

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

OHARA GARCÍA FLORES,
su esposa LISETT RUIZ, y
la SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES compuesta
por ambos

RECURRIDOS

V.

FIDELITY
INTERNATIONAL
RESOURCE
MANAGEMENT, INC.

PETICIONARIA

KLCE201801587

Certiorari
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

Caso. Núm.:
D PE2017-0142 (401)

Sobre:
DISCRIMEN Y
REPRESALIA

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

Gómez Córdova, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de febrero de 2019.

I. Dictamen del que se recurre

Compareció ante nosotros Fidelity International Resource Management, Inc. (Fidelity, o la peticionaria), para pedirnos revisar una determinación del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (foro primario, o foro recurrido), mediante la cual se denegó su solicitud de dictar sentencia sumaria a su favor en una reclamación laboral por alegado discrimen por edad, origen nacional, ambiente hostil, represalias, y daños y perjuicios.

II. Base jurisdiccional

Poseemos autoridad para entender en los méritos de las controversias planteadas a base de los postulados normativos dispuestos en el Art. 4.006 (b) de la Ley Núm. 201-2003, mejor conocida como la “Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en las Reglas 31-50 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) y en las Reglas 52.1 y 52.2 (b) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V).

III. Trasfondo procesal y fáctico

En marzo de 2017, el Sr. Ohara García Flores (señor García, o el recurrido), instó la “Demanda” de epígrafe, al amparo del procedimiento sumario de la Ley 2. Más adelante se ordenó la conversión del caso a la vía ordinaria¹.

El señor García alegó que, aunque es ciudadano americano, nació y fue criado en Venezuela; y, desde aproximadamente mediados de 2014, ha sido víctima de una campaña de discrimen y hostigamiento hacia su persona por parte de oficiales de Fidelity. Aseveró que dicha situación se agravó en el 2015, tras presentar quejas internas de discriminación, y radicar un cargo de discrimen ante la EEOC².

Alegó el señor García, que las prácticas discriminatorias y en represalia consistían en: 1) Un aumento drástico de sus deberes y funciones, y constante presión para que finalice los trabajos dentro de determinado período de tiempo, lo cual resulta imposible y ha desencadenado en una cantidad excesiva de horas de trabajo; 2) Comentarios despectivos y discriminatorios (que no especificó) relacionados a su edad, así como a su origen nacional, y sus solicitudes de acomodo razonable; 3) Mejor trato hacia empleados más jóvenes, y de diferente nacionalidad, mientras que a él lo ignoran y hacen caso omiso de sus recomendaciones y comentarios, ridiculizándolo constantemente y criticando su trabajo por razones falsas e injustificadas; 4) Amonestaciones, suspensiones de empleo e incluso amenazas de despido, por razones falsas e injustificadas; 5) Acusaciones falsas de incumplimiento con las normas de la compañía; 6) Evaluaciones que no reflejan la excelencia de su trabajo, las cuales no se le ha permitido objetar; 7) Falta de capacitación mediante entrenamientos requeridos para poder realizar ciertos deberes y funciones que se le asignan, y amonestaciones por incumplir con dichos deberes y funciones.

¹ Véanse “Solicitud de Conversión de los Procedimientos del Caso a la Vía Ordinaria”, y Orden de 1 de mayo de 2017, págs. 21 – 25 y 59, respectivamente, del Apéndice del recurso.

² Equal Employment Opportunity Commission.

Según el señor García, dentro de la compañía se ha quejado del presunto hostigamiento y trato discriminatorios de sus supervisores, pero Fidelity no ha tomado acción correctiva alguna, por lo que el patrón de conducta se ha mantenido, creando “un ambiente hostil y unas condiciones intolerables de trabajo”, que le han afectado emocional y económicamente, y lo han llevado a recibir tratamiento psiquiátrico. Sostuvo que ello también ha afectado económica, mental y emocionalmente a su esposa (señora Ruiz), codemandante en el caso. En virtud de lo alegado, el señor García y la señora Ruiz solicitaron \$200,000.00 en concepto de daños económicos y pérdida de beneficios, y \$400,000.00 por sufrimientos y angustias mentales.

Cabe señalar que, si bien en la demanda se hicieron alegaciones de discriminación por edad y origen nacional, de manera alguna se detalló en qué consistían las presuntas conductas discriminatorias. Lo único que se arguyó es que “el trato hacia los empleados más jóvenes de diferente nacionalidad es superior y mejor al trato hacia García”. Por otro lado, el presunto hostigamiento se limitó a ser descrito como un aumento en las tareas y funciones asignadas. Salvo alegar, de manera general, haber sufrido daños económicos y emocionales, nada se aclaró en torno al particular.

En su contestación a la demanda, Fidelity negó las alegaciones de prácticas discriminatorias o en represalia. Aclaró ser patrono sucesor del demandante, quien fue uno de los empleados transferidos a la compañía en abril de 2013, cuando ésta adquirió el servicio de administración de Información Tecnológica de First Bank. Como parte de su contestación, señaló que García, quien nació en 1962, ha vivido al menos 30 años -esto es, más de la mitad de su vida-, en Puerto Rico, y que si bien ha sido objeto de acción correctiva progresiva, la misma ha sido neutral y objetiva, incluyendo planes de mejoramiento de desempeño, así como adiestramiento y apoyo para ayudarle a mejorar. Arguyó que, en momento alguno, al señor García se le han alterado sus deberes y responsabilidades,

sino que, precisamente como parte de su trabajo, le compete encargarse de proyectos específicos que, por su naturaleza, tienen fechas límites que hay que cumplir.

Aseguró Fidelity que ninguno de sus oficiales ha hecho comentarios despectivos o discriminatorios sobre el señor García, ni sobre su origen nacional, además que **éste nunca ha solicitado un acomodo razonable, ni se ha quejado de los términos y condiciones de empleo ni se ha opuesto a práctica discriminatoria alguna.** Aceptó que el demandante ha sido objeto de acción correctiva progresiva, pero que, contrario a lo alegado, ésta ha obedecido a su incumplimiento con las normas y procedimientos de la empresa; específicamente, en lo relativo a su desempeño, así como un patrón crónico de ausentismo e impuntualidad (sin solicitar autorización con anticipación razonable), y mala actitud en el trabajo, incluyendo actitudes desordenadas e irrespetuosas, que rayan en la insubordinación. En cuanto al particular sostuvo que, de ser cierto que el señor García ha recibido tratamiento psiquiátrico por alguna condición emocional, la misma no guarda relación con su ambiente de trabajo; y que, de así serlo ello sería una condición ocupacional cubierta por el Fondo del Seguro del Estado, en cuyo caso aplicaría la inmunidad patronal.

Como defensas afirmativas, Fidelity sostuvo que la **demanda no tenía alegaciones suficientes para establecer una reclamación plausible.** En este sentido recalcó la obligación que tiene toda parte demandante de hacer una investigación razonable para asegurar que las reclamaciones que presenta estén bien fundamentadas y sean específicas, tanto en hechos como en Derecho. En torno al particular, recalcó que, en este caso, “[l]as alegaciones de la demanda son vagas e imprecisas y no cumplen con las normas generales para las alegaciones dispuestas en la Regla 6 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R, 6”.

Aclaró la demandada, que **el señor García continúa trabajando para Fidelity, ocupando la misma posición y gozando de los mismos beneficios,** y que no se ha incurrido en discrimen o represalias de clase

alguna en su contra. Aseveró, por el contrario, que **todos los supervisores del demandante se encuentran en edad protegida, siendo incluso mayores que García**, pues la edad nunca ha sido un factor contemplado al momento de seleccionar a un empleado. Según indicó, la edad media en el grupo de trabajo del señor García es de 50 años, además de que Fidelity cuenta entre su plantilla con empleados de origen nacional variado, pues éste tampoco es un factor o criterio de selección.

En cuanto a las alegaciones en torno a acomodo razonable, Fidelity aseguró que ello nunca se le ha solicitado, además de que **el señor García no ha alegado, y menos demostrado, cumplir con la definición de “impedido cualificado”**. Según arguyó, **aunque García dice ser una persona con impedimento, el referirse a ello de manera escueta, imprecisa o vaga, no lo cualifica como tal, por lo que no estableció un elemento esencial para atender dicha reclamación.**

También aseveró Fidelity, que **el señor García nunca ha presentado quejas internas de represalias o de índole alguna**, y que de haberlo hecho ello se hubiera investigado inmediatamente, y de conformidad con la política de la compañía. Resaltó, en este sentido, que **el hacer observaciones y señalamientos en cuanto a tareas pendientes de manera alguna constituye un trato desigual, represalias, hostigamiento o humillación.**

Más adelante, Fidelity solicitó la desestimación de la demanda en su contra, por dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio.³ Resaltó que, si bien en nuestro ordenamiento las alegaciones deben ser interpretadas liberalmente y de la manera más favorable al demandante, **no se pueden tomar como ciertos hechos que no estén bien alegados, o que resulten inverosímiles, ni mucho menos pueden darse por ciertas conclusiones de derecho incluidas como alegaciones.**

³ Véanse págs. 26 – 32 del Apéndice del recurso.

Arguyó Fidelity que, en este caso, **la reclamación estaba huérfana de hechos específicos constitutivos de algún discrimen o represalia**, además que no se indicaban fechas, comentarios, actos particulares, situaciones o incidentes relacionados con las alegaciones de discrimen por edad, origen nacional o impedimento. Respecto a esto último enfatizó que **ni siquiera se alegó que el señor García tuviera un impedimento, o que hubiese actividades en su diario vivir limitadas sustancialmente, para requerir un acomodo razonable.**

Destacó Fidelity que, “[f]uera de indicar que García tiene 54 años de edad y nació en Venezuela, no hay alegación alguna relacionada con la edad o el origen nacional del co-demandante”, además que “no se identifica en qué han consistido los supuestos comentarios ni quién, cuándo, dónde o en qué contexto los ha hecho”. En virtud de ello recalcó que “[s]e trata de alegaciones genéricas y vacías que no establecen la causa de acción reclamada”. (Énfasis suplido). Puntualizó también que, aunque se alegó haber recibido amonestaciones injustificadas, no se dijo en qué consistieron éstas, ni por qué fueron incorrectas; y, aun así, tales alegaciones en nada se relacionan con la edad u origen nacional del codemandante.

