

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

<p>MARGGIE M. VARGAS VELÁZQUEZ Apelante</p> <p>v.</p> <p>ESCUELA HOTELERA DE SAN JUAN, RECINTO DE MAYAGUEZ; PERSONA NATURAL O JURÍDICA “X” y “Y” Apelados</p>	<p>KLAN201901003</p>	<p>Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez</p> <p>Caso Núm. I2CI2016-00426</p> <p>Sobre: Ley número 2 de 17 de octubre de 1961; Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 20 L.P.R.A. 185 et-seq.; Ley número 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. sec. 194 a, conocida como la Ley de Represalia y Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959</p>
<p>EDWIN OLÁN RODRÍGUEZ Apelante</p> <p>v.</p> <p>ESCUELA HOTELERA DE SAN JUAN, RECINTO DE MAYAGUEZ; PERSONA NATURAL O JURÍDICA “X” y “Y” Apelados</p>	<p>Consolidado con</p> <p>KLAN201901384</p>	<p>Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez</p> <p>Caso Núm. I2CI2016-00426</p> <p>Sobre: Ley número 2 de 17 de octubre de 1961; Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 20 L.P.R.A. 185 et-seq.; Ley número 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. sec. 194 a, conocida como la Ley de Represalia y Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959</p>

Número Identificador

SEN2020_____

<p>IVETTE DEL VALLE Apelante</p> <p>v.</p> <p>ESCUELA HOTELERA DE SAN JUAN, RECINTO DE MAYAGUEZ; PERSONA NATURAL O JURÍDICA “X” y “Y” Apelados</p>	<p>KLAN201901385</p>	<p>Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez</p> <p>Caso Núm. I2CI2016-00426</p> <p>Sobre: Ley número 2 de 17 de octubre de 1961; Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 20 L.P.R.A. 185 et-seq.; Ley número 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. sec. 194 a, conocida como la Ley de Represalia y Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959</p>
<p>IRIS B. MERCADO MOLINA Apelante</p> <p>v.</p> <p>ESCUELA HOTELERA DE SAN JUAN, RECINTO DE MAYAGUEZ; PERSONA NATURAL O JURÍDICA “X” y “Y” Apelados</p>	<p>KLAN201901386</p>	<p>Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez</p> <p>Caso Núm. I2CI2016-00426</p> <p>Sobre: Ley número 2 de 17 de octubre de 1961; Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 20 L.P.R.A. 185 et-seq.; Ley número 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. sec. 194 a, conocida como la Ley de Represalia y Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959</p>

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramos Torres, la Jueza Rivera Marchand, y el Juez Figueroa Cabán¹.

Rivera Marchand, Jueza Ponente.

¹ Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2020-052, el Hon. Félix R. Figueroa Cabán fue nombrado en sustitución de la Hon. Gretchen Coll Martí por motivo de su retiro de la judicatura.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de julio de 2020.

Comparecen ante nosotros la Sra. Ivette Del Valle Ortiz, la Sra. Iris B. Mercado Molina, el Sr. Edwin O. Olán Rodríguez y la Sra. Marggie M. Vargas Velázquez (apelantes), y solicitan la revocación de las *Sentencias Parciales* emitidas por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (TPI o foro primario) el 16 de agosto de 2019.² Mediante las mismas, el foro primario declaró No Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por los apelantes, y declaró Con Lugar las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por la Escuela Hotelera de San Juan, Recinto de Mayagüez (apelada), así desestimando con perjuicio las causas de acción de los apelantes. Veamos.

I.

El 20 de abril de 2016, los apelantes presentaron una *Querella*³ contra la apelada por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80); por discrimen en el empleo al amparo de Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1958, según enmendada, 29 LPRA sec. 16 *et seq.* (Ley Núm. 100); y por represalias al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 199, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115).⁴ En síntesis, cada uno de los apelantes alegó haber sido objeto de acciones discriminatorias represalias por parte de su patrono, lo que llevó a su despido constructivo o injustificado.

La apelada contestó la *Querella* y negó las alegaciones en su contra.⁵ Luego de varios incidentes procesales, la apelada presentó

² Las sentencias apeladas fueron notificadas el 27 de agosto de 2019; Apéndice de *Apelación*, págs. 813, 824, 841 y 854.

³ Apéndice de *Apelación*, págs. 1-14.

⁴ La *Querella* fue presentada conforme al procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*, pero posteriormente fue convertido en un procedimiento ordinario. Véase Apéndice de *Apelación*, pág. 34.

⁵ Véase *Contestación a Querella*, págs. 15-33.

una *Solicitud de sentencia sumaria parcial* al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.36, para cada uno de los apelantes.⁶ A su vez, los apelantes presentaron su *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria a favor de los querellantes*.⁷ Las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por las partes estuvieron acompañadas de distintos documentos en apoyo de las mismas. Posteriormente, cada uno de los apelantes presentó su *Moción en oposición* a las solicitudes presentadas por la apelada.⁸

Además, las partes presentaron escritos adicionales en apoyo de sus posiciones.⁹ Luego de evaluar los escritos presentados, el TPI emitió cuatro (4) *Sentencias sumarias parciales*.

De la *Sentencia sumaria parcial*¹⁰ emitida en cuanto a las reclamaciones de la **Sra. Iris Mercado Molina**, destacamos las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

2. La co-querellante, señora Mercado, comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera el 3 de noviembre de 2014, en la posición de Directora Académica del Recinto de Mayagüez. En esa misma fecha, recibió copia del Manual de Empleados.

3. El Manual de Empleados de la Escuela Hotelera contiene un listado no taxativo de conductas que están prohibidas y establece que el empleado que incurra en las mismas estará sujeto a medidas disciplinarias que incluyen el despido. Entre las conductas prohibidas en el Manual de Empleados se encuentra la insubordinación y la falta de respeto a un supervisor, director o presidenta.

4. Cuando la señora Mercado comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera, el Recinto de Mayagüez no contaba con una Directora de Recinto.

5. Para el mes de marzo de 2015, la Sra. Marieva Ramos ("señora Ramos"), quien hasta ese entonces ocupaba el puesto de asistente administrativa, fue nombrada Directora del Recinto de Mayagüez.

[...]

7. Antes de realizar el nombramiento de la señora Ramos, la Escuela Hotelera lo consultó con la señora Mercado y ésta estuvo de acuerdo en que la señora Ramos era una buena

⁶ Las solicitudes fueron presentadas el 7 de mayo de 2018; Apéndice de *Apelación*, págs. 36-437.

⁷ La solicitud fue presentada el 15 de junio de 2018. Apéndice de *Apelación*, págs. 438-610.

⁸ Las mociones en oposición fueron presentadas el 22 y 29 de junio, y el 6 de 12 de julio de 2018. Apéndice de *Apelación*, págs. 611-654.

⁹ Véase Apéndice de *Apelación*, págs. 655-811.

¹⁰ Apéndice de *Apelación*, págs. 813-823.

candidata para el puesto de Directora del Recinto de Mayagüez.

8. El 9 de abril de 2015, el Coordinador del Departamento de Admisiones, el Sr. Uriel Arroyo (en adelante, “señor Arroyo”), le solicitó al Sr. Edwin Olán, jefe de planta física, a la Sra. Aymet Marti, Consejera Estudiantil, y a la señora Mercado que lo acompañaran a la oficina de la señora Ramos para servir como testigos de lo que allí se conversaría.

[...]

10. El señor Arroyo, en presencia del señor Olán, la señora Marti y la señora Mercado, le reclamó a la señora Ramos que el salón donde se llevaría a cabo la actividad para los estudiantes de nuevo ingreso no estaba listo para el evento. En todo momento durante la reunión, el señor Olán, la señora Marti y la señora Mercado mantuvieron silencio y no participaron.

11. Ese mismo día, 9 de abril de 2015, la señora Ramos, el Sr. Ramón Maldonado, Director Académico, y la Sra. Alba Pascual, Vicepresidenta de la Escuela Hotelera, se reunieron por separado con el señor Arroyo, el señor Olán y la señora Mercado.

