

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

ALFRED RIVERA GOZÁLEZ

Apelante

v.

THE GANDIA GROUP, INC.

Apelado

KLAN202000034

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Civil. Núm.:
D PE2016-0816
(401)

Sobre: Despido
Injustificado;
Discrimen por
Impedimento;
Daños y
Perjuicios;
Salarios

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Flores García y el Juez Salgado Schwarz.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de octubre de 2020.

I. Introducción

Comparece la parte apelante, Alfred Rivera González, y solicita la revocación de la sentencia sumaria dictada por el foro de primera instancia en este caso. Por medio del dictamen apelado, el foro primario concedió la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada, The Gandía Group, Inc., y decretó la desestimación de la Querella presentada en su contra. Además, le impuso a la parte apelante el pago de costas y honorarios de abogado.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

La parte apelante presentó una Querella sobre despido injustificado, discrimen por impedimento y

represalias en contra de la parte apelada, la señora Regla Camargo Serrano, el señor Jorge Gandía Pórtela y el señor Carlos R. Ortiz.¹ Alegó que, fue despedido injustificadamente y la parte apelada discriminó en su contra por razón de su condición auditiva. De igual forma, sostuvo que fue víctima de un patrón de represalias.

La parte apelante explicó que, padece de una condición auditiva que le impide modular su tono de voz. Sin embargo, aseveró que, el 15 de octubre de 2015 y el 15 de julio de 2016, surgieron unos incidentes por los cuales sus supervisores le solicitaron que moderara su tono de voz. Ello, a pesar de haber entregado previamente un certificado médico acreditando su condición auditiva.

La parte apelante indicó que, a raíz del incidente del 15 de julio de 2016 fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de diez (10) días. Expresó, además, que el 20 de julio de 2016 presentó una querrela ante la Unidad Anti-discrimen. Empero, adujo que fue despedido verbalmente el 26 de julio de 2016, a pesar de que nunca fue objeto de amonestaciones o reprimendas que justificaran su despido.

Por lo anterior, la parte apelante solicitó que, se le impusiera a la parte apelada una suma de \$26,903.05 como pago de la mesada; una suma de \$312.00 por concepto de salarios; una suma de \$300,000.00 por los daños y angustias mentales sufridas; más las costas, gastos y honorarios de abogado a razón de un 25% de lo reclamado. Además, solicitó la reinstalación a su puesto.

¹ El 19 de abril de 2017, el foro de primera instancia emitió una sentencia parcial ordenando el archivo sin perjuicio de las reclamaciones presentadas contra los codemandados Regla Camargo Serrano, Jorge Gandía Pórtela y Carlos Rubén Ortiz.

La parte apelada contestó la Querrela y negó la mayoría de las alegaciones formuladas en su contra. Alegó afirmativamente que, medió justa causa para el despido, pues la parte apelante incurrió en un patrón de conducta impropia y desordenada. Específicamente, argumentó que, la parte apelante ocasionó con su conducta varios incidentes que afectaron el buen funcionamiento de la empresa. Sostuvo que, los incidentes de conducta provocados por la parte apelante fueron tan graves que constituían justa causa para el despido como primera ofensa. Apuntaló además que la parte apelante fue objeto de varias medidas disciplinarias, mientras laboró para la empresa.

Superados varios trámites procesales, la parte apelada presentó una moción en solicitud de sentencia sumaria. Enumeró ciento treinta y seis (136) hechos que entendía eran incontrovertibles e hizo referencia expresa a la transcripción de la deposición de la parte apelante, así como a otros documentos tales como declaraciones juradas de algunos empleados de la empresa y amonestaciones escritas realizadas a la parte apelante.

En resumen, la parte apelada alegó que, la parte apelante cometió varias faltas que evidenciaban un patrón de conducta impropia que justificó su despido. Señaló que, no podían continuar tolerando ese patrón de conducta, pues se ponía en peligro la seguridad de sus empleados y se afectaba el buen funcionamiento de la empresa. Adujo que, desde junio de 2013 hasta el 25 de julio de 2016, la parte apelante estuvo involucrada en al menos siete (7) incidentes que ameritaban una sanción disciplinaria. Argumentó que, de la prueba presentada

surgían suficientes admisiones de la parte apelante en su deposición que evidenciaban la existencia de justa causa para el despido.

La parte apelante se opuso a la solución sumaria del caso promovida por la parte apelada. En su escrito, la parte apelante alegó que, existían hechos materiales en controversia que ameritaban la celebración de un juicio. Empero, aceptó sin objeciones, treinta y seis (36) de los hechos propuestos como incontrovertibles por la parte apelada. Además, negó el resto de los hechos propuestos haciendo alusión a una declaración jurada que prestó, y a otros documentos.

La parte apelante alegó que, fue suspendido de empleo y sueldo por dos semanas tras un patrón de actos discriminatorios e ilegales que culminaron en su despido injustificado. Adujo que, podía probar en un juicio que fue víctima de actos de represalias y de actos discriminatorios. Además, sostuvo que, la parte apelada incluyó como prueba videos que no eran admisibles en evidencia.

La parte apelante argumentó que, no realizó actos que afectaran su trabajo y los incidentes de conducta aludidos fueron una mera manifestación de su impedimento auditivo. Finalmente, arguyó que, era necesario que el foro primario aquilatara la prueba documental y testifical propuesta por la parte apelante.

