ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

JOSÉ CARLOS GÓMEZ RAMOS Apelante v. ACR SYSTEMS, INC; ET AL. Apelado	KLAN201900723	Recurso de apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón Caso Núm. D PE2016-0835 Sobre: Querella Laboral Ley Núm. 80; Ley Núm. 100

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

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2019.

Comparece ante nos el Sr. José Carlos Gómez Ramos (señor Gómez Ramos o apelante) y solicita que revoquemos la *Sentencia Sumaria* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI o foro primario) el 10 de abril de 2019.[1] Mediante su dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar una solicitud de sentencia sumaria presentada por ACR Systems, Inc. (ACR o apelada) y, en consecuencia, desestimó la querella de epígrafe presentada por el señor Gómez Ramos. Veamos.

I.

El 23 de diciembre de 2016 el señor Gómez Ramos instó una *Querella* laboral al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario Laboral, Ley Núm. 2 de 1961, según enmendada, 32 LPRA secc. 3118 *et seq.*[2] No obstante, la apelada solicitó que el caso se ventilara

---

[1] La sentencia fue notificada el 12 de abril de 2019; Apéndice de *Escrito de Apelación*, págs. 1-15.
[2] Apéndice de *Alegato en oposición a recurso de apelación*, págs. 1-3.

por la vía ordinaria y el TPI así lo permitió.[3] Conforme surge de la querella, el apelante ocupó la posición de Supervisor de Proyectos en la compañía apelada, la cual se dedica a la venta, servicio e instalación de sistemas de aires acondicionados y de refrigeración. Expresó que laboró para ACR desde el 24 de abril de 2001, hasta el 20 de agosto de 2016, momento en que la compañía culminó con la relación laboral existente entre ambos. Indicó que el referido despido se efectuó sin justa causa y por razón de discrimen por edad. Por ello, solicitó una indemnización de $66,905 en concepto de mesada por el despido injustificado; $250,000 por razón del discrimen por edad, sufrimientos y angustias mentales; y $79,226.25 por gastos y honorarios de abogado.

Por su parte, ACR contestó la querella y negó las alegaciones en su contra.[4] En particular, sostuvo que el señor Gómez Ramos había sido despedido por rendir servicios a la compañía que representa su competencia (Jayvee Air) durante horas laborables. Aseguró que dicha conducta era razón justificada para su despido inmediato. En la alternativa, indicó que el señor Gómez Ramos había presentado problemas de mal desempeño, ausencia y violaciones a las políticas de ACR, razón por la cual se le había impartido disciplina correctiva progresiva.

Luego de culminado el descubrimiento de prueba, ACR presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.[5] En síntesis, expuso

---

[3] Véase, *Sentencia*, pág. 1; Apéndice de *Escrito de apelación*, pág. 2.

[4] Véase, *Contestación a la querella laboral* presentada el 3 de enero de 2017; Apéndice de *Alegato en oposición a recurso de apelación*, págs. 4-9.

[5] Apéndice de *Alegato en oposición a recurso de apelación*, págs. 13-159. A su moción dispositiva, ACR unió los siguientes anejos: (1) declaración jurada tomada a la Sra. Carmen N. Rivera Escribano; (2) extracto de una deposición tomada al apelante; (3) extracto de una deposición tomada al Sr. Jatniel Vázquez Álvarez; (4) Contrato de periodo probatorio firmado por el apelante el 26 de abril de 2001; (5) resumé del apelante; (6) acuse de recibo del Manual del Empleado firmada por el apelante el 5 de febrero de 2001; (7) Manual del Empleado, (8) documento intitulado Invitación a Subasta Informal 15-SI-DE-001; (9) declaración jurada tomada al Sr. Joshua A. Toro Camacho; (10) copia de un cheque identificado con el #1759 a favor del apelante por la cantidad de $300 y con fecha del 28 de mayo de 2016; (11) carta de despido dirigida al apelante; y (12) cinco documentos de

que la reclamación del señor Gómez Ramos era improcedente, toda vez que no había sido sustituido por otra persona de menor edad tras su despido y existía una justa causa para el proceder de la apelada (trabajar en horas laborables para la competencia directa de la compañía). Explicó que el apelante admitió haber realizado trabajos para Jayvee Air. Los referidos trabajos constituían las mismas tareas que el apelante hacía como empleado de la apelada, lo que constituyó una violación a la reglamentación y política de ACR que justificó su despido. Por otro lado, como había indicado en su contestación a la querella, la apelada sostuvo que el señor Gómez Ramos había cometido faltas en el desempeño de sus funciones por las cuales había recibido múltiples acciones disciplinarias durante los años que laboró para ACR.

El señor Gómez Ramos se opuso a la solicitud sumaria y, en síntesis, planteó que los dos argumentos principales de ACR -haber realizado trabajos durante horas laborables para Jayvee Air y las acciones disciplinarias previas- resultan contradictorias y no quedan demostrados mediante la evidencia que adjuntaron a su solicitud de sentencia sumaria.[6] En particular, adujo que los trabajos señalados que realizó para la otra compañía, los completó en su tiempo libre y varios meses previo a su despido. Por otro lado, argumentó que las tareas que realizó no conllevan conflicto de

---

acciones disciplinarias y recordatorios dirigidos al apelante. El señor Gómez Ramos no incluyó los anejos de la solicitud de sentencia sumaria presentada por ACR en el apéndice de su recurso ante nos. No obstante, los documentos surgen del alegato en oposición presentado por ACR ante nos.

[6] El apelante presentó *Moción en oposición a sentencia sumaria* el 26 de diciembre de 2018; Apéndice de *Escrito de apelación*, págs. 43-129. Junto a la oposición a la solicitud para que se dictara sentencia sumaria, el apelante incluyó los siguientes anejos: (1) extracto de deposición tomada al apelante; (2) contrato de periodo probatorio firmado el 26 de abril de 2001; (3) carta de despido dirigida al apelante; (4) extracto del Manual de Empleados; (5) acuse de recibo del Manual del Empleado firmada por el apelante el 5 de febrero de 2001; (6) documento intitulado Invitación a Subasta Informal 15-SI-DE-001; (7) declaración jurada tomada al apelante; (8) extracto de deposición tomada al Sr. Jatniel Vázquez; y (9) cuatro documentos de acciones disciplinarias y recordatorios dirigidos al apelante.

intereses, por razón de que trabajaba para ACR como Supervisor de Proyecto y no como Delineante, que fue la labor que realizó para Jayvee Air.