Respecto a la reclamación de la esposa del señor García, sostuvo Fidelity que ésta era contingente a la de él, la cual era a todas luces inmeritoria. Indicó que, aun si para fines argumentativos se asumieran como meritorias las reclamaciones laborales de su esposo, no se incluyó alegación alguna que pudiese dar lugar a una compensación por daños y perjuicios. Ello, por no haberse indicado el daño sufrido, ni los actos dañosos que lo habrían causado.

El señor García se opuso a la desestimación por entender que la demanda no se apoya en conclusiones, sino en alegaciones específicas de hechos. No detalló a qué hechos se refería, sino que se limitó a repetir, de manera general, que desde mediados de 2014 se comenzó una campaña de discrimen en su contra. Dijo que se han hecho comentarios relacionados

a su edad, aunque no especificó cuáles, ni en qué momentos, y arguyó que se han tomado acciones disciplinarias en su contra que no se han tomado respecto a empleados más jóvenes, aunque no mencionó quiénes ni de qué edades. También sostuvo que ha habido un aumento drástico en sus deberes y funciones, además que no se lo toma en consideración cuando hace recomendaciones o comentarios sobre dichos deberes y funciones, y que recibe un trato desigual respecto a los más jóvenes.

En su réplica, Fidelity recalcó que la escueta oposición presentada por el señor García no puso al Tribunal en posición de concluir que cumplió con el estándar de las diferentes reclamaciones instadas. Enfatizó que la demanda estaba “plagada de frases vagas, especulativas y generales, tales como ‘comentarios por su edad’, sin indicar qué comentarios; ‘trato desigual comparado a empleados más jóvenes’, sin indicar qué trato desigual y a qué empleados más jóvenes se refiere, y ‘acciones disciplinarias’ y ‘aumento en deberes’ que no se ha hecho con empleados más jóvenes, sin indicar a qué acciones disciplinarias o a qué deberes adicionales se refiere, ni con qué empleados más jóvenes no se ha actuado de esa manera; entre otras”. En virtud de lo anterior insistió en que **el señor García falló en apoyar su reclamación en bases fácticas suficientes para tener derecho a la concesión de un remedio.**

El foro primario denegó la solicitud de desestimación⁴. Luego emitió una Orden en la que abordó las particularidades que debían cubrir las partes en el “Informe Preliminar entre Abogados y Abogadas”⁵. Aclaró, entre otros, que “[p]rueba que no sea anunciada, producida a la otra parte y descrita, no podrá presentarse en el Juicio”. Resaltó, además, que dado que el señor García reclama \$600,000 por concepto de daños, **“deberá especificar la naturaleza de los mismos, la evidencia con que cuenta para probarlo(s) y un desglose del monto al cual asciende el resarcimiento de los daños alegados”**. (Énfasis suplido). En este sentido se le requirió a la parte demandante que se apoye en lo dispuesto en

⁴ Véanse págs. 57 – 59, y 1555-1571 del Apéndice del recurso.

⁵ Véanse págs. 62 – 66 del Apéndice del recurso.

Santiago Montañez v. Fresenius et al, 195 DPR 476 (2016), para la valoración de los daños y el cómputo usado para establecer las cuantías reclamadas⁶.

Más adelante, Fidelity sometió una Solicitud de Sentencia Sumaria⁷. Alegó “abuso del Derecho por parte del demandante”, aseverando que, **según sus propias admisiones, presentó la acción de epígrafe para evitar ser despedido o que lo sancionen**. Según indicó, los problemas de actitud y ausentismo del señor García han afectado su desempeño y, para disfrazarlo, éste hizo una alegación ante la EEOC que fue archivada sin siquiera investigarse, pues no se fundamentó. Sostuvo que, pese a ello, cada vez que se le indica que debe mejorar, se apoya en dicha reclamación para decir que se le está sancionando en represalia, lo cual no es correcto.

Como parte de su moción de sentencia sumaria, destacó Fidelity que “[l]as alegaciones en las que se basa para reclamar discrimen, de ser ciertas, no son suficientes para establecer una causa de acción por discrimen, según el derecho aplicable. Pero, de todos modos, esas alegaciones son puramente especulativas y refutadas por la evidencia que aquí se aneja”. (Énfasis suplido). Recalcó que “[a] García sencillamente se le pide que haga el trabajo por el que se le paga. Las tres amonestaciones que ha recibido dentro de un período de cuatro años han estado justificadas y se han impuesto de forma objetiva, junto con observaciones y talleres para que el empleado mejore en esas áreas. Además, las condiciones de trabajo y los beneficios de García nunca se han afectado adversamente; por el contrario, ha recibido aumentos de salario consistentemente. Por lo tanto, su reclamación es inmeritoria y procede que se desestime sumariamente”.

La moción sometida por Fidelity cumplió a cabalidad con las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V., R. 36) y su jurisprudencia interpretativa. Como parte de la prueba anejada, a

⁶ Se le apercibió que “la no inclusión de dicha valoración/cómputos será condición *sine qua non* para la validez del Informe, y conllevará la devolución del mismo”. (Negritas e itálicas en el original).

⁷ Véanse págs. 166 – 241 del Apéndice del recurso, y sus anejos, págs. 242 – 1214.

la cual se hizo alusión en cada una de las alegaciones de la moción de sentencia sumaria se incluyeron, entre otros, documentos acreditativos de amonestaciones -orales y escritas- cursadas a el señor García, así como múltiples correos electrónicos en torno a incumplimientos del empleado con las políticas de la empresa, y evidencia de licencias de enfermedad requeridas el mismo día, o después de haber sido tomadas. La información aludida comprendió desde el 2012; esto es, previo a que Fidelity se convirtiera en su patrón sucesor, y años antes de que éste instara la querrela ante la EEOC, la cual se cerró sin siquiera realizarse investigación alguna. También se hizo alusión a lo declarado por el propio señor García como parte de su deposición, así como a declaraciones juradas de los supervisores, y varios compañeros de trabajo del codemandante.

Apoyándose en la evidencia a la que hizo alusión como parte de su moción de sentencia sumaria, Fidelity sometió un listado de 226 hechos incontrovertidos. Como parte de éstos, alegó que, como empleado de la demandada, el señor García ha sido objeto de amonestaciones en tres ocasiones, principalmente por su desafío a las decisiones que no le agradan porque son diferentes a las que él propone, lo que lo lleva a asumir una actitud irrespetuosa que no es cónsona con las políticas de la compañía. Indicó que, por ese mismo patrón de conducta se le había amonestado ya desde agosto de 2012, cuando trabaja directamente par First Bank. Según expuso, similares violaciones al Código de Conducta de Ética de Fidelity llevaron a que se le sancionara severamente en enero de 2014, y luego en marzo de 2015, cuando se le suspendió de empleo (pero con sueldo) por tres días. Aclaró que, previo a esa última sanción se tomó en consideración la existencia de sanciones previas por actos similares, además del hecho de ya habersele enviado a tomar unos talleres de comunicación efectiva para mejorar.

Aseveró Fidelity que, tras la sanción de marzo de 2015 fue que el señor García presentó una querrela ante la EEOC, la cual sorprendió a todos en la compañía, pues nunca había presentado una queja interna por

discrimen. En torno a este asunto expuso que la querrela instada dio lugar a una investigación dentro de la compañía, pero que en ninguna de las dos entrevistas hechas al señor García como parte de dicho proceso interno surgieron alegaciones concretas de discrimen⁸, y más bien sus superiores explicaron que éste tenía problemas de comunicación y retaba las instrucciones y decisiones brindadas.

Fidelity también indicó que todas sus evaluaciones en torno al señor García han sido objetivas, además de que existe un proceso establecido para discutir los resultados de las mismas, con fechas específicas que se informan oportunamente a todos los empleados mediante correos electrónicos⁹. En torno a ello recalcó que: 1) pese a que el codemandante ha sido informado de dichos procesos, no ha seguido los mismos y culpa a su supervisor de no orientarlo personalmente sobre el tema; 2) una evaluación positiva no garantiza aumentos de salario, por lo que resulta totalmente especulativo por parte del señor García alegar como daño el no haber recibido aumentos salariales aún mayores a los recibidos, en virtud de sus evaluaciones; 3) todos los beneficios laborales del señor García han permanecido inalterados, incluidas las aportaciones al plan de retiro y para plan médico, los días de vacaciones y enfermedad, y los aumentos salariales anuales, pese a estos últimos no ser mandatorios, sino una discreción del patrono.

Resaltó Fidelity que el señor García nunca ha solicitado acomodo razonable, y que de su propia deposición surge que éste confunde este concepto con el haber solicitado licencias de enfermedad extendida, las cuales siempre se le han concedido cuando las ha solicitado. Respecto a lo alegado sobre falta de capacitación, aclaró la demandada que la compañía provee acceso gratuito ilimitado a cursos en línea, que provee cursos para ser tomados de forma flexible, las 24 horas, y que el codemandante ha sido oportunamente orientado sobre este tema.

⁸ Véanse, como referencia, págs. 1198 – 1199 del Apéndice del recurso.

⁹ Véase, como referencia, pág. 1129 del Apéndice del recurso.

En cuanto a las alegaciones de discrimen por edad y origen nacional, destacó Fidelity que previo a la presentación del cargo ante la EEOC, el señor García nunca se querelló internamente en relación a sus supervisores o compañeros de trabajo. Indicó que, en el área en la que el codemandante trabaja los empleados tienen entre 44 y 74 años de edad, siendo la mayoría mayores que él. Recalcó que, **no es hasta su deposición**, que el codemandante hace alusión a expresiones como “viejito” “MMM”, “Chávez” y “Maduro”, que presuntamente han usado sus supervisores para referirse a él, aunque sin aclarar en qué fechas o contextos fueron hechos. En torno a este aspecto cabe hacer alusión a las declaraciones juradas que acompañaron la solicitud de sentencia sumaria de las que surgen que, es más bien el señor García quien recurre constantemente al uso de apodosos respecto a otras personas, incluidos sus supervisores. Además, cabe señalar que dos de los tres superiores del codemandante, de quienes dicen discriminan hacia él, tienen sobre 70 años, y el tercero, su supervisor inmediato, tiene 45.

