

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

ELYSMARIE AUSUA
MORALES

Apelante

v.

MARPOR CORPORATION,
h/n/c DENNY'S;
IVONNE MONTALVO;
"A" y "B" ASEGURADORA "Y"

Apelado

KLAN201901428

APELACION
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Ponce

Civil Núm.:
PO2018CV00166

Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de septiembre de 2020.

Elysmarie Ausua Morales (apelante) acude ante nos mediante recurso de apelación solicitándonos que revoquemos la Sentencia sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI) el 10 de diciembre de 2019. El foro primario declaró ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la parte querellada, Marpor Corporation h/n/c como Denny's Restaurants (Marpor o Denny's) en la que esta solicitó que se desestimaran las causas de acción incoadas en su contra por la apelante. Así, el TPI ordenó la desestimación y el archivo con perjuicio de las acciones sobre despido injustificado, represalias y daños y perjuicios, instadas por la apelante en contra de Marpor.

Con el beneficio del alegato en oposición, procedemos a resolver.

I.

Lo hechos que originan la presente causa, en apretada síntesis se remontan al despido de la apelante por esta obtener un

resultado positivo de marihuana en una prueba de detección de sustancias controladas mientras trabajaba en Denny's, y no someterse al programa de rehabilitación requerido en el reglamento del patrono.

A raíz de lo esbozado, el 28 de junio de 2018, la apelante presentó una Querrela sobre represalias y despido injustificado, al tenor del procedimiento sumario laboral de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, en contra de Denny's. A *Grosso modo* la apelante reclamó que había sido despedida en represalia por haber acudido al Fondo del Seguro del Estado a solicitar sus beneficios; en la alternativa, alegó que fue despedida sin justa causa; y entre otros remedios, solicitó paga retroactiva y reinstalación. La apelante también hizo unas alegaciones sobre daños por violación a sus derechos constitucionales (dignidad, intimidad, integridad personal y vida privada).¹

Luego de contestar la querrela, el 10 de mayo de 2019, Denny's presentó una Moción de Sentencia Sumaria, en la cual, alegó que no existía controversia acerca de los hechos materiales del caso y que procedía desestimar con perjuicio la demanda de la apelante. Explicó que el despido estuvo justificado, puesto que la apelante no siguió el proceso reglamentario aplicable cuando un empleado arroja positivo en una prueba de sustancias controladas, como fue el caso de la apelante. Denny's añadió que, aunque la apelante no suministró evidencia sobre las alegadas represalias, tampoco se sostiene la referida causa, pues la primera suspensión y aviso de despido con relación al primer resultado positivo de marihuana, ocurrió antes de que la apelante acudiera al Fondo del Seguro del Estado. En la alternativa, Denny's indicó que aún si se estimara que la apelante estableció un caso *prima facie* sobre

¹ Apéndice del recurso, págs. 1-19.

represalias, tampoco se sostiene su reclamo, puesto que el patrono tuvo una razón legítima no discriminatoria para el despido (violación a la política de sustancias controladas del manual de empleados). Respecto a los daños por violaciones constitucionales, Denny's levantó la defensa de prescripción, pues ya había transcurrido más de un año entre los alegados daños y la presentación de la querrela.²

A su moción sumaria, Denny's anejó, entre otros documentos, las declaraciones juradas de: su Gerente de Recursos Humanos, Ivonne Montalvo; la entonces consultora/colectora de USA Mobile Drug Testing of San Juan, Laura M. Solá Díaz; el Oficial Médico Revisor de I3Screen, Kevin Edwards; y el Director de Operaciones de Laboratorio de Quest Diagnostics Inc. Asimismo, Denny's unió a su moción sumaria porciones de la deposición de la apelante y los resultados y documentos de control de ambas pruebas de sustancias controladas que arrojaron positivo a marihuana.³ Cabe destacar que, en el Apéndice del recurso de apelación (págs. 67-161) sólo constan los Anejos 1-17 de la moción sumaria de Denny's. No obstante, los restantes Anejos 18-25, fueron provistos por Denny's en su alegato en oposición.⁴

Por su parte, el 28 de junio de 2019 la apelante presentó su Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria,⁵ en la cual admitió los hechos materiales incontrovertidos (30 de 54) propuestos por Denny's y alegó que existía controversia sobre los restantes hechos materiales. Respecto a estos la apelante indicó que son hechos incorrectos o erróneos a la luz de la prueba pericial anunciada por ella. En particular, la apelante alegó que existía controversia sobre los procesos relativos a la toma, custodia, control y análisis de las

² Id., págs. 47-161.