Posteriormente, el foro primario permitió que la parte apelada replicara a la oposición a la moción en solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelante. En su escrito, la parte apelada sostuvo que, la parte apelante negó varios de los hechos propuestos como incontrovertibles mediante lo que se calificó como

un "sham affidavit". Alegó que, la parte apelante prestó su declaración jurada de manera inconsistente al testimonio vertido en la deposición que le fue tomada el 7 de mayo de 2018. Ello, con el propósito de crear controversias artificiales para evitar que se dictara sentencia sumaria en su contra. La parte apelada adujo que, en vista de que la declaración jurada de la parte apelante era contraria al testimonio que prestó bajo juramento en la deposición, se minó por completo su credibilidad y se demostró su carácter mendaz.

En cuanto a las objeciones de la parte apelante sobre los videos anejados a la moción en solicitud de sentencia sumaria, la parte apelada arguyó que, el propio apelante autenticó e identificó los videos. Sostuvo que, los hechos que propuso como incontrovertibles fueron respaldados por declaraciones juradas de los testigos, el testimonio de la parte apelante y con las amonestaciones e informes de incidentes de conducta que la parte apelante propició.

Por su parte, el apelante presentó una réplica a la réplica de la parte apelada. Razonó que, el grado de perjuicio que presentaban los videos era mayor a su valor probatorio. Además, sostuvo que, el contenido de los videos era altamente inflamatorio y los mismos eran inadmisibles en evidencia. Por tanto, solicitó al foro de primera instancia que realizara una determinación preliminar sobre la prueba que presentó la parte apelada.

De otra parte, el apelante sostuvo que, la declaración jurada que prestó fue realizada sobre la información que testificaría en el juicio. Adujo,

además, que ha sido consistente en todas las alegaciones durante el proceso.

El 17 de septiembre de 2019, el foro primario emitió una Orden en la que determinó que, en esos momentos no se podía declarar la inadmisibilidad del video presentado por la parte apelada. El foro de primera instancia concluyó que, el video podría ser utilizado para futuros procedimientos conforme a las Reglas de Evidencia. Empero, dispuso que, el video permanecería sellado en el expediente del caso.

Trabada la controversia, y sometido el asunto, el foro primario emitió la sentencia sumaria apelada. En ella apuntó las siguientes determinaciones de hechos:

1. The Gandía Group, Inc. es una corporación debidamente registrada en el Departamento de Estado bajo el núm. 305680, la cual en virtud de ley está autorizada a realizar negocios en la jurisdicción de Puerto Rico.
2. El Sr. Alfred Rivera trabajó para Gandía Group mediante un contrato de empleo por tiempo indeterminado, desde el 23 de octubre de 1996 hasta el 25 de julio de 2016.
3. El salario más alto devengado por el Sr. Alfred Rivera en los últimos tres (3) años de empleo previos a la terminación de empleo fue de \$16,627.29.
4. El Sr. Alfred Rivera comenzó en el puesto de "Trabajo General de Almacén" desde el 23 de octubre de 1996 hasta el 31 de diciembre de 2011.
5. El Sr. Alfred Rivera luego ocupó el puesto de Verificación y Empaque de Mercancía desde el 1 de enero de 2012 hasta la fecha de su terminación de empleo con la querellada.
6. Para fungir bajo el puesto de Verificación y Empaque de Mercancía, Gandía Group les exigía a sus empleados que cumplieran con ciertos deberes y funciones.
7. Los deberes y funciones exigidos por Gandía Group para fungir bajo el puesto de Verificación y Empaque de Mercancía, están recogidos en el documento titulado Reglas

Básicas para Empleado de Almacén
(Verificación y Empaque de Mercancía)

8. La Sra. Regla Camargo, Directora de Operaciones de Gandía Group, y supervisora directa de Alfred Rivera González, le entregó a éste el documento titulado Reglas Básicas para Empleado de Almacén (Verificación y Empaque de Mercancía) entre los años 2014 y 2015.
9. Desde el momento en que se le entregó el documento titulado Reglas Básicas para Empleado de Almacén (Verificación y Empaque de Mercancía), el Sr. Alfred Rivera tenía conocimiento de sus deberes y funciones.
10. Entre los deberes y funciones del Sr. Alfred Rivera como Empleado de Almacén (Verificación y Empaque de Mercancía), se incluían: el mantener orden, cordialidad y respeto entre compañeros; utilizar en todo momento un vocabulario adecuado sin palabras soeces; respetar las instrucciones de su "team leader".
11. El Sr. Alfred Rivera tenía conocimiento de sus deberes y funciones como Empleado de Almacén (Verificación y Empaque de Mercancía), así como el hecho de que si incumplía con los mismos estaría sujeto a acción disciplinaria que podía incluir su despido.
12. Como parte de los deberes y funciones recogidos en el documento titulado Reglas Básicas para Empleado de Almacén (Verificación y Empaque de Mercancía), se encontraba el respetar las instrucciones del "team leader".
13. Durante las fechas pertinentes a los hechos del presente caso, Gandía Group tenía un Manual de Empleados.
14. El Sr. Alfred Rivera recibió y leyó el Manual de Empleados el 25 de mayo de 1998, firmando así un Acuse de Recibo.
15. Al firmar el Acuse de Recibo del Manual de Empleado el 25 de mayo de 1998, el Sr. Alfred Rivera certificó que se le había explicado el contenido de dicho manual y que entendió las normas de la empresa. Además, certificó que se comprometía a cumplir con el Manual de Empleado para el mejor funcionamiento de la empresa y la mayor productividad y aportación suya a la misma.
16. Entre las normas incluidas en el Manual de Empleado, el patrono expresa claramente que "[e]n consonancia con la gravedad de la falta cometida, el presidente podrá

despedir a cualquier empleado de Roberto Gandía Distributors, Inc.

