

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

ADALBERTO MORELL
CASAÑAS
Recurrido

v.

ABBVIE, LTD
Peticionaria

KLCE201900528

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Arecibo

Caso Núm.:
AR2018CV00050

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Jueza Nieves Figueroa y el Juez Salgado Schwarz.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

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

Comparece AbbVie, en adelante, parte peticionaria, mediante auto de *Certiorari* presentado el 22 de abril de 2019, solicitando que se revoque la Resolución¹ dictada y notificada el 11 de abril de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo, en adelante TPI, mediante la cual declaró No Ha Lugar la moción de Sentencia Sumaria presentada por la parte Peticionaria. Por entender que le asiste la razón a la parte peticionaria, expedimos el auto de *Certiorari*, y *Revocamos* la Resolución dictada.

-I-

El 25 de julio de 2018, Adalberto Morell Casañas, en adelante, la parte recurrida, presentó querrela² por despido injustificado en violación a la Ley Núm. 80 de

¹ *Apéndice* pág.227.

² *Id.* págs.1-3.

30 de mayo de 1976, 29 LPRA §185^a *et seq.*, discrimen por razón de edad bajo la Ley. Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §146 *et seq.* y una reclamación de salarios adeudados por la última quincena de empleo y el Bono de Navidad del año 2017 bajo la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, conocida como Ley del Bono de Navidad.

El 17 de agosto de 2018, la parte peticionaria presentó contestación a querrela³ alegando, entre otras cosas, la prescripción de ciertas reclamaciones de la parte recurrida, que no se le adeudaba suma alguna y que éste había sido despedido con justa causa bajo la Ley 80.

El 28 de febrero de 2019, la parte peticionaria, presentó moción de desestimación⁴ en cuanto a la alegación de discrimen por razón de edad toda vez que dicha reclamación estaba prescrita por haberse presentado más de un año después del despido.⁵ El 27 de marzo de 2019 el TPI emitió Sentencia Parcial, notificada el 29 de marzo de 2019, desestimando la reclamación de discrimen por edad con perjuicio.

Posteriormente, el 20 de marzo de 2019, la parte peticionaria presentó moción de Sentencia Sumaria⁶ solicitando la desestimación de la reclamación de despido injustificado y de salarios adeudados presentada por el recurrido. En dicha moción, incluyó 42 hechos que alegó no estar en controversia y anejó la siguiente prueba para fundamentar su reclamo:

³ *Id.* págs.6-12.

⁴ *Id.* págs. 13-18.

⁵ El recurrido no presentó oposición alguna a dicha solicitud y el 21 de marzo de 2019, durante la celebración de una vista, se allanó a la solicitud de desestimación.

⁶ *Apéndice* págs. 23-217.

• **Exhibit 1- Declaración jurada de Suzanne Laforet Ortiz,**⁷ "Human Resources Business Partner", con los siguientes anejos: **(A)** copia fiel exacta de *Safety Practices and Rules*;⁸ **(B)** copia fiel y exacta del *Standard Operation Procedure*,⁹ de Prácticas de Documentación; **(C)** copia del historial de adiestramientos tomados por Morell mientras fue empleado de AbbVie;¹⁰ **(D)** copia fiel y exacta de una carta que recibió la Sra. Laforet Ortiz el 18 de agosto de 2016 de parte de Myrna Resto-Marrero, *QA Laboratory Manager* recomendando el despido de Morell por una serie de eventos y violaciones serias a las políticas y procedimientos de AbbVie;¹¹ **(E)** copia fiel y exacta del resumen de la investigación llevada a cabo que llevó a la recomendación de despido de Morell;¹² **(F)** copia fiel y exacta del "Termination Review Worksheet" detallando el historial disciplinario de Morell y las razones del despido;¹³ **(G)** copia fiel y exacta de la amonestación de 13 de mayo de 2016 discutida con Adalberto Morell por violación a las prácticas de documentación de AbbVie;¹⁴ **(H)** copias fiel y exactas del formulario de la prueba de TLC comenzada por Adalberto Morell el 9 de julio de 2016 y las notas de Adalberto Morell de ese día sobre las tareas no completadas;¹⁵ **(I)** los récords de ponche de entradas y salidas de Morell para el día 9 de julio de 2016 así como el historial de sus entradas y

⁷ Apéndice págs.37-40.

⁸ *Id.* págs.41-49.

⁹ *Id.* págs.50-77.

¹⁰ *Id.* págs.78-82.

¹¹ *Id.* págs.83-85.

¹² *Id.* págs.86-93.

¹³ *Id.* págs.94-96.

¹⁴ *Id.* págs.97-99.

¹⁵ *Id.* págs.100-104.

salidas en el vehículo para ese día;¹⁶ **(J)** copia fiel y exacta del formulario completado por Adalberto Morell con fecha de 18 de abril de 2016;¹⁷ **(K)** copia fiel y exacta del correo electrónico que recibió el 8 de agosto de 2016 de parte de Bárbara Rosado de Manpower Solutions Tapfin, patrono de Verónica Rodríguez, sobre queja de la trabajadora Verónica Rodríguez;¹⁸ **(L)** copia fiel y exacta del Informe de Incidente de 8 de agosto de 2016 reportado por la empleada temporera Verónica Rodríguez, así como el Informe Patronal presentado ante la Corporación del Fondo del seguro del Estado y Decisión del Administrador sobre tratamiento médico;¹⁹ **(M)** Amonestación Escrita por violación a la política de Hostigamientos en el Ambiente de Trabajo de 29 de agosto de 2012;²⁰ **(N)** Plan de Mejoramiento de Desempeño que recibió Morell el 19 de octubre de 2012 por entre otras cosas, errores en el área de documentación, así como la extensión que recibió el 23 de mayo de 2013;²¹ **(O)** Plan de 19 de octubre de 2012 y la extensión de 21 de mayo de 2013,²² y; **(P)** Manual de Empleados de AbbVie.²³

• **Exhibit 2- Extracto de la Deposition tomada a Adalberto Morell Casañas el 29 de octubre de 2018.**²⁴

La parte recurrida presentó oposición a moción de sentencia sumaria²⁵ el 10 de abril de 2019, alegando entre otras cosas, que en la mayoría de los hechos medulares existe controversia real y que el TPI debía

¹⁶ *Id.* págs.105-108.

¹⁷ *Id.* págs.109-111.

¹⁸ *Id.* págs.112-113.

¹⁹ *Id.* págs.114-116.

²⁰ *Id.* págs.117-119.

²¹ *Id.* pág.120.