12. Cuando llegó el turno de la señora Mercado, la señora Alba Pascual le entregó un documento informándole que el incidente en la oficina de la señora Ramos constituyó un acto prohibido por el Manual de Empleados de la Escuela Hotelera ya que constituyó insubordinación, por lo que estaría suspendida por un periodo de dos (2) semanas.

13. Al igual que la señora Mercado, el señor Arroyo y el señor Olán fueron suspendidos por el incidente en la oficina de su supervisora, la señora Ramos. La señora Mercado dijo que no aceptaba la suspensión y renunció.

14. La señora Mercado llamó por teléfono a la señora Thomas, Directora del Departamento de Recursos Humanos, para informarle su decisión de renunciar. La señora Mercado no le pidió a la señora Thomas que hiciera nada al respecto; no le pidió que reconsiderara o que interviniera de alguna forma en la decisión de suspenderla. Tampoco le solicitó que evaluara la suspensión para determinar si procedía o no.

15. La señora Mercado no llamó, ni se comunicó con la señora Cestero para que reconsiderara la decisión de la suspensión o evaluara si ésta procedía o no.

16. La señora Mercado renunció a su puesto en la Escuela Hotelera en el momento en que se le notificó su suspensión y luego envió una carta formal de renuncia a la señora Cestero y a la señora Thomas.

17. Posteriormente, el 13 de abril de 2015, se llevó a cabo una reunión para discutir la renuncia de la señora Mercado y las razones para dicha renuncia. Durante la reunión, la señora Mercado mencionó situaciones de trabajo con la señora Ramos. Ante los nuevos señalamientos, la señora Cestero le cuestionó a la señora Mercado por qué no le había comunicado anteriormente los problemas que alegaba tener con la señora Ramos.

18. La señora Mercado le indicó a la señora Cestero que quiso brindarle la oportunidad a la señora Ramos para que cambiara y no quería que pensarán que las acusaciones se debían a celos profesionales de ella hacia la señora Ramos.

19. La señora Mercado admitió que la señora Thomas del Departamento de Recursos Humanos también se sorprendió porque desconocía lo que la señora Mercado alegaba estaba sucediendo en el Recinto con la señora Ramos.

20. Durante la reunión y ante sus nuevas alegaciones, la señora Mercado tampoco le solicitó a la señora Cestero ni a la señora Thomas que reconsideraran la suspensión o la evaluaran.

Conforme a las determinaciones de hecho, el TPI declaró Ha Lugar la *Solicitud de sentencia sumaria parcial* presentada por la apelada en cuanto a las reclamaciones de la Sra. Mercado Molina. Concluyó que la acción tomada por la apelada de suspender a la Sra. Mercado Molina luego de lo sucedido estuvo justificado, pues los actos incurridos constituían una insubordinación. Así pues, determinó que la Sra. Mercado Molina había renunciado voluntariamente, y no por actos injustificados por parte de su patrono que demostraran una severidad e intensidad que la obligase a renunciar como única alternativa.

De la *Sentencia sumaria parcial*¹¹ emitida en cuanto a las reclamaciones de la **Sra. Ivette Del Valle Ortiz**, destacamos las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

2. La principal ejecutivo y presidenta de la Escuela Hotelera era Sylvia Cestero (“señora Cestero”).

3. La señora Del Valle comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera el 27 de julio de 2011 en la posición de oficial de recaudo. Al momento de ser contratada, la señora Del Valle recibía un salario de \$9.50 la hora.

[...]

7. Como parte de sus funciones de Oficial de Recaudo, la señora Del Valle debía realizar cobros de cuentas morosas, manejaba fondos, realizaba reconciliaciones, informaba reporte de desembolsos, analizaba y emitía certificaciones sobre deudas de estudiantes. Del Valle expresó que para el 2011 tanto a ella como a todos los empleados de la Escuela Hotelera le asignaron tareas nuevas.

[...]

10. El 24 de junio de 2013, la señora Del Valle recibió una amonestación por parte de la Coordinadora de Recursos Humanos, Maribel Figueroa, por deficiencia en el desempeño de sus funciones. Mediante la misma, le fue señalado que incumplió con la política institucional que establece un periodo de 14 días para reportar a la Oficial Fiscal reembolsos a estudiantes. Ante su omisión, se concluyó que Del Valle violentó las reglas 25, 38, y 39 de las Normas de Conducta.

11. El 29 de julio de 2013, la señora Del Valle respondió a esta amonestación y expresó su posición en cuanto a la

¹¹ Apéndice de *Apelación*, págs. 841-853.

misma ya que no estaba de acuerdo con que hubiese cometido los errores señalados.

12. El 18 de septiembre de 2014, la Sra. Ana Thomas Diloné (“señora Thomas”), Directora de Recursos Humanos de la Escuela Hotelera, se reunió con la Sra. Del Valle para discutir un asunto sobre un error en la reconciliación. La señora Thomas le entregó una minuta a la Sra. Del Valle mediante la cual establece que esta emitió certificados de no deuda a estudiantes que debían dinero.

13. Del Valle sabía que era una situación importante porque representaba unos errores en sistema y relacionados con dinero proveniente de fondos de becas federales.

14. La señora Cestero le llamó la atención a la señora Del Valle por esta situación. Sin embargo, le dijo que no la iba a despedir pero que se quería reunir con ella. Del Valle sabía que no la iban a despedir por este incidente.

15. El 24 de septiembre de 2014, la señora Del Valle se reunió con la señora Cestero durante unos quince (15) o veinte (20) minutos para hablar sobre la situación ocurrida.

16. Previo a asistir a esa reunión del 24 de septiembre de 2014, Del Valle tomó la decisión de renunciar y preparó su carta de renuncia, la cual le entregó a la señora Cestero al finalizar la reunión.

17. El incidente que impulsó a la señora Del Valle a tomar la decisión de renunciar fue la situación sobre el alegado error en los recaudos.

18. Previo a su renuncia, la señora Del Valle no fue suspendida de empleo ni sueldo. Del Valle no fue despedida, ni se le informó que su empleo sería terminado. Incluso, el 25 de septiembre de 2014, al día siguiente de su renuncia, la señora Cestero le envió un mensaje de texto en el que le pidió que reconsiderara su renuncia.

19. El 30 de octubre de 2014, posterior a su renuncia Del Valle suscribió unos documentos a la agencia federal “Accrediting Commission of Career Schools and Colleges”; que es la agencia acreditadora que verifica los estándares de las escuelas, universidades y colegios técnicos para cerciorarse que todo esté de conformidad con las normas y procedimientos.

20. La señora Del Valle arguye que a raíz de someter ese documento aumentaron las situaciones que alega que siempre hubo desde el 2011.

21. Contrario a lo alegado en el párrafo tres (3) de la Querrela, Del Valle admitió, bajo juramento, que envió los documentos a la agencia después de haber renunciado.

22. Luego de renunciar, el 6 de octubre de 2014 Del Valle acudió a la Corporación del Fondo de Seguro del Estado (“FSE”) por la situación que ocasionó su renuncia. El FSE determinó que la señora Del Valle tenía episodios leves de ansiedad porque según esta en esos momentos comenzaba el proceso legal por lo que le brindó tratamiento mientras podía trabajar.

23. Del Valle admite que no presentó ninguna queja en ninguna agencia federal o estatal antes de renunciar a su empleo.

Conforme a las determinaciones de hecho, el TPI declaró Ha
Lugar la *Solicitud de sentencia sumaria parcial* presentada por la
apelada en cuanto a las reclamaciones de la Sra. Del Valle Ortiz.

Concluyó que los hechos alegados por ella eran insuficientes, y que la prueba había demostrado que la apelada había realizado esfuerzos por retenerla como empleada. Así pues, determinó que la Sra. Del Valle Ortiz había renunciado voluntariamente, pues no existía prueba de que las interacciones entre ella y su supervisora constituyeran vejámenes y humillaciones que la obligaran a renunciar. Además, determinó que la Sra. Del Valle Ortiz no había participado de ninguna actividad protegida bajo la Ley Núm. 115, *supra*, pues había acudido a la agencia federal mencionada luego de haber renunciado.