³ Apéndice del recurso, págs. 68-106, 127-128 y 152-161; Apéndice de Denny's, págs. 1 y 14-21.

⁴ Apéndice de Denny's, págs. 1-17.

⁵ Apéndice del recurso, págs. 166-314.

pruebas de sustancias controladas. No obstante, la apelante no explicó detalladamente por qué existía controversia sobre los referidos hechos materiales, ni incluyó contradecларaciones juradas. La apelante fundamentó sus alegaciones en que era necesario cotejar el informe de su prueba pericial anunciada y la deposición de su perito.⁶ Cabe destacar que la apelante solamente unió a su escrito de oposición, copia de la Querrela de epígrafe y porciones tanto del Informe Pericial Preliminar como de la deposición del perito anunciado.

En su escrito de réplica, Denny's alegó que la apelante no logró controvertir los hechos materiales del caso, pues no explicó detalladamente por qué estaban en controversia ni ofreció evidencia en su apoyo.⁷ En su escrito de dúplica, la apelante unió una declaración jurada del perito anunciado, la Licenciada en Tecnología Médica, Lina I. García Quiñonez. La apelante indicó que la declaración del perito tenía el propósito de respaldar sus alegaciones sobre la existencia de controversia de hechos materiales, en particular, acerca de la toma, control, custodia y análisis de los resultados de las pruebas de sustancias controladas.⁸

Considerado todo lo anterior, el 10 de diciembre de 2019 el TPI dictó la Sentencia sumaria aquí en cuestión. El foro juzgador declaró ha lugar la moción de desestimación sumaria de Denny's y ordenó el archivo con perjuicio de la demanda de epígrafe. En su análisis, el Tribunal concluyó que la prueba en el expediente apoyaba la inexistencia de controversia sobre los hechos materiales del caso, por lo cual, procedía la resolución sumaria del mismo. En síntesis, el foro primario coligió que el despido de la apelante estuvo justificado por su violación a la política de detección de drogas de

⁶ Id., págs. 176-180.

⁷ Id., págs. 315-332.

⁸ Id., págs. 333-343.

Denny's, al arrojar positivo a marihuana y no someterse al programa de rehabilitación. También indicó el TPI que la apelante no logró refutar con evidencia la validez de los procesos seguidos en las pruebas de sustancias controladas. El tribunal sentenciador también indicó que en vista de la existencia de una razón legítima para el despido, no se sostenía la alegación de represalias, por no existir nexo causal entre el despido y la supuesta actividad protegida que alega la apelante (acudir al FSE y cuestionar el proceso de pruebas de sustancias controladas). Añade el TPI que la apelante tampoco demostró que la razón de su despido fuera un mero pretexto. Por último, el foro primario concluyó que si bien las alegaciones sobre daños no se fundamentaron en el derecho ni en evidencia alguna, resultaba evidente que, el referido reclamo estaba prescrito pues se presentó luego de transcurrido un año.⁹

Insatisfecha, la apelante recurrió antes nos y le imputó el siguiente error al TPI:

[...] declarar: (a) ha lugar la solicitud de sentencia sumaria de [Denny's] y de paso valid[ar] una determinación del patrono que reflejó arbitrariedad y capricho en la cesantía de la [apelante]; (1) porque aplica con total abuso de discreción y parcialidad lo resuelto en esa determinación y que por ello no se aplicó por el TPI al caso del epígrafe la actividad protegida realizada y su conexión causal con el despido del que fue víctima dicha [apelante] y (II) porque resuelve con total abuso de discreción y parcialidad rebatir el caso prima facie de represalia y la presunción de despido injustificado en el caso de autos con prueba de referencia múltiple inadmisibles.

Según intimado, oportunamente Denny's presentó su alegato en oposición.

II.

Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. 32 LPRA, Ap.

⁹ Id., págs. 28-46.