Como parte de su moción de sentencia sumaria, Fidelity resaltó el hecho de que, durante su deposición, el señor García hiciera alusión a un “sabotaje intencional” de los programas con la intención de darle mayor trabajo y hacerle lucir mal en su desempeño. Sobre el particular enfatizó el alto nivel de especulación de dichas aseveraciones, así como el nivel de inverosimilitud de estas. Recalcó que **el codemandante cataloga cualquier esfuerzo por ayudarlo como una acción discriminatoria y en represalia, utilizando un libreto sobre hostigamiento cuando surge cualquier solicitud para que atienda situaciones laborales, propias de sus funciones.**

El señor García se opuso a la solicitud de sentencia sumaria¹⁰. Su oposición no cumplió con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Para oponerse se apoyó, en esencia, en la deposición y una declaración jurada sometida por el

¹⁰ Véanse págs. 1217 – 1255 del Apéndice del recurso.

codemandante, a pesar de que los contenidos de ambas son contradictorios en ciertas partes. Arguyó que, el haber solicitado licencias bajo el *Family Medical Leave Act* (FMLA) constituía, de por sí, una solicitud de acomodo razonable que le ubicaba en una “clase protegida”.

Mediante Resolución notificada el 13 de agosto de 2018, el foro primario denegó la solicitud de Sentencia Sumaria¹¹. Como parte de su determinación formuló un listado de 114 hechos incontrovertidos, y 24 controvertidos. Entre los hechos incontrovertidos, incluyó los siguientes¹²:

- La edad promedio de los empleados de Fidelity es de 49 años, y más de la mitad de sus empleados se ubican dentro de ese grupo.
- Tanto los empleados que se transfirieron de First Bank a Fidelity como el personal reclutado posteriormente por la segunda se encuentran entre los 40 y los 60 años de edad, porque aportan conocimientos importantes a la empresa.
- En Fidelity trabajan personas de distintas nacionalidades.
- El puesto que el señor García desempeña es de naturaleza exenta. El Manual de Empleados de la compañía establece que el personal exento debe trabajar mínimo 40 horas a la semana.
- La descripción del puesto del señor García establece su responsabilidad de brindar apoyo telefónico 24 horas, los siete días a la semana (*24x7 on-call and weekend support*).
- Los empleados exentos en Fidelity tienen turnos fijos de ocho horas, establecidos según las necesidades del área, pero también trabajan fuera de ese horario, ya sea por teléfono o Internet, para atender asuntos urgentes de los que son responsables.
- La esposa del señor García es consciente de que estar “*on-call*” es parte de las responsabilidades de su esposo.
- A pesar de que el señor García alegó que se le sobrecarga de trabajo fuera de su horario regular, en noches y fines de semana, ha podido realizar otras tareas que consumen mucho tiempo en esos horarios. De 2002 a

¹¹ Véanse págs. 1578 – 1615 del Apéndice del recurso.

¹² Vamos a enumerar solo aquellos hechos que juzgamos más relevantes para disponer de la controversia ante nuestra consideración. Los hechos que listamos no son textuales, sino que recogen la esencia de lo determinado por el foro primario. Para la lista completa de los hechos incontrovertidos, ver págs. 1583-1600 del Apéndice del recurso.

2016 tuvo un empleo adicional de Sears, de tres horas en días de semana, y entre cuatro y seis horas los sábados y domingos. Además, entre 2012 y 2017 cuidaba de su suegra luego de su horario de trabajo.

- El récord del señor García refleja problemas de tardanza e incumplimiento con su horario de trabajo, pese a que se le ha permitido modificar dicho horario en varias ocasiones.
- Las tareas que el señor García debe desempeñar tienen fechas límites y requieren monitoreo y respuesta rápida, por lo que a menudo hay que trabajar bajo presión.
- En Fidelity, el señor García ha sido objeto de amonestaciones en tres ocasiones. Una de esas ocasiones se le suspendió de empleo, pero cobró su sueldo mensual completo.
- En los últimos años, el señor García ha tomado licencias de enfermedad prolongada, bajo el Family Medical Leave Act (FMLA), y el Seguro de Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT).
- Para fortalecer sus destrezas en comunicación y manejo del tiempo, en marzo de 2016 Fidelity estableció un Performance Improvement Plan para el señor García, previo a impartirle la amonestación por mal manejo del tiempo. El señor García se quejó de ello alegando que se trataba una represalia y hostigamiento en su contra.
- Las evaluaciones de desempeño del señor García se llevan a cabo siguiendo un procedimiento neutral y objetivo establecido por Fidelity para todos sus empleados. La compañía tiene un proceso establecido, con fechas específicas, para discutir el resultado de la evaluación, y aclarar dudas. De ello se informa a los empleados vía correo electrónico. A pesar de que el señor García reconoce que todos los años recibe la información sobre el proceso para completar y revisar su evaluación, y que él es quien tiene interés en discutirla, culpa a su supervisor por no orientarlo personalmente para solicitar un proceso de revisión.
- El Manual de Empleados de Fidelity establece que una evaluación positiva no garantiza aumentos de salario, los cuales quedan a discreción de la compañía.
- Durante el curso de su empleo en Fidelity, el señor García ha recibido aumentos de salario de manera consistente cada año (2014, 2015, 2016 y

2017). Sus beneficios de aportaciones al plan de retiro y plan médico, días de vacaciones y enfermedad, entre otros, se han mantenido inalterados.

- Los empleados de Fidelity tienen acceso gratuito ilimitado a los cursos en línea de FIS E-Learning University, los cuales pueden ser tomados las 24 horas. El señor García ha sido orientado sobre esta herramienta, la cual tiene disponible para tomar los cursos cuando quiera.
- El señor García sabe que Fidelity tiene establecida una política estricta contra el discrimen por edad, género, origen nacional, ciudadanía, religión, raza y condiciones médicas, entre otros. La compañía tiene establecido un procedimiento mediante el cual el empleado tiene el deber de, y puede notificar inmediatamente si considera que está siendo objeto de discrimen. Se garantiza que se investigará la queja y no se tomarán represalias por su presentación.
- En el área de trabajo del señor García, todos los empleados tienen entre 44 y 74 años de edad, y la mayoría son mayores que él.
- El señor García alega que, cuando alguien pasa y dice “Chávez” o “Maduro” se tiene que estar refiriendo a él porque es el único venezolano en el área. Sin embargo, el Sr. Luis Charti también es venezolano y se sienta en un cubículo frente al del señor García.
- El 26 de marzo de 2015, el señor García presentó un cargo de discrimen por razón de edad y origen nacional ante la EEOC. La querrela se presentó a raíz de la segunda amonestación que se le impartió (el 10 de marzo de 2015), por sus problemas de conducta insubordinada. La EEOC no realizó investigación alguna, y en abril de 2016 notificó que el caso se había cerrado.
- A raíz de la presentación de la querrela, en Fidelity se realizó una investigación interna. Se entrevistó individualmente al señor García, así como a sus tres supervisores.
- Aunque el señor García reconoce que el intercambio de correos electrónicos es normal en una relación de trabajo, y que en ninguno de los que ha recibido se le ha indicado que se tomará una acción disciplinaria en su contra, entiende que todos los correos que le envían sobre situaciones que debe atender en el trabajo son acciones disciplinarias dirigidas a despedirlo.

- La señora Ruiz nunca ha sido empleada de Fidelity. Ella no tiene forma de saber qué es lo que realmente sucede en el lugar de trabajo, porque ella no está ahí ni conoce a ninguno de los compañeros de su esposo. Tampoco ha recibido tratamiento psicológico a causa de sus alegados daños emocionales.
- Desde que inició sus operaciones en Puerto Rico, en el 2013, Fidelity nunca ha sido objeto de reclamaciones por discrimen por edad, origen nacional, impedimento, o represalias.

En lo que respecta a los hechos que el foro primario entendió como controvertidos, éstos incluyen aspectos que no fueron alegados específicamente en la demanda, o que no eran pertinentes a la reclamación, así como otros que ya fueron cubiertos entre lo que se determinó previamente como hechos incontrovertidos. Por haber entendido el foro recurrido que los siguientes hechos estaban controvertidos, pasamos a presentar el listado completo de los mismos:

1. Si es cierto que los supervisores, gerenciales o empleados le han hecho al Sr. García o este segundo ha hecho comentarios despectivos, racistas, contra extranjeros o sus países de origen, apodos, malos tratos o trato desigual; de contestarse en la afirmativa, desde cuándo, en qué consiste y la duración de dicha conducta.
2. Si la edad o nacionalidad es un factor que es utilizado, por Fidelity o sus supervisores, para el reclutamiento, contratación, adiestramientos ofrecidos, ascensos o trato desigual.
3. Si es cierto o no que el Sr. García ha sido víctima de discrimen por edad, nacionalidad, ambiente hostil o represalias, de responder en la afirmativa en qué consisten las mismas.
4. Si en los distintos departamentos de Fidelity hay grupos de empleados asignados a trabajar en turnos rotativos semanales para atender las emergencias que surgían fuera de su horario de servicio.
5. Si es cierto que en el caso del Sr. García es el único que trabaja atendiendo las emergencias que surgen en su departamento, ya sea en los fines de semana, fuera de horas laborables, días feriados, sus enfermedades y vacaciones.

