

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL I (DJ2019-187E)<sup>1</sup>

CARLOS ASDRÚBAL  
MARRERO MARRERO

Querellante Apelante

v.

EDP UNIVERSITY OF  
PUERTO RICO, INC.

Querellada Apelada

KLAN202000822

Apelación procedente  
del Tribunal de  
Primera Instancia, Sala  
Superior de Juana Díaz

Caso Núm.:  
VI2019CV00162 (001)

Sobre:  
Despido Injustificado;  
Represalias,  
Procedimiento  
Sumario de la Ley  
Núm. 2 de 17 de  
octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa, el Juez Pagán Ocasio, el Juez Vázquez Santisteban y la Jueza Reyes Berríos.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

**SENTENCIA**

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

El 9 de octubre de 2020 comparece ante nosotros Carlos Asdrúbal Marrero Marrero (apelante) mediante escrito de apelación. Solicita que revisemos el dictamen del Tribunal de Primera Instancia de 29 de septiembre de 2020 que sumariamente desestimó su reclamación de represalias en contra de EDP University of Puerto Rico, Inc. (EDP o apelada). Por los fundamentos que expresamos a continuación, confirmamos el dictamen apelado.

Este caso se originó luego de que el apelante interpuso una querrela en contra de EDP sobre despido injustificado y represalias. Arguyó que EDP lo despidió injustificadamente y en represalias por

<sup>1</sup> Mediante Orden DJ 2019-187E, el Panel I quedó constituido por 5 integrantes.

haberse quejado ante su entonces supervisora sobre “las discrepancias entre las representaciones hechas por esta y las decisiones tomadas y la forma en que fueron anunciadas frente a todos sin primero apercibirlo correctamente de las determinaciones hechas en torno a las posiciones asignadas”.<sup>2</sup>

Contestada la querella, EDP presentó una Moción de Sentencia Sumaria Parcial en la cual señaló que no procede la reclamación de represalias del apelante porque su alegación es insuficiente para determinar que participó en una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115-1991, conocida como la Ley de Represalias en el Empleo, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* Examinados los escritos junto a los anejos correspondientes el Tribunal de Primera Instancia dictó la sentencia sumaria parcial objeto del presente recurso. Determinó como hechos incontrovertidos:

1. La Sra. Mayra Rivera de la Cruz fue la Directora del Centro Universitario de Villalba del 1 de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2019.
2. El Querellante fue el Coordinador Académico Estudiantil del Centro Universitario de Villalba desde el 1 de septiembre de 2017 al 28 de junio de 2019. El querellante se reportaba a la Sra. Rivera de la Cruz.
3. En algún momento a mediados de marzo de 2019, la Sra. Rivera de la Cruz le informó al Querellante que iba a dejar su posición como Directora del Centro Universitario de Villalba debido a razones de salud y lo iba a recomendar para que la sustituyera.
4. No obstante, la Sra. Rivera de la Cruz le informó al Querellante que la Dra. Marilyn Pastrana, entonces Vicepresidenta Institucional de EDP University, era la persona que tenía la potestad para hacer nombramientos en EDP.

---

<sup>2</sup> Apéndice, pág. 4.

5. Es decir, el Querellante estaba consciente de que la Dra. Pastrana era la persona con la facultad de nombrarlo Director del Centro Universitario de Villalba.
6. El 10 de junio de 2019, la Dra. Pastrana citó al Querellante a reunirse con ella. Durante la reunión, la Dra. Pastrana le informó al Querellante que la Profesora Margarita Flores sería nombrada Directora del Centro Universitario de Villalba. Le informó, además, que debido a que valoraba su preparación académica, y el hecho de que él había creado un curso de español remedial en línea, iba a crear una posición a tiempo completo de maestro en español para él.
7. El 20 de junio de 2019, el Querellante reunió a algunas de las empleadas que supervisaba para informarