo sin laborar por acogerse a la licencia del FSE, Arcos le hizo entrega de una nueva Notificación Final el 9 de marzo de 2017.<sup>21</sup> De tal forma Arcos le extendió el término de evaluación, proveyéndole tiempo adicional para mejorar su rendimiento. Sin embargo, el señor Palacios Dones continuó incumpliendo con los objetivos de la empresa durante los meses subsiguientes. Ante ello, y según advertido, Arcos procedió a cesantearlo de su empleo conforme lo establecido en la documentación del Programa de Mejoramiento. Igualmente, en la deposición del señor Palacios Dones quedó demostrado que este había sido sujeto al Programa de Mejoramiento en el año 2014, cuando laboró como gerente en el restaurante localizado en Plaza las Américas, por lo que ya había exhibido un patrón de incumplimientos con los requisitos de producción que se le exigen a los empleados en una ocasión anterior, en un lugar distinto, y conforme el Programa de Mejoramiento.<sup>22</sup>

El señor Palacios Dones alegó que sufrió represalias como consecuencia de acogerse a los beneficios del FSE. Sin embargo, no

---

<sup>19</sup> Véase Apéndice parte Apelada, pág. 248.

<sup>20</sup> Véase Apéndice parte Apelante, Exhibit 18, pág. 229.

<sup>21</sup> Íd., Exhibit 20, pág. 242.

<sup>22</sup> Véase Apéndice parte Apelada., pág. 122.

precisó el alegado acto que haya provocado la alegada represalia ejercida por su patrono. En el caso ante nuestra consideración, Arcos logró probar que el apelante mostraba un patrón de desempeño ineficiente y que esté hecho le fue notificado en numerosas ocasiones durante el periodo de tiempo que estuvo bajo evaluación en el Programa de Mejoramiento de Desempeño. Por otra parte, el apelante no estableció un nexo causal entre la determinación de Arcos de despedir al señor Palacios Dones como consecuencia directa de su referido al FSE. El apelante ya se encontraba bajo evaluación e incumpliendo con los objetivos que se le exigían previo a su primera visita al FSE, y luego de su alta ambulatoria continuó con el mismo patrón de incumplimiento.

Por otro lado, debemos señalar que la participación de un empleado en un litigio donde podría ofrecer algún testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro judicial constituye actividad protegida bajo la Ley Núm. 115-1991, *supra*. Ahora bien, no surge evidencia alguna que demuestre que, el despido del demandante fuese el resultado de una posible participación en el caso entre la señora Kathia Vigil y su patrono, Arcos. En cambio, se demostró que el apelante hubiese actuado en defensa de su patrono, y su testimonio hubiese sido beneficioso a la apelada toda vez que durante su deposición expresó no estar de acuerdo con las alegaciones presentadas por la señora Vigil juzgando, ya que, a su entender, la mismas eran falsas.<sup>23</sup> Por tanto concluimos que el posible testimonio del apelante no fue un elemento influyente en la decisión de cesantear al apelante de su empleo que podría considerarse como represalias. Ante ello, determinamos que el apelante no estableció de forma directa, ni de forma circunstancial, actuación alguna por parte de Arcos que

---

<sup>23</sup> *Íd.*, pág. 114.

redundara en represalias en contra del señor Palacios Dones en cuanto a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios de su empleo.

En consecuencia, concluimos que el foro primario no incidió al determinar, que procedía la adjudicación de solicitud de remedios por la vía sumaria. Hemos examinado cuidadosamente el recurso según presentado y concluimos que el apelante no nos ha puesto en posición para determinar que existan controversias medulares que impidan la adjudicación del caso de epígrafe por la vía sumaria. Los errores señalados no se cometieron.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia sumaria apelada.

Notifíquese.

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

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