V, R. 36. El propósito principal de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que puede prescindirse del juicio plenario. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004); *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911 (1994).

El promovente debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en cualquier evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La controversia sobre los hechos esenciales que genera el litigio tiene que ser real, no especulativa o abstracta. Es decir, tiene que ser de naturaleza tal que *permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes*. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra. págs. 213-214, seguido en *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, pág. 110.

Procede entonces que se dicte sentencia sumaria únicamente cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y, que el tribunal tiene a su disposición toda la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. Debe tratarse de una duda que permita concluir que existe una verdadera y sustancial controversia sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213-214; *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 625 (2005).

Entretanto, la parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en las afirmaciones contenidas en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Por el contrario, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo hizo la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848. Además, la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Esto es, no debe cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000); *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 576 (1997); *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986). Ahora bien, el Tribunal Supremo ha establecido que el mero hecho de que la parte promovida no presente evidencia que contradiga la presentada por la parte promovente, no implica necesariamente que proceda la sentencia sumaria. *Vera v. Dr. Bravo*, supra, págs. 331-332; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, págs. 912-913.

Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994); *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, págs. 913-914.

Asimismo, en *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión que debe utilizar este foro apelativo intermedio al revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. Como foro

apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera v. Dr. Bravo*, supra, pág. 334. Finalmente, debemos revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, pág. 119.

Por último, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la solicitud de sentencia sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra.

Despido Injustificado

La Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley 80), fue creada con el propósito de atender todo lo relacionado al despido de trabajadores en la empresa privada y las circunstancias en que un patrono así lo puede hacer.¹⁰ *Rivera*

¹⁰ Advertimos que la Ley 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, aprobada el 26 de enero de 2017. No obstante, la reclamación de la apelante surgió el 29 de junio de 2015, antes de la aprobación y vigencia de las enmiendas de la Ley 4-2017.

Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley 80 se aprobó “con el fin primordial de proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 424, citando, a su vez, la Exposición de Motivos de la Ley 80. En esencia, dicha ley establece que todo empleado que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación conocida como la mesada. Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 905.

La Ley 80 es una legislación de naturaleza reparadora, por lo cual, los tribunales están obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 906; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). La Ley 80 también tiene una función coercitiva y, un objetivo desalentador contra el capricho patronal. Id. Por tanto, la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); véase, además, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 653 (2014).

En lo aquí pertinente, el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b,¹¹ establece una lista no taxativa de las instancias en que se justifica el despido de un empleado:

¹¹ El contenido del Art. 2 de la Ley 80 permaneció virtualmente igual luego de las enmiendas de la Ley 4-2017.

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(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.

[...] (subrayado nuestro)

Los precitados tres supuestos de justa causa para el despido son conductas atribuibles al empleado, mientras que los restantes tres supuestos se le atribuyen al patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, supra, pág. 651-652; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 950; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001). No obstante, en todos los casos, se considera despido justificado aquel cuya motivación responde al adecuado y normal funcionamiento del negocio, más no el caprichoso o arbitrario. *Id.*, a las pág. 376-377; *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 575; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

El Tribunal Supremo local ha expresado que, si bien se desalienta el despido como sanción a una primera falta, se permite tal sanción en primera ocasión, si se trata de una falta cuya naturaleza, seriedad o gravedad constituye un riesgo a la paz laboral o el buen y normal funcionamiento del negocio. Entonces, según las circunstancias concomitantes del caso, el despido como primera sanción podría constituir justa causa. *Jusino et al., v. Walgreens*,

supra, pág. 570; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, supra, págs. 244-245; *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Acorde a lo anterior, los patronos tienen el poder de aprobar y establecer una diversidad de normas, reglamentos y políticas que gobiernen sus empresas y sean exigibles vía contrato laboral a todos sus empleados, so pena de sanciones incluso el despido. *Santiago v. Kodak Caribbean* 129 DPR 763 (1992). En ese orden, los estatutos y la casuística laboral han sostenido, garantizado y protegido el derecho de discreción y dirección empresarial. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 377. Consecuentemente los foros judiciales han de ser sumamente cuidadosos al intervenir con las prerrogativas empresariales. Id. Si la actuación patronal es razonable y guarda relación con el buen y normal funcionamiento de la empresa, la intervención judicial resulta innecesaria o impermisible. Id.