²² *Id.* págs.121-122.

²³ *Id.* págs.123-172.

²⁴ *Id.* págs.173-217.

²⁵ *Id.* págs. 218-224.

tener la oportunidad de recibir la totalidad de la evidencia en una vista en su fondo para poder llegar a una conclusión. El recurrido no anejó ningún documento en apoyo a su oposición a sentencia sumaria y expresó que de los mismos documentos incluidos por la parte peticionaria surgía que habían hechos en controversia.

A continuación, transcribimos los hechos que alega la parte recurrida que están en controversia y su alegación en cuanto a los mismos:

7. El 29 de agosto de 2012, el querellante recibió una amonestación escrita por violar la Política de Hostigamiento en el Ambiente de Trabajo. Después de completar una investigación a raíz de una queja, el Departamento de Recursos Humanos concluyó que el querellante había incurrido en hostigamiento físico por tocar a los demás, ya sea en las orejas, espalda y dar mansaje [sic] en el cuello, en violación a la Política de Hostigamiento en el Ambiente de Trabajo. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 44-45,47,50; Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(a) y 25 y su Anejo M.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante negó este hecho y aclaró que no aceptó la conducta que se le imputaba. (Véase Exhibit 2 de la Sentencia Sumaria, a las paginas mencionadas).

8. En dicha ocasión, se le recordó al querellante que las bromas están prohibidas. Se le indicó que de no cumplir con las indicaciones presentadas en la amonestación y de repetirse situaciones similares y otras violaciones, se tomarían medidas disciplinarias más severas, que pudieran incluir la separación del empleo. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 44-45,47,50; Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(a) y 25 y su Anejo M.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante negó este hecho y aclaró que no aceptó la conducta que se le imputaba. (Véase Exhibit 2 de la Sentencia Sumaria, a las paginas mencionadas).

9. Como parte de la amonestación de 29 de agosto de 2012, al querellante se le entregó copia del Manual

de Empleados. Véase Exhibit 2, Deposición del querellante a las págs. 446; Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(a) y 25 y su Anejo M.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante negó este hecho y aclaró que no aceptó la conducta que se le imputaba. (Véase Exhibit 2 de la Sentencia Sumaria, a las paginas mencionadas).

11. El 21 de mayo de 2012 se extendió el Plan de Mejoramiento de Desempeño. El querellante mejoró en el área de puntualidad, pero no mejoró en el área de errores de documentación y se le informó que necesitaba mejorar los objetivos establecidos para minimizar los errores que requieren la repetición de pruebas debido a la falta de atención a los detalles. Véase Exhibit 2, Deposición del querellante a las págs. 57; Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(b) y 25 y su Anejo O.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Del propio documento surge que el Querellante mejoró en unos aspectos y en otros no, y tampoco se especifica el peso que tenía cada parte en la evaluación total. Tampoco se indica que el Querellante cumplió con el Plan establecido, por lo que permaneció en su puesto.

12. El Manual del Empleado de AbbVie contiene una lista de conducta que puede conllevar la terminación inmediata de una primera violación. Dicha lista incluye, entre otras, "la violación grave de las buenas prácticas de manufactura y las normas de buenas prácticas de laboratorio y las buenas prácticas de documentación". Véase Exhibit 1, Declaración de Jurada de Suzanne Laforet, y su Anejo P, Manual de Empleados, las págs. 18-19; Exhibit 2, Deposición del querellante a las págs. 50-51.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. No se especifica que existieron otros Manuales de Empleado, durante todo el periodo que el Querellante trabajó para la Querellada.

16. El 18 de abril de 2016, al querellante se le asignó una prueba que comenzó a las 3:15 pm, aunque el final de su turno era a las 3:30pm. El querellante terminó su turno de trabajo a las 3:35 pm. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17 y su Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016;

Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 97-99, 101-107.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante negó este hecho y aclaró que no aceptó la conducta que se le imputaba. (Véase Exhibit 2 de la Sentencia Sumaria, a las paginas mencionadas).

17. El querellante no completó la prueba antes de abandonar su turno el 18 de abril de 2016 y le pidió a otra empleada que completara la prueba. No obstante, el querellante documentó la prueba en esa fecha, como si la hubiera completado él, indicando que la prueba se completó a las 4:15 p.m. e incluyó la temperatura final y el Calibrador de Vaccum final, aunque el querellante no estaba presente cuando finalizó la prueba. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 17 y 18 sus Anejos G y H; Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 97-99, 101-107.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante negó este hecho y aclaró que no aceptó la conducta que se le imputaba. (Véase Exhibit 2 de la Sentencia Sumaria, a las paginas mencionadas).

18. Fundamentado en esto, se rechazó la prueba y se tuvo que realizar nuevamente. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 18 y su Anejo H, *Rejection Stamp*.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El documento presentado no indica que esa fuera la razón.

19. El 13 de mayo de 2016, el querellante recibió una amonestación escrita relacionada a la violación del 18 de abril de 2016 al SOP de las Prácticas de Documentación. Específicamente, el querellante firmó una tarea antes de que se completara y por un trabajo que éste no completó. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 95-96, 113(lines 21-24); Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17 y su Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Esa fue la alegación de la parte Querellada, pero el Querellante no aceptó que hubiese sido así.

20. En la amonestación escrita, se le informó al querellante que, según el Manual del Empleados, este tipo de comportamiento puede llevar a la terminación de empleo inmediata, aunque sea por una primera ofensa. Se le informó, además, que de repetirse situaciones similares u otras violaciones, se tomarían medidas disciplinarias más severas que pudieran incluir la separación de empleo. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 95-96, 113(líneas 21-24); Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17 y su Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Lo aseverado es lo que indica el documento, pero el querellante no lo aceptó.

21. Como parte de la amonestación, el querellante recibió una copia del Manual del Empleados y una copia de las Practicas [...] de Documentación. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 95-96, 113(líneas 21-24); Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17 y su Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. No se especifica cuale [...] de las versiones del Manual ni de las Prácticas fue la que recibió el Querellante.

25. El querellante no registró su salida al banco, lo que violó las políticas de AbbVie. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 118-120.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante aclaró que fue autorizado por su supervisor para hacer la gestión en el banco.

26. El querellante no le informó a su supervisor que salió del trabajo durante su turno para ir al banco debido a un asunto personal. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a la pág. 120.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante aclaró que fue autorizado por su supervisor para hacer la gestión en el banco.

30. EL 8 de agosto de 2016, el querellante abrió una válvula de aire cerca de la trabajadora Verónica

Rodríguez como una broma para asustarla y hacerla reír. Véase Exhibit 2, Deposition del querellante a las págs. 135-139.