17. El Sr. Alfred Rivera conocía la norma dispuesta en la página 20, inciso G, del Manual de Empleado, a saber: "[e]n consonancia con la gravedad de la falta cometida, el presidente podrá despedir a cualquier empleado de Roberto Gandía Distributors, Inc".
18. El Sr. Alfred Rivera sabía que, si incumplía con sus deberes y funciones, podía ser objeto de despido.
19. El Sr. Alfred Rivera sabía que, si incurría en alguna de las faltas de las medidas disciplinarias, podía ser objeto de despido.
20. Entre las medidas correctivas de la empresa, las cuales eran de conocimiento del Sr. Alfred Rivera, el Manual de Empleado establecía las siguientes: amonestaciones verbales o escritas, suspensiones de empleo y sueldo o despido.
21. El Manual de Empleado de la querellada también advertía las siguientes disposiciones, las cuales eran del conocimiento del Sr. Alfred Rivera:
 - a. que "[a]unque se ha tratado de cubrir todos los casos en que se considera que un empleado ha incurrido en conducta sancionable, la lista aquí incluida no es exhaustiva, por lo que Roberto Gandía Distributors, Inc. se reserva el derecho de tomar acción disciplinaria contra cualquier empleado que incumpla con sus obligaciones o actúe en detrimento de los mejores intereses de Roberto Gandía Distributors, Inc., aun cuando dicha acción no esté específicamente mencionada en el presente manual."
 - b. que un patrón de conducta impropia y desordenada por parte de un empleado podía conllevar suspensión de no más de dos (2) semanas de empleo y sueldo y/o despido.
 - c. que las siguientes ofensas conllevarían la medida disciplinaria del despido en primera ofensa:
 1. negarse a seguir instrucciones de un supervisor, incluyendo negarse a aceptar tareas de trabajo que se le asignen;
 2. el cometer o provocar agresión, riña o desorden dentro de la empresa, para lo que se consideraría si fue o no en horas laborables y cómo afectaba la

moral, la productividad o la disciplina.

22. Durante el mes de junio del año 2013, el Sr. Alfred Rivera fue objeto de una amonestación escrita por ausencias.
23. A la Sra. Nilsa Hernández, representante del Departamento de Recursos Humanos de Gandía Group proceder a entregarle la amonestación escrita por ausencias al Sr. Alfred Rivera, éste aprovechó para reclamarle mediante comentarios agresivos, hostiles y amenazantes que había cometido errores en su nómina y que preguntara antes de proceder con su trabajo.
24. En específico, la Sra. Nilsa Hernández [al] entregarle la amonestación por ausencias al Sr. Alfred Rivera, éste le indicó de manera irrespetuosa que "[e]l no iba a firmar nada, que no le mandaran mensajeros, sino que vinieran ellos mismos personalmente a él".
25. Posterior al incidente con la Sra. Nilsa Hernández, el Sr. Alfred Rivera se disculpó con ella por la manera en que manejó la situación a través de comentarios agresivos, hostiles y amenazantes.
26. El 5 de mayo de 2015, el Sr. Tulio Díaz, supervisor, le indicó al Sr. Alfred Rivera que necesitaba que se moviera a otra mesa de verificación.
27. Al recibir la instrucción del Sr. Tulio Díaz, el Sr. Alfred Rivera realizó los siguientes cometarios innecesarios y fuera de lugar: "yo tengo 'seniority' aquí y soy un profesional para que me vengan a decir a mí lo que tengo que hacer y sin ninguna explicación que me convenza."
28. Acto seguido, el Sr. Alfred Rivera se dirigió hacia la Directora de Operaciones, la señora Regla Camargo, de forma alterada, en conjunto con gestos amenazantes, y le expresó lo siguiente: "[c]uando usted me tenga que decir algo a mí, no busque intermediarios. Me lo dice a mí de frente, porque yo soy mayor que usted. Soy profesional y tengo 'seniority' aquí. Además, llevo muchos años de experiencia en lo que hago y de no cometer errores para que venga a mandar a otro a decirme las cosas a mí. Usted dice las cosas a mí, y yo no tengo que moverme de mesa sin ninguna explicación".
29. El incidente del 5 de mayo de 2015 causó que la Sra. Regla Camargo se sintiera intimidada, nerviosa e insegura por la

manera que el Sr. Alfred Rivera se dirigió hacia ella ante otros compañeros de trabajo.