Evaluados los escritos de las partes, la documentación incluida, así como el derecho aplicable, el foro primario declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por ACR, por lo que ordenó la desestimación de la causa de acción presentada por el apelante. En su dictamen el TPI elaboró 66 determinaciones de hechos, de las cuales resulta pertinente destacar las siguientes:

[…]

8. Jayvee Air es el mayor competidor de ACR Systems en el área de Bayamón. Dicha entidad suele licitar en las subastas en las cuales participa ACR Systems.

[…]

12. Según el resumé del Sr. Gómez, una de sus responsabilidades como Supervisor de Proyectos era estimador de costos de proyecto ("Proyect Cost Estimator"). Respecto a dicha función, el Sr. Gómez explicó que su responsabilidad era indicar cuánto material se llevaría el proyecto que se estuviera estimando.
13. Como supervisor de Proyecto de ACR Systems, el Sr. Gómez también tenía la responsabilidad de preparar dibujos "as-builts" y "shop drawings" y fungir como delineante ("draftsman") utilizando programas de computadora de sistemas de aire acondicionado, entre otros.

[…]

17. El Sr. Gómez recibió el Manual del Empleado de ACR Systems.
18. El Sr. Gómez reconoció que el Manual del Empleado de ACR Systems dispone sus responsabilidades como Supervisor de Proyecto.
19. Una de las responsabilidades que enumera el Manual del Empleado es velar por los mejores intereses de la compañía.
20. Otra de las responsabilidades que enumera el Manual del Empleado es cotizar y buscar trabajo.
21. El Sr. Gómez reconoció que el Manual de Empleados de ACR Systems dispone las normas que le aplicaban como empleado de la Compañía.
22. El Manual de Empleados dispone que los empleados de ACR Systems no podrán realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado.
23. El Manual de Empleados también dispone que los empleados de ACR Systems no podrán observar conducta incorrecta, inmoral o lasciva que afecte el buen nombre de la Compañía.
24. El Manual de Empleados también dispone que los empleados de ACR Systems no podrán realizar trabajos personales con el equipo y materiales de la Compañía sin la debida autorización.

[…]

30. En o para los meses de abril y mayo de 2016, ACR Systems participó en una subasta informal que realizó el Municipio de Bayamón para el Reemplazo de Chillers de la Biblioteca Municipal del Municipio de Bayamón.
31. Jayvee Air también participó en dicha subasta y finalmente el proyecto de la Biblioteca del Municipio de Bayamón fue adjudicado a dicha compañía.

[…]

33. El 11 de agosto de 2016, cerca del mediodía, el Querellante [apelante] se encontró con el Sr. Jatniel Vázquez en el Home Depot de Plaza del Sol.
34. El Sr. Jatniel Vázquez es el presidente y dueño de Jayvee Air.
[...]
36. Esa tarde, el Querellante y el Sr. Vázquez fueron a la biblioteca del Municipio de Bayamón. El Sr. Vázquez iba a ver a un instalador de aires acondicionados.
[...]
39. El Sr. Gómez era empleado exento de ACR Systems.
40. El Sr. Gómez no tenía horario de entrada o salida de sus labores en ACR Systems.
41. El Sr. Gómez realizó trabajos de delineación a Jayvee Air relacionados con la Biblioteca del Municipio de Bayamón; en particular, el Sr. Vázquez le pidió al Sr. Gómez un dibujo del área del "chiller" para presentarse al Municipio de Bayamón luego de adjudicado el proyecto.
42. El dibujo que realizó el Sr. Gómez de los "chillers" era de cómo quedaría el proyecto instalado luego de adjudicado.
43. El Sr. Gómez recibió un pago de $300 por el trabajo de delineación de los "chillers" de los aires acondicionados de la Biblioteca del Municipio de Bayamón.
44. El proyecto para el cual el Sr. Gómez realizó el trabajo de delineación de "chillers" de aires acondicionados en la Biblioteca del Municipio para Jayvee Air, es el mismo trabajo para el cual licitó ACR Systems pero que fue adjudicado a Jayvee Air.
45. El Sr. Gómez realizó los dibujos para presentárselos al Municipio de Bayamón.
[...]
48. Al recibir la información del Sr. Toro y cuestionar al Sr. Gómez sobre los hechos, ACR Systems tomó la determinación de despedir al Querellante. La Compañía consideró que la conducta del Sr. Gómez violó las disposiciones del Manual de Empleados sobre labores que representen conflictos de interés.
[...]
50. Actualmente, el Sr. Gómez es empleado de Jayvee.
51. Actualmente, el Sr. Gómez trabaja como Supervisor de Proyectos de Jayvee.
[...]
53. El Sr. Gómez tenía acceso a archivos de documentos sobre proyectos que estuviera licitando ACR Systems.
54. El Sr. Gómez también tenía acceso a archivos de estimados de ACR Systems.
[...]

El foro primario puntualizó que la moción en oposición a que se emitiera la sentencia sumaria presentada por el apelante no cumplió con las Reglas de Procedimiento Civil aplicables, toda vez que no presentó evidencia admisible que demostrara que existía una controversia material que debía ser dilucidada en un juicio. Asimismo, señaló que mediante su oposición, el apelante había negado varios hechos que expresamente había admitido en su deposición. Respecto a ello añadió que posterior a su deposición, el señor Gómez Ramos había presentado una declaración jurada mediante la cual pretendía controvertir la misma, lo que catalogó

como un "sham affidavit" y la eliminó del expediente judicial. En consecuencia, concluyó que el trabajo realizado por el apelante en la Biblioteca de Bayamón consistió en una falta de tal seriedad que reveló una actitud tan lesiva al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar a que se repitiera para entonces proceder al despido. Conforme a ello, descartó las alegaciones de conducta discriminatoria por razón de edad por parte de ACR y declaró Ha Lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada. En consecuencia, desestimó el caso de epígrafe.

Inconforme con la determinación del TPI, el señor Gómez Ramos solicitó la reconsideración de la determinación, pero la misma fue declarada No Ha Lugar.[7] Aun insatisfecho, el apelante presentó el *Escrito de Apelación* que nos ocupa el 3 de julio de 2019 y le imputó al foro primario la comisión del siguiente error:

> Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al resolver sumariamente que, José Carlos, hizo trabajos para el mayor competidor de ACR, en horas laborables, en violación al reglamento y normativas de la empresa, por lo que su despido estuvo justificado, según dispuesto por la Ley Núm. 80-1976.