Alegación de la parte recurrida:

Hay controversia. El Querellante aclaró en su deposición que no fue intencional, sino como un gesto de cordialidad entre compañeros.

31. Verónica Rodríguez se quejó de este incidente con su patrono. También se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("CFSE") y estuvo fuera del empleo desde el 10 de agosto del 2016 hasta el 15 de agosto de 2016 como resultado de este incidente. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 22-23 y sus Anejos K y L, correo electrónico de 8 de agosto de 2016 de Bárbara Rosado a Brenda Aponte, Sandra Repollet y Suzanne Laforet y Decisión del Administrador de la CFSE e Informe Patronal ante la CFSE.

Alegación de la parte recurrida:

Hay controversia. No hay evidencia de que la razón fue por el incidente.

32. Como resultado del incidente del 8 de agosto de 2016, AbbVie inició una investigación, que incluyó a Myrna Resto, *QA Laboratory Manager* entrevistando a varios empleados. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 15 y su Anejo 15, *ER Investigation Summary*.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. No se incluyó la totalidad de la investigación realizada.

33. La investigación concluyó, entre otras cosas, que el 9 de julio de 2016, el querellante incurrió en una violación a las Prácticas de Documentación de la Compañía. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna resto a Suzanne Laforet.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El hecho presentado es una conclusión que no tiene nada que ver con el incidente.

34. Específicamente, la investigación concluyó que el 9 de julio de 2016, el querellante ejecutó una prueba TLC y no completó la documentación (cálculos) asociada con la ejecución de la prueba el 9 de julio.

Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna resto a Suzanne Laforet.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. El Querellante aclaró el incidente y la conclusión de la investigación fue de la Querellada.

35. La investigación concluyó que el querellante completó los cálculos de la prueba el lunes, 11 de julio de 2016, pero no firmó la hoja de trabajo para reflejar la fecha del informe real de la prueba, dejando la fecha como se hizo el sábado. Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna resto a Suzanne Laforet.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Se hace referencia a otro incidente en otra fecha, no relacionado a la investigación anterior.

36. El 9 de julio de 2016, el querellante llenó un formulario con las tareas asignadas para el día. En ella, el querellante tuvo que anotar cualquier tarea no completada. El querellante no incluyó nada en "Tareas no completadas" para ese día. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 18 y su Anejo H, formulario de la prueba TLC comenzada el 9 de julio de 2016 y notas del querellante de ese día sobre tareas no completadas; Exhibit 2, Deposition del querellante a la pág. 132.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Se hace referencia a otro incidente en otra fecha, no relacionado a la investigación anterior.

37. El 18 de agosto de 2016, Myrna Resto recomendó la terminación de empleo de la querellante, que fue aprobada por José Raúl Rodríguez, *QA Operations Manager* y Saritza Ríos *QA Operations Director*. Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna resto a Suzanne Laforet.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. La evidencia no demuestra quien tuvo participación en la decisión.

38. Myrna Resto basó su recomendación en los siguientes incidentes:

- a. Violación del 18 de abril de 2016 a las Prácticas de Documentación de la Compañía, documentada en la amonestación escrita de 13 de mayo de 2016.
- b. Incidente de 8 de agosto de 2016, en el que el querellante abrió una línea de aire comprimido cerca de una trabajadora como una "broma".
- c. Incidente de 9 de julio de 2016, cuando el querellante abandonó las instalaciones de AbbVie sin autorización o comunicación a su supervisor y sin registrar la hora de su salida y regreso.
- d. Violación de 9 de julio de 2016 a las Prácticas de Documentación de la Compañía.

Véase Exhibit 1, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna resto a Suzanne Laforet.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. Los incidentes incluidos en esta alegación, tratan sobre otros incidentes no relacionados al despido.

40. El querellante fue despedido el 19 de agosto de 2016. Véase Exhibit ____, Deposition del querellante a la pág. 20.

Alegación de la parte recurrida:

Existe controversia. No se incluyó el exhibit que se alega confirmaba el hecho propuesto.

El 11 de abril de 2019, el TPI emitió y notificó Resolución declarando No Ha Lugar la moción de Sentencia Sumaria y expresó: "El Tribunal aprecia controversias de hecho y derechos neurálgicos en el campo de la contratación y derecho laboral en Puerto Rico en el presente caso conforme la normativa expuesta en Códova Dexter v. Sucn. Ferraivoli 182DPR 541-555 (2011) y Ramos Pérez v. Univisión 178 DPR 200,212-214 (2010)".

Inconforme con la determinación del TPI, el 22 de abril de 2019, la parte peticionaria presentó el

recurso de *Certiorari* que nos ocupa y alegando la comisión de los siguientes errores:

- (A) **PRIMER ERROR:** Erró el TPI al no conceder la MSS en relación a la reclamación de salarios adeudados.
- (B) **SEGUNDO ERROR:** Erró el TPI al denegar la MSS de AbbVie sin cumplir con los requisitos esbozados en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil.
- (C) **TERCER ERROR:** Erró el TPI al considerar que controversias de derecho impedían conceder las MSS.
- (D) **CUARTO ERROR:** Erró el TPI al denegar la MSS en relación a la causa de acción de despido injustificado.

-II-

-A-

El Certiorari

El recurso de *certiorari* es el mecanismo procesal idóneo para que una parte afectada por una resolución u orden interlocutoria emitida por el foro primario, pueda acudir en alzada ante el Tribunal de Apelaciones, y así revisar tal dictamen.

Al presentarse un recurso de *certiorari* de naturaleza Civil ante nosotros, es preciso evaluarlo a la luz de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. Dicha Regla limita la autoridad de este Tribunal para revisar las órdenes y resoluciones interlocutorias dictadas por los tribunales de instancia por medio del recurso discrecional de *certiorari*. Posterior a su aprobación, dicha Regla fue enmendada nuevamente por la Ley 177-2010, y dispone como sigue:

Todo procedimiento de apelación, *certiorari*, certificación, y cualquier otro procedimiento para revisar sentencias y resoluciones se tramitará de acuerdo con la ley aplicable,

estas reglas y las reglas que adopte el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria **de una moción de carácter dispositivo**. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión. (Énfasis nuestro.)

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 de este apéndice sobre los errores no perjudiciales. *Id.*

Aun cumpliendo con el crisol de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, para que el recurso de *certiorari* pueda ser expedido, procede realizar un examen caracterizado por la facultad discrecional otorgada a este Tribunal Apelativo para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos. En aras de que podamos ejercer nuestra facultad revisora de manera oportuna y adecuada, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, enumera los criterios que permiten tal proceder, *IG Builders et al v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012). En particular, esta Regla dispone que:

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 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.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

-B-

Mecanismo De Sentencia Sumaria

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.²⁶ La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, contiene el mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para que el tribunal pueda dictar una sentencia de forma sumaria.

²⁶ *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc*, 200 DPR __, 2018 TSPR 148.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, dispone lo siguiente:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

En *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-225 (2015), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante el TSPR, expresó que para poder rendir una adjudicación en los méritos de forma sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas, y de cualquier otra evidencia ofrecida, **surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, proceda dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.** (Énfasis nuestro.)

La sentencia sumaria es un valioso instrumento procesal para descongestionar los calendarios judiciales.²⁷ Ello con el propósito de facilitar la solución justa, rápida y económica de los pleitos en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales y, por ende, no ameritan la resolución de un juicio plenario.²⁸ De acuerdo con lo dispuesto en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío*, 193 DPR

²⁷ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, supra, pág. 225; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012).

²⁸ *Gladys Bobé v. UBS Financial*, supra, pág.19-20.

100, 109-110 (2015), sólo procede dictar Sentencia Sumaria cuando "[...] surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, que el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia." Por ello, conforme dispuesto en el caso *Gladys Bobé v. UBS Financial*, *supra*, págs. 20-21,

[...] le corresponde a la parte que promueve la moción de sentencia sumaria establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material.

En cuanto a lo que constituye un hecho material, hemos establecido que es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al Derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. Es decir, la duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes. Cabe destacar, que la regla se refiere a hechos "esenciales" y "pertinentes" a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria.

En ausencia de una controversia de hechos materiales discernible, corresponderá a los tribunales aplicar el Derecho y resolver conforme al mismo.²⁹ El tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica. Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3. A esos efectos, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, [*supra*], permite que cualquier parte en el litigio pueda solicitar al tribunal que dicte una sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad del pleito o cualquier parte de la reclamación.³⁰ La Regla

²⁹ *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc*, *supra*.

³⁰ *Gladys Bobé v. UBS Financial*, *supra*, pág. 20.

36.3 (a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.

36.3 (a), dispone lo siguiente:

(a) La moción de sentencia sumaria será notificada a la parte contraria y deberá contener lo siguiente:

- (1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
- (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal
- (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
- (6) el remedio que debe ser concedido.

Presentada una solicitud de sentencia sumaria, la parte que se opone a la concesión de la misma también deberá cumplir con ciertos requisitos preceptuados en la referida regla y deberá argumentar el derecho aplicable a la controversia, ya sea para que el pleito no sea resuelto por la vía sumaria, o para que se dicte sentencia sumaria a su favor.³¹ En *Enrique Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Management of Puerto Rico, Inc., et al*, 195 DPR 769, 785 (2016), el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

[...] la parte promovida puede oponerse a que el tribunal disponga de la controversia por esta vía procesal. **No obstante, esa parte carga con el deber de señalar específicamente los hechos que entiende que están en controversia y que pretende controvertir, así como de detallar la evidencia admisible en la que sostiene su impugnación.** (Énfasis nuestro.)

³¹ *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc, supra.*

En cuanto a la contestación u oposición a la presentación de Sentencia Sumaria la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b), establece que:

La contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación y deberá contener lo siguiente:

- (1) Lo indicado en los subincisos (1), (2) y (3) del inciso anterior;
- (2) **Una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas y otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;**
- (3) **Una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y**
- (4) **Las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia argumentando el derecho aplicable. (Énfasis nuestro.)**

Se dispone para que, **de proceder en derecho, el tribunal dicte sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada.**³² (Énfasis nuestro.) Según establecido en *Gladys Bobé v. UBS Financiam, supra*, pág. 21, "[...] la parte que se opone a que el tribunal resuelva el caso por la vía sumaria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, **sino que deberá contestar en forma**

³² *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013).*

detallada y específica, como lo hiciera la parte solicitante. (Énfasis nuestro.)

De igual forma en la Regla 36.3 (d) 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (d), destaca que:

Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde esta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla.

El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá 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.

La función esencial de la sentencia sumaria es permitir en aquellos litigios de naturaleza civil que una parte pueda mostrar previo al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y, por lo tanto, el tribunal está en posición de aquilatar precisamente esa evidencia para disponer del caso ante sí.³³

En efecto, el tribunal queda facultado para disponer sumariamente de la controversia ante su consideración sin la necesidad de celebrar un juicio debido a que, precisamente por la ausencia de controversia sobre los hechos materiales en los que se funda el pleito, **únicamente resta aplicar el**

³³ *Enrique Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Management of Puerto Rico, Inc., et al., supra, págs. 784-785.*

derecho.³⁴ (Énfasis nuestro.) Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente del tribunal; y determinará si la parte opositora controvirtió algún hecho material y esencial o si hay alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos.³⁵

La Regla 36.4, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, destaca que:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, **será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia.** Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad. (Énfasis nuestro.)

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

Por otro lado, el hecho de que una parte solicite sentencia sumaria no implica que la misma debe ser resuelta a su favor. Esto es así porque la sentencia sumaria "puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho".³⁶ El criterio rector, pues, al momento de considerar la procedencia

³⁴ *Id.*, a la pág. 785.

³⁵ *Gladys Bobé v. UBS Financial, supra*, pág. 20.

³⁶ *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc, supra*.

de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y/o oposiciones, y que sólo reste aplicar el Derecho.³⁷

-C-

Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a et seq., conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente.³⁸

En nuestra jurisdicción, una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80, *supra*, establece un esquema que regula su retención y despido.³⁹

Según expresó el TSPR en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra* "[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa éste puede ser despedido".

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra* [...] establece una lista, no taxativa, de las circunstancias que constituyen "justa causa" para el despido de un empleado, seis de ellas atribuidas al empleado y tres al patrono.⁴⁰ En lo pertinente al asunto ante nuestra consideración, se entenderá por justa causa aquellas

³⁷ *Id.*; Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656, 661 (2017).

³⁸ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et als., v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

³⁹ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015).

⁴⁰ 29 LPRA sec. 185b; véase además, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, pág.231.

razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras:

- a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...].⁴¹

Los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción.⁴²

Las normas, reglas y reglamento de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas puede dar lugar a un despido justificado. Pero la irrazonabilidad de dichas normas puede hacer el despido caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado.⁴³

A esos efectos, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que no se calificará como un despido

⁴¹ Art.2, incisos a, b y c de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRC sec. 185b.