30. El 18 de mayo de 2015, el Sr. Tulio Díaz le señaló al Sr. Alfred Rivera que había dejado una orden sin verificar el 15 de mayo de 2018.
31. Como consecuencia, el Sr. Alfred Rivera comenzó a expresarse de manera agresiva hacia el Sr. Tulio Díaz.
32. Al percatarse de la situación entre el Sr. Tulio Díaz y el Sr. Alfred Rivera, la Sra. Regla Camargo tuvo que intervenir nuevamente con el Sr. Alfred Rivera.
33. El 1 de octubre de 2015, la Sra. Regla Camargo, Directora de Operaciones de Gandía Group y supervisora del Sr. Alfred Rivera, le dio instrucciones al Sr. Alfred Rivera de verificar un carrito de mercancía de una de las mesas de verificación que estaba extremadamente llena.
34. La Sra. Regla Camargo, como Directora de Operaciones, tenía la facultad de asignarle un carrito de mercancía al Sr. Alfred Rivera para su verificación.
35. En respuesta a la instrucción de la Sra. Regla Camargo de verificar un carrito de mercancía de una de las mesas de verificación que estaba extremadamente llena, el Sr. Alfred Rivera respondió de manera hostil e irrespetuosa lo siguiente: "por que yo?", "Nadie me tiene que decir lo que tengo que hacer", "llevo 20 años aquí de experiencia y soy el mejor verificando", "No lo voy a hacer".
36. En respuesta al comportamiento agresivo del Sr. Alfred Rivera al recibir su instrucción, la Sra. Regla Camargo le solicitó que dejara de faltarle el respeto, lo que provocó que el Sr. Alfred Rivera se alterara aún más.
37. Durante el incidente del 1 de octubre de 2015, el Sr. Alfred Rivera también le reclamó su instrucción a la Sra. Regla Camargo señalándole con el dedo, así como llevando a cabo gestos agresivos y desafiantes.
38. Además, el Sr. Alfred Rivera empujó de manera desafiante el carrito de mercancía que la Sra. Camargo le solicitó revisar.
39. El Sr. Alfred Rivera aceptó que sacar el carrito que le puso su supervisor en su área no es una conducta adecuada.

40. Al percatarse de la situación entre el Sr. Alfred Rivera y la Sra. Regla Camargo, los señores Tulio Díaz, supervisor, y Jorge Gandía, vicepresidente de la querellada, tuvieron que intervenir.
41. En respuesta, el Sr. Alfred Rivera se dirigió de manera alterada al Sr. Tulio Díaz y lo señaló con el dedo de forma amenazante.
42. Asimismo, luego de que el Sr. Jorge Gandía le sugiriera que se calmara, el Sr. Alfred Rivera respondió que no haría el trabajo asignado, que es el "mejor y más rápido verificador" y, además, cuestionó "por qué tenía que hacer más si su área está al día".
43. No fue hasta que el Sr. Gandía le indicó que documentaría lo sucedido, que el Sr. Alfred Rivera optó por retornar a su trabajo. No obstante, no realizó la tarea encomendada de verificar el carrito.
44. Dado a que, en incumplimiento de las instrucciones de sus supervisores, el Sr. Alfred Rivera sacó el carrito de mercancía de su área, el Sr. Tulio Díaz tuvo que llevárselo del medio del pasillo para que no molestara el trabajo de los demás empleados del Departamento de Verificación y Despacho de Mercancía.
45. Tras remover el carrito de mercancía que el Sr. Alfred Rivera rechazó, el Sr. Tulio Díaz se lo asignó al verificador adyacente al Sr. Alfred Rivera.
46. A raíz de los incidentes del 5 de mayo de 2015, 18 de mayo de 2015 y de 1 de octubre de 2015, la querellada optó por entregarle una Amonestación Final por escrito al Sr. Alfred Rivera, con fecha de 6 de octubre de 2015.
47. Las razones para entregarle la Amonestación Final al Sr. Alfred Rivera eran: su negativa reiterada a seguir instrucciones directas de sus supervisores relacionadas con su trabajo y la manera en que manifiesta dicha negativa con comentarios hostiles y gestos desafiantes.
48. El querellante recibió el documento titulado Amonestación Final el 6 de octubre de 2015.
49. El querellante no negó no controvertió los hechos bajo los cuales se le impuso la acción disciplinaria del 6 de octubre de 2015, aún cuando en la segunda página del documento titulado Amonestación Final, se proveía un espacio titulado declaración del empleado y el Sr. Alfred Rivera

proveyó su reacción a la acción disciplinaria impuesta.

50. Al suscribir su declaración en la segunda página de la Amonestación Final del 6 de octubre de 2015, el querellante tampoco alegó que el relato de la querellada sobre lo acontecido los días 5 y 18 de mayo de 2015 y el 1 de octubre de 2015 fuese falso.
51. El 14 de octubre de 2015, ocho (8) días después de recibir su Amonestación Final, fue que el Sr. Alfred Rivera le notificó formalmente a la querellada sobre su alegado problema auditivo.
52. La condición auditiva del Sr. Alfred Rivera, no le impide seguir instrucciones.
53. La condición auditiva del Sr. Alfred Rivera, no le impide comportarse de manera correcta.
54. La condición auditiva del Sr. Alfred Rivera, no le impide comportarse de manera pacífica.
55. La condición auditiva del Sr. Alfred Rivera, no le impide comportarse respetuosamente.
56. El Sr. Alfred Rivera nunca solicitó acomodo razonable en la empresa por su condición auditiva.
57. El 17 de marzo de 2016, el Sr. Alfred Rivera se le acercó a la Sra. Regla Camargo para hacerle los siguientes comentarios: "yo le puedo enseñar a usted cómo supervisar; yo tengo más años de experiencia que usted en esto; yo he corrido todas las bases en un almacén y también estoy preparado en Recursos Humanos; que aquí Recursos Humanos no sirve; solo está para el bienestar de la compañía y no de los empleados." No era la primera vez que el Sr. Alfred Rivera hacía ese tipo de expresiones a la Sra. Regla Camargo.
58. Las expresiones del Sr. Alfred Rivera el 17 de marzo de 2016, hicieron que la Sra. Regla Camargo sintiera temor.
59. En respuesta a las expresiones del Sr. Alfred Rivera el 17 de marzo de 2016, la Sra. Regla Camargo hizo una expresión con su mano derecha para que parara, se dio la vuelta y se fue a la Oficina de Facturación.
60. Al llegar a la Oficina de Facturación, la Sra. Regla Camargo comenzó a llorar descontroladamente dado a que se sintió intimidada por el Sr. Alfred Rivera.