En su recurso, el apelante señaló que el Manual de Empleados que recibió en el 2001 ya no estaba vigente, y había sido sustituido por una nueva versión en el 2014 que nunca le fue entregada. Aseguró que no existe evidencia en el expediente que indique que conforme al nuevo Manual de 2014, la conducta por la que fue despedido resultaba en una falta mayor o grave que conllevara su despido inmediato.

De otro lado, señaló que era Supervisor de Proyecto de ACR y que si realizaba algún trabajo como delineante para la parte

---

[7] Véase, *Moción urgente de reconsideración de conformidad con la Regla 47 de Procedimiento Civil* presentada el 29 de abril de 2019; Apéndice de *Alegato en oposición a recurso de apelación*, págs. 213-278. La orden declarando No Ha Lugar la solicitud de reconsideración fue emitida el 29 de mayo de 2019 y notificada el 3 de junio del mismo año. Véase, Apéndice de *Escrito de apelación*, pág. 16 (a).

apelada, lo hacía como parte de una subcontratación durante su tiempo libre, con su propio equipo y era remunerado con una cantidad aparte del sueldo que devengaba. Ello, insistió, era evidencia de que ACR concebía las referidas tareas (como delineante) como un trabajo distinto al de Supervisor de Proyecto. De igual forma, explicó que los dibujos que realizaba como delineante tanto para ACR, como para Jayvee Air (y otras compañías), los realizaba posterior al proceso de adjudicación de las subastas y en nada afectaba dicho proceso.

El apelante reiteró que la ACR no presentó evidencia alguna de que el señor Gómez Ramos estuviese realizando trabajos para Jayvee Air durante horas laborables. A pesar de que el apelante admitió haber realizado un trabajo para Jayvee Air en la Biblioteca de Bayamón (trabajo para el cual ACR había licitado), insistió en que lo hizo durante su tiempo libre y posterior a que la subasta fuese adjudicada.

Finalmente, el señor Gómez Ramos cuestionó que la apelada no presentó evidencia que demostrara que Jayvee Air fuese la compañía que representaba su mayor competencia. Por todo lo anterior, el apelante concluyó que existían asuntos medulares que ameritaban la celebración de un juicio, toda vez que la adjudicación de credibilidad resulta indispensable en el caso de epígrafe.

En cumplimiento con nuestra *Resolución* de 10 de julio de 2019, ACR compareció mediante *Alegato en oposición a recurso de apelación* el 2 de agosto de 2019. En síntesis, esbozó que el derecho aplicable, unido a las determinaciones de hechos del TPI, demostraron que medió justa causa para el despido.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, nos encontramos en posición de resolver.

II.

A. La sentencia sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36, provee el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. En nuestro ordenamiento, el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018).[8] Consecuentemente, se permite disponer de asuntos sin necesidad de celebrar un juicio, ya que únicamente resta aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 2019 TSPR 79, resuelto el 25 de abril de 2019.[9] 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 et als. 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". *Íd.*, pág. 579.

---

[8] Citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).
[9] Véase, además, *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012).

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 de 2009, *supra*, R. 36.1; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). 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 de 2009, *supra*, R. 36.1 y 36.2; *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*, págs. 217-218.[10]

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 de 2009, *supra*, la consideración de sus posiciones descansa en la sana discreción del Tribunal.

---

[10] 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).

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 contradeclaraciones 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*, *supra*. 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; 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.

Conforme a lo anterior, nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de

una sentencia sumaria. *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra.*[11] A tal efecto, nuestra revisión es una *de novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. *Íd.* Así, si encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho. *Íd.*

B. Ley de indemnización por despido sin justa causa

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185a et seq. (Ley Núm. 80) se estableció para desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros cuando estos ocurren.[12] *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra.* Ante un contrato laboral pactado por tiempo indeterminado, nuestro ordenamiento legal, mediante los postulados de la Ley Núm., 80, *supra*, protege de una forma más efectiva al obrero en la tenencia de su empleo mediante el derecho a unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).[13] Así, se intenta "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).

Ante el reclamo de un empleado por su despido al amparo de la Ley Núm. 80, el patrono puede plantear la defensa de justa causa,

---

[11] Citando a *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118.

[12] La Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA secc. 121 et seq, conocida como la Ley de transformación y flexibilidad laboral enmendó la Ley Núm. 80. Las enmiendas que se incluyeron no son pertinentes para la resolución de este caso, debido a que los hechos ocurrieron previo a su aprobación y estas son de carácter prospectivo. Véase Art. 1.2, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a. A tales efectos, haremos referencia al estado de Derecho vigente a la fecha de los hechos de este caso.

[13] Haciendo referencia a la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*; *Vélez Cortés v. Baxter Healthcare Co.,* 179 DPR 455 (2010).

a partir de los criterios que ofrece este estatuto en su Art. 2, 29 LPRA sec. 185b. El Artículo 2 de la referida ley establece que es justa causa para que un patrono pueda despedir a un empleado las siguientes circunstancias:

> (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.
> (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. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
> (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.
> […]

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley Núm. 80 no es un código de conducta que establece una lista de faltas definidas o taxativas, ya que "no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo…". *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra.*[14] Por esa razón, un patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra.*[15] Ante ello, mediante

---

[14] Citando a *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001).
[15] Citando a *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573.

jurisprudencia ha quedado establecido que "[c]uando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, supra." *Íd.*[16] En este se establece lo siguiente: "[n]o 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". *Íd.*

Conforme a lo anterior, el Tribunal Supremo ha pautado que el patrono "tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de éstos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa." *Íd.*[17] En consecuencia, se ha determinado que la conducta que infringe este tipo de valores justifica el despido en la primera ocasión **"aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, [y sea una] falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa".** *Íd.* (Énfasis nuestro.)

Según el estado de Derecho vigente a la fecha de los hechos de este caso, una vez un empleado presentara una reclamación en la cual alegaba haber sido despedido sin justa causa, se creaba una presunción de que el mismo fue injustificado. Ello significaba que se imponía el peso de la prueba sobre el patrono, a quien le correspondía rebatir esta presunción mediante preponderancia de la prueba. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.,* 155 DPR 364 (2001).[18] Para

---

[16] Citando a *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra*, pág. 931.
[17] Citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 246.
[18] Véase además, *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).

cumplir, el patrono estaba obligado a presentar prueba que estableciera, mediante la preponderancia de la evidencia, que en efecto existió justa causa para el despido. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

De otro lado, el Tribunal Supremo ha establecido que el mecanismo de sentencia sumaria puede ser utilizado para disponer de una reclamación laboral. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 223.