Añádase que, al presentarse una reclamación al amparo de la Ley 80, según vigente al momento de los hechos de este caso, en la que se alegue y establezca conforme a la ley que hubo un despido sin justa causa, se crea una presunción de que el despido fue injustificado.¹² Entonces, el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien mediante preponderancia de la prueba deberá rebatir la aludida presunción, esto es, que hubo justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 932-933 (2015); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

¹² “El empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.” *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

Represalias Ley 115

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq*, crea una causa específica de acción sobre daños y perjuicios contra cualquier patrono que discrimine contra algún empleado por este ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante algún foro legislativo, judicial o administrativo. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007). El Artículo 2 de esta legislación establece los parámetros de esta causa de acción del siguiente modo:

(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, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 *et seq.* de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a.

En *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445-446 (2012), el Tribunal Supremo destacó que es necesario que

el empleado que reclama despido por represalias establezca que participó en una actividad protegida y luego fue despedido, lo cual establece una presunción *juris tantum* y un caso *prima facie* de despido por represalias. Por su parte, el patrono tiene la obligación de rebatir la mencionada presunción con una razón justificada que legitime el despido. Entonces, el empleado, podrá prevalecer en su reclamo de represalias si demuestra que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio. Id.; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011).

Es menester destacar que el nexo causal *prima facie* en un reclamo de represalias, se establece al presentarse suficiente evidencia indirecta acerca de que el despido o la acción adversa ocurrió subsiguientemente, al poco tiempo, del reclamante haber participado en una actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a las págs. 399-400. Asimismo, recordemos que tal correlación o nexo causal se desvanece si el patrono establece que medió una razón legítima no discriminatoria para el despido o la acción adversa. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, supra, a la pág. 446; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a la pág. 394, citando a *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997).

III.

Ante nos, al igual que adujo ante el TPI, la apelante intenta establecer que existe controversia sobre 24 del total de 54 determinaciones de hechos del TPI. Para ello, pero sin explicar detalladamente sus fundamentos ni proveer evidencia, la apelante cuestiona los procesos relativos a la toma, control, custodia y análisis de los resultados de las pruebas de sustancias controladas. Más bien, para sustentar sus alegaciones, la apelante hace referencia a la prueba pericial que utilizaría en el juicio, y cuya declaración jurada del perito, porciones de su deposición y su Informe Pericial Preliminar, unió a sus mociones de oposición y

dúplica a sentencia sumaria. Igualmente, la apelante alega que las declaraciones juradas anejadas a la moción de sentencia sumaria de Denny's constituyen prueba de referencia inadmisibles. No obstante, la apelante no ofrece alguna contradecación jurada o evidencia que apoye su señalamiento.

Por lo anterior, la apelante razona que al disponer sumariamente de su caso se le privó de su día en corte y por tanto se violó su derecho al debido proceso de ley. Arguye que su despido fue injustificado porque no constituyó una medida proporcional a la gravedad de la conducta imputada. Asimismo, la apelante aduce que logró establecer un caso *prima facie* de despido por represalias, debido a que fue despedida luego de haberse comunicado con personal de Recursos Humanos de Denny's para cuestionar los procesos internos en su contra. En fin, la apelante colige que el TPI abusó de su discreción al disponer sumariamente del caso.

Por su parte, Denny's arguye que la apelante no rebatió detallada y específicamente los hechos materiales incontrovertidos, ni sometió prueba que respaldara sus alegaciones acerca de la existencia de controversia de hechos materiales, sino que se limitó a referirse a la prueba pericial anunciada. Denny's reiteró que procedía la desestimación sumaria de todos los reclamos de la apelante, pues la prueba sometida con la moción de sentencia sumaria establece indubitadamente que el despido de la apelante fue justificado, que no se estableció un caso *prima facie* de represalias, y en la alternativa, la razón legítima para el despido descarta el nexo causal de represalias. Por último, Denny's alegó que el reclamo de daños, además de improcedente en derecho, estaba prescrito.