⁴² *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra*, págs.930-931; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

⁴³ *Santiago v. Kodak Caribbean* 193 DPR 920 (2015).

por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del negocio.⁴⁴

En *Srio. del Trabajo v. G. P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001), nuestro más alto foro expresó:

“Un patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. [...] Tales evaluaciones tienen que ser razonables. [...] De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras.”

-D-

Deferencia

Es norma conocida en nuestra función revisora, que el ejercicio de las facultades del Tribunal de Primera Instancia merece nuestra deferencia, por lo que sólo intervendremos cuando exista claro abuso de discreción, prejuicio o cuando se haya equivocado en la interpretación del derecho aplicable. El Tribunal de Primera Instancia se encuentra en mejor posición para evaluar y adjudicar la prueba presentada.

No obstante, aunque la discreción del juzgador de los hechos es respetable y merece deferencia, ante la ausencia de prueba o ante una apreciación errónea de la prueba, no tiene credenciales de inmunidad frente a nuestra función revisora.⁴⁵

Por otro lado, como es conocido, los asuntos relacionados al manejo del caso están sujetos a la discreción del foro primario. De ordinario, “los

⁴⁴ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, pág.232.

⁴⁵ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013).

tribunales apelativos no debemos, con relación a determinaciones interlocutorias discrecionales procesales, sustituir nuestro criterio por el ejercicio de discreción del tribunal de primera instancia, salvo cuando dicho foro haya incurrido en arbitrariedad o craso abuso de discreción".⁴⁶

Se incurre en abuso de discreción cuando el juez: 1) no toma en cuenta un hecho material que no podía ser pasado por alto; 2) le concede gran peso a un hecho irrelevante y basa su decisión exclusivamente en el mismo; o 3) considera todos los hechos materiales y descarta los irrelevantes, pero los sopesa livianamente.⁴⁷

En cambio, si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso.⁴⁸

-III-

-A-

Alega la parte peticionaria que erró el TPI al no conceder la moción de sentencia sumaria en relación a la reclamación de salarios adeudados.

Según ha expresado el TSPR en múltiples ocasiones, la función esencial de la sentencia sumaria es permitir en aquellos litigios de naturaleza civil que una parte pueda mostrar previo al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido

⁴⁶ *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 DPR 649, 665 (2001).

⁴⁷ *Ramírez Ferrer v. Policía de Puerto Rico*, 158 DPR 320, 340-341 (2003)

⁴⁸ *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y, por lo tanto, el tribunal está en posición de aquilatar precisamente esa evidencia para disponer del caso ante sí.

La parte peticionaria en la Moción de Sentencia Sumaria alegó como hechos no controvertidos los incluidos en el párrafo número 41, donde indica que el querellante admitió en su deposición que AbbVie no le debe ninguna cantidad por el último pago quincenal o licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio; y el párrafo 42, alegando que el querellante admitió que recibió un pago por el Bono de Navidad requerido por ley.

En la Oposición a Solicitud Sentencia Sumaria presentada por el recurrido, la parte acepta que no existe controversia en los párrafos 41 y 42, antes mencionados.

Para acreditar la inexistencia de controversia en ambos hechos, la peticionaria presentó en evidencia un extracto de la deposición hecha al recurrido con relación a salarios adeudados por concepto de quincena de empleo, enfermedad y bonos.⁴⁹ A continuación, las preguntas relacionadas a salario no pagado y bono de navidad:

P Entonces aquí también dice que se le adeudan salarios por la última quincena de empleo.

R Yo entiendo que eso es un error, que ellos cuadraron bien.

P Okey. O sea, que no se le debe... no se le debe...

R Y las ... Por enfermedad, me pagaron.

P Okey. O sea, que no se le debe nada en términos de salarios.

⁴⁹ *Id.* págs. 191-193.

R Entiendo que no. Eso fue en agosto. Yo pensaba que me iban a dar parte del bono, pero el bono... nosotros teníamos un bono bien alto.

P Bono de la Compañía

R Me dieron parte del bono del gobierno. El de la compañía no.

P ¿Le dieron el bono de Navidad?

R Del gobierno

P ¿Cómo que del gobierno?

R El gobierno aporta una parte, si no me equivoco. Al bono de nosotros el gobierno abona una parte, pero el bono grande es el de la compañía.

P Okey. Y le dieron la parte del gobierno. ¿Cuánto le dieron?

R Yo no sé si fueron \$600, ¿verdad? Si no me equivoco. Nosotros cogíamos bonos de 5,000, 6,000.

P Okey. ¿Y ese bono cuándo se lo pagaron, el de \$600?

R Eso como en dos o tres semanas la compañía cuadró y envió el cheque con las vacaciones e incluía el bono, entiendo.

P O sea, que aquí habla también del bono el bono de la empresa.

R De la empresa. Y por las horas de trabajo y otras cosas que ya...

P Que se paga de acuerdo a las reglas internas de la Compañía.

R Sí, sí.

P En términos de lo que requiere la Ley, usted entienda la compañía no le debe ningún dinero, le liquidaron...

R Sí.

P... los días de enfermedad, me dijo y las vacaciones.

R Porque me despidieron un veinte y pico, y el 30 me quedaba sin plan médico también. Entonces tuve que firmar el despido, porque si no firmaba no podía tocar el dinero de las acciones. No tenía con qué vivir. Tenía que firmar.

P Okey. Pero volviendo a mí pregunta, de lo que usted trabajó y todo, eso ya todo se lo pagaron.

R Sí.

Del análisis de los escritos de las partes y los documentos presentados ante nuestra consideración, no surge que existe controversia en cuanto a salarios o bonos adeudados a la parte recurrida, sino todo lo contrario. La parte recurrida aceptó en la deposición tomada que dicho reclamo era un error y que le habían "liquidado" lo adeudado. Además, en la Oposición a Sentencia Sumaria presentada, acepta que no hay controversia sobre los hechos 41 y 42 de la Moción de Sentencia Sumaria. Por lo antes expresado, le asiste la razón a la parte peticionaria.

-B-

Procedemos a discutir las alegaciones de los errores segundo y tercero por entender que están relacionados entre sí. Alega la parte peticionaria que erró el TPI al haber denegado la moción de sentencia sumaria de AbbVie sin cumplir con los requisitos esbozados en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil; y al considerar que controversias de derecho impedían considerar la Moción de Sentencia Sumaria.