A la luz de este marco jurídico, resolvemos.

III.

En el caso de autos, debemos resolver si el Supervisor de Proyectos de ACR, el señor Gómez Ramos, fue despedido sin justa causa y en consecuencia, tenía derecho al pago de la mesada que provee la Ley Núm. 80.[19] El foro primario resolvió mediante sentencia sumaria que el apelante no tenía derecho a tal pago y el señor Gómez Ramos impugnó el referido dictamen ante nos. El apelante además cuestionó que el TPI utilizara el mecanismo de sentencia sumaria para disponer del caso, toda vez que considera que existen controversias sobre hechos medulares que impedían la utilización de dicho mecanismo procesal.

Como foro apelativo estamos en la misma posición que el foro primario para evaluar una moción dispositiva en solicitud de sentencia sumaria. Examinada la misma, los documentos unidos a ella, así como la oposición y demás escritos, resolvemos que ni las alegaciones de la demanda ni lo argumentado por el apelante en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, son suficientes para sostener la reclamación de despido injustificado. Advertimos que, en su recurso apelativo, el señor Gómez Ramos no incluyó como parte de su apéndice los documentos que ACR unió a su solicitud de

---

[19] El apelante no cuestionó la determinación del foro primario en cuanto al discrimen por edad, por lo que dicho asunto no está ante nuestra consideración.

sentencia sumaria por lo que no acreditó ante esta Curia la totalidad de la prueba documental necesaria para poner a este Tribunal en posición para la evaluación de su propio recurso. No obstante, en su alegato en oposición, ACR incluyó los referidos documentos en cumplimiento con nuestro Reglamento. Superado lo anterior, resolvemos adoptar por referencia los hechos no controvertidos esbozados por el foro primario, con particular énfasis en los transcritos en esta Sentencia anteriormente.

Tal cual adelantamos, el primer fundamento presentado por el apelante para impugnar su despido fue que no se le entregó el Manual de Empleado vigente al momento de los hechos y en cambio, únicamente se le hizo entrega de la versión de 2001 que ya había sido sustituido en el 2014. Precisa señalar que en su deposición, el apelante reconoció que el Manual de Empleados vigente en el 2001 que sí le fue entregado, contenía un desglose de sus funciones como Supervisor de Proyectos. Afirmó que entendía que en él se encontraban las normas que le aplicaban como empleado de ACR.[20] En el referido Manual se identificaban como normas generales, entre otras, las siguientes:

> [2] Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado.
> [3] Observar conducta incorrecta, inmoral o lasciva que afecte al buen nombre de la Compañía.
> [47] Realizar funciones o tareas que conlleve conflictos de intereses con tus obligaciones como empleado.[21]

De lo anterior se desprende que las normas generales que eran conocidas por el señor Gómez Ramos desde que comenzó a trabajar en ACR resultan compatibles con las razones expuestas por ACR para justificar su despido. No hay duda de que al hacer trabajos

---

[20] Pág. 81 de la deposición del apelante; pág. 57 del apéndice del *Alegato en oposición a recurso de apelación*.
[21] Apéndice de *Escrito de apelación*, págs. 99-106. Las normas número 2 y 47 están repetidos en el Manual de Empleados, por lo que han sido transcritas tal y como surgen del mismo.

para una compañía que representa una competencia directa, en este caso Jayvee Air, afecta el buen funcionamiento del negocio. Lo anterior resulta de mayor relevancia en casos como el de autos, en el cual el empleado es un empleado exento con las funciones de un supervisor que participa activamente en el proceso de reclutar nuevos clientes.

Como surge de los hechos no controvertidos, el señor Gómez Ramos realizó un trabajo para una compañía que competía con su patrono, dentro del cual ejecutó labores que coincidían con sus funciones como empleado de ACR, específicamente en un proyecto que había sido de interés para ambas compañías. Sobre el particular, el apelante argumentó que las labores como delineante que llevó a cabo para Jayvee Air no eran parte de las funciones para los que fue contratado por ACR. Ahora bien, de un examen sosegado de la deposición del querellante surge que en ocasiones efectuaba trabajos como delineante para ACR y cobraba por ellos aparte.[22] El apelante además reconoció que en ocasiones participaba en el proceso de estimar los gastos de los proyectos para los que ACR subastaba. Específicamente, se encargaba de identificar cuántos materiales eran necesarios para los posibles futuros proyectos de ACR y otro empleado indicaba el costo de los mismos.[23] Ello, lo hacía como parte de sus tareas regulares y no como contratista independiente de ACR.[24] La prueba documental así como el testimonio del querellante demostró que en ocasiones el apelante intervenía con el proceso previo a la adjudicación de las subastas en las que ACR participaba, y que basado en dicho proceso, ACR informaba a los clientes prospectos el costo del proyecto que

---

[22] Pág. 118 de la deposición del apelante; págs. 77 del *Alegato en oposición a recurso de apelación*.

[23] Págs. 37-38 de la deposición del apelante; págs. 47-48 del apéndice de del *Alegato en oposición a recurso de apelación*.

[24] Pág. 61 de la deposición del apelante; pág. 53 del apéndice de del *Alegato en oposición a recurso de apelación*.

interesaban. Es decir, la participación del apelante en el proceso previo a la adjudicación de las subastas incidía sobre la información que ACR comunicaría a los potenciales clientes: el costo de los proyectos. Ciertamente el costo es uno de los criterios más importantes al momento de licitación de subastas y el negocio de ACR.

A esos efectos, es un hecho incontrovertido que ACR y Jayvee Air en ocasiones licitaban para las mismas subastas en el área metropolitana y que el apelante conocía de ello mientras laboraba para ACR.[25] Según declaró en su deposición, el señor Gómez Ramos conocía que ACR había licitado en una subasta para un trabajo en la Biblioteca Municipal de Bayamón, y que fue Jayvee Air la compañía que resultó agraciada. De igual forma admitió que realizó un trabajo para Jayvee Air directamente relacionado con el proyecto de la Biblioteca de Bayamón, en la que ACR había participado y fue finalmente adjudicada a favor de Jayvee Air.[26]

De igual forma, hemos considerado que el propio apelante declaró en su deposición que por ser Supervisor de Proyecto de ACR, tenía acceso a los proyectos donde ACR estaba interesado en licitar, así como la información que sería provista por la compañía para participar. Basado en ello, resulta evidente que el puesto del señor Gómez Ramos suponía una relación en la que la confianza era indispensable.