Estando en la misma posición que el foro primario para revisar si procedía o no la concesión de la desestimación sumaria, al examinar la evidencia en el récord, esta nos reafirma que no existe

controversia acerca de la totalidad de los hechos materiales del caso. A su vez, no encontramos en el expediente prueba alguna que apoye las alegaciones de error que la apelante trae ante nuestra consideración. Consecuentemente, no incidió el TPI al dictar la Sentencia sumaria aquí apelada. Veamos.

En síntesis, los hechos incontrovertidos revelan que la apelante fue despedida por no cumplir con la política sobre sustancias controladas del manual de empleados de Denny's. La apelante dio positivo a marihuana en dos pruebas (8 de mayo y 8 de junio de 2015). Luego de conversaciones entre las partes, Denny's accedió a dejar sin efecto la primera prueba y la apelante se sometió voluntariamente a la segunda prueba. Cabe destacar que en ambas ocasiones Denny's siguió el procedimiento del manual de normas: le notificó a la apelante del resultado positivo de las pruebas; le suspendió de empleo; y le ordenó someterse a un programa de rehabilitación so pena de ser despedida. En ambas ocasiones la apelante incumplió. Luego de la segunda prueba, debido a que la apelante no acudió al programa de rehabilitación en el plazo requerido, fue despedida.

La totalidad de la evidencia también reveló que las pruebas de sustancias controladas hechas a la apelante, se hicieron de conformidad con los procedimientos normativos de la política de sustancias controladas del manual de empleados de Denny's. En lo aquí pertinente, el 8 de junio de 2015, la Sra. Solá, colectora certificada de USAMDT, le tomó la segunda muestra de orina a la apelante y la remitió a Quest Diagnostics, laboratorio certificado por SAMSHA. Quest hizo una prueba inicial mediante el método EMIT que resultó positivo a marihuana y luego se corroboró por el método de cromatografía de gases y espectrometría de masas (GC/MS). Finalmente, un médico revisor verificó directamente con la apelante para descartar cualquier medicamento que pudiera alterar el

resultado de la prueba, luego de lo cual, certificó el resultado positivo a marihuana. A estos efectos, la Sra. Solá, el Director de Quest y el Oficial Médico Revisor ofrecieron declaraciones juradas que acreditaron los procesos reseñados sobre la toma, custodia, control y análisis de la prueba de sustancias controladas hecha a la apelante.¹³

Cabe destacar que, según intimado en los hechos incontrovertidos, luego de ambas pruebas positivas a marihuana, la apelante tuvo varias comunicaciones escritas y verbales con la Oficina de Recursos Humanos de Denny's con el fin de cuestionar las pruebas tomadas y las sanciones aplicables. Denny's reiteradamente le contestó e informó a la apelante que las pruebas habían sido tomadas conforme a la política del manual de empleados, que habían sido corroboradas mediante el método de cromatografía de gases y espectrometría de masas (GC/MS), y que el proceso aplicable de conformidad con el manual de empleados era el que se le había notificado por escrito, por lo que las alternativas eran cumplir con el programa de rehabilitación o someter una prueba independiente sobre sustancias controladas. No obstante, la apelante incumplió.¹⁴

Asimismo, cabe destacar que, a pesar de que en su Querrela y su oposición a sentencia sumaria, la apelante hizo alegaciones de represalias por haber acudido al FSE, en su recurso de apelación, la compareciente sólo alude a haber sufrido represalias por haber cuestionado los procesos internos de Denny's. Por todo lo cual, no habiendo la apelante levantado alegación de represalias con relación al FSE, ni haberlo incluido ni discutido en su señalamiento de error, resulta improcedente que atendamos tal asunto.

¹³ Apéndice del recurso, págs. 152-161; Apéndice de Denny's, págs. 1 y 14-21.

¹⁴ Apéndice del recurso, págs. 91-95, 103-105 y 129-151; Apéndice de Denny's, págs. 3-11.

Igual suerte corre el asunto de la prescripción del reclamo de daños que la apelante hizo en su Querella. La apelante no hizo señalamiento ni discusión de error tocante a la determinación del TPI de la improcedencia de daños y la prescripción de la acción por haberse presentado a casi 3 años del despido. Así, resulta innecesario adentrarnos en la discusión del reclamo de daños y su prescripción.