De la *Sentencia sumaria parcial*¹² emitida en cuanto a las reclamaciones de la **Sra. Marggie Vargas Velázquez**, destacamos las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

2. La co-querellante, señora Vargas comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera el 14 de agosto de 2009 en la posición de Bibliotecaria del Recinto de Mayagüez mediante un contrato de empleo probatorio que se extendió hasta el 14 de noviembre de 2009.

3. Al momento de ser contratada, la Sra. Vargas tenía cuarenta y siete (47) años y recibía un salario mensual de \$2,475. Ese era el salario más alto asignado a una persona en el puesto de bibliotecaria.

[...]

8. El 11 de febrero de 2011, la señora Vargas solicitó, mediante carta, que le aclarara su clasificación ocupacional e indicó que se le había designado Directora de Bibliotecas.

9. Inmediatamente, la Escuela Hotelera respondió a la misiva de la señora Vargas y le aclaró que su puesto era de Coordinadora de Bibliotecas y no de Directora. En la carta fechada 28 de febrero de 2011, también se le anejó copia de la descripción del puesto de Coordinadora de Bibliotecas.

10. Como Coordinadora de Bibliotecas la señora Vargas era responsable de las bibliotecas de ambos recintos, San Juan y Mayagüez.

11. El 29 de agosto de 2011, luego de realizar una revisión de las posiciones y salarios del personal de la biblioteca, incluyendo la posición y salario de la señora Vargas, se oficializó su posición como Supervisora de Bibliotecas, la cual era equivalente al de Coordinadora, pero con otra denominación.

[...]

13. Como parte de sus funciones y responsabilidades como Supervisora de Bibliotecas la señora Vargas tenía que visitar ambos recintos con frecuencia. Sin embargo, ésta no

¹² Apéndice de *Apelación*, págs. 854-867.

cumplía con dicha responsabilidad, por lo que fue nuevamente asignada al puesto de Bibliotecaria del Recinto de Mayagüez.

[...]

15. El 21 de mayo de 2012, la Escuela Hotelera contrató a la Sra. Hilda Ayala (“señora Ayala”) como Bibliotecaria del Recinto de San Juan. La señora Vargas participó en el proceso de contratación de la señora Ayala.

16. La Sra. Vargas admitió que la Sra. Ayala tenía la preparación académica y experiencia necesaria para el puesto de bibliotecaria y que no se consideró su edad al momento de la contratación.

17. Luego de la contratación de la Bibliotecaria de San Juan, la señora Vargas ya no tenía que viajar al Recinto de San Juan. A pesar de ello, la Escuela Hotelera le mantuvo el estipendio de \$200 mensuales.

[...]

20. El 28 de febrero de 2013, la Escuela Hotelera notificó a la señora Vargas que sus horas se reducirían de cuarenta (40) a treinta y dos (32).

21. Tanto la señora Vargas, como otros empleados de la Escuela Hotelera, tuvieron reducidas sus horas por un periodo de tres (3) meses. Transcurrido dicho periodo, la señora Vargas fue asignada nuevamente a su jornada regular de cuarenta (40) horas semanales, la cual mantuvo hasta el día de su renuncia.

22. El 19 de enero de 2015, la Escuela Hotelera le otorgó a la señora Vargas un aumento salarial de \$14.27 a \$14.85 la hora.

23. El 12 de junio de 2015, la señora Vargas envió, vía correo electrónico, una carta informando su renuncia. En dicha carta, ésta señaló, de forma general, que los empleados de la Escuela Hotelera de San Juan, Recinto de Mayagüez, habían sufrido abusos, maltrato, persecución y menosprecio por parte de la administración. La señora Vargas no hizo mención de ningún incidente específico que contribuyera a dicha alegación y su decisión de renunciar.

24. En su carta de renuncia la señora Vargas hizo referencia únicamente a un incidente en el que la señora Thomas le hizo esperar para llenarle los papeles para acudir Fondo del Seguro del Estado (el “FSE”).

25. El incidente al que la señora Vargas hace referencia ocurrió el 22 de octubre de 2014. Esa mañana, la señora Vargas solicitó los documentos necesarios para acogerse a los beneficios del FSE por haberse lastimado la espalda cogiendo un libro. El Departamento de Recursos Humanos preparó los documentos y los envió, vía correo electrónico, a la señora Vargas ese mismo día en la tarde.

26. La señora Vargas además alegó en su carta de renuncia, por primera vez desde que comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera, que fue discriminada por razón de su edad al ser sustituida en su empleo por personas más jóvenes que ella y por habersele negado aumentos de salario.

[...]

Conforme a las determinaciones de hecho, el TPI declaró Ha
Lugar la *Solicitud de sentencia sumaria parcial* presentada por la
apelada en cuanto a las reclamaciones de la Sra. Vargas Velázquez.

Adujo que el patrono había demostrado haber tomado una decisión legítima de negocio, sin ánimo discriminatorio, con la contratación de la otra bibliotecaria. Así pues, determinó que la Sra. Vargas Velázquez no había agotado los recursos ofrecidos por su patrono para resolver el alegado problema, y había renunciado voluntariamente, pues no puso al foro primario en posición de determinar que era la única alternativa que tenía, ni especificó actuación alguna del patrono que la obligara a renunciar. Además, determinó que la Sra. Vargas Velázquez no había detallado actos específicos constitutivos de discrimen o que estuviese sujeta a acciones adversas por parte de su patrono.

De la *Sentencia sumaria parcial*¹³ emitida en cuanto a las reclamaciones del **Sr. Edwin Olán Rodríguez**, destacamos las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

2. El señor Olán comenzó a trabajar en la Escuela Hotelera el 7 de octubre de 2013 como Oficial de Mantenimiento.
3. El 30 de junio de 2014, el co-querellante pasó a ser el Jefe de la planta física.
4. Los supervisores inmediatos del señor Olán eran el Sr. José Santiago (“señor Santiago”) y la Directora del Recinto de Mayagüez.

[...]

12. La Escuela Hotelera tiene un procedimiento para la solicitud de vacaciones. El procedimiento, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

- a) el periodo destinado para la toma de vacaciones en la Escuela Hotelera es durante el receso navideño;
- b) a partir del 12 de agosto de 2014, todo empleado debe someter su solicitud de vacaciones con 15 días de anticipación al Departamento de Recursos Humanos; y
- c) el incumplir con el procedimiento y disfrutar de vacaciones sin la debida aprobación será considerado como abandono de empleo.

13. El procedimiento para la solicitud de vacaciones le fue notificado mediante correo electrónico a todos sus empleados, incluido el Señor Olán, el 13 de agosto de 2014.

[...]

15. El señor Olán llenó una solicitud de vacaciones mediante la cual solicitaba los días 11 al 20 de junio de 2015.

¹³ Apéndice de *Apelación*, págs. 824-840.

16. Pese a que el procedimiento para la solicitud de vacaciones dispone que la misma debe hacerse a través del Departamento de Recursos Humanos, el co-querellante entregó la solicitud de vacaciones a la Sra. Marieva Ramos (“señora Ramos”), quien para ese entonces era la asistente de la directora del recinto y, por consiguiente, no trabajaba en el Departamento de Recursos Humanos.

17. El señor Olán nunca llevó la solicitud de vacaciones al Departamento de Recursos Humanos, a pesar de ser este el procedimiento dispuesto por la Escuela Hotelera.

18. El co-querellante nunca recibió un documento que indicara que las vacaciones habían sido aprobadas y nunca hizo las gestiones para confirmar si su solicitud había sido recibida por el Departamento de Recursos Humanos.

19. El 22 de mayo de 2015 fue la fecha en que la Sra. Cynthia Torres, coordinadora del Departamento de Recursos Humanos, recibió un duplicado de la solicitud de vacaciones del señor Olán.

20. Posteriormente, el documento original fue encontrado por la señora Ramos. El documento no estaba firmado ni aprobado por ningún empleado del Departamento de Recursos Humanos, tampoco estaba firmado por la señora Ramos o por algún supervisor autorizado.

21. La Escuela Hotelera denegó la solicitud de vacaciones del señor Olán, recibida el 22 de mayo de 2015, por ser necesaria su presencia para la operación del Recinto y así se le notificó mediante carta el 26 de mayo de 2015.

22. El 27 de mayo de 2015, el señor Olán envió una carta de reconsideración a la Sra. Ana Thomas, Coordinadora de Recursos Humanos de la Escuela Hotelera (“señora Thomas”).