Por último, debemos destacar que no hemos identificado controversia que amerite un juicio en su fondo para controvertir el hecho que el señor Gómez Ramos gozaba de la confianza de ACR, para ejercer múltiples funciones, sin horario fijo, cuyos efectos eran directos en el bienestar de su compañía. A pesar de ello consta del

---

[25] Pág. 106 de la deposición del apelante; pág. 70 del apéndice de del *Alegato en oposición a recurso de apelación.*

[26] Pág. 125 de la deposición del apelante; pág. 80 del apéndice de del *Alegato en oposición a recurso de apelación.*

expediente que el apelante ejecutó y cobró por efectuar labores para Jayvee Air en un proyecto que ACR había tenido interés. El apelante arguyó que el factor determinante que debió impedir el despido es que supuestamente hizo el trabajo para Jayvee Air después de la subasta. No le asiste la razón. El haber laborado en el proyecto después de la adjudicación de una subasta correspondiente en apoyo a la empresa que no era el suyo, unido a las varias medidas correctivas impuestas por ACR en ocasiones anteriores – las cuales no están en controversia – fundamentan la determinación sumaria del foro primario.

Ante las aludidas circunstancias, concluimos que las alegaciones de ACR son suficientes para sostener justa causa para un despido conforme a las normas generales sobre la debida lealtad a la empresa. Aun cuando pudiera haber algunos elementos de credibilidad, sobre, por ejemplo, las particularidades de -si visitó la biblioteca de Bayamón el día de los hechos en su hora de almuerzo únicamente con el propósito de utilizar el servicio sanitario o no- ello no impide que se dicte sentencia sumaria cuando no hay controversia sobre los hechos medulares del caso. El patrono rebatió eficazmente la presunción de despido sin justa causa al demostrar que el señor Gómez Ramos ostentaba una posición que le permitía acceso a información fundamental para el funcionamiento del negocio (lograr obtener nuevos clientes) y al mismo tiempo, laboró y apoyó a Jayvee Air en el mismo proyecto donde ACR licitó. Añádase a ello que tampoco está, en controversia que ambas compañías probablemente continuarán como competidores (en mayor o menor escala) en esa industria. Al así obrar, el apelante quebró una relación de confianza con ACR que resultaba indispensable para la continuación de su puesto en la compañía. Ello resulta en la justa causa para el despido, según las normas generales aplicables y reconocidas por el señor Gómez Ramos.

Ante ello concluimos que el error, según señalado, no se cometió. El foro primario no incidió, ni abusó de su discreción al disponer de la reclamación de despido por la vía sumaria de conformidad a la normativa antes expuesta. 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 sumaria del caso de epígrafe.

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

El Juez Adames Soto disiente mediante voto escrito.

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

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel VII

JOSÉ CARLOS GÓMEZ RAMOS Apelante v. ACR SYSTEMS, INC., *ET AL.* Apelado	KLAN201900723	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Bayamón *Caso Núm.* *D PE2016-0835* Sobre: Querella Laboral Ley Núm. 80; Ley Núm. 100

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Adames Soto

VOTO DISIDENTE DEL JUEZ ADAMES SOTO

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2019.

A.

En la solicitud de sentencia sumaria presentada por ACR Systems, Inc. (apelado, ACR o el patrono) ante el foro primario que nos tocó revisar, dicha parte expresamente **señaló como causa para el despido** del señor Gómez Ramos (el apelante) ***que este realizó trabajos para el mayor competidor del apelado en horas laborales***, faltando con ello a la reglamentación y normativa aplicable.[1] Nuestro Tribunal Supremo ha manifestado que es el promovente de la sentencia sumaria quien tiene que establecer su derecho con claridad, y demostrar que no existe controversia sustancial sobre ningún hecho material. *Quest Diagnostics v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009). Lo expresado por nuestro foro de mayor jerarquía necesariamente requería en este caso que **los documentos que acompañaban a la sentencia sumaria presentada por el patrono demostraran que el trabajador efectivamente se**

[1] Apéndice 3 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-014.

encontraba realizando trabajos para el competidor en horas laborables.

Sin embargo, la verdad inapelable en este caso es que **la documentación presentada por el patrono en la sentencia sumaria no sirve para establecer dicho hecho como uno incontrovertido**. Es tan patente esta realidad que, juzgo, mis compañeras juezas tuvieron que echar mano de otras causas distintas a la presentada por el propio patrono en su sentencia sumaria (asuntos sobre confianza y medidas disciplinarias añejas) para justificar el despido del trabajador.

Lo que afirmo, claro está, requiere que examinemos **los documentos presentados por el patrono en su petición de sentencia sumaria** con los cuales pretendió establecer el hecho medular del despido, según subrayé en el párrafo introductorio.

Inicio con el examen de la Declaración Jurada (DJ) suscrita por el señor Joshua A. Toro Camacho, (Toro Camacho),[2] la cual, por lo que explicaré, debía ser el documento de mayor relevancia para establecer como causa del despido que el trabajador estaba realizando trabajos para un competidor en horas laborables.[3] Según la DJ, Toro Camacho, que trabajaba para el patrono y conocía al apelante, el 11 de agosto, cerca de las dos de la tarde, mientras se encontraba en la Biblioteca Municipal de Bayamón, (la Biblioteca), **vio al apelante junto al dueño de Jayvee**[4] caminando en la recepción de dicha Biblioteca. (Énfasis provisto.) Indicó el señor Toro Camacho que cuando el apelante se dio cuenta de su presencia, lo notó nervioso y sorprendido, y luego lo escuchó murmullando lo que interpretó como que había dicho *mira, él me conoce*. A renglón seguido, el señor Toro Camacho le envió un mensaje a su supervisor indicando haber visto al apelante con Jayvee en horas de ACR *bregando con lo de los chillers*. Entonces, varios minutos después, el señor

---

[2] Apéndice 10 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-142.
[3] En la sentencia que hoy suscriben mis compañeras juezas ni siquiera se alude, mucho menos se discute, esta declaración jurada.
[4] Otra compañía de refrigeración.

Toro Camacho le preguntó a un guardia de seguridad de la Biblioteca aludida si sabía qué hacía Jayvee en esta, a lo que contestó que verificando algo de unas válvulas. (Subrayado suplido.)