Ahora bien, analizado el precedente marco fáctico, no controvertido por la apelante, al tenor de la normativa aplicable, advertimos que no incidió el TPI ni abusó de su discreción al determinar sumariamente que el despido había sido justificado, que no se estableció un caso prima facie sobre represalias y que por lo tanto, procedía desestimar la Querella de la apelante.

Según esbozado, la apelante conocía la política de sustancias controladas del manual de empleados de Denny's y la violentó. La apelante no sólo arrojó positivo a marihuana, sino que advertida del resultado de la prueba, la suspensión de empleo y el requerimiento de someterse a un programa de rehabilitación, so pena de ser despedida, incumplió. Consecuentemente, la apelante fue despedida. En lo pertinente al presente caso, según el manual de empleados, arrojar positivo a una sustancia controlada podría acarrear el despido, si se incumple con el programa de rehabilitación. Por todo lo cual, el despido de la apelante no sólo estuvo justificado conforme al manual de empleados y las políticas de Denny's, sino también conforme a la Ley 80 y la jurisprudencia aplicable. Entiéndase que no se trata de un mero capricho o arbitrio patronal, sino de una razón legítima puesto que el uso de sustancias controladas atenta contra el adecuado y normal funcionamiento de la empresa. Recordemos que, conforme a derecho, el patrono puede despedir a un empleado que incumple con las normas y reglas de la empresa. Y si bien como norma general, las sanciones deben ser

progresivas, se permite el despido por una primera falta si la misma es de tal naturaleza, seriedad o gravedad que atenta contra la paz laboral o el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Entretanto, la apelante tampoco logró establecer un caso *prima facie* de represalias. Esta alegó que fue despedida luego de cuestionar los procesos internos de Denny's. No obstante, aunque el despido se dio luego de la apelante cuestionar los procesos internos de Denny's, lo cierto es que Denny's tenía una razón legítima, no discriminatoria y justificada para despedir a la apelante. Así, no se sostiene la alegación de represalias de la apelante, pues no existe nexo causal entre la acción protegida alegada por la apelante (cuestionar los procesos internos del patrono) y el despido. Más aún, la apelante no logró establecer que la razón para su despido era un mero pretexto del patrono. Así, no existe correlación entre el despido y la alegada acción protegida indicada por la apelante.

De otra parte, respecto a la validez de las pruebas de sustancias controladas y métodos usados, la apelante no logró rebatir con especificación, detalle y evidencia que existía controversia sobre tales hechos materiales del caso. La apelante no pudo refutar con evidencia o declaraciones juradas que la toma, custodia, control y análisis de las pruebas de sustancias controladas violentó alguna norma, política o estatuto. Por el contrario, Denny's aportó evidencia clara, detallada y específica acerca de que los procesos relativos a las pruebas de sustancias controladas se llevaron a cabo por técnicos y especialistas certificados, incluso un médico revisor, por lo que los procesos se hicieron acorde con la política del manual de empleados y conforme a derecho.

En fin, la totalidad de la prueba en el expediente apoya la disposición sumaria de la Querrela de epígrafe, pues respalda la inexistencia de controversia sobre los hechos materiales del caso y

sustenta las conclusiones jurídicas del TPI. En particular, no existe duda acerca de que el despido de la apelante estuvo justificado pues esta incumplió con las normas y políticas sobre sustancias controladas de su patrono, Denny's. Tampoco existe dudas acerca de la validez de los procesos de toma, custodia, control y análisis de las pruebas de sustancias controladas. Asimismo, existiendo una razón legítima y no discriminatoria para el despido, no procede el reclamo de represalias de la apelante, pues no se sostiene el nexo causal o la correlación entre su despido y la acción presuntamente protegida de cuestionar los procesos internos del patrono.

En consecuencia, de todo lo anteriormente expresado, luego de examinar las mociones sobre sentencia sumaria y la numerosa documentación anejada, así como, la normativa imperante, concluimos que no incidió ni abusó de su discreción el TPI al conceder el remedio sumario de la desestimación solicitado por Denny's, por lo que, procede la confirmación de su dictamen.

IV.

En virtud de los precedentes fundamentos, confirmamos la Sentencia sumaria del TPI.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

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