61. Después de calmarse, la Sra. Regla Camargo acudió a la Oficina de Recursos Humanos y explicó lo sucedido.
62. El Departamento de Recursos Humanos autorizó a la Sra. Regla Camargo a acudir a un médico para evaluar su estado físico y emocional tras el incidente con el Sr. Alfred Rivera el 17 de marzo de 2016.
63. A raíz del incidente del 17 de marzo de 2016, el Dr. Ricardo Pérez examinó a la Sra. Regla Camargo ese mismo día, y emitió un Certificado Médico recomendándole a la Sra. Regla Camargo un periodo de descanso por diez (10) días.
64. El 15 de julio de 2016, el Sr. Alfred Rivera le reclamó al Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero, supervisor de Zona en Gandía Group, que alegadamente le habían colocado en su área una mercancía que no le tocaba verificar.
65. El Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero, le explicó al Sr. Alfred Rivera que, durante el Proceso de Empaque, la mercancía se le asignó a él por tener menos mercancía en la mesa.
66. Las instrucciones que tienen los despachadores de mercancía en Gandía Group son que en caso de que la mesa a la que corresponda una mercancía esté llena, deben colocarla en alguna otra que esté vacía o con poca mercancía.
67. El Sr. Alfred Rivera nunca quiso seguir la instrucción de aceptar la mercancía que se le asignara a su mesa tener poca o ninguna mercancía.
68. El Sr. Alfred Rivera interrumpió a su supervisor, Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero, y le contestó de manera irrespetuosa que no tenía por qué poner la mercancía en su mesa.
69. Dado a que el Sr. Alfred Rivera se estaba dirigiendo al Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales de manera irrespetuosa, agresiva y desafiante, la Sra. Regla Camargo se acercó al área para ver qué estaba ocurriendo.
70. El reclamo irrespetuoso, agresivo y desordenado del Sr. Alfred Rivera hacia el Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero causó tanta conmoción entre los empleados, que siete (7) de ellos se acercaron a ver qué ocurría.
71. La Sra. Regla Camargo indagó sobre lo que sucedía y le pidió al Sr. Alfred Rivera que se calmara.

72. La respuesta del Sr. Alfred Rivera a la Sra. Regla Camargo cuando le pidió que se calmara fue que "respetara para que la respetaran a ella" y que "nadie tenía que ponerle nada de trabajo en su mesa". Además, comenzó nuevamente a gesticular con las manos de manera agresiva.
73. Dado a su comportamiento agresivo, el Sr. Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero tuvo que agarrar al Sr. Alfred Rivera para prevenir cualquier incidente físico entre los empleados.
74. Dado al comportamiento agresivo del Sr. Alfred Rivera durante el incidente del 15 de julio de 2016, la Sra. Regla Camargo se tuvo que retirar del área por temor a una agresión en su contra y para evitar algún otro problema con el resto de los empleados.
75. Durante el incidente del 15 de julio de 2016, el Sr. Alfred Rivera les faltó el respeto a sus supervisores, Carlos (Pito) Miguel Morales Marrero y Regla Camargo.
76. Una vez culminó el incidente, el Sr. Yonsi Montes de Oca, Verificador de Mercancía, fue a buscar al Sr. Miguel Ángel Vázquez Figueroa, Supervisor de Recibo de Mercancía, para que calmara al Sr. Alfred Rivera ya que tenía miedo de que éste le fuera a insultar o incluso golpear.
77. Al Sr. Miguel Ángel Vázquez Figueroa llegar al área de trabajo del Sr. Alfred Rivera, este aún se encontraba sumamente alterado.
78. El 15 de julio de 2016, Gandía Group optó por suspender de empleo y sueldo al Sr. Alfred Rivera por diez (10) días, mientras se continuaba con la investigación correspondiente por las constantes faltas de respeto a sus supervisores, insubordinación y su negativa a cumplir con las instrucciones impartidas.
79. El Sr. Alfred Rivera regresó a trabajar a Gandía Group el 25 de julio de 2016.
80. El horario del Sr. Alfred Rivera era de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
81. El 25 de julio de 2016, sin permiso de sus supervisores, el Sr. Alfred Rivera ponchó a las 8:00 a.m. para comenzar a trabajar.
82. El Sr. Jorge Gandía amonestó verbalmente al Sr. Alfred Rivera por no seguir instrucciones y ponchar a las 8:00 a.m., una hora antes de su turno regular.
83. El Sr. Alfred Rivera alegó que la instrucción de entrar una hora antes de su

turno el 25 de julio de 2016, la recibió de los Señores Hipolito Sánchez y Joncy Montes, compañeros del área de empaque y chequeo.