23. En la carta de reconsideración, el co-querellante admitió que entregó la solicitud de vacaciones a la señora Ramos y que se le informó que la misma se extravió. Además, admitió que recibió la denegatoria a su solicitud de vacaciones.

24. El 1 de junio de 2015, mediante conversación telefónica, la señora Thomas le reiteró al señor Olán que no podría concederse su solicitud de vacaciones para junio de 2015 debido a que “faltaban trabajos por culminar en distintas áreas del recinto y operacionalmente no podíamos cederle las vacaciones”. Además, le indicó que la Escuela recesaría en julio de 2015, por lo que podrían considerar concederle su solicitud de vacaciones para el mes de julio, de así interesarlo.

25. El co-querellante admitió que la última notificación que recibió de la Escuela Hotelera respecto a su solicitud de vacaciones fue la que indicaba que sus vacaciones no fueron aprobadas y, aun así, el señor Olán abandonó su trabajo y se fue los días que solicitó para vacaciones y que le habían sido denegados.

26. El 9 de junio de 2015, un día antes de la fecha que comenzarían los días de vacaciones que le fueron denegados, el señor Olán se comunicó con su supervisor, el señor Santiago, y le dijo “te voy a dejar las llaves tiradas en el Recinto.” “Resuelve como puedas”.

27. El co-querellante se ausentó a partir del 10 de junio de 2015, fecha en que comenzarían los días de vacaciones que se le denegaron.

28. La Escuela Hotelera tomó la determinación de despedir al señor Olán, efectivo el 15 de junio de 2015, debido a que éste incumplió con la política y procedimientos de la

compañía al ausentarse por tres días consecutivos, sin notificación ni justificación, lo cual constituye abandono de su trabajo, según dispone el Manual de Empleados de la querellada.

29. Además, la Escuela Hotelera determinó que el co-querellante incurrió en conducta constitutiva de insubordinación según dispone el Manual de Empleados: “Negarse a seguir las instrucciones de un Supervisor, Director(a) o Presidenta. Insubordinación.”

30. La decisión de la Escuela Hotelera de terminar el empleo del señor Olán se le notificó a éste mediante carta fechada 16 de junio de 2015.

31. El 9 de abril de 2015, más de dos (2) meses antes del despido del señor Olán, este y otros catorce (14) empleados enviaron, vía correo electrónico, una carta a la presidenta de la Escuela Hotelera, Sylvia Cestero (“señora Cestero”). En el referido comunicado, solicitaron una reunión con la señora Cestero para dialogar sobre varios asuntos. Ese mismo día, la señora Cestero solicitó al Departamento de Recursos Humanos que comenzara una investigación.

Conforme a las determinaciones de hecho, el TPI declaró Ha Lugar la *Solicitud de sentencia sumaria parcial* presentada por la apelada en cuanto a las reclamaciones del Sr. Olán Rodríguez. Adujo que éste ignoró la política y procedimiento establecido para la solicitud de vacaciones y no se aseguró de que su solicitud fuese entregada al Departamento de Recursos Humanos. Así pues, concluyó que el despido del Sr. Olán Rodríguez estuvo justificado, pues se ausentó de su trabajo a pesar de conocer la denegatoria de sus vacaciones. En cuanto a la reclamación basada en la Ley Núm. 115, *supra*, el foro primario determinó que los hechos alegados eran insuficientes, pues la carta enviada por varios empleados, incluyendo el Sr. Olán Rodríguez, no constituía una actividad protegida bajo dicho estatuto.

Insatisfechos, los apelantes acudieron ante nos el 6 de septiembre de 2019, mediante un recurso de *Apelación* y le imputaron al TPI la comisión de tres errores, a saber:

Primer error: Erró el TPI al dictar sentencia sumaria cuando de las mociones y la evidencia sometida por las partes surgían controversias de hechos sustanciales que impedían se dispusiera de esa manera.

Segundo Error: Erró el TPI al no considerar la solicitud de sentencia sumaria presentada por los querellantes y los hechos incontrovertidos debidamente fundamentados en evidencia mediante los cuales se establecía la procedencia de

la sentencia a su favor; o en la alternativa, establecía una controversia sustancial que impedía se declarara con lugar la solicitud de sentencia sumaria de la querellada.

Tercer Error: Erró el TPI al dictar sentencia sumaria cuando existían controversias sobre aspecto de credibilidad y causas de acción revestidas de política pública (despido injustificado, discrimen por edad, violación al derecho a la dignidad y represalia) que impedían tal proceder.

Luego de varios trámites procesales, emitimos una *Resolución* el 12 de diciembre de 2019, en la que ordenamos que se consolidaran los recursos presentados por los apelantes. Además, apercibimos a la apelada a presentar su alegato dentro del término provisto. En cumplimiento, comparecieron mediante *Alegato en Oposición* el 3 de febrero de 2020. En resumen, expusieron que las determinaciones de hechos emitidas por el foro primario en sus cuatro (4) *Sentencias Sumarias Parciales* estaban basadas en la prueba presentada, y que no existían controversias que impidiesen dictar sentencia sumaria desestimando las reclamaciones de los apelantes.

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

II.

A. Sentencia sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, provee el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. En nuestro ordenamiento, el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018).¹⁴ Consecuentemente, se permite disponer de asuntos sin necesidad de celebrar un juicio, ya que únicamente resta aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. *González Santiago v. Baxter*

¹⁴ Citando a *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

Healthcare, 2019 TSPR 79, 201 DPR ____ (2019).¹⁵ En ese sentido, el mecanismo de la sentencia sumaria es útil para agilizar el proceso judicial y aliviar la carga de trabajo de los tribunales. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Sin embargo, la regla general dispone que la sentencia sumaria no procede ante la existencia de controversia sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como: intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes*, 168 DPR 193, 212 (2006).

Al considerar la solicitud, se deben asumir ciertos los hechos no controvertidos que se encuentran sustentados por los documentos que presenta el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005). La inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.*, pág. 625. La parte que se oponga deberá demostrar que existe una controversia de hechos y, como regla general, deberá presentar las contradecларaciones y los documentos que refuten los del promovente. *Íd.*

Según el Tribunal Supremo de Puerto Rico, los criterios de revisión apelativa ante una sentencia sumaria son los siguientes: (1) no se puede considerar prueba no presentada ante el nivel de instancia; (2) no se puede adjudicar hechos materiales en controversia; (3) la revisión apelativa es *de novo*; (4) se debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia quien se opone a la solicitud de sentencia sumaria; (5) se debe observar que las mociones cumplan con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, y lo discutido en *SLG Zapata*

¹⁵ Véase, además, *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012).

Rivera; (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si los hubiese; y (7) ante un caso donde no existan hechos materiales en controversia, el tribunal apelativo procederá a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015).

B. Discrimen en el empleo

El discrimen es un trato desigual injustificado que una persona sufre por perjuicio o arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para ello. *Meléndez v. Asociación Hospital del Maestro*, 156 DPR 828 (2002). La Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe a un patrono despedir, limitar o discriminar a un empleado suyo por razón de “**edad** [...], raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho [por ser militar, ex militar, servir o por ostentar la condición de veterano o] del empleado o solicitante de empleo”. 29 LPRA sec. 146 (énfasis suplido). Véase también *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68-69 (2008).

Así pues, el Artículo 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, establece una presunción de discrimen ilegal cuando el despido o el acto perjudicial haya sido efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148. Le corresponde a la parte demandante presentar, en primer lugar, la prueba de su reclamación de discrimen, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla. Para activar la presunción de discrimen, la parte demandante debe demostrar: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que ese acto se realizó sin justa causa; y (3) que ese acto perjudicial cae dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Cuando se cumple con esta etapa inicial, el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá

presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. Véase, 29 LPRA sec. 148; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009); *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774-775 (2000). Le correspondería al patrono probar que el despido o acción perjudicial no fue discriminatorio.

En el caso de que el patrono no presente prueba alguna, el empleado prevalecería en su reclamación. Por el contrario, si el patrono decide defenderse, éste puede presentar prueba que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado o, puede optar por presentar prueba de que el despido o el acto fue justificado, que no hubo tal despido o acto, o que, en caso de haber ocurrido, no fue discriminatorio. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 222. En caso de que el patrono tenga éxito al derrotar la presunción de discrimen por edad, entonces le correspondería al empleado-querellante un turno para presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen mediante acto perjudicial sin el beneficio o ayuda de la referida presunción. *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 390 (2001).

C. El despido injustificado

Según establecido por la Ley Núm. 80, *supra*, el empleado que fuere despedido de su cargo sin justa causa tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que hubiere devengado, además de una indemnización que dependerá del tiempo que trabajó para el patrono. *Íd.* El fin de esta legislación es proteger económicamente al empleado del sector privado y desalentar el despido injustificado. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, 191 DPR 643, 649 (2014).

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, dispone en lo pertinente que:

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

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

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

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

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

pág. 690. Ahora bien, debemos albergar en mente que la Ley Núm. 80, *supra*, debe ser interpretada de manera liberal y favorable para el empleado. *Íd.*, pág. 688.¹⁶

Por otro lado, el término “despido” es uno amplio y no se limita estrictamente a la gestión concreta de un patrono prescindir de los servicios de un empleado. Según establecido en el Artículo 5 de la Ley Núm. 80, *supra*, el **despido constructivo o tácito** se define como “la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra”. 29 LPRA sec. 185e. Véase, además, *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

Por lo tanto, existe un despido constructivo cuando un empleado se ve forzado a presentar su renuncia debido a las condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra*, pág. 908. En otras palabras, estamos ante un despido constructivo cuando los actos voluntarios e injustificados de un patrono tienen el propósito de obligar a un empleado a dejar su cargo siendo esta la única alternativa razonable que le queda al empleado. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros. Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967). “Es decir, el trabajador se siente tan incómodo con la situación laboral imperante en su lugar de empleo que no tiene otro remedio que abandonarlo.” *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR ____ (2020).

En los casos de despido constructivo, el empleado tiene que demostrar que, ante las condiciones onerosas impuestas por su

¹⁶ Véase además, *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001).

patrono, la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, pág. 908-909. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. *Íd.*, pág. 909. Ahora bien, el empleado tiene que demostrar el hecho base del despido, ya sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Íd.* Así pues, según fue reiterado recientemente en *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, el Tribunal Supremo aclaró que:

[...] no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. Tampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono.

En lo pertinente al caso ante nos, el Tribunal Supremo también ha señalado que:

[...] en los casos de discriminación ilegal, en los que se reclame el despido constructivo, se debe establecer un nexo causal entre el acto discriminatorio y las condiciones intolerables de trabajo impuestas por el patrono. En ausencia de este nexo, aunque se demuestre el acto de discriminación ilegal, no se sostendrá automáticamente el reclamo de despido constructivo. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 727-728 (2010).¹⁷

D. Ley de Represalias

La Ley Núm. 115, supra, es un estatuto de carácter reparador que prohíbe que un empleado sea discriminado por ofrecer o intentar ofrecer información o testificar ante un foro administrativo, judicial o legislativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). Su fin es proteger al empleado del discrimen por medio de represalias del cual podría ser objeto al tomar parte en alguna de las actividades protegidas que indica el estatuto. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005). El Artículo 2 de referida Ley dispone que:

¹⁷ Citando G. W. Bohlander, *Constructive Discharge-A.K.A. Was It a Quit or Discharge? Understanding the Doctrine and Prevention of Constructive-Discharge-Discharge Cases*, J. Individual Employment Rights, Vol. 8 (1), 1999-2000, pág. 55.

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRa sec. 194a (a).

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

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

Mediante la Ley Núm. 115, supra, el legislador facilitó el *onus probandi*, creando una presunción una vez el empleado prueba su caso *prima facie*. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 361. El empleado prueba su caso *prima facie* cuando demuestra que participó en una actividad protegida por la ley y fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo. *Íd.*, pág. 362. En cuanto al primer criterio, además de lo proscrito en la ley, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, cuando un empleado acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, ello constituye una actividad protegida por la Ley Núm.

115, *supra*. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co.*, 150 DPR 155, 170 (2000).

Una vez establecido el caso prima facie, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362. Es decir, una vez el patrono rebate la presunción del caso prima facie, el empleado deberá demostrar por preponderancia de la prueba, y mediante factores adicionales a la proximidad temporal y la acción adversa, que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*.

A tenor con las normas discutidas, procedemos a resolver.

III.

En el caso de autos, el TPI desestimó la demanda presentada por los apelantes mediante el mecanismo de sentencia sumaria. En su recurso, los apelantes arguyen que el foro primario estaba impedido de dictar sentencia sumaria por existir controversias de hechos sustanciales, incluyendo sobre asuntos relativos a credibilidad. Por otro lado, alegan que el TPI no tomó en consideración hechos incontrovertidos esbozados en su solicitud de sentencia sumaria, lo cual conllevaba que se dictara sentencia sumariamente a su favor. Por su parte, la apelada sostiene que el TPI actuó correctamente al dictar sentencia sumaria desestimando las reclamaciones de los apelantes.

Conforme surge de la normativa antes expuesta, ante una sentencia emitida sumariamente -como el caso de epígrafe- nos corresponde limitar nuestro análisis a la evidencia presentada ante

el foro primario y estamos impedidos de adjudicar hechos materiales que estén en controversia. Asimismo, debemos examinar el expediente de la manera más favorable a los apelantes -toda vez que se opusieron a que se emitiera sentencia sumaria- y evaluar si las mociones cumplieron con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Hemos examinado cuidadosamente el recurso consolidado ante nos y concluimos que los apelantes no cumplieron en parte con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En sus oposiciones a la sentencia sumaria de la apelada, optaron por obviar algunos hechos propuestos, y en otras instancias, se limitaron a incluir aseveraciones haciendo referencia a los hechos incontrovertidos propuestos por ellos en su moción de sentencia sumaria presentada previamente. Ahora bien, debemos reconocer que aun cuando las partes incumplan con algunas formalidades exigidas por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, el tribunal, dentro de su sana discreción, podrá considerar o rechazar la petición u oposición defectuosa. Véase, *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*. Ante ello, somos de opinión que el TPI no incidió al ejercer su discreción al adjudicar las peticiones sumarias en sus méritos.

Superado lo anterior, es preciso señalar que luego de realizar un estudio minucioso del expediente, análisis de los hechos y el derecho aplicable, coincidimos con los dictámenes emitidos por el TPI en cuanto a las apelantes Sra. Mercado Molina y Sra. Del Valle, pero no así en cuanto a los apelantes Sra. Vargas Velázquez y Sr. Olán Rodríguez, respectivamente. Nos explicamos.

Debido a que se trata de cuatro (4) apelantes con reclamaciones distintas e independientes, procederemos a discutir los señalamientos de error en virtud de cada uno de ellos.

En cuanto a las reclamaciones de la **Sra. Mercado Molina**, coincidimos con el TPI en su determinación de que la apelante no

demonstró que haya renunciado por actos injustificados por parte de la apelada de tal severidad que se sintiera obligada a renunciar. Como parte de sus alegaciones, la Sra. Mercado Molina hace referencia a un solo incidente, donde fue suspendida por haber participado de un suceso constitutivo de insubordinación ante un superior, según establecido en el Manual de Empleados.¹⁸ Tan pronto le fue notificada su suspensión, la Sra. Mercado Molina renunció, sin más.¹⁹ Tampoco existe controversia en cuanto a que la Sra. Thomas, Directora del Departamento de Recursos Humanos, reaccionó sorprendida ante la renuncia de la Sra. Mercado Molina; y que la Sra. Sylvia Cestero, Presidenta de la Escuela Hotelera, le preguntó a la Sra. Mercado Molina el por qué no le había comunicado anteriormente los problemas que tenía con la Sra. Marieva Ramos que habían motivado su renuncia.²⁰

A pesar de que la Sra. Mercado Molina alega haber recibido amonestaciones escritas previo a la suspensión, no hace referencia a prueba alguna que lo sustente. Asimismo, de la solicitud de sentencia sumaria de los apelantes surge que, a pesar de alegar que la Sra. Marieva Ramos ocasionó que hubiese un ambiente de trabajo hostil, que la trataba mal, la ofendía y humillaba, dicha alegación tampoco contiene referencia alguna a prueba que la sustente.²¹ Las alegaciones de la Sra. Mercado Molina sobre la existencia de un ambiente de trabajo hostil dirigidas a que renunciara, son planteadas de manera general, sin hacer referencia específica a las mismas.²²

¹⁸ Apéndice de *Apelación*, pág. 112.