Según se nota, (y no requiere mayor suspicacia), aun concediendo la mejor lectura posible a la declaración jurada aludida, el único hecho que el patrono podía establecer con lo allí afirmado, a lo sumo, era que Toro Camacho vio al apelante caminando con el dueño de Jayvee por la Biblioteca cerca de las dos de la tarde. No hay mención en la DJ de detalle alguno, ni siquiera la mínima descripción, sobre en qué consistía el alegado trabajo que estaba realizando el apelante en la Biblioteca. Parecería que en la declaración se trata de extender o imputar al apelante la alegada información que un guardia de seguridad de la Biblioteca le indicó a Toro Camacho[5] sobre lo que allí hacía Jayvee (**no el apelante**). De manera conveniente en la DJ se menciona que Toro Camacho le envió un mensaje a su supervisor indicándole haber visto al apelante *bregando con los chillers*, información que resulta del todo contradictoria con su declaración anterior inmediata sobre los hechos en la que solo pudo afirmar **que observó al trabajador caminando en la recepción de la Biblioteca**, (según veremos en el próximo párrafo, en su primera declaración ante la Directora de Recursos Humanos del patrono, el señor Toro Camacho se limitó a indicar que observó al apelante caminando con el presidente de Jayvee, **no mencionó nada sobre el supuesto trabajo que allí realizaba**). Es decir, si el propósito de esta DJ fue el de establecer de manera incontrovertida el hecho medular de que el apelante se encontraba laborando para un competidor durante horas laborables, fracasó del todo. No, esta declaración no cumple el propósito de establecer el hecho medular como incontrovertido, y al examinarse en conjunto con la próxima declaración jurada que discutiremos, lo que afirmo resulta aún más evidente.

---

[5] Por virtud de la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, no debería siquiera considerarse esta parte de la declaración, por ser prueba de referencia inadmisible.

En la petición de sentencia sumaria el patrono también incluyó la declaración jurada de la señora Carmen N. Rivera Escribano,[6] Directora de Recursos Humanos de ACR, quien, en lo pertinente, en su inciso décimo declaró que el señor Toro Camacho ***informó a su supervisor que vio al Sr. Gómez (el apelante) en la Biblioteca con el Sr. Jatniel Vázquez, presidente de Jayvee Air Conditioning***, (presidente de Jayvee). Se confirma así, con el testimonio de la Directora de Recursos Humanos del propio patrono, que el señor Toro Camacho no observó al apelante haciendo trabajo alguno en la Biblioteca, pues solo lo vio caminando junto al presidente de Jayvee. Es importante subrayar que, según esta declaración jurada, (en su inciso 13), el señor Toro Camacho le narró primero a la Directora de Recursos Humanos lo que presenció en la Biblioteca, sin mencionar que el apelante estuviese trabajando allí, y luego presentó la declaración en la DJ que discutí en el párrafo anterior.

Resulta extraño, por decir lo menos, que el señor Toro Camacho no le mencionara dato alguno a la Directora de Recursos Humanos del patrono sobre qué labor o trabajo se encontraba realizando el apelante en la Biblioteca. Es de notar, además, que, aunque en la declaración jurada de la señora Rivera Escribano se indicó que cuestionó al apelante sobre lo que ocurrió en la Biblioteca, no dejó constancia escrita, en ninguna parte, sobre la versión del apelante de lo que allí ocurrió, (parece que esto no era un dato importante para la Directora de Recursos Humanos). De hecho, en su declaración jurada la Directora de Recursos Humanos tampoco detalló en qué consistió la conducta que le valió el despido al apelante.

Como queda visto, la declaración jurada discutida tampoco establece como un hecho incontrovertido que el apelante estuviese trabajando en la Biblioteca con el presidente de Jayvee en horas laborables.

---

[6] Apéndice 1 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-040-042.

El otro documento del que se valió el patrono en su petición de sentencia sumaria para establecer el hecho medular que propuso como causa para despido, fue la deposición tomada al apelante. ¿Qué declaró el apelante sobre el hecho medular por el cual, alegadamente, fue despedido? Pues que era amigo personal del presidente de Jayvee y que se encontró con él en su hora de almuerzo.[7] Que luego acompañó al presidente de la Jayvee a la Biblioteca, y utilizó el baño de la Biblioteca mientras este le entregaba un trabajo al señor Héctor Colón.[8] No tenía idea para qué era un rollo de planos que tenía el presidente de Jayvee en sus manos, ni del negocio que estuviera haciendo este con el señor Héctor Colón, y tampoco tuvo el rollo aludido en sus manos en ningún momento.[9] Insistió en que cuando estuvo en la Biblioteca se encontraba en su hora de almuerzo, para lo cual presentó explicación.[10]

Lo anterior recoge, en síntesis, las declaraciones del apelante en la deposición sobre lo ocurrido en la Biblioteca. Como se nota, más allá de que, en efecto, el apelante estuviera en la hora de su almuerzo junto al presidente de Jayvee en la Biblioteca, **no hay información aquí alguna que sirva para sostener la afirmación del patrono de que se encontraba allí realizando un trabajo para el presidente de Jayvee**. Por el contrario, como mínimo, esta deposición debió servir para dejar demostrado que el hecho medular propuesto por el patrono estaba en controversia.

El patrono también incluyó segmentos de la deposición que se le tomó al presidente de Jayvee, pero en ninguno de los incluidos en la petición de sentencia sumaria se trató la narrativa sobre lo que pasó en la Biblioteca.

A este punto, como adelanté, lo único que queda clarísimo es que la prueba documental incluida por el patrono en su solicitud de sentencia

---

[7] Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-064.
[8] Íd., TA-065.
[9] Íd., TA-067.
[10] Íd., TA-068.

sumaria **no** estableció como un hecho incontrovertido que el apelante **realizara trabajos para el mayor competidor del apelado en horas laborales.**

Estimo que, precisamente, porque resulta prístino que **sí hay controversia sobre este hecho medular**, en la Sentencia que suscriben mis respetadas compañeras de panel incluyeron la siguiente expresión, que, *aun cuando pudiera haber algunos elementos de credibilidad, sobre, por ejemplo, las particularidades de —si visitó la Biblioteca de Bayamón el día de los hechos en su hora de almuerzo únicamente con el propósito de utilizar el servicio sanitario o no— ello no impide que se dicte sentencia sumaria…*[11] **Muy por el contrario**, el que haya controversia sobre el hecho medular promovido en la petición de sentencia sumaria **es la causa por excelencia para denegar la solicitud del promovente de la moción**. Sin tener que citar toda la jurisprudencia que reafirma el carácter reparador que inspira las leyes protectoras de los trabajadores, no me resulta concebible que, en este caso, a pesar de que resulta evidente que sí hay controversia sobre el hecho medular propuesto por el propio patrono para justificar su actuación, se haya permitido el despido del trabajador por la vía sumaria.