6. Con cuánta frecuencia es el Sr. García llamado a atender situaciones de emergencias que surgen en Fidelity.
7. Si es cierto o no que el Sr. García es el único empleado que no se le permite que entre a trabajar más tarde, luego de haber atendido una emergencia de trabajo fuera de su horario de trabajo.
8. Si las amonestaciones y acciones disciplinarias que recibió el Sr. García fueron justificadas y a qué se debieron.
9. Si es cierto que el Sr. García suele llegar a las 9:30 a.m. y se toma un "break" a las 10 a.m. para desayunar, regresa media hora o una hora después y si se toma recesos largos fuera de su cubículo y períodos de almuerzo extensos.
10. Cuáles son los motivos de las ausencias del trabajo del Sr. García, si cumplió o no con los procedimientos establecidos en Fidelity para solicitar sus licencias y si fueron autorizadas. Si esto ha afectado su desempeño y la productividad de Fidelity.
11. Si la concesión de trabajar tres días a la semana después del Huracán María fue exclusivamente para el Sr. García.
12. Si es cierto que el Sr. García es el único empleado que se le exige que presente un certificado médico por ausencias de un (1) día.
13. Cuáles son los deberes y funciones que realiza el Sr. García y cómo se comparan con los descritos en su *job description*.
14. Si Fidelity, Firstbank o un proveedor de servicios ha ofrecido cursos o demostraciones relacionados a las labores que realiza el Sr. García, si este solicitó asistir al mismo, si se lo aprobaron y el costo del mismo. Si dicho curso o demostración fue ofrecido a otros empleados, cuáles son sus nombres, edades, nacionalidades y si el mismo estaba relacionado a las funciones que llevaban a cabo en Fidelity.
15. Si es cierto que es necesario que los supervisores del Sr. García le autoricen los cursos que este puede coger en Skillsoft o de otra índole para que los mismos cuenten para sus evaluaciones y desarrollo profesional.
16. Si el Sr. García realiza las funciones de su puesto de manera adecuada, completa los proyectos asignados, si está sobrecargado de trabajo o no, si tiene o no problemas de desempeño, llena adecuadamente los formularios requeridos y si establecen metas anuales adecuadamente.

17. Si el proceso de evaluación anual del Sr. García fue uno interactivo, si se estableció[sic] los objetivos anuales y proyectos. Si es cierto que el supervisor del Sr. García se niega a reunirse con él para discutir su evaluación.
18. Si el Sr. García puede o no trabajar en equipo y si trata adecuadamente a sus compañeros de trabajo.
19. Si el Sr. García cumplió con las órdenes de sus supervisores y si ha actuado de manera insubordinada, cuándo, cómo y con quién.
20. Si el Sr. García solicitó un acomodo razonable por sus condiciones de salud, cuándo y qué hizo Fidelity al respecto.
21. Si el Sr. García presentó su reclamación por discrimen de edad, nacionalidad, hostigamiento y represalias, ante los foros administrativos para evitar recibir amonestaciones adecuadas o ser despedido por justa causa por Fidelity.
22. Si el Sr. García incumplió de alguna manera con sus deberes y obligaciones hacia la empresa y eso afectó la eficiencia de las operaciones.
23. A cuánto ascienden los daños, si alguno, a consecuencia de las distintas reclamaciones laborales presentadas del Sr. García.
24. A cuánto ascienden los daños, si alguno, de la Sra. Ruiz.

Ninguna de las partes cuestionó los 114 hechos que el foro primario encontró como incontrovertidos. No obstante, Fidelity pidió la reconsideración por entender que, al amparo de la prueba sometida y dado que **no se presentó una adecuada oposición** a los hechos propuestos como incontrovertidos en la solicitud de sentencia sumaria, correspondía añadir otros aspectos como hechos incontrovertidos, y acoger la solicitud de Sentencia Sumaria. Sobre el particular insistió en que la oposición sometida por el señor García incumplió con los requisitos exigidos por la Regla 36, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Recalcó, además, que los hechos que el foro primario listó como controvertidos: 1) se contestaban con los propios hechos que juzgó como incontrovertidos; 2) eran aspectos que surgían claramente de la prueba sometida en apoyo a la solicitud de Sentencia Sumaria, o se contestaban con el derecho aplicable; y 3) eran

impertinentes a las alegaciones planteadas a la demanda, así como a los remedios a los que el demandante pudiera tener derecho al amparo de las disposiciones legales en las que se pretendía apoyar.

De la oposición a la reconsideración sometida por el señor García no surge nada adicional a lo ya alegado previamente. Los señalamientos, nuevamente, se formularon a modo de alegaciones generales y sin apoyo en prueba alguna.

Mediante Resolución notificada el 10 de octubre de 2018, el foro primario mantuvo su postura en cuanto a denegar la solicitud de Sentencia Sumaria, aunque acogió la solicitud de incorporar algunos hechos incontrovertidos adicionales.¹³ En cuanto a la denegatoria a disponer del caso sumariamente, indicó que existían “controversias medulares entre las partes que impiden que se pueda emitir un fallo en esta etapa de los procedimientos”. Según señaló, “[l]as referidas controversias envuelven dirimir credibilidad, y esto impide que este Tribunal pudiera disponer sumariamente y/o solo a base de los documentos presentados, y/o sin la celebración de una vista plenaria...”. Como parte de su determinación, reiteró los 114 hechos que listó como incontrovertidos en su Resolución previa, así como los 24 que determinó como controvertidos. No obstante, añadió los siguientes cuatro hechos como incontrovertidos:

1. El Sr. García siempre ha trabajado en Puerto Rico.
2. En su deposición, el Sr. García indicó que en una ocasión el Sr. Deliz¹⁴ dijo que había tenido un jefe malo que era de origen mexicano, pero no puede especificar cuándo, dónde ni quiénes estaban presentes. El Sr. García señaló que el comentario le chocó, pero no expresó su incomodidad.
3. El Sr. García alega que el Sr. Rodríguez¹⁵ sabotea intencionalmente las corridas del “backup”, cambiando los parámetros para que fallen y el Sr. García tenga que trabajar más. El Sr. García alega que el “sabotaje intencional” del Sr. Rodríguez, en acuerdo con el Sr. Deliz y el Sr.

¹³ Véanse págs. 1787 – 1796 del Apéndice del recurso.

¹⁴ El señor Deliz es uno de los tres supervisores del señor García.

¹⁵ El señor Rodríguez es el supervisor inmediato del señor García.

Nevárez¹⁶, puede provocar que se pierda data importante, se investigue a Fidelity y a Firstbank, por los gobiernos estatal y federal, se cierre Firstbank y todos los empleados de Fidelity pierdan su trabajo, pero sus supervisores están dispuestos a arriesgar todo eso sólo por provocar que él renuncie. El Sr. García considera que sus supervisores harían esto a consecuencia de las alegaciones en su contra que se hacen en la *Demanda*, a pesar de que sus supervisores no tienen responsabilidad o exposición monetaria en relación con la *Demanda*.

4. Los daños económicos en los que se basa la reclamación por \$200,000 son alegados deducibles de citas médicas y medicamentos cubiertos por el plan médico de los demandantes, pero García ni Ruiz pudieron precisar a cuánto ascienden esos gastos ni proveyeron evidencia alguna de éstos.

Inconforme con la determinación previa, Fidelity compareció ante nosotros mediante el recurso de epígrafe. Señaló como único error lo siguiente:

Erró el TPI al no desestimar sumariamente el caso, a pesar de que los hechos incontrovertidos y el derecho aplicable demuestran que no existe controversia real sustancial con respecto a algún hecho material que impida la desestimación con perjuicio del caso. En específico, la prueba del caso establece que la Parte Demandante no cumple con los elementos necesarios para una causa de acción por discrimen, represalias o daños.

Arguyó First Bank que, **a la luz del derecho aplicable, los hechos que el foro primario identificó como incontrovertidos son suficientes para dictar sentencia sumaria desestimando la reclamación en su contra.** Insistió en que, **los hechos que el Tribunal recurrido encontró como controvertidos están atendidos en aquellos que determinó incontrovertidos, o no son materiales a la luz del derecho aplicable, o constituyen realmente controversias de derecho que no justifican seguir litigando el caso.** En este sentido nos pidió que, apoyándonos en las determinaciones de hechos incontrovertidos establecidos por el propio foro primario, así como en la prueba documental sometida que apoya las mismas, resolvamos conforme al Derecho aplicable y ordenemos la desestimación sumaria de la reclamación, con perjuicio.

¹⁶ El señor Nevárez es el tercero, de los tres supervisores del señor García.

El señor García presentó su alegato en oposición. Nuevamente expuso alegaciones generales sin apoyo en prueba documental concreta. Sin apoyo alguno en derecho cita, únicamente, lo planteado por sí mismo en escritos previos; específicamente, su oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria sometida por Fidelity.

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

IV. Derecho aplicable

A. *El recurso de certiorari*

El *certiorari* es un recurso de carácter discrecional. *IG Builders v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337 (2012); *Feliberty v. Soc. de Gananciales*, 147 DPR 834, 837 (1999). Dicha discreción está delimitada por la Regla 52.1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R. 52.1), la cual nos faculta para revisar los asuntos bajo las Reglas 56 y 57 de Procedimiento Civil, y las denegatorias de una moción de carácter dispositivo. A manera de excepción, podremos revisar asuntos sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, relaciones de familia, casos que revistan interés público o cualquier otro asunto en el cual esperar hasta una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.

Ahora bien, el que sea una materia comprendida dentro de aquellas que nos permite revisar la Regla 52.1, *supra*, no elimina el carácter discrecional del recurso de *certiorari*. Así, la Regla 40 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40), nos provee otros criterios para ejercer nuestra discreción en torno a estos recursos; y nos sirven de guía para poder, de manera sabia y prudente, tomar la determinación de si procede o no intervenir en el caso en la etapa del procedimiento en que se encuentra el caso. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008)¹⁷.

¹⁷ Dichos criterios son los siguientes: (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho; (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema; (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia; (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida

b. La Sentencia Sumaria

Uno de los mecanismos para viabilizar el objetivo de proveer a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”, es la sentencia sumaria. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). No obstante, ésta procede sólo cuando resulta claro que “el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Íd*; Regla 36 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V., R. 36). En virtud de lo anterior, quien solicite que se dicte sentencia sumaria a su favor deberá establecer su derecho con claridad; y, sobre todo, demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material¹⁸. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación conforme al derecho sustantivo aplicable. *Íd.*; *Mejías v. Carrasquillo, supra*, pág. 300.

Según se ha aclarado, no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219 (2010).¹⁹ Por otro lado, para su concesión, la sentencia sumaria tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P. R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014).