¹⁹ *Íd.*, pág. 433.

²⁰ *Íd.*, págs. 434-436.

²¹ *Íd.*, pág. 454, inciso 5.

²² En su deposición la Sra. Mercado Molina testificó sobre el trato de la Sra. Marieva Ramos y un Sr. Ramón Maldonado (del cual no surge qué puesto ocupaba en la empresa, y ni tan si quiera es mencionado en el recurso de *Apelación*), pero sin entrar en detalles de qué exactamente sucedió. Apéndice de *Apelación*, págs. 454, 553-556.

Sabido es que la parte apelante debe exponer fundamentos en aras de poner en posición a esta Curia para evaluar sus planteamientos mediante alegaciones específicas y claras, sustentadas por la prueba. En vista de todo lo anterior, concluimos que la parte apelante no nos ha puesto en posición de intervenir con la determinación del foro primario en cuanto a que la renuncia de la Sra. Mercado Molina no constituyó un despido constructivo, ni estuvo sujeta a represalias por parte de la apelada, según establecido por la Ley Núm. 115, *supra*.

Con relación a las reclamaciones de la **Sra. Del Valle Ortiz**, coincidimos con el TPI en cuanto a que la apelante no demostró que haya renunciado por actos injustificados de la apelada de tal severidad que se sintiera obligada a renunciar. No existe controversia en cuanto a que, previo a su reunión del 24 de septiembre de 2014, la Sra. Sylvia Cestero le había indicado a la Sra. Del Valle Ortiz que no iba a ser despedida.²³ A pesar de ello, la Sra. Del Valle Ortiz acudió a referida reunión con su carta de renuncia.²⁴ En su carta de renuncia, la Sra. Del Valle Ortiz no esboza razones específicas para su renuncia, sino que se limita a mencionar haber recibido regaños y memorandos a su expediente injustificadamente.²⁵ Tampoco existe controversia en cuanto a que, al día siguiente de haber renunciado, la Sra. Sylvia Cestero le envió un mensaje de texto a la Sra. Del Valle Ortiz pidiéndole que reconsiderara su decisión de renunciar.²⁶ A pesar de que la Sra. Del Valle Ortiz alega que fue sometida a humillaciones y contratiempos ofensivos que provocaron su renuncia, se limita a hacerlo de forma muy escueta y general. En cuanto al alegado comentario de que tanto la Sra. Del Valle Ortiz como otras empleadas de la Escuela

²³ Apéndice de *Apelación*, págs. 222, 242-243.

²⁴ *Íd.*, pág. 244.

²⁵ *Íd.*, pág. 248.

²⁶ *Íd.*, pág. 227.

Hotelera vestían como prostitutas, de la deposición de la Sra. Vargas Velázquez surge que ello sucedió en una sola ocasión en el año 2010.²⁷

Según señalamos anteriormente, para que una reclamación por despido constructivo prospere, es necesario que el empleado demuestre que la renuncia era la única alternativa razonable que le quedaba. Cualquier molestia o condición antipática en el empleo no es suficiente, pues cuando se trate de vejámenes, estos deben ser de magnitud sustancial. De una revisión del expediente, no vemos cómo la renuncia fue la única alternativa viable que la Sra. Del Valle Ortiz tenía para resolver los problemas que había en su lugar de trabajo. En vista de todo lo anterior, colegimos que la parte apelante no nos puso en posición de intervenir con la determinación del foro primario en cuanto a que la renuncia de la Sra. Del Valle Ortiz fue una voluntaria y no constituyó un despido constructivo.

Por otro lado, la Sra. Del Valle Ortiz sostiene que denunció unas *irregularidades* al Departamento de Recursos Humanos, lo cual resultó en un patrón de represalias por parte de su patrono. Sin embargo, no establece de manera concisa y clara la naturaleza de su denuncia. La misma aparenta estar relacionada a unos memorandos que le fueron enviados por alegadas ineficiencias en su labor.²⁸ A la luz de la jurisprudencia discutida anteriormente, sabido es que ello no es suficiente para recibir la protección conferida por la Ley Núm. 115, *supra*. Tampoco existe controversia en cuanto a que la Sra. Del Valle Ortiz no acudió a una agencia federal para

²⁷ *Id.*, pág. 530.

²⁸ *Id.*, págs. 217-220, 229, 242, 495. De su deposición surge que la Sra. Del Valle Ortiz recibió dos (2) amonestaciones el 24 de junio de 2013, sobre deficiencias en sus funciones. Por estar en desacuerdo con ellas, presentó un escrito al Departamento de Recursos Humanos el 29 de julio de 2013, para aclarar su versión de lo sucedido y presentar prueba de ello. Sin embargo, reconoció que el mismo no hacía alusión a situaciones discriminatorias en el lugar de trabajo. Testificó que: “Pero sí, Recursos Humanos sabía que yo le había comentado sobre lo que estaba pasando. Y todo comenzó pues cuando me dieron unos memos de esas situaciones federales [...]”

presentar una queja sino fue luego de haber renunciado.²⁹ En vista de ello, colegimos que la parte apelante tampoco nos puso en posición de intervenir con la determinación del foro primario en cuanto a que la Sra. Del Valle Ortiz no estuvo sujeta a represalias por parte de la apelada, según establecido por la Ley Núm. 115, *supra*.

Distinto a lo anterior no coincidimos con lo determinado por el TPI en cuanto a las reclamaciones de la **Sra. Vargas Velázquez** y el **Sr. Olán Rodríguez**. Veamos.

No existe controversia en cuanto a que el 28 de febrero de 2011, a la **Sra. Vargas Velázquez** se le indicó que era Coordinadora de Bibliotecas y no Directora de Bibliotecas.³⁰ Sin embargo, durante su deposición señaló que los Coordinadores de otros departamentos devengaban un sueldo más alto que el suyo.³¹ Luego de la Sra. Vargas Velázquez enviarle a la Directora de Recursos Humanos en aquel momento una serie de cartas sobre lo anterior, ella fue relevada de su puesto, y se le indicó sólo sería Bibliotecaria del Recinto de Mayagüez. Ello fue justificado como una medida económica.³²

Por otro lado, no existe controversia en cuanto a que, posteriormente, la Sra. Vargas Velázquez fue designada nuevamente como Coordinadora de Bibliotecas, con un estipendio de doscientos dólares (\$200) mensuales.³³ Tampoco existe controversia en cuanto a que, a partir del 4 de marzo de 2013, le redujeron las horas de trabajo de cuarenta (40) a treinta y dos (32) horas semanales. Ello fue justificado por la situación económica que la Escuela Hotelera enfrentaba.³⁴ Sin embargo, durante su deposición, la Sra. Vargas

²⁹ Apéndice de *Apelación*, págs. 230-232.

³⁰ *Íd.*, pág. 508.

³¹ *Íd.*

³² *Íd.*, pág. 509.

³³ *Íd.*, pág. 513.

³⁴ *Íd.*, pág. 515.