B.

Aunque lo anterior dispone del asunto, merece que lleve a cabo varias observaciones adicionales.

Es una controversia de importancia para la cabal dilucidación de los asuntos presentados, determinar si el apelante estaba autorizado o no a realizar trabajos como delineante para otras compañías, fuera de sus horas de trabajo con ACR, o si solo podía realizar tales trabajos para esta. El tema gira alrededor de las funciones del puesto del apelante en ACR.

Sobre lo anterior, en la Sentencia del Panel, como en la petición de sentencia sumaria, se afirma que el apelante reconoció que el Manual de

---

[11] Ver la página 18 de la Sentencia emitida por este Panel. (Énfasis provisto.)

Empleados vigente en el 2001 contenía **un desglose de sus funciones como Supervisor de Proyectos**. Examinado el Manual aludido,[12] no contiene información alguna sobre **las funciones específicas** que el apelante, como Supervisor de Proyectos en particular, estaba llamado a realizar para el patrono. Esto era de esperarse por cuanto, como se sabe, de ordinario los manuales de empleados atienden las políticas generales de las empresas aplicables a todos los empleados,[13] **pero no las funciones particulares correspondientes a cada empleado**. El único documento que incluyó el patrono en su solicitud de sentencia sumaria que sí contenía una lista de las funciones o responsabilidades del Supervisor y/o Personal a Cargo de Proyectos, data de 2001, y de este **no surge mención alguna de las alegadas obligaciones del apelante como delineante para el patrono, menos aún contenía una prohibición de que las realizara estas para terceros fuera de horas laborables**.[14]

El que el apelante pudiera o no realizar trabajos como delineante a terceros, fuera de horas laborales, correspondía establecerlo al promovente de la sentencia sumaria, el patrono, pero, examinados los documentos que incluyó sobre el tema, no lo estableció. La importancia cardinal del tema reside en que, de no haber tenido el apelante una prohibición para realizar trabajos como delineante para otras compañías fuera de horas laborables, no se sostenía su despido por el trabajo como delineante que hizo para Jayvee, (o cualquier otra compañía) fuera de horas laborables. A este punto hay que recordar que, mediante la documentación presentada por el patrono, (discutida *in extenso* en el primer apartado), no se estableció que el apelante estuviera realizando trabajos a terceros en horas laborables.

---

[12] Apéndice 7 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-101.
[13] En la deposición tomada al apelante la representación legal del patrono le preguntó, *y entonces en términos generales, señor Gómez, el Manual del Empleado usted… entiende que es el documento que regía las normas de conducta de todos los empleados en la compañía, ¿verdad?* A lo que el apelante contestó, *se supone que sí.* Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-057.
[14] Íd., TA-147-148.

Más aún, nada hay en los documentos presentados por el patrono que indique **que el trabajo como delineante que el apelante le cobró al presidente de Jayvee <u>fuera hecho durante horas laborables</u>**. A pesar de que correspondía al patrono, como promovente de la sentencia sumaria, presentar documentación que, de manera incontrovertida, estableciera el hecho discutido, en lugar de ofrecer la descripción de las funciones del apelante para la fecha del despido, optó por utilizar un resumé del apelante.[15] No en valde las Reglas de Evidencia nos advierten que *cuando pareciera que una parte, teniendo disponible una prueba más firme y satisfactoria,* ***ofrezca una más débil y menos satisfactoria, la evidencia ofrecida deberá considerarse con sospecha***. Regla 110(g) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI. (Énfasis provisto.) Demostrar cuáles eran las funciones del apelante a la fecha de los hechos debió resultar muy simple en este caso, bastaba con que el patrono incluyera la más reciente descripción de sus funciones, pero no lo hizo.

Sobre lo anterior, resulta ilustrativo que en la Sentencia de este respetado Panel se reconociera que el apelante **le cobraba a su patrono por los trabajos como delineante**, lo que necesariamente lleva a la conclusión de que los tales, no eran parte de las funciones de su puesto.[16] Es decir, los trabajos como delineante que el apelante le hacía a ACR no estaban concebidos dentro de su sueldo, como parte de sus funciones como supervisor, por eso se los cobraba a ACR de manera independiente. Este dato resulta cónsono con las afirmaciones del apelante referentes a que hacía trabajos de delineante, en tiempo no laborable.[17] Como queda visto, con el resumé del apelante tampoco se estableció como un hecho incontrovertido que estuviera impedido de hacer trabajos a terceros como delineante fuera de sus horas laborables, máxime en ausencia de un documento que proviniese del propio patrono estableciendo tal asunto.

---

[15] Apéndice 3 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-117.
[16] En la deposición al apelante este declaró que los trabajos como delineantes los hacía fuera de horas laborables, y los cobraba a parte a su patrono, entre otras empresas. Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-075.
[17] Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-076-078.

Por otra parte, **aunque no fue el hecho medular por el que alegadamente despidió al apelante**, (refiérase a la discusión inicial y a la propia petición de sentencia sumaria), el patrono promueve la vinculación de un trabajo como delineante que efectuó el apelante para el presidente de Jayvee, respecto a la Biblioteca, como muestra de un alegado conflicto de interés. Sobre esto, francamente lo que impera en la solicitud de sentencia sumaria es una serie de imprecisiones sobre fechas en que ocurrieron los eventos, que para nada cumplen con el rigor de establecer hechos incontrovertidos.