La Regla 36.4, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, dispone lo siguiente:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, **será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia.** Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así

especificados y se procederá de conformidad.
(Énfasis nuestro.)

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

Para que proceda un dictamen sumario, lo que el juzgador debe determinar es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes, y finalmente aplicar el derecho.

En la resolución emitida por el TPI en la cual declaró No Ha Lugar la Moción de Sentencia Sumaria, el foro primario se limitó expresar:

"El Tribunal aprecia controversias de hecho y derechos neurálgicos en el campo de la contratación y derecho laboral en Puerto Rico en el presente caso conforme la normativa expuesta en Códova Dexter v. Sucn. Ferraivoli 182DPR 541-555 (2011) y Ramos Pérez v. Univision 178 DPR 200,212-214 (2010)".

La resolución emitida por el TPI no cumple con lo impuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, ya que no surge de la resolución notificada una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales entendió que no había controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están controvertidos. Meramente se limitó a puntualizar que apreciaba controversias de hecho y derecho.

En cuanto al planteamiento de la parte peticionaria de que el TPI expresara en la resolución que controversias de derecho impedían conceder la Moción de Sentencia Sumaria, entendemos que

precisamente, es el deber del juzgador determinar el derecho aplicable para resolver cualquier controversia ante su consideración. Controversias en cuanto al derecho aplicable no es un impedimento para determinar si procede una Moción de Sentencia Sumaria. Le asiste la razón a la peticionaria.

-C-

Alega la parte peticionaria que erró el TPI al denegar la Moción de Sentencia Sumaria en relación a la causa de acción de despido injustificado. Le asiste la razón. Veamos.

Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el TPI debía analizar los documentos incluidos en ambas mociones presentadas por las partes y cualquier otro documento que obre en el expediente del tribunal para determinar si la parte opositora, con sus argumentos y documentos presentados logró controvertir o no, los hechos materiales y esenciales presentados por la parte peticionaria.

La parte recurrida tenía la carga de detallar la evidencia en la que sostiene su impugnación, y según ha expresado el TSPR, no podía **"descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que deberá contestar en forma detallada y específica, como lo hiciera la parte solicitante"**.⁵⁰

Tras evaluar los escritos de las partes y los documentos presentados ante nuestra consideración, determinamos que hubo justa causa para el despido del Sr. Adalberto Morell Castañas. La prueba presentada demostró que el recurrente incurrió en conducta

⁵⁰ *Gladys Bobé v. UBS Financial, supra*, pág. 21.

impropia y en violación de la política de AbbVie, en más de una ocasión. Incluso, como resultado de la conducta negligente, una compañera de trabajo sufrió una lesión en su oído al recurrido abrir una válvula de aire comprimido cerca del área donde estaba trabajando. Como consecuencia de dicho acto, la compañera tuvo que reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por el daño sufrido. El recurrido catalogó dicho como una "broma".

La conducta incurrida por el recurrido puso en riesgo la calidad y seguridad, tanto de la fábrica como de sus compañeros de trabajo. El despido estuvo fundamentado en las políticas de la Compañía y el historial del recurrido.

-IV-

Por lo antes expuesto, revocamos la Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, y de conformidad con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, supra, determinamos que los siguientes hechos no están en controversia:

1. AbbVie es una compañía biofarmacéutica que descubre, desarrolla y mercadea productos médicos regulados. En enero de 2013, AbbVie se convirtió en una compañía independiente cuando completó su separación de *Abbott Laboratories* ("Abbott").⁵¹
2. El trabajo de AbbVie requiere, entre otras cosas, el cumplimiento con las regulaciones del *Food and Drug Administration* de Estados Unidos ("FDA", por sus siglas en inglés) y las Buenas Prácticas de Manufactura o *Good Manufacturing Practices* ("GMP", por sus siglas en inglés) y Buenas Prácticas de Laboratorio o *Good*

⁵¹ Véase Apéndice, Declaración Jurada de Suzanne Laforet Ortiz, párrafo 3, pág.37. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

Laboratory Practices ("GLP", por sus siglas en inglés[sic]). El Manual de Empleados de AbbVie establece que seguir los GMPs y GLPs son un requisito indispensable del trabajo del empleado y es de suma importancia porque AbbVie manufactura medicamentos y los pacientes dependen de los empleados de AbbVie para obtener productos seguros y efectivos en todo momento. El Manual de Empleados establece además que el estándar anteriormente establecido solo puede hacerse siguiendo los GMPs y GLPs y que el incumplimiento con estas reglas puede conllevar acciones correctivas, incluyendo la terminación del empleo.⁵²

3. El querellante comenzó a trabajar para Abbott, luego AbbVie, el 9 de septiembre de 1991 como Técnico de Laboratorio II, posición que mantuvo durante su empleo con Abbott/AbbVie.⁵³
4. En dicha posición, el querellante era responsable de realizar pruebas de muestras de productos, incluyendo productos controlados, para garantizar la calidad del producto y proteger a los consumidores.⁵⁴
5. El trabajo del querellante estaba regulado por GMPs y GLPs, en los cuales era adiestrado anualmente.⁵⁵
6. A través de su empleo, el querellante recibió copias del Manual de Empleados de la Compañía y además recibió entrenamiento sobre el Manual de forma electrónica.⁵⁶
7. El 29 de agosto de 2012, el querellante recibió una amonestación escrita por violar la Política de Hostigamiento en el Ambiente de Trabajo. Después de completar una investigación a raíz de una queja, el Departamento de Recursos

⁵² *Id*, Declaración Jurada de Suzanne Laforet Ortiz, párrafos 4 y 26, págs.37 y 40; y Anejo P, 123-172. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁵³ *Id*, Deposition del querellante pág. 175-176. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁵⁴ *Id*, Deposition del querellante págs. 176-179. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁵⁵ *Id*, Deposition del querellante págs. 179-180. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁵⁶ *Id*, Oposición a Solicitud Sentencia Sumaria, pág. 218. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

Humanos concluyó que el querellante había incurrido en hostigamiento físico por tocar a los demás, ya sea en las orejas, espalda y dar mansaje [sic] en el cuello, en violación a la Política de Hostigamiento en el Ambiente de Trabajo.⁵⁷

8. En dicha ocasión, se le recordó al querellante que las bromas están prohibidas. Se le indicó que de no cumplir con las indicaciones presentadas en la amonestación y de repetirse situaciones similares u otras violaciones, se tomarían medidas disciplinarias más severas, que pudieran incluir la separación de empleo.⁵⁸
9. Como parte de la amonestación de 29 de agosto de 2012, al querellante se le entregó copia del Manual de Empleados.⁵⁹
10. El 19 de octubre de 2012, el querellante recibió un Plan de Mejoramiento dirigido [sic] a las áreas que debía mejorar, incluyendo puntualidad y desempeño.⁶⁰
11. El 21 de mayo de 2012 se extendió el Plan de Mejoramiento de Desempeño. El querellante mejoró en el área de puntualidad, pero no mejoró en el área de errores de documentación y se le informó que necesitaba mejorar los objetivos establecidos para minimizar los errores que requieren la repetición de pruebas debido a la falta de atención a los detalles.⁶¹
12. El Manual de empleados de AbbVie contiene una lista de conducta que puede conllevar la terminación inmediata de una primera violación. Dicha lista incluye, entre otras, "la violación grave de las buenas prácticas de manufactura y

⁵⁷ *Id*, Deposition del querellante págs. 181-182,184-185; Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24 (a) y 25; y Anejo M, págs. 117-119.