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal tiene la facultad de no tomar en consideración los hechos propuestos por las partes que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene. Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil de 2009 (32 LPRA Ap. V., R. 36(d)). Ahora bien, procede dictar sentencia sumaria si “las alegaciones, deposiciones,

a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados; (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración; (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio; y (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

¹⁸ Bajo las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 se varió el lenguaje y lo que antes se le decía ser el hecho material, pasó a ser el hecho esencial y pertinente. Sin embargo, la jurisprudencia anterior es igualmente aplicable en este renglón.

¹⁹ Citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). La **contestación a la moción de sentencia sumaria deberá, igualmente, “ceñirse a ciertas exigencias...[y] recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente”**. Íd., pág. 432.

Cónsono con lo anterior, el tribunal no tendrá que considerar los hechos que no estén debidamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tiene la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos. Íd., pág. 433. Es decir, que “si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación”. Íd.

Cabe señalar que el Tribunal Supremo ha dispuesto que como Tribunal de Apelaciones nos encontramos en igual posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de una solicitud de sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). A tal efecto, nuestra revisión es una “de novo”, y el análisis a realizar debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Así, de entender que procede revocar una sentencia sumaria debemos indicar cuales hechos esenciales y pertinentes están en controversia e igualmente decir cuales están

incontrovertidos. Si, por el contrario, encontramos que los hechos materiales (esenciales y pertinentes) realmente están incontrovertidos, nuestra revisión se limitará a revisar *de novo* si procedía en derecho su concesión. Es decir, si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho o no. *Íd.*, págs. 118-119.

En la tarea de analizar la procedencia o no de una sentencia sumaria, hay que tomar en consideración que no se puede concluir que un hecho está incontrovertido sólo porque así se alegó. La parte que sostiene que no existe controversia debe presentar algún documento en apoyo a su contención. Según se ha aclarado, las declaraciones juradas son documentos que se pudieran utilizar para apoyar u oponerse a una solicitud de sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*. No obstante, **el valor probatorio que dichas declaraciones puedan tener está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones**. Sobre el particular, nuestro Tribunal Supremo se ha apoyado en lo resuelto a nivel federal, para concluir que **“le está vedado a una parte intentar suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente, si no se provee una explicación para la contradicción entre ambas”**. *Íd.*, pág. 439. (Énfasis suplido). Ello es lo que se conoce como “*sham affidavit*”, y en torno a éste, la norma es clara: “Permitir a una parte utilizar un subterfugio para retractarse de su testimonio bajo juramento, con el único propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, resulta contrario al objetivo que persigue la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*”. *Íd.*, pág. 441.

Por otro lado, también se ha aclarado que, si bien pueden utilizarse declaraciones juradas prestadas en beneficio propio (*self-serving*), **como regla general éstas resultan menos eficaces que otros documentos en apoyo a la solicitud de sentencia sumaria, como son la evidencia documental, la contestación a la querrela, las admisiones o el**

contenido de deposiciones²⁰. Asimismo, estas declaraciones *self-serving* podrán ser tomadas en consideración al evaluarse la procedencia de una sentencia sumaria si cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R. 36.5). Esto es, **si se basan en conocimiento personal del declarante, contienen hechos que serían admisibles en evidencia y demuestran que el declarante está cualificado para testificar en cuanto a su contenido.** Íd.²¹

Por lo antes dicho, **podrá dársele valor probatorio a una declaración jurada, siempre que ésta no se centre en conclusiones, sino que indique hechos específicos que la sustenten.** *Ramos Pérez v. Univisión de Puerto Rico, Inc., supra*. Es decir, que necesariamente deberán basarse en el conocimiento personal del declarante. Íd.²².

C. Las alegaciones en la demanda

La Regla 6.1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R.6.1), establece que, para solicitar un remedio en un foro judicial, las alegaciones hechas en la demanda deben contener: “(1) una relación sucinta y sencilla de los **hechos demostrativos** de que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio, y (2) una solicitud del remedio a que crea tener derecho. Podrán ser solicitados remedios alternativos o de diversa naturaleza”. (Énfasis suplido). Por su parte, la Regla 6.2 (32 LPRA Ap. V, R. 6.2) del referido cuerpo procesal aclara que dichas alegaciones no deben seguir fórmulas técnicas particulares, siendo requisito únicamente que éstas se redacten de manera “sencilla, concisa y directa”. Véase también *Torres Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501, 502 (2010).

²⁰ Véase: § 16.01 SUMMARY JUDGMENT MOTIONS, MTNPR S 16.01.

²¹ Textualmente, la Regla 36.5 dispone lo siguiente: Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el (la) declarante está cualificado (a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia en una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

²² Cabe aclarar que la declaración jurada no es por sí misma un documento admisible en evidencia. Ello, pues contiene una afirmación hecha fuera de un tribunal que se pretende utilizar para probar la verdad de lo que allí se asevera²². Es decir que, por su propia naturaleza presenta riesgos; entre éstos, el presumir que el declarante desea decir la verdad. *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, 132 DPR 249, 259 (1992). Por tratarse de prueba de referencia, la misma no es admisible en evidencia en un juicio, salvo que se encuentre dentro de alguna de las excepciones dispuestas por nuestro ordenamiento. Regla 804 de Evidencia. 32 LPRA Ap. VI, R. 804.

Aunque la redacción de las alegaciones no debe regirse por un formato particular, éstas deben cumplir con un mínimo de especificidad, sobre todo cuando se configuran ciertos escenarios²³. Compete aclarar, además, que al amparo de las Reglas de Procedimiento Civil vigentes, **si bien basta que la relación de hechos sea sucinta y sencilla, éstas deben recoger hechos demostrativos que permitan inferir que la parte peticionaria tiene derecho a un remedio**. Por tal motivo, se requiere “que en las alegaciones **se aporte una relación de hechos**, con el propósito de que las partes y el tribunal puedan apreciar con mayor certeza los eventos medulares de la controversia”²⁴.

En virtud de lo antes indicado, las alegaciones contenidas en la demanda deben incluir las **bases fácticas sobre las cuales descansa la parte peticionaria**. *Ashcroft v. Iqbal*, 556 US 662 (2009). Es decir, que **las alegaciones deben ir más allá de lo especulativo, y contener hechos suficientes para demostrar que es factible o plausible que la parte tenga derecho a un remedio**. Íd.

D. La Ley 100 y el discrimen en el empleo

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (29 LPRA sec. 146 *et seq.*), mejor conocida como la Ley de Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social (Ley 100), fue creada para “ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral”. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008). Para alcanzar dicho objetivo, esta ley prohíbe a un patrono despedir o discriminar a sus empleados por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Íd, págs. 68-69. En este contexto, el término edad “[s]ignifica cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria

²³ Tal es el caso cuando se alega fraude, o cuando se trate de alegaciones de tiempo y lugar. Reglas 7.2 y 7.3 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V., Rs. 7.2, 7.3).

²⁴ Véase Informe de las Reglas de Procedimiento Civil, Comité Asesor Permanente de las Reglas de Procedimiento Civil, Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial, 2008, pág. 70.

de que se trate, sin límite alguno”. 29 LPRA 151. Véanse *Díaz v. Wyndham Hotel*, 155 DPR 364, 380 (2001); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón* 173 DPR 62, 72 (2008); *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 227 (2016).

Bajo las disposiciones de la referida Ley 100, *supra*, en ausencia de justa causa para el despido se presume que éste fue discriminatorio. Art. 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010). Sin embargo, **para que la presunción quede debidamente establecida, el empleado reclamante debe establecer un caso *prima facie* de discrimen.** *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011). Es decir, que **en una reclamación al amparo de la Ley 100, *supra*, el peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado.** *Íd.*, pág. 122.

Para que se active la presunción de que el despido fue discriminatorio, **el empleado deberá demostrar “primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste se realizó sin justa causa; y tercero algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama”.** (Énfasis suplido). *Íd.*, pág. 123; *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 222; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 775 - 776 (2000). Una vez **probado lo anterior es que el peso de la prueba recae sobre el patrono.** *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra.*

Si el empleado lograra establecer *prima facie* un caso de discrimen, el patrono podrá atacar la presunción activada de las siguientes maneras: (1) derrotar el hecho básico, esto es, la ausencia de justa causa; (2) destruir el hecho presumido de que el despido fue por causa de motivos discriminatorios; o (3) destruir el hecho básico y el presumido, a la vez. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 390; *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, pág. 124. En otras palabras, para que el patrono pueda rebatir la presunción de discrimen, tiene que probar que la existencia del

discrimen es menos probable que su inexistencia. *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985).

Por otra parte, si el patrono logra rebatir la presunción de discrimen, el empleado nuevamente tendrá oportunidad de demostrar la existencia del discrimen, aunque sin el beneficio de la presunción inicial. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, pág. 775. Es decir, que el empleado tendrá que probar hechos específicos de los cuales surja el discrimen. *Íd.*

Sólo si queda probado que el patrono incurrió en conducta discriminatoria contra el empleado, estará obligado a indemnizarlo por los daños que el acto le hubiera ocasionado. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, supra, pág. 69; 29 LPRR sec. 146. Ello, pues **el objetivo de la Ley 100, supra, es facilitarle al empleado probar su caso, y no relevarlo de la necesidad que tiene de presentar prueba a su favor.** *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, pág. 774.

En lo que atañe a la controversia ante nuestra consideración, cabe señalar que, es norma claramente establecida que “comentarios aislados” (o “*stray remarks*”), no constituyen, por sí solos, base suficiente que activen una presunción de discrimen. A manera de ejemplo, en *González v. El Día, Inc.*, 304 F.3d 63 (1st Cir. 2002), el Primer Circuito Federal resaltó que ciertas expresiones, aunque puedan ser insensibles e incluso rudas, difícilmente constituyen base suficiente para una reclamación por discrimen, y pueden más bien estar sujetas a otro tipo de interpretaciones, en nada discriminatorias²⁵. Según destacó: “‘*stray workplace remarks*,’ as well as statements made either by nondecisionmakers or by decisionmakers not involved in the decisional process, normally are insufficient, standing alone, to establish either pretext or the requisite discriminatory animus.” *Íd.*, pág. 69.