Velázquez declaró que a la Sra. Hilda Ayala, que había sido contratada durante el mes de mayo de 2012, y era más joven que ella, no se le alteró su horario y siguió trabajando las cuarenta (40) horas semanales.³⁵ A pesar de que la Escuela Hotelera alega que las horas de trabajo también le fueron reducidas a otros empleados, la única prueba presentada para ello es la declaración jurada de la Sra. Thomas, Directora del Departamento de Recursos Humanos, la cual no especifica cuáles fueron los otros empleados que también se vieron afectados.³⁶ Esta medida duró un poco más de tres meses, y la Sra. Vargas Velázquez regresó a trabajar las cuarenta (40) horas semanales.³⁷

Ahora bien, la Sra. Vargas Velázquez testificó que el 19 de marzo de 2013, la destituyeron nuevamente como Coordinadora de Bibliotecas, y designaron a la Sra. Hilda Ayala.³⁸ A pesar de que la Escuela Hotelera alega que la Sra. Vargas Velázquez no cumplía con su responsabilidad de visitar el recinto de San Juan, la única prueba aportada para ello es la declaración jurada de la Sra. Thomas.³⁹ La misma declara eso, sin más, y no se produjo ninguna otra prueba, tal como un memorando o advertencia a la empleada sobre ello. Durante su deposición, la Sra. Vargas Velázquez declaró que se sintió humillada y afectada emocionalmente, pues interpretó la disminución de horas de trabajo y la designación de una Supervisora más joven que ella como una medidas para que ella se molestara y quisiera renunciar.⁴⁰ La Sra. Vargas Velázquez declaró que tuvo que empezar a rendirle a la Sra. Hilda Ayala todos los informes mensuales y anuales que anteriormente le pedía como su supervisora.⁴¹ Asimismo, resaltó que, a pesar de que la Sra. Hilda

³⁵ *Íd.*, págs. 515-516.

³⁶ *Íd.*, pág. 56.

³⁷ *Íd.*, pág. 521.

³⁸ *Íd.*, pág. 516.

³⁹ *Íd.*, pág. 56.

⁴⁰ *Íd.*, pág. 520.

⁴¹ *Íd.*, pág. 522.

Ayala tenía la misma preparación académica que ella, no tenía su misma experiencia, pues tenía entre veinticinco y veintiséis (25-26) años de edad.⁴²

Durante su deposición, la Sra. Vargas Velázquez también declaró que para marzo del año 2014, se contrató a la Sra. Idamis Rosario Vega, de alrededor de veintinueve (29) años de edad, como Coordinadora de Bibliotecas⁴³; y que para el mes de noviembre de 2014, contrataron a la Sra. Glenda Pérez Lozada, quien contaba con menos de cuarenta (40) años de edad y menos experiencia que la Sra. Vargas Velázquez.⁴⁴ Declaró que dichas empleadas, teniendo menos experiencia que ella, habían sido nombradas como su supervisora, pero le pedían ayuda a ella.⁴⁵ Sin embargo, según le habían indicado cada una de ellas, devengaban un salario mayor al de la Sra. Vargas Velázquez.⁴⁶

A pesar de que el foro primario determinó que la Sra. Vargas Velázquez no detalló hechos específicos que demostraran que fue discriminada, de las porciones de su deposición que fueron incluidas por las partes con sus solicitudes de sentencia sumaria, surge que quedan controversias de hechos que no fueron consideradas y adjudicadas por el TPI. Según indicamos anteriormente, el empleado que presente una reclamación de discrimen bajo la Ley Núm. 100, *supra*, alegando que fue despedido o se cometió un acto perjudicial en su contra sin justa causa, y cae dentro de una modalidad de discrimen bajo la cual se reclama, crea una presunción de discrimen ilegal.

Según surge de la *Querrela*, la Sra. Vargas Velázquez alegó que la Escuela Hotelera incurrió en una serie de medidas, tales como cambios a su salario y contrataciones de empleadas más jóvenes

⁴² *Íd.*

⁴³ *Íd.*, pág. 524.

⁴⁴ *Íd.*, pág. 525.

⁴⁵ *Íd.*, pág. 526.

⁴⁶ *Íd.*

que ella en puestos similares o iguales, que utilizó como subterfugio para perjudicarla y discriminar en su contra.⁴⁷ Dicha alegación fue negada por la Escuela Hotelera, que adujo que todas las medidas tomadas en cuanto a la Sra. Vargas Velázquez respondían a razones legítimas no discriminatorias.⁴⁸ Sin embargo, una revisión de las porciones de la deposición de la Sra. Vargas Velázquez que fueron incluidas, permite concluir que ante un caso *prima facie* de discrimen por edad, la Escuela Hotelera no presentó defensas que lo derrotaran dentro de una adjudicación de naturaleza sumaria.

En vista de todo lo anterior, concluimos que las determinaciones de hechos esbozadas por el TPI en su Sentencia sumaria parcial resultan insuficientes para resolver la controversia planteada. Por tanto, se revoca la Sentencia sumaria parcial dictada en cuanto a las reclamaciones de la Sra. Vargas Velázquez. No procedía dictar sentencia sumaria en su caso, toda vez que aún existen controversias sobre los siguientes hechos medulares, los cuales deben ser aclarados por el TPI y en cumplimiento de la normativa antes expuesta procedemos a identificar las mismas:

1. Si los Coordinadores de otros Departamentos de la Escuela Hotelera devengaban un sueldo más alto que la Sra. Vargas Velázquez cuando era Coordinadora de Bibliotecas.
2. Si la destitución de la Sra. Vargas Velázquez como Coordinadora de Bibliotecas a principios del año 2011 se debió a razones económicas.
3. Cuáles eran las razones económicas que llevaron a la Escuela Hotelera a destituir a la Sra. Vargas Velázquez de su puesto como Coordinadora de Bibliotecas a principios del año 2011.
4. Si la reducción de horas a la Sra. Vargas Velázquez a partir del 4 de marzo de 2013 se hizo por razones económicas.
5. Cuáles eran las razones económicas que llevaron a la Escuela Hotelera a reducir las horas de empleados, como la Sra. Vargas Velázquez, a partir del 4 de marzo de 2013.
6. Si se tomó la misma medida de reducción de horas de trabajo contra otros empleados, como la Sra. Hilda Ayala, que tenían puestos similares o iguales al de la Sra. Vargas Velázquez.

⁴⁷ *Íd.*, pág. 7.

⁴⁸ *Íd.*, pág. 18.

7. Cuáles fueron las razones para la destitución de la Sra. Vargas Velázquez como Coordinadora de Bibliotecas el 19 de marzo de 2013.
8. Si la Sra. Vargas Velázquez cumplía o no con las responsabilidades de su puesto, tales como visitar el recinto de San Juan de la Escuela Hotelera.
9. Si la destitución de la Sra. Vargas Velázquez como Coordinadora de Bibliotecas el 19 de marzo de 2013, estuvo motivada por la idea de nombrar a la Sra. Hilda Ayala, una empleada más joven.
10. Si las empleadas Hilda Ayala, Idamis Rosario Vega y Glenda Pérez Lozada, que eran empleadas más jóvenes que fueron contratadas posterior a la Sra. Vargas Velázquez, devengaban un sueldo mayor al suyo.

En relación a las reclamaciones del **Sr. Olán Rodríguez**, no existe controversia en cuanto a que el Manual de Empleados de la Escuela Hotelera dispone que, como norma general, la mayoría de los empleados deben tomar vacaciones durante el periodo de receso navideño.⁴⁹ Tampoco existe controversia en cuanto a que a los empleados de la Escuela Hotelera se les notificó un memorando con fecha del 13 de agosto de 2014, donde se informaba que toda solicitud de vacaciones debía ser sometida al Departamento de Recursos Humanos; y advirtió que incumplir con dicho procedimiento y disfrutar de las vacaciones sin la debida aprobación sería considerado abandono del trabajo.⁵⁰

Ahora bien, según el testimonio del Sr. Olán Rodríguez durante su deposición, éste solicitó sus vacaciones directamente a su supervisor, el Sr. José Santiago, en diciembre del 2014. El Sr. Santiago le indicó que debía esperar al año 2015, ya que la fecha de las vacaciones que quería solicitar eran para el mes de junio de 2015.⁵¹ Así pues, eventualmente, el Sr. Olán Rodríguez le entregó su solicitud de vacaciones a la Sra. Marieva Ramos bajo la premisa de “que era la que estaba encargada”.⁵² Sin embargo, la Sra. Marieva Ramos, en ese momento, era la Asistente de la Directora del Recinto,

⁴⁹ *Íd.*, págs. 319-320.

⁵⁰ *Íd.*, pág. 327.

⁵¹ *Íd.*, pág. 347.