⁵⁸ *Id*, Deposition del querellante págs. 181-182 y 184; Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(a) y 25, págs. 39-40; y Anejo M, págs. 117-119.

⁵⁹ *Id*, Deposition del querellante pág. 183; Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24(a) y 25, págs. 39-40; y Anejo M, págs 117-119.

⁶⁰ *Id*, Deposition del querellante pág.187; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 24(b), pág.39; y Anejo N, pág. 120. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁶¹ *Id*, Deposition del querellante pág. 188; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 24(b), pág.39; y Anejo O, págs.121-122.

las normas de buenas prácticas de laboratorio y las buenas prácticas de documentación".⁶²

13. El *Standard Operation Procedure* de las Prácticas de Documentación de AbbVie ("SOP") establece que es inaceptable, entre otras cosas: (1) firmar una tarea cuando no ha sido completada; (2) firmar una tarea donde no se han entrado los datos; y (3) firmar una tarea o verificación no realizada por el empleado.⁶³

14. Las Prácticas de Documentación de AbbVie establecen además que está prohibido el pre o posfechado (*back dating o post-dating*).⁶⁴

15. El querellante fue adiestrado en el SOP de Prácticas de Documentación en octubre de 2015.⁶⁵

16. El 18 de abril de 2016, al querellante se le asignó una prueba que comenzó a las 3:35 pm, aunque el final de su turno era a las 3:30 pm. El querellante terminó su turno de trabajo a las 3:35 pm.⁶⁶

17. El querellante no completó la prueba antes de abandonar su turno el 18 de abril de 2016 y le pidió a otra empleada que completara la prueba. No obstante, el querellante documentó la prueba en esa fecha, como si la hubiera completado él, indicando que la prueba se completó a las 4:15 pm e incluyó la temperatura final y el Calibrador de Vacuum final, aunque el querellante no estaba presente cuando finalizó la prueba.⁶⁷

⁶² *Id* Declaración Jurada de Suzanne Laforet, pág. 40; Anejo P, Manual de Empleados, págs. 123-172; y Deposition del querellante págs. 185-186.

⁶³ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 8, pág. 37; y Anejo B a la pág.54. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁶⁴ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 8, pág. 37; y Anejo B, pág. 57. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁶⁵ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 10, pág.37; Anejo C, Training History by Employee, págs 78-82; y Deposition del querellante págs. 189-190. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁶⁶ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17, pág. 38; Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016, págs. 97-99; Deposition del querellante págs. 196-199, 205.

⁶⁷ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 17 y 18, pág.38; Anejos G y H, págs. 97-105; y Deposition del querellante, págs. 196-198, 199-205.

18. Fundamentado en esto, se rechazó la prueba y se tuvo que realizar nuevamente.⁶⁸
19. El 13 de mayo de 2016, el querellante recibió una amonestación escrita relacionada a la violación del 18 de abril de 2016 al SOP de las Prácticas de Documentación. Específicamente, el querellante firmó una tarea antes de que se completara y por un trabajo que éste no completó.⁶⁹
20. En la amonestación escrita, se le informó al querellante que, según el Manual del Empleados, este tipo de comportamiento puede llevar a la terminación de empleo inmediata, aunque sea por una primera ofensa. Se le informó, además, que, de repetirse situaciones similares y otras violaciones, se tomarían medidas disciplinarias más severas que pudieran incluir la separación del empleo.⁷⁰
21. Como parte de la amonestación, el querellante recibió una copia del Manual del Empleados y una copia de las Prácticas de Documentación.⁷¹
22. El Manual de Empleados establece que se considera insubordinación y mala conducta el abandonar el área de trabajo durante las horas laborables sin ninguna justificación o autorización del supervisor.⁷²
23. El Manual de Empleados establece que los empleados deben registrar la hora en que comienza el turno de trabajo, los recesos, los períodos de tomar alimentos y la hora en que finaliza el turno de trabajo. Además, establece que el incumplimiento con el procedimiento de

⁶⁸ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 18, pág.38; y Anejo H, *Rejection Stamp*, págs. 100-104.

⁶⁹ *Id*, Deposition del querellante págs. 194-195, 206; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17, pág. 38; y Anejo G, Amonestación de 13 de mayo de 2016, págs. 97-99.

⁷⁰ *Id*, Deposition del querellante págs. 194-195, 206; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17, pág. 38; Anejo G, amonestación de 13 de mayo de 2016, págs. 97-99.

⁷¹ *Id*, Deposition del querellante págs. 194-195, 206; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 17, pág. 38; y Anejo G, Amonestación de 13 de mayo de 2016, págs. 97-99.

⁷² *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 26, pág. 40; Anejo P, Manual de Empleados, págs. 147-148. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

registro o las modificaciones del registro pueden conllevar medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo.⁷³

24. El 9 de julio de 2016, el querellante comenzó a trabajar alrededor de las 6:00 a.m. y salió a almorzar desde las 10:37 a.m. hasta las 11:10 a.m. Más tarde, salió del trabajo en su automóvil alrededor de las 11:28 a.m. para ir al banco a cambiar un cheque y regresó al trabajo en su automóvil a las 11:45 a.m.⁷⁴

25. El querellante no registró su salida al banco, lo que violó las políticas de AbbVie.⁷⁵

26. El querellante no le informó a su supervisor que salió del trabajo durante su turno para ir al banco debido a un asunto personal.⁷⁶

27. El Manual de Empleados de AbbVie contiene una lista de conductas que pueden conllevar la terminación inmediata del empleo, inclusive, aunque se trate de una primera violación. La lista incluye, entre otras cosas, pelear o provocar peleas, burlas, bromas o participar en actos que puedan poner en peligro el bienestar y la seguridad de otros.⁷⁷

28. La Política de Reglas y Prácticas de Seguridad de AbbVie dispone [sic] que "las bromas o los chistes prácticos de cualquier tipo están estrictamente prohibidos". Además, establece que los empleados que no cumplan con estos requisitos estarán sujetos a medidas correctivas.⁷⁸

⁷³ *Id*, Declaración Suzanne Laforet, párrafo 26, pág. 40; Anejo P, Manual de Empleados págs. 154-155. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁷⁴ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 20, pág. 39; Anejo I, págs. 105-108; y Deposition del querellante a las págs. 207-209. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁷⁵ *Id*, Deposition del querellante págs. 207-209.