²⁵ En aquel caso, una empleada alegó discrimen por edad, bajo una ley federal. Arguyó que su supervisora usaba expresiones como “*out of style*” and “*colorless*,” para referirse, tanto a su manera de vestir como a su personalidad; mientras que el director de Recursos Humanos usaba la palabra “*Mom*” para saludarla, y le decía que tenía “*manías de vieja*” (“*old person's ways*”), entre otras cosas. Respecto a estas alegaciones, el Tribunal destacó que la querellante falló en probar las fechas y contextos en que dichas expresiones fueron hechas. Además, aun de haberse probado que las mismas fueran dichas, éstas de por sí no activaban una presunción de discrimen por edad, pues también podía dárseles una lectura no discriminatoria.

A igual conclusión llegó el Primer Circuito Federal en *Patten v. Wal-Mart Stores E., Inc.*, 300 F.3d 21 (1st Cir. 2002). En este caso, que giró en torno a un alegado discrimen por impedimento²⁶, destacó lo siguiente: “A statement that can plausibly be interpreted two different ways -one discriminatory and the other benign- does not directly reflect illegal animus, and, thus, does not constitute direct evidence.”²⁷ Íd., pág. 25. Acotó que, “[a] decisionmaker's mentioning of a disability in the context of an adverse employment action cannot, without more, constitute direct evidence of discrimination.” Íd., pág. 26

E. La Ley 115 y las represalias en el empleo

La Ley Núm. 115 de 1991, según enmendada (29 LPRA sec. 194 *et seq.*), mejor conocida como “Ley de Represalias” (Ley 115), prohíbe a todo patrono “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”. (29 LPRA sec. 194a). Ello, siempre que dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Íd.

Para que se configure una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, “[e]l empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial”. (Énfasis suplido). 29 LPRA sec. 194a. Para ello, **deberá establecer *prima facie* que participó en una actividad protegida por la Ley 115, *supra*, y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.** Íd. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Si se probara lo anterior, “el patrono deberá alegar y

²⁶ Bajo la Ley ADA (*Americans with Disabilities Act*).

²⁷ En este caso, la querellante sufría de un impedimento físico del que el patrono conocía antes de contratarla. En virtud de dicho impedimento, se le hizo acomodo razonable en varias ocasiones. Más adelante, sufrió una caída, y luego otras condiciones de salud que la llevaron a ausentarse mucho del trabajo y requerir de nuevos acomodos. Aunque alegó que su despido obedeció a su impedimento físico, el Tribunal concluyó que las siguientes expresiones que dijo haber escuchado de sus supervisores no era suficiente para probar el ánimo discriminatorio: “We know Shawnee has a disability, but we're just tired of this. We're tired of her, and we just don't feel that she needs to be here.” Tal conclusión se apoyó en el hecho de que las frases aludidas admitían una interpretación no discriminatoria; esto es, que a pesar de conocer del impedimento de la empleada, su nivel de ausentismo era ya intolerable.

fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido”. Íd. De así hacerlo, corresponderá al empleado “demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido”. Íd.

En virtud de lo antes indicado, **para tener una causa de acción bajo la Ley 115, *supra*, un empleado debe probar un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido**, ya sea con evidencia directa o circunstancial, o de manera indirecta. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 395-396 (2011). De optar por el mecanismo indirecto, corresponderá al empleado establecer *prima facie* un caso de represalia. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 393. Esto último lo logrará si prueba que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria o adversa por parte del patrono; (3) **existe nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono**. Íd, págs. 393-394; C. Zeno Santiago, *Re-enfoque empresarial de las represalias en el empleo*, 40 Rev. Jur. U.I.P.R. 245, 262 (2006).

En relación a la exigencia de que exista un nexo causal entre la actividad protegida realizada por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono, nuestro ordenamiento adoptó la postura de la mayoría de los circuitos de la corte de apelación federal, en cuanto a la **necesidad de demostrar la existencia de suficiente proximidad temporal entre ambos eventos**. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 397 - 398. Se ha determinado que los criterios a ser evaluados como elementos de proximidad temporal son los siguientes: (1) si el empleado fue tratado de forma distinta que otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Íd; *Rivera Menéndez v. Action Services, supra*.

La suficiencia de la proximidad temporal como prueba exclusiva de causalidad, dependerá de cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa llevada a cabo por el patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 399. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal es suficiente para establecer el requisito de existencia de nexo causal. Sin embargo, **cuando el período de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal será menos útil para comprobar que existe un nexo causal entre ambos eventos.** Íd.

Compete aclarar que no toda acción de represalia se configura dentro de lo que pudiera catalogarse como *poco tiempo*, por lo que la proximidad temporal como inferencia de causalidad, resultará insuficiente. De ser ese el caso, el empleado deberá demostrar **“elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa”.** Íd, pág. 400.

En aquellos escenarios en que no se configure una proximidad temporal, el nexo causal se probará si el trabajador logra probar otros hechos. En virtud de ello, deberá establecer lo siguiente: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Íd.

Lo antes indicado sólo aplica al empleado y su necesidad de establecer un caso *prima facie* por represalias. Sin embargo, **si el patrono logra fundamentar una razón no represiva para su decisión, “se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las**

razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo”. Íd.

Surge de lo antes señalado que **la protección ofrecida por la Ley 115, supra, no es absoluta.** Además, no se puede perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento todo patrono puede levantar la defensa de justa causa cuando se le acusa de haber realizado un despido injustificado. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 380 (1999).

F. La responsabilidad civil extracontractual en reclamaciones laborales

De alegarse daños producto de las actuaciones torticeras del patrono, compete evaluar si se configuran los elementos que rigen la responsabilidad civil extracontractual, independiente del evento del despido. En este sentido, nuestro ordenamiento dispone que "todo perjuicio, material o moral, da lugar a reparación si concurren tres requisitos o elementos: primero, se establece la realidad del daño sufrido; segundo, existe un nexo causal entre el daño y la acción u omisión de otra persona; y tercero, dicho acto u omisión es culposo o negligente". *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 173 DPR 1, 6 (1994).

Por "daño" se entiende "todo menoscabo material o moral causado contraviniendo una norma jurídica, que sufre una persona y del cual haya de responder otra". *López v. Porrata Doria*, 169 DPR 135, 151 (2006). En cuanto a la culpa o negligencia, esta se ha definido como la falta del debido cuidado que consiste en no anticipar y prever las consecuencias racionales de un acto, o la omisión de un acto, que una persona prudente y razonable habría previsto en las mismas circunstancias. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 844; *Rivera v. S.L.G. Díaz*, 165 DPR 408, 421 (2005). Del daño culposo o negligente surge el deber de indemnizar que "presupone nexo causal entre el daño y el hecho que lo origina, pues sólo se han de indemnizar los daños que constituyen una consecuencia del hecho que obliga a la indemnización". *López v. Porrata Doria*, supra, pág. 151²⁸.

²⁸ Citando a *Estremera v. Inmobiliaria Rac, Inc.*, 109 DPR 852, 856 (1980).

G. Doctrina de inmunidad patronal

La Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada (11 LPRA sec. 1 *et seq.*) (Ley del FSE), ha sido descrita como un estatuto de carácter remedial que pretende consagrar ciertas protecciones y beneficios al obrero que sufre un accidente, lesión o enfermedad en el curso del trabajo. Esta Ley establece un sistema de seguro compulsorio, mediante la correspondiente aportación patronal, que persigue proveer un remedio expedito y eficiente a los empleados. Este sistema está fundamentado en el precepto constitucional de que todo trabajador debe estar protegido contra riesgos a su salud en su lugar de empleo. 11 LPRA sec. 1a. En virtud de ello, el seguro compensa “al obrero que se ha lesionado, incapacitado, enfermado o fallecido a causa de un accidente ocurrido en el trabajo.” *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, 155 DPR 475, 481 (2001). Esto, “con el propósito de asegurar al trabajador empleado una compensación justa y rápida por los daños sufridos como consecuencia de accidentes o enfermedades acaecidas en el desempeño del trabajo”. *González v. Multiventas*, 165 DPR 873, 880-881 (2005). Los daños sufridos a consecuencia de un accidente del trabajo y, en consecuencia, compensables bajo la Ley del FSE, se extienden además a los daños causados por supervisores, agentes u otros empleados del patrono asegurado, siempre que estos actos negligentes y torticeros surjan en el desempeño de las funciones generales del empleo. *Íd.*, págs. 883.

Para gozar de las protecciones de la Ley del FSE, es necesario que la lesión ocurra en el curso del trabajo y a causa de éste. Art. 2 de la Ley del FSE, 11 LPRA sec. 2; *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, *supra*, pág. 482. El obrero víctima de un accidente laboral no tiene que probar la negligencia de su patrono para recibir los beneficios de la Ley, pues el Fondo asume responsabilidad absoluta. Se busca con ello evitar que los obreros tengan que presentar reclamaciones civiles ante los tribunales, donde tendrían que probar la culpa o negligencia del causante del daño para poder prevalecer.

A cambio de esta protección, los patronos asegurados reciben inmunidad contra acciones por daños y perjuicios de sus empleados.

Íd., págs. 881-882. En otras palabras, **no existe causa de acción de un empleado víctima de un accidente laboral contra su patrono asegurado.** *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, *supra*, pág. 482. Es decir, que el obrero renuncia a cualquier derecho que pueda tener para instar acción contra su patrono en daños y perjuicios a cambio de los beneficios que ofrece el FSE. *Pacheco Pietri y otros v. E.L.A. y otros*, 133 DPR 907, 915 (1993). Este sistema *quid pro quo* es lo que hace viable este esquema. Íd.

El remedio exclusivo que provee el Art. 21 de la Ley del FSE (11 L.P.R.A. sec. 21) al obrero lesionado también se extiende a sus familiares. *López v. Western Auto*, 171 DPR 185, 196-198 (2007). Interpretar lo contrario “derrotaría el propósito o la intención que tuvo el legislador al aprobar la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, cual fue la de establecer un seguro compulsorio, obligatorio para los patronos, que protege a los obreros pero que, a cambio de ello, constituye el **único remedio procedente contra el patrono**”. Íd., pág. 197. (Énfasis suplido).