Aunque resulte reiterativo, el alegado conflicto de intereses estaría condicionado a que el patrono lograra establecer como hecho incontrovertido, mediante la documentación presentada, que el apelante estaba impedido de hacer trabajos a terceros como delineante fuera de horas laborables, pero el promovente de la petición de sentencia sumaria falló en lograrlo. Sin duda, se incluyó prueba documental que da cuentas de que tanto ACR, como Jayvee, se presentaban como licitadores a los mismos proyectos, (eran competidores), y también se estableció que ambos acudieron como licitadores para presentar propuestas para dar servicios en un proyecto a realizarse en la Biblioteca. Pero ACR no logró establecer mediante su prueba documental **cuál fue la participación o intervención del apelante, si alguna, en la preparación de dicha licitación**. Se sugiere alguna intervención impropia, pero sin documento alguno que lo sostenga. Al contrario, la única declaración disponible sobre este asunto es la del propio apelante en la deposición que se le tomó, donde afirmó **no haber participado en dicha licitación y haberse enterado del resultado luego de que fuera adjudicada**.[18] La prueba documental ante nuestra consideración lo que indica es que el trabajo como delineador preparado por el apelante para Jayvee ocurrió **en un momento posterior a haberse adjudicado la buena pro para el trabajo**

[18] Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-071.

en la Biblioteca.[19] No tengo que repetir a este punto que el patrono ha sido incapaz de establecer mediante la prueba documental, que el apelante estuviera impedido de realizar trabajos como delineante para otras compañías en su tiempo libre.

No es correcto, entonces, afirmar que el apelante ***al mismo tiempo***, *laboró y apoyó a Jayvee Air en el mismo proyecto donde ACR licitó*.[20] (Énfasis suplido.) La única prueba documental disponible lo que revela es que el apelante hizo el trabajo como delineante **en un momento posterior a la adjudicación de la subasta, y ni siquiera en horas laborables, para lo cual no surge que tuviera prohibición alguna**.[21] Lo demás son puras especulaciones sugeridas por el patrono, al menos no sostenidas por la prueba documental.

Entonces, el patrono añade como causa para el despido, que al apelante se le habían impuesto varias medidas correctivas con anterioridad. Como se sabe, por virtud de lo dispuesto en el Art. 2(b) de la Ley 80-1976, 29 LPRA sec. 185b, se considera un despido justificado aquel en que se prueba que un empleado ha violentado **reiteradamente** las reglas y reglamentos razonables de su lugar de trabajo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 300 (2011). Para auscultar si se da la situación contemplada en el artículo citado, resulta inescapable evaluar las alegadas violaciones que se le imputan al apelante, y cuándo ocurrieron, para constatar la reiteración exigida.

Según los documentos incluidos por el patrono en la solicitud de sentencia sumaria, el apelante recibió dos advertencias escritas en los años **2001 y 2002**,[22] luego un *recordatorio sobre ausencia* y otra comunicación en el **2003,**[23] y un *recordatorio* sobre las responsabilidades

---

[19] Apéndice 2 y 3 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-078 y TA-095, respectivamente.
[20] Página 18 de la Sentencia del Panel.
[21] Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-078-081.
[22] Apéndices 13 y 14 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-146-156.
[23] Apéndices 15 y 16 respectivamente, del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-157-158.

con el vehículo de trabajo asignado en el 2016.[24] Es decir, las medidas correctivas propiamente, datan del 2001 al 2003, pero, a pesar del tangible paso del tiempo entre la última de dichas comunicaciones y la fecha en que ocurrió el despido, (más de diez años, considerando que el despido ocurrió en el 2016), se nos trata de persuadir de que fueron parte de la causa del despido. Esto no merece mayor discusión, no quedó demostrada la violación **reiterada** de los reglamentos del patrono por parte del apelante, la distancia insuperable entre las medidas disciplinarias dadas según las fechas indicadas, y su pequeñísima frecuencia en tan dilatado tiempo, imposibilitan otra conclusión.

Advierto, no es estoy afirmando que las advertencias aludidas resulten impertinentes, son pertinentes, pero estamos llamados a sopesarlas junto al hecho de que pasó más de una década entre estas, sin que el apelante recibiera una nueva advertencia, y el evento que ahora el patrono levanta para justificar el despido. Insisto, no hay cómo sostener que hayan sido reiteradas. Mirado de esta forma, resulta obvio que tales advertencias, de principios del 2000, fueron *resucitadas* por el patrono al presente con el único fin de tratar de justificar una determinación de despido para la cual no contaba con documentación adecuada que la sustentara.

Finalmente, el patrono menciona con insistencia que, una vez despidió el apelante, consiguió trabajo de inmediato con Jayvee. Ello, supongo, con la pretensión de comprobar, *a posteriori*, que el despido del apelante fue justificado, en tanto su rápida contratación confirmó el conflicto de interés aducido.

Una posible lectura de lo anterior podría sugerir, que el patrono pretendía que, despedido el trabajador, permaneciera sin empleo hasta la dilucidación final del pleito por despido injustificado entablado. Sobre ello, además de que no contamos con datos que nos indiquen bajo qué

---

[24] Apéndice 17 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-159.

términos fue contratado en su nuevo trabajo, (si mejores o peores), la realidad de los trabajadores puertorriqueños resulta distante de tal pretensión, pues de ordinario el sector asalariado provee el sustento a su familia de cheque a cheque, careciendo de capital o ahorros suficientes para permitirse esperar las resultas de un pleito del cual no puede prever la conclusión. Como queda visto en este caso, se desestima la causa de acción presentada por el trabajador, a pesar de la pobre prueba documental presentada por el patrono, a quien correspondía establecer los hechos incontrovertidos donde ancló la justificación del despido. Como elocuentemente lo expresara el propio apelante, en respuesta a las preguntas que la representación legal del patrono le dirigió sobre su nuevo empleo, *…como yo tengo que pagar mi casa, estudio de mis hijos, a lo que me refiero es que tengo que mantener un hogar. Tengo que seguir trabajando para poder pagar mis deudas.*[25]

En definitiva, no es que el patrono esté impedido de demostrar una justa causa para el despido del apelante en este caso, es que con el solo examen de los documentos que incluyó en su petición de sentencia sumaria no logró establecer como incontrovertidos los hechos medulares que propuso. A tenor, estoy convencido de que lo recto hubiese sido que ordenáramos la celebración del juicio para que, luego de desfilada toda la prueba, el tribunal *a quo* hubiese quedado en verdadera posición de hacer una determinación justa. Sin despreciar por un momento la utilidad del instrumento procesal de la sentencia sumaria, hay situaciones en que sólo la vista en su fondo, que permite la confrontación de los testimonios de las partes a través del interrogatorio, sirve para dar con la verdad de los asuntos que se alegan, aunque cueste más esfuerzo.

C.

Por las razones expuestas, disiento enérgicamente del voto mayoritario, revocaría la determinación del foro primario y ordenaría la

---

[25] Apéndice 2 del alegato en oposición a recurso de apelación, TA-084.

celebración del juicio en su fondo para la dilucidación de los hechos en controversia señalados.

Nery Enoc Adames Soto
Juez del Tribunal de Apelaciones