84. El Sr. Alfred Rivera sabía que los Señores Hipolito Sánchez y Joncy Montes, compañeros del área de empaque y chequeo, no estaban autorizados para darle instrucciones en torno a modificaciones en el horario de trabajo.
85. El Sr. Alfred Rivera sabía que quien único estaba autorizado a darle instrucciones en torno a modificaciones en el horario de trabajo era su supervisor.
86. Ningún supervisor le autorizó al Sr. Alfred Rivera a entrar a las 8:00 a.m. el 25 de julio de 2018.
87. El 25 de julio de 2016, tras realizar una investigación exhaustiva, el Sr. Jorge Gandía, presidente de la querellada decide despedir al Sr. Alfred Rivera por su patrón de conducta impropia, el cual incluye faltarle el respeto a sus supervisores, negarse a cumplir instrucciones y afectar el buen funcionamiento de la empresa, además de causar un ambiente hostil en donde los demás empleados llegaron a temer por su seguridad.
88. El Sr. Alfred Rivera reclamó alegadamente haber sufrido represalias tras presentar una queja verbal a la Sra. Regla Camargo el 15 de octubre de 2015, explicando su condición médica.
89. Después de la supuesta queja presentada por el Sr. Alfred Rivera a Regla Camargo el 15 de octubre, mediante la cual explicó su condición médica, la querellada no redujo el salario del Sr. Alfred Rivera.
90. Después del 15 de octubre de 2015, el Sr. Alfred Rivera no experimentó cambio en sus términos y condiciones de empleo.
91. El Sr. Alfred Rivera también reclamó alegadamente haber sufrido represalias tras dirigirle a la querellada una carta suscrita por su representante legal el 19 de octubre de 2015.
92. Después del 19 de octubre de 2015, el Sr. Alfred Rivera no experimentó reducción en su salario ni cambió en sus términos y condiciones de empleo.
93. No fue hasta el 25 de julio de 2016, nueve (9) meses después de la alegada queja verbal del 15 de octubre de 2015 y del recibo de la carta suscrita por su representación legal el 19 de octubre de

2015, que el Sr. Alfred Rivera fue despedido tras suscitarse otros incidentes que reiteraron su patrón de conducta impropia, los cuales incluyen faltarle el respeto a sus supervisores, negarse a cumplir instrucciones, afectar el buen funcionamiento de la empresa, además de causar un ambiente hostil en donde los demás empleados llegaron a temer por su seguridad.

94. El Sr. Alfred Rivera también reclamó alegadamente haber sufrido represalias tras presentar una Querrela ante la unidad Anti-discrimen del 21 de julio de 2016.

95. A la querellada no se le notificó de la Querrela presentada ante la unidad Anti-discrimen el 21 de julio de 2016, hasta después de despedir al Sr. Alfred Rivera el 25 de julio de 2016.

96. Al momento de despedir al Sr. Alfred Rivera el 25 de julio de 2016, el Sr. Alfred Rivera no le había dicho a ningún empleado o representante de The Gandía Group, Inc. que había presentado una queja en la Unidad Anti-discrimen.

Sobre la base de estas determinaciones de hechos el foro apelado desestimó con perjuicio la Querrela presentada por la parte apelante. Concluyó que, la evidencia presentada sustentó que hubo justa causa para el despido de la parte apelante. Tras realizar un análisis de la prueba que obraba en el expediente, **en específico las declaraciones emitidas por la parte apelante en su deposición**, el foro de primera instancia determinó que no existía controversia alguna sobre hechos materiales.

El foro primario concluyó que, el apelante fue despedido de su empleo, luego de haber incurrido en múltiples violaciones a las normas de la empresa apelada. Mediante el referido dictamen, el foro primario estimó probado que, la parte apelante llevó a cabo actos de insubordinación y reacciones agresivas en su lugar de empleo.

Inconforme, la parte apelante solicitó reconsideración de la sentencia. Argumentó que, como parte de la prueba evaluada por el foro primario se encontraban incluidos unos videos cuya admisibilidad objetó. Sostuvo que el foro de primera instancia se contaminó con el contenido de unos videos incompletos y alterados, cuya admisión constituyó una violación a su derecho al debido proceso de ley.

De otra parte, el apelante afirmó que no tuvo la oportunidad de contrainterrogar a los testigos de la parte apelada. Alegó, además, que las determinaciones de hechos realizadas por el foro primario no se sostenían con la prueba presentada, pues en su deposición pudo rebatir todo lo declarado por los testigos de la parte apelada en sus declaraciones juradas.

El foro primario denegó la solicitud de reconsideración presentada por la parte apelante.

Todavía insatisfecha con la determinación, la parte apelante comparece ante nosotros mediante el recurso de Apelación de epígrafe, en el cual le imputa al foro primario la comisión de los siguientes errores:

PRIMER SEÑALAMIENTO DE ERROR: ERRÓ EL TPI AL DECLARAR HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA FUNDAMENTADA EN DECLARACIONES JURADAS QUE CONTIENEN ELEMENTOS SUBJETIVOS DE INTENCIÓN DONDE EL FACTOR DE CREDIBILIDAD ES ESENCIAL Y PREPARADAS CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA Y QUERELLA ANTE LA UNIDAD ANTIDISCRIMEN PRIVANDO AL APELANTE DE SU DERECHO A CONFRONTACIÓN Y DÍA EN CORTE.

SEGUNDO SEÑALAMIENTO DE ERROR: ERRÓ EL TPI AL DECLARAR HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA LUEGO DE HABER SIDO CONTAMINADO CON EL CONTENIDO DE UNOS VIDEOS SIN AUDIO QUE FORMARON PARTE DE EVIDENCIA ILUSTRATIVA INCOMPLETA, ALTERADA, ACOMODATICA Y SIGNIFICATIVAMENTE INFLAMATORIA, SIN PASAR POR EL CRISOL DE LAS REGLAS DE EVIDENCIA, HECHO QUE INEVITABLEMENTE AFECTA DIRECTAMENTE LA SUBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE EVALUAR LA PRUEBA

TESTIFICAL QUE FUNDAMENTÓ LA SENTENCIA SUMARIA.