No obstante lo antes indicado, el Tribunal Supremo ha reconocido una serie de excepciones a la inmunidad patronal, en virtud de las disposiciones de la Ley del FSE. Así, un obrero o trabajador puede instar una acción en daños y perjuicios contra su patrono por un accidente en el trabajo cuando su patrono no está asegurado, o cuando las lesiones han sido producidas de modo intencional por el patrono. 11 LPRA secs. 16 y 21; *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 195-196 (1998); *Lebrón Bonilla v. E. L. A.*, *supra*, pág. 485 (2001)²⁹. Tampoco se reconoce la aplicabilidad de la inmunidad patronal a situaciones en las que el daño sufrido por el obrero se debe a un acto discriminatorio o que violente una clara política pública, o cuando el patrono demandado hubiera

²⁹ Otras excepciones están enumeradas en el Art. 4 de la Ley del FSE (11 LPRA sec. 5) y se configuran cuando ocurren las siguientes circunstancias: “ (1) Al tratar el obrero o empleado de cometer un delito o de lesionar a su patrono o a cualquier otra persona, o cuando voluntariamente se causare la lesión; (2) Estando el obrero o empleado embriagado, siempre que la embriaguez fuere la causa del accidente; (3) Cuando la imprudencia temeraria del obrero o empleado haya sido la única causa de la lesión.

procedido en virtud de doble capacidad o personalidad. *Guzmán y ortos v. E. L. A.*, 156 DPR 693, 731 (2002); *Lebrón Bonilla v. E. L. A.*, *supra*, pág. 485; *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 501 (1985).

Cabe señalar que el Tribunal Supremo ha sido enfático en que una práctica discriminatoria por parte de un patrono queda fuera del alcance de la inmunidad patronal, independiente de si ocurre o no un daño físico. *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, *supra*. En torno al particular, se ha expresado lo siguiente:

Tan ajeno al trabajo es el discrimen que se ha creado en Puerto Rico una ley especial para castigarlo: la Ley Núm. 100. Al no ser compensables los daños producidos por el discrimen alegadamente cometido, no entra en vigor en este caso la exclusividad de remedios que ordena la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Resolver lo contrario sería anular el efecto de la Ley Núm. 100 sobre los patronos asegurados. No fue eso lo que el legislador tuvo en mente. *Íd.*

También se ha reconocido que las actuaciones del patrono tendentes a violar el derecho de intimidad de un obrero también constituyen una excepción a la inmunidad patronal aunque, en esos casos, se requiere “demostrar que las actuaciones del patrono son de tal naturaleza que dichas actuaciones generan una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estadía en el trabajo [y] que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contengan expresiones **claramente** difamatorias o lesivas”. *Lebrón Bonilla v. E. L. A.*, *supra*, pág. 485. En estas instancias, el patrono responderá civilmente ante los tribunales y tendrá que indemnizar al empleado. *Guzmán y ortos v. E. L. A.*, *supra*. No obstante, una lesión sufrida en un procedimiento disciplinario *bona fide* no constituye una excepción a esta norma. *Lebrón Bonilla v. E. L. A.*, *supra*, pág. 485.

Ahora bien, para demostrar ante un tribunal que un patrono ha incurrido en una actuación intencional que constituye una excepción a la inmunidad patronal, **no basta con alegar la actuación intencional, sino que se requiere establecer actuaciones intencionales específicas para que se active la excepción.** *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*, 149 DPR 543, 550 (1999). No puede derrotarse la inmunidad patronal absoluta

de la que goza el patrono con cualquier grado de negligencia, aun cuando tal negligencia sea crasa. *Íd.*, págs. 549-550.

V. Aplicación del Derecho a los hechos

Fidelity nos pide revocar al foro recurrido por entender que, al amparo de los propios hechos que el Tribunal determinó como incontrovertidos, procedía disponer del caso sumariamente y desestimar, con perjuicio, la reclamación instada por los esposos García y Ruiz. Por tratarse de la denegatoria a una moción de carácter dispositivo, la Regla 52.1, *supra*, nos da autoridad para, en el ejercicio de nuestra discreción, atender el *certiorari* instado. Más importante aún es el hecho de que, ponderada la controversia de epígrafe, a la luz del derecho aplicable, juzgamos que el error señalado, en efecto, se cometió, lo cual activa varios de los criterios contenidos en la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, que justifican nuestra intervención en el caso, en esta etapa de los procedimientos. Por tales motivos, expedimos el auto solicitado, y revocamos la determinación recurrida. Veamos.

En primer lugar, compete destacar que, como foro apelativo nos encontramos en igual posición que el foro primario para evaluar la procedencia o no de una solicitud de Sentencia Sumaria. *Meléndez González et al. v M. Cuebas, supra*. Al amparo de esta premisa, contamos con la facultad para ponderar, tanto las alegaciones hechas en la moción radicada a tales efectos por Fidelity (incluidos los anejos) y la oposición de los codemandantes, a la par de toda la documentación que obra en el expediente del caso. Realizado este ejercicio nos percatamos, de partida, que Fidelity cumplió con los requisitos establecidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, mientras que los esposos García Ruiz no lo hicieron. Ello, de por sí, nos avala para no tomar en consideración el intento de impugnación de los segundos. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*. Somos conscientes de que, el no haberse opuesto conforme lo dispone nuestro ordenamiento no es suficiente para disponer de un caso por la vía sumaria. No obstante, al

amparo de los hechos que el foro primario encontró como incontrovertidos -los cuales, valga decir, encuentran amplio apoyo en el expediente del caso, además que ninguna de las partes los ha cuestionado-, en este caso tal remedio es procedente en derecho. Véanse *Ortiz v. Holsum de P. R., Inc., supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*.

Tal como reseñamos en el apartado anterior, las dos leyes laborables en las que pretende apoyarse la reclamación de epígrafe; esto es, la Ley 100 (discrimen), y la Ley 115 (represalias), exigen al empleado querellante demostrar unos hechos base, poniendo sobre éste el peso de la prueba. Es, superado dicho requisito, que se activan las presunciones de discrimen y represalias, respectivamente, que compete al patrono rebatir. La referida etapa preliminar, por así llamarla, no se configuró en este caso. Por tal motivo, no existe fundamento alguno para permitir que se extienda la litigación de estas reclamaciones. Nos explicamos.

Al amparo de la Ley 100, *supra*, recae sobre el empleado el peso de demostrar que se encuentra dentro de la modalidad de discrimen por la cual reclama, y que por tal motivo fue víctima de un despido o acto perjudicial, realizado sin justa causa. En este caso, no existe controversia en cuanto a que, aunque ha vivido la mayor parte de su vida en Puerto Rico, el señor García nació en Venezuela, y tiene alrededor de 55 años. Ahora bien, el tener un origen nacional extranjero, y ubicarse en un rango de edad particular no es, por sí solo, base que justifique una reclamación por discrimen, ni al amparo de las leyes laborales, ni bajo el Art. 1802 del Código Civil, *supra*.

Por otro lado, es menester enfatizar que, si bien el codemandante alegó haber sido discriminado por su edad y origen nacional, de la "Demanda", según instada, no surge especificidad alguna en torno al particular. Como parte de las alegaciones, que no se enmendaron en ningún momento a lo largo del proceso, el codemandante hizo alusión general al uso de comentarios que catalogó como despectivos y discriminatorios relacionados a su edad, así como a su origen nacional, y sus solicitudes de

acomodo razonable. También aludió a la existencia de un mejor trato hacia empleados más jóvenes, y de diferente nacionalidad, mientras que a él lo ignoraban, hacían caso omiso a sus recomendaciones y comentarios, ridiculizándolo y criticando su trabajo constantemente. Ello, igualmente, sin proveer detalle alguno.

De una lectura cuidadosa del expediente completo ante nuestra consideración resulta claro que, como parte de sus reclamaciones, el señor García nunca ha detallado en qué consistían los alegados comentarios despectivos y discriminatorios, quién y en qué momento los hizo, por qué y de qué manera tales comentarios le afectaron. Más importante aún, en ningún momento aclaró las repercusiones de tales conductas; es decir, cómo éstas se tradujeron en algún tipo de perjuicio hacia su persona. Este elemento es la esencia del por qué la desestimación, según solicitada por Fidelity, es procedente en derecho. Y es que, por no haberse despedido al señor García, ni haberse alegado o configurarse un escenario de despido de facto, y dado que ninguno de los privilegios del empleado se ha visto afectado, lo mínimo que el demandante podía hacer era presentar suficiente evidencia para apoyar un hecho genuino que tienda a probar el acto discriminatorio y el perjuicio sufrido. No haberlo hecho, ni en la demanda instada ni a lo largo de los múltiples escritos radicados ante el foro primario, ni en su deposición, y aun ante este foro apelativo, conlleva la ausencia de una causa de acción válida en derecho.

Lo señalado en el párrafo precedente tiene mayor peso ante las particularidades del caso de epígrafe, en que Fidelity claramente estableció que el señor García empezó a trabajar en su empresa cuando éste tenía más de 40 años, además que, según expresamente consignó el foro primario como parte de sus determinaciones de hechos -en torno a las cuales no hubo expresión contraria por ninguna de las dos partes- **en el área de trabajo del codemandante, todos los empleados tienen entre 44 y 74 años de edad, y la mayoría son mayores que él.** De hecho, dos de los tres supervisores que dice han discriminado en contra de su persona

son mayores de 70 años, y el tercero tiene 45. Es decir, que limitarse a decir que tiene 54 años no puede, por sí sólo, fundamentar las reclamaciones de discrimen por edad del señor García.

Lo anterior aplica de igual manera al alegado discrimen por origen nacional. Y es que, Fidelity también estableció contar con varios empleados extranjeros dentro de su plantilla. En este sentido, el foro primario consignó como parte de sus determinaciones de hechos que, si bien el codemandante indicó que se refieren a él cuando dicen “Chávez” o “Maduro”, otro empleado de la empresa, Sr, Luis Charti, quien también es de origen venezolano, se sienta en un cubículo frente al del señor García. Es decir que, además de no quedar claro si las expresiones de “Chávez” y “Maduro” fueron dirigidas específicamente al señor García; aun si ello fuera así, resulta insuficiente para que prospere una reclamación de discrimen por origen nacional. Tal como enfatizamos previamente, comentarios aislados que no conlleven una decisión negativa respecto a un empleado, no constituyen evidencia de discrimen y, en consecuencia, no pueden activar presunción alguna.