⁷⁶ *Id*, Deposition del querellante pág. 209.

⁷⁷ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 26, pág. 40; Anejo P, Manual de Empleados págs. 144-145; Deposition del querellante págs. 185-186. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁷⁸ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 7, pág.37; Anejo A, *Safety Practices and Rules* pág. 42, Sección III(A) (5) y pág. 49, Sección III(N).La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

29. El 24 de marzo de 2016, el querellante recibió adiestramiento sobre la política *Safety Practices and Rules*.⁷⁹
30. El 8 de agosto de 2016, el querellante abrió una válvula de aire cerca de la trabajadora Verónica Rodríguez como una broma para asustarla y hacerla reír.⁸⁰
31. Verónica Rodríguez se quejó de este incidente con su patrono. También se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("CFSE") y estuvo fuera del empleo desde el 10 de agosto del 2016 hasta el 15 de agosto de 2016 como resultado de este incidente.⁸¹
32. Como resultado del incidente del 8 de agosto de 2016, AbbVie inició una investigación, que incluyó a Myrna Resto, *QA Laboratory Manager* entrevistando a varios empleados.⁸²
33. La investigación concluyó, entre otras cosas, que el 9 de julio de 2016, el querellante incurrió en una violación a las Prácticas de Documentación de la Compañía.⁸³
34. Específicamente, la investigación concluyó que el 9 de julio de 2016, el querellante ejecutó una prueba TLC y no completó la documentación (cálculos) asociada con la ejecución de la prueba el 9 de julio.⁸⁴
35. La investigación concluyó que el querellante completó los cálculos de la prueba el lunes, 11 de julio de 2016, pero no firmó la hoja de trabajo para reflejar la fecha del informe real

⁷⁹ *Id*, Deposition del querellante págs. 189-190; Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 10, pág. 37; Anejo C, *Training History by Employee*, págs. 78-82. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁸⁰ *Id*, Deposition del querellante págs. 211-215.

⁸¹ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 22 y 23, pág. 39; Anejos K y L, correo electrónico de 8 de agosto de 2016 de Bárbara Rosado a Brenda Aponte, Sandra Repollet y Suzanne Laforet y Decisión del Administrados de la CFSE e Informe Patronal ante la CFSE, págs. 112-116.

⁸² *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 15, pág. 38; Anejo E, *ER Investigation Summary*, págs. 86-93.

⁸³ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14, pág. 38; Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna Resto a Suzanne Laforet, págs. 83-85.

⁸⁴ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14, pág. 38; Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016, de Myrna Resto a Suzanne Laforet, págs. 83-85.

de la prueba, dejando la fecha como se hizo el sábado.⁸⁵

36. El 9 de julio de 2016, el querellante llenó un formulario con las tareas asignadas para el día. En ella, el querellante tuvo que anotar cualquier tarea no completada. El querellante no incluyó nada en "Tareas no completadas" para ese día.⁸⁶

37. El 18 de agosto de 2016, Myrna Resto recomendó la terminación de empleo de la querellante, que fue aprobada por José Raúl Rodríguez, *QA Operations Manager* y Saritza Ríos, *QA Operations Director*.⁸⁷

38. Myrna Resto basó su recomendación en los siguientes incidentes:⁸⁸

a. Violación del 18 de abril de 2016 a las Prácticas de Documentación de la Compañía, documentada en la amonestación escrita de 13 de mayo de 2016.

b. Incidente de 8 de agosto de 2016, en el que el querellante abrió una línea de aire comprimido cerca de una trabajadora como una "broma".

c. Incidente de 9 de julio de 2016, cuando el querellante abandonó las instalaciones de AbbVie sin autorización o comunicación a su supervisor y sin registrar la hora de su salida y regreso.

d. Violación de 9 de julio de 2016 a las Prácticas de Documentación de la Compañía.

39. El Departamento de Recursos Humanos revisó la recomendación de terminación y la aprobó después de considerar, entre otras cosas, la naturaleza de las violaciones, el expediente

⁸⁵ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14 y su Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016, de Myrna Resto a Suzanne Laforet, págs 83-85.

⁸⁶ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 18, pág 38; Anejo H, Formulario de la prueba TLC comenzada el 9 de julio de 2016, y notas del querellante de ese día sobre tareas no completadas, págs. 100-104; Deposition del querellante pág. 210.

⁸⁷ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14, pág. 38; Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna Resto a Suzanne Laforet, págs. 83-85.

⁸⁸ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafo 14, pág. 38; Anejo D, carta de 18 de agosto de 2016 de Myrna Resto a Suzanne Laforet, págs. 83-85.

del querellante, incluyendo el historial disciplinario, el Manual de Empleados, las políticas y procedimientos de la empresa y los registros de adiestramiento del querellante.⁸⁹

40. EL querellante fue despedido el 19 de agosto de 2016.⁹⁰

41. El querellante admitió en su deposición que AbbVie no le debe ninguna cantidad por el último pago quincenal o licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio.⁹¹

42. El querellante admite que recibió un pago por el Bono de Navidad requerido por ley.⁹²

Por consiguiente, de conformidad con los fundamentos antes expuestos, revocamos la Resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia. Por lo que declaramos Con Lugar la Moción Solicitando Sentencia Sumaria, y en consecuencia, dictamos Sentencia desestimando la Querrela sobre Despido Injustificado presentada por Sr. Adalberto Morell Casañas.

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

⁸⁹ *Id*, Declaración de Suzanne Laforet, párrafos 24, 15 y 16, págs. 38-39; Anejos E, F, *Termination review Worksheet y ER Investigation Summary*, págs. 86-96. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁹⁰ *Id*, Deposition del querellante, pág. 174.

⁹¹ *Id*, Deposition del querellante, págs. 191-193. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.

⁹² *Id*, Deposition del querellante, págs. 216-217. La parte recurrida acepta que no hay controversia en este hecho.