La parte apelada también compareció mediante su alegato escrito.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes, el contenido del expediente para este recurso y deliberado los méritos de esta Apelación entre el panel de jueces, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. El mecanismo procesal de la sentencia sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que:

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

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte del pleito.

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197

DPR 656, 662-663 (2017); Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541, 555 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 212-214 (2010); Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, 166 DPR 154, 184 (2005). A pesar de que en el pasado se calificó como un recurso "extraordinario", el Tribunal Supremo estableció que su uso no excluye tipos de casos, y puede ser utilizada en cualquier contexto sustantivo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100, 112 (2015). Independientemente de la complejidad del pleito, si de una moción de sentencia sumaria no surge controversia de hechos, puede dictarse sentencia sumaria. *Íd.*

Este vehículo procesal únicamente se utilizará en aquellos casos en los que no existan controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales y pertinentes, y lo único que reste por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 911-912 (1994). El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 110; Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213.

De otro lado, la parte promovente de una solicitud de Sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 326 (2013). Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita

que se dicte sentencia a su favor. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213; Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, *supra*, pág. 184; Vera v. Doctor Bravo, 161 DPR 308, 332-333 (2004).

La Regla 36.3 (e), 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e), exige que si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surge que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente, y que como cuestión de derecho procede, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 194 DPR 209, 224-225 (2015); Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013).

En caso contrario, cuando de las alegaciones y la prueba, surja una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria es improcedente. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 129 (2012). Ante ello, el tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso, y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. Vera v. Doctor Bravo, *supra*, págs. 332-333; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

B. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo,

mediante la "Ley de Indemnización por Despido Injustificado", Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a, et seq. (Ley Núm. 80), se establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo.

A diferencia de la legislación laboral de Estados Unidos, la que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin tener que compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. Véase, Art. 9 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185i. Sin embargo, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa este puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 377-378 (2001).

La Ley Núm. 80 no define explícitamente lo que se considera justa causa para el despido: "[a]lgunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado mientras que otros responden al cierre, reorganización o reducción de la empresa". León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR __ (2020), 2020 TSPR 21, pág. 17; Roldán Flores v. M. Cuebas, 199 DPR 664 (2018); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág.424.

En cuanto al fundamento para el despido que tiene origen en la conducta del trabajador, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, establece como justa causa para el despido lo siguiente:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja el establecimiento.

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

La casuística no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero sí considera una sola ofensa o primera falta como justa causa cuando por su gravedad y potencial de agravio pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituye en el funcionamiento normal del establecimiento. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994). De acuerdo con la norma, la falta o el acto aislado que ocasione el despido en primera ofensa tiene que ser "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento". Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 544 (1979). Con ello, se busca proteger el ambiente y el funcionamiento adecuado y ordenado de los lugares de trabajo. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 932 (2015).

Nuestra última instancia judicial ha mencionado que, "los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción." SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*, pág.930; Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).

Es importante resaltar que, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de las reglas y los reglamentos al trabajador; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368,381 (2011).

IV. Aplicación del Derecho a los hechos

La parte apelante cuestiona la determinación recurrida que desestimó sumariamente su causa sobre despido injustificado y discrimen en el empleo.

Por tratarse de una sentencia adjudicada de manera sumaria, en primera instancia, hemos estudiado la moción en solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada. Esta acompañó su solicitud con treinta y dos (32) *exhibits*. Mediante las Reglas Básicas para el empleado de almacén, el Manual de Empleado, la amonestación final y la deposición del apelante, la parte apelada presentó prueba documental suficiente para evidenciar la ausencia de controversias sobre ciertos hechos materiales que justificaban la solución sumaria de la controversia.

Por otro lado, luego de evaluar la oposición a la moción en solicitud de sentencia sumaria, concluimos que la parte apelante no logró refutar mediante la presentación de prueba, conforme a Derecho, los hechos propuestos como incontrovertibles por la parte apelada. La parte apelante descansó en una declaración jurada que

contrasta con su testimonio prestado bajo juramento en su deposición. Además, no presentó prueba adicional que rebatiera los hechos propuestos por la parte apelada.

La parte que se opone a la sentencia sumaria "tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa". León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, pág. 26.

Ciertamente, la prueba presentada por la parte apelante y sus admisiones corroboran un patrón reiterado de conducta impropia que ameritaba sanciones disciplinarias drásticas. La parte apelante desplegó una conducta que, impactaba de forma directa el orden, el buen ambiente y la seguridad en el empleo. Véase, SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*, pág. 942.

De la prueba surge, que el apelante admitió que fue objeto de amonestaciones escritas por ausencias excesivas. De igual forma, el apelante reconoció que se disculpó con la señora Nilsa Hernández porque se dirigió hacia ella en un tono de voz que no fue el adecuado. Surge también, que el 5 de mayo de 2015, provocó una situación de conducta que afectó el ambiente de trabajo al negarse a seguir las instrucciones de sus supervisores. El 18 de mayo de 2015, nuevamente reaccionó de forma agresiva y molesta ante comentarios de su supervisor siendo dicho incidente debidamente documentado por su supervisora. Asimismo, el 1 de octubre de 2015, el apelante nuevamente se vio involucrado en otro incidente agresivo por negarse a seguir una instrucción de su supervisora, la señora Regla Camargo. Como resultado de todos estos incidentes, al apelado se le entregó una Amonestación Final en la que se documentó su patrón reiterado de conducta

impropia y su negativa a seguir las instrucciones que se le brindaban en su trabajo.