Lo señalado respecto a las alegaciones al amparo de la Ley 100, *supra*, es de igual aplicación en cuanto a las reclamaciones bajo la Ley 115, *supra*. La Ley de represalias también exige al empleado probar unas circunstancias base que, en este caso, ni siquiera se han alegado, y tampoco surgen de la amplia documentación que obra en el expediente ante nuestra consideración. Según reseñamos en el apartado anterior, para que se configure una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, el empleado deberá establecer *prima facie* que participó en una actividad protegida, y que fue **subsiguientemente** despedido, amenazado o discriminado. Para ello, es menester probar un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido, cosa que aquí ni siquiera se ha alegado concretamente, mucho menos se ha ofrecido prueba alguna para evidenciarlo. Nos explicamos.

El señor García asegura que la radicación de una querrela ante la EEOC fue la actividad protegida a base de la cual Fidelity inició una campaña en represalia y hostigamiento a su persona. No obstante, del expediente surge que éste contaba con amonestaciones previas a su comparecencia ante dicho foro, que la misma dio lugar a una investigación interna de la que **no surgieron alegaciones concretas de discrimen por parte del propio empleado** -que fue entrevistado en dos ocasiones-, y que después de la presentación de la querrela ante el foro administrativo **transcurrió cerca de año y medio hasta que se le amonestara nuevamente**. No vemos, ni lo alegó concretamente el demandante, de qué manera se configura el nexo causal que exige una reclamación al amparo de la Ley 115, *supra*.

Surge del expediente del caso que la querrela ante la EEOC se instó en marzo de 2015. A raíz de la presentación de esta acción, en Fidelity se realizó una investigación interna, como parte de la cual se entrevistó individualmente al señor García, así como a sus tres supervisores. La próxima amonestación hecha por el patrono al señor García fue en junio de 2016; esto es, un año y tres meses después de haberse radicado la acción ante la EEOC, y se le explicó que obedeció a su patrón de tardanzas y ausentismos.

De lo reseñado en el párrafo precedente queda claro que no se configura la suficiente proximidad temporal entre el ejercicio de la actividad protegida y la acción que se alega en represalia. No comprendemos de dónde puede haber surgido una conclusión en contrario por parte del foro primario, que entendió necesario determinar como “hechos controvertidos” aspectos que sugieren la activación de una presunción de represalia, además de ser aspectos que, o no se alegaron, o están comprendidos en su propio listado de hechos no controvertidos.

Juzgamos que, por no configurarse el criterio de temporalidad, competía al empleado aportar otro tipo de prueba respecto al nexo causal. Si bien alegó que fue tratado de forma distinta que otros empleados y que existió un patrón de conducta antagonista en su contra, tales alegaciones

generales son de naturaleza conclusoria, sin fundamento alguno en la prueba, y en gran medida especulativas. Además, nada de ello surgió de la investigación realizada por el patrono. Es por ello por lo que concluimos que sus escuetas alegaciones no lograron impugnar la evidencia en contra provista por el patrono, la cual fue incorporada por el foro primario como parte de su listado de 118 hechos incontrovertidos³⁰.

Respecto a la reclamación por daños y perjuicios sucede lo mismo que lo ya indicado en torno a las acciones que buscan apoyarse en leyes laborables. En ningún momento se alegó un daño concreto. De hecho, el propio señor García reconoció que **su salario ha incrementado año tras año, y que mantiene todos sus beneficios en el empleo**. Alegar que, de haber tenido mejores evaluaciones su salario hubiese aumentado en una cuantía mayor a la recibida es claramente especulativo. Más aún cuando el propio Manual de Fidelity establece que una evaluación positiva no garantiza un aumento en el sueldo, y que tales acciones están sujetas a la discreción del patrono.

Si como parte de la Demanda no se alegó daño concreto alguno, mucho menos podía alegarse un nexo causal que pudiese dar lugar a una compensación al amparo del Art. 1802 del Código Civil, *supra*. No obstante, más importante aún es el hecho de que, tal como lo indicamos en el apartado anterior, en el ámbito de las acciones laborales, cualquier reclamación de daños tiene, necesariamente, que fundamentarse dentro de la Ley 100, *supra*, o de la Ley 115, *supra*. Como aquí no se alegó nada específico respecto a las reclamaciones instadas bajo esas leyes, la acción al amparo del Art. 1802, *supra*, es igualmente improcedente. Y es que, aun de ser ciertas, el tipo de alegaciones hechas por el señor García en su demanda, a lo más que pudiera dar lugar es a una reclamación por “*mobbing*”³¹, aunque insistimos que sus alegaciones resultan insuficientes

³⁰ Originalmente hizo un listado de 114 hechos incontrovertidos, y posteriormente añadió cuatro.

³¹ Si bien nuestra Asamblea Legislativa ha realizado esfuerzos para incorporar la doctrina de acoso laboral o *mobbing*, al día de hoy no existe en nuestro ordenamiento jurídico legislación alguna que reconozca dicha causa de acción. Uno de los esfuerzos realizados fue el P. de la C. 79 de la Cámara de Representantes, presentado el 2 de enero de 2013. En dicho Proyecto se incluyó la siguiente definición: “El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta

aun brindándole la más laxa interpretación. Pero, tal como aclaramos previamente, tales acciones no han sido reconocidas en nuestro ordenamiento.

Por otro lado, tal como lo señaló la demandada, por ser la reclamación de la señora Ruiz contingente a la de su esposo, la improcedencia en Derecho de la demanda instada por el señor García, automáticamente invalida la suya. Además, aun si la reclamación del empleado tuviese algún mérito, la señora Ruiz reconoció no haber sido nunca empleada de Fidelity, no conocer a ninguno de los compañeros de su esposo, y saber de los hechos sólo por lo que él le ha contado. No alegó ningún daño sufrido por su propia persona a consecuencia de los presuntos hechos, y aunque se refirió a daños económicos por deducibles de gastos médicos, además de daños emocionales, aceptó nunca haber recibido tratamiento médico, y no especificó a base de qué procedía indemnizársele la suma reclamada. Bajo

contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, la violencia psicológica o acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o pocos individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada". El P. de la C. 79 tuvo el objetivo de crear la Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico, mediante la que se estableciera una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso laboral o psicológico en el entorno laboral local, se definiera su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones, se facultara al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de dicha Ley y para otros fines relacionados. Según se expuso en dicho Proyecto, existen múltiples leyes laborales que procuran la protección de distintos escenarios, "mas no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito laboral: la violencia psicológica o 'mobbing', como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando la violencia psicológica o acoso psicológico en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias por unas de las causas de acción señaladas". Exposición de Motivos, P. de la C. 79. El referido Proyecto fue referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara, y luego de la celebración de cuatro vistas públicas, fue remitido a la Comisión de Calendarios de la Cámara el 22 de agosto de 2013. Posterior a ello no se realizó trámite adicional.

De forma simultánea al proceso anterior, el 9 de abril de 2013 el Senado presentó el P. del S. 501 con el fin de crear la Ley para prohibir el hostigamiento físico y emocional o "bullying" en el ámbito laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y para otros fines. Luego de un extenso trámite, que incluyó la aprobación del Proyecto por ambos cuerpos legislativos, éste fue enviado al Gobernador, quien emitió un **veto expreso** el 13 de junio de 2014.³¹

Mientras acontecían estos trámites, el 13 de septiembre de 2013 el Senado presentó el P. del S. 744, que perseguía el mismo propósito que su antecesor de la Cámara. Esto es, "fijar la política pública del gobierno con respecto al acoso laboral; definir la conducta de acoso laboral; prohibir ese tipo de conducta; imponer responsabilidades y deberes del patrono; fijar la responsabilidad civil del patrono; denegar la inmunidad patronal; fijar el término de prescripción de la causa de acción; instituir el recurso de injunction y el procedimiento sumario; fijar la responsabilidad por el pago de honorarios de abogado y costas del proceso judicial; otorgar dispensa de agotamiento de remedios administrativos; y para otros fines". En el P. del S. 744 igualmente se indicó que en Puerto Rico no estaba reconocida una causa de acción por acoso laboral y estableció una prohibición a tal conducta. Luego de varios trámites, el aludido Proyecto fue referido el 7 de octubre de 2014 a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado, la cual rindió un Informe Negativo y no recomendó la aprobación de la medida.

De otro lado, el 16 de enero de 2014 la Cámara presentó el P. de la C. 1621 para establecer la "Ley para prohibir el acoso laboral consistente asediar, acosar, acorralar en grupo y a acciones conducentes a producir miedo, aprehensión o terror en empleados/as en sus lugares de trabajo o incurrir en la actividad conocida como 'mobbing'", entre otros fines. Este Proyecto fue referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro, la cual rindió un Informe Negativo el 17 de agosto de 2015 y no recomendó la aprobación de la medida.

este escenario, nuestro ordenamiento no le reconoce causa alguna de acción a esta codemandante.

Por los fundamentos expuestos en los párrafos precedentes, coincidimos con lo planteado por Fidelity, en cuanto a que, apoyándonos en los 118 hechos que el foro primario determinó incontrovertidos, en este caso no se configuran los requisitos que nuestro ordenamiento exige para el tipo de reclamaciones instadas por el matrimonio García Ruiz. En consecuencia, lo procedente en derecho es la desestimación.

VI. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, EXPEDIMOS el auto solicitado, y REVOCAMOS la determinación recurrida. En consecuencia, DESESTIMAMOS, con perjuicio, la demanda de epígrafe³².

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

³² No imponemos sanciones ni honorarios de abogados por cuanto, aunque Fidelity los solicitó en su moción de sentencia sumaria ante el foro primario, no los pidió en su petición de *certiorari* ante nosotros.