⁵² *Íd.*

y no empleada del Departamento de Recursos Humanos.⁵³ No existe controversia en cuanto a que el Sr. Olán Rodríguez admitió que no entregó su solicitud de vacaciones al Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, testificó que “había que dársela a la directora, para que ella lo firmara”.⁵⁴ Además, cabe mencionar que la oficina del Departamento de Recursos Humanos no estaba ubicada en el Recinto de Mayagüez, sino en el Recinto de San Juan.⁵⁵

Durante su deposición, el Sr. Olán Rodríguez testificó que, luego de entregar su solicitud de vacaciones, hablaba con su supervisor “a cada rato” sobre ello.⁵⁶ Su supervisor le indicaba que no se apurara, “que eso ya está planchao”, y que podía hacer sus gestiones para coordinar su viaje.⁵⁷ El Sr. Olán Rodríguez también declaró haberlo verificado con la Sra. Marieva Ramos, quien le indicaba que no se apurara, pues los papeles ya habían sido enviados al Departamento de Recursos Humanos.⁵⁸ Sin embargo, el Sr. Olán Rodríguez admitió que nunca recibió una aprobación por escrito de sus vacaciones.⁵⁹ Según surge del récord, dicha solicitud aparenta haber sido extraviada.⁶⁰

Durante su deposición, el Sr. Olán Rodríguez admitió haber recibido una carta durante el mes de mayo de 2015, denegándole las vacaciones⁶¹, y reconoció que posteriormente entregó una carta a la Sra. Thomas, Directora del Departamento de Recursos Humanos, solicitando reconsideración.⁶² El Sr. Olán Rodríguez testificó haber confiado en su supervisor, el Sr. José Santiago, quien

⁵³ *Íd.*, pág. 348.

⁵⁴ *Íd.*

⁵⁵ *Íd.*, págs. 347.

⁵⁶ *Íd.*, 348.

⁵⁷ *Íd.*, 349.

⁵⁸ *Íd.*, 350.

⁵⁹ *Íd.*

⁶⁰ *Íd.*, 349.

⁶¹ *Íd.*, pág. 351.

⁶² *Íd.*, 352.

le indicó que todo estaría bien.⁶³ Al no recibir contestación del Departamento de Recursos Humanos sobre su solicitud de reconsideración⁶⁴, el Sr. Olán Rodríguez habló con su supervisor, quien le indicó que hablaría con la Presidenta para hacer unos arreglos.⁶⁵

Una revisión de lo anterior nos permite concluir que aún existe una serie de controversias de hechos fundamentales. A pesar de que la Escuela Hotelera alega que la Sra. Thomas llamó al Sr. Olán Rodríguez el 1ro de junio de 2015 para reiterarle que sus vacaciones habían sido denegadas, simultáneamente resalta que la última notificación que el Sr. Olán Rodríguez recibió de la Escuela Hotelera en cuanto a su solicitud de vacaciones fue la carta denegatoria. Lo cual fue confirmado por el Sr. Olán Rodríguez durante su deposición, donde testificó que no recibió ninguna otra comunicación luego de haber sometido su carta de reconsideración. Lo último que recibió de la Escuela Hotelera, con relación a su solicitud de vacaciones, fue la comunicación escrita de que no habían sido aprobadas.⁶⁶

Por otro lado, existe controversia sobre qué hablaron el Sr. José Santiago y el Sr. Olán Rodríguez sobre su solicitud de vacaciones. A pesar de que la Escuela Hotelera sostuvo que se orientó al Sr. Olán Rodríguez sobre el proceso de solicitud de vacaciones, ello surge de una declaración jurada sometida por el Sr. José Santiago que no fue incluida en el expediente. Dicha declaración jurada también es utilizada para sustentar la alegación de la Escuela Hotelera de que el Sr. Olán Rodríguez se comunicó con su supervisor y le dijo “te voy a dejar las llaves tiradas en el Recinto. Resuelve como puedas”. Ello contrasta con el testimonio del Sr. Olán

⁶³ *Íd.*, pág. 352-353.

⁶⁴ *Íd.*, pág. 353.

⁶⁵ *Íd.*, pág. 354.

⁶⁶ *Íd.*, pág. 353.

Rodríguez durante su deposición, donde declaró que el día antes de irse de vacaciones, había hablado con su supervisor, y que éste le había indicado “no te apures, que cuando tú llegues de vacaciones, pues, vamos a hablar”; y que su supervisor le pidió le entregara las llaves que tenía al empleado que lo sustituiría mientras estaba de vacaciones.⁶⁷ Por esa misma línea, el Sr. Olán Rodríguez testificó que, por instrucciones de su supervisor, había entrenado al Sr. José Mercado para que lo sustituyera en sus funciones mientras estaba de vacaciones.⁶⁸

Contrario a lo requerido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, para que se dicte sentencia sumariamente, la Escuela Hotelera no logró demostrar que en efecto no había ninguna controversia de hechos sustanciales. Por tratarse de una serie de controversias basadas principalmente en el elemento subjetivo de credibilidad, el caso amerita ser devuelto al foro primario para la celebración de un juicio en su fondo. Por lo tanto, no procedía dictar sentencia sumaria por la reclamación de despido injustificado presentada por el Sr. Olán Rodríguez, toda vez que existen controversias sobre los siguientes hechos medulares:

11. Si el Sr. José Santiago orientó a su supervisado, el Sr. Olán Rodríguez, sobre el procedimiento a seguir para solicitar vacaciones.
12. Si había un procedimiento establecido para la entrega de solicitudes de vacaciones de empleados del Recinto de Mayagüez, para que las mismas fueran canalizadas al Departamento de Recursos Humanos localizado en el Recinto de San Juan.
13. Si el Sr. Olán Rodríguez daba seguimiento a su solicitud de vacaciones con su supervisor, el Sr. José Rodríguez.
14. Si el Sr. José Rodríguez le aseguró al Sr. Olán Rodríguez que todo con su solicitud estaba listo o “planchao”.
15. Si la Sra. Marieva Ramos le aseguró al Sr. Olán Rodríguez que su solicitud de vacaciones había sido enviada al Departamento de Recursos Humanos.
16. Cuál fue la última comunicación que el Sr. Olán Rodríguez recibió como denegatoria de sus vacaciones: si fue la carta con fecha del 25 de mayo de 2015, o la

⁶⁷ *Íd.*, pág. 355.

⁶⁸ *Íd.*, pág. 540.

comunicación verbal de la Sra. Thomas, según constatado en su Minuta.⁶⁹

17. Si, al no recibir contestación a la solicitud de reconsideración presentada por el Sr. Olán Rodríguez, su supervisor le indicó que todo estaría bien, y que hablaría con la Presidenta para hacer unos arreglos.
18. Si el Sr. José Santiago le dio instrucciones al Sr. Olán Rodríguez que entrenara a otro empleado para que lo sustituyera mientras estaba de vacaciones.
19. Si el día antes de irse de vacaciones, el Sr. Olán Rodríguez habló con el Sr. José Santiago y éste le indicó “no te apures, que cuando tú llegues de vacaciones, pues, vamos a hablar”.
20. Si el Sr. Olán Rodríguez se comunicó con su supervisor y le dijo “te voy a dejar las llaves tiradas en el Recinto. Resuelve como puedas”. O si, por el contrario, el Sr. Olán Rodríguez le dio sus llaves al empleado que lo sustituiría durante sus vacaciones.
21. Si el Sr. Olán Rodríguez se fue en sus vacaciones bajo la creencia de que podía irse sin tener problemas en su lugar de empleo.

En cuanto a la reclamación por represalias del Sr. Olán Rodríguez, coincidimos con la determinación del TPI, en cuanto a que la carta enviada por varios empleados a la Sra. Sylvia Cestero, Presidenta de la Escuela Hotelera, no constituía una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115, *supra*.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos las sentencias parciales apeladas que fueron dictadas en cuanto a las reclamaciones presentadas por las apelantes **Sra. Del Valle Ortiz** y **Sra. Mercado Molina**. Revocamos la sentencia parcial dictada en cuanto a la apelante **Sra. Vargas Velázquez** y el **Sr. Olán Rodríguez**, y devolvemos el caso para la continuación de los procedimientos conforme lo aquí dispuesto.

Notifíquese.

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

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

⁶⁹ *Íd.*, pág. 336.