A pesar de ello, el 17 de marzo de 2016, el apelante nuevamente se vio involucrado en otro incidente de conducta impropia contra su supervisora, la señora Regla Camargo. De igual forma, el 15 de julio de 2016, surgió un incidente de conducta en el cual se vieron involucrados y afectados siete empleados más y en que el apelante le faltó el respeto a sus supervisores. Ante dicho incidente, el patrono tomó la determinación de suspender al apelante de empleo y sueldo. No obstante, el apelante se presentó a trabajar el 25 de julio de 2016 y decidió registrar su asistencia y comenzar sus labores fuera del horario al que estaba asignado. Lo anterior, provocó que finalmente el patrono tomara la determinación de despedir al apelante. En este caso, es evidente que el apelante desplegó un patrón de conducta impropia que claramente justificó la determinación del patrono de despedirlo.

La decisión de la parte apelada de despedir al apelante estuvo respaldada por sus normas y reglamentos, las cuales, según surge de la prueba del caso, fueron recibidas por el apelante. Resulta incontrovertible que apelante conocía las normas y reglas de la empresa, así como las consecuencias de su incumplimiento.

Como bien indicamos, en nuestra exposición del Derecho, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, permite el despido de un empleado cuando se evidencie un patrón de conducta impropia o desordenada en su lugar de trabajo. Asimismo, permite despedir al empleado que incurre en violaciones reiteradas a las normas y reglamentos

establecidas para el buen funcionamiento del establecimiento.

En este caso, la prueba evidenció las violaciones reiteradas a las normas y reglamentos establecidas para el buen funcionamiento del establecimiento por parte de la parte apelante. Asimismo, la conducta impropia y desordenada que proscribe la legislación.

Por tanto, las propias acciones de la parte apelante provocaron su despido. La parte apelada, actuó no por mero capricho, sino para preservar el buen y normal funcionamiento de su empresa. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*, pág. 931. El patrono rebatió satisfactoriamente la presunción de despido injustificado, demostrando con prueba suficiente que el despido se debió a las faltas y al problema de conducta que desplegó el apelante.

Por otro lado, en torno a la causa de acción por discrimen en el empleo, concluimos que la actuación del patrono no fue discriminatoria, pues la parte apelada pudo demostrar que existió justa causa para el despido. Una reclamación de discrimen no procede si el patrono prueba ante el juzgador la existencia de justa causa para separar al empleado de su puesto. Véase, Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico Inc., 114 DPR 42, 48-50 (1983). Valga destacar que, el certificado médico que acredita una condición auditiva fue entregado al patrono el 16 de octubre de 2015, luego de que la parte apelante fuera amonestada por un incidente de conducta. Además, la parte apelante no presentó evidencia de que hubiera solicitado acomodo razonable por su condición auditiva.

En cuanto a las alegaciones de represalias, el foro primario concluyó acertadamente que, el tiempo

transcurrido entre las alegadas quejas y la acción adversa del patrono no justifican una alegación de represalias. La parte apelante claramente expresó en su deposición que no experimentó ningún cambio en sus términos y condiciones de empleo luego de haber presentado la alegada queja verbal, la carta suscrita por su representante legal y la querrela en la Unidad Anti-Discrimen. Además, la parte apelante admitió que no notificó a la parte apelada la presentación de dicha querrela. Por tanto, las circunstancias del caso no permiten atribuirle a la parte apelada conocimiento sobre la querrela y, por consiguiente, atribuirle a ello el despido de la parte apelante.

De otro lado, en cuanto a los señalamientos sobre los videos² que la parte apelada anejó a la solicitud de sentencia sumaria, la sentencia apelada establece que, el factor determinante para concluir que el despido fue justificado fue el propio testimonio del apelante. Además, en este caso hay suficiente evidencia más allá de los videos que permiten concluir que el despido fue justificado.

En este caso, al juzgar la totalidad de la prueba presentada, quedó probado que el despido de la parte apelante surgió por su negativa a seguir las instrucciones de sus supervisores y las reglas de la empresa. El foro de primera instancia concluyó acertadamente que, no existían hechos materiales³ en

² La parte apelante en su deposición vertió testimonio sobre los videos. No surge de la prueba que la parte apelante se haya negado a contestar preguntas sobre los videos, ni que las partes hayan iniciado alguna conferencia telefónica con el Juez a los fines de obtener una resolución del foro primario respecto a los videos.

³ En el ejercicio de realizar una revisión *de novo* del expediente, pudimos corroborar todas las determinaciones de hechos realizadas por el foro primario. Merece la pena destacar que, la parte apelante no argumentó ni fundamentó con evidencia cuáles de las determinaciones de hechos realizadas por el foro de instancia no se

controversia que impidieran la solución sumaria del pleito y lo único que restaba era aplicar el Derecho correctamente, lo cual así hizo.

V. Disposición del caso

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

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

sustentaron en la prueba. La parte apelante pretende alegar que existen hechos materiales en controversia y probarlos con su testimonio, carente de credibilidad por existir varias contradicciones dentro de sus alegaciones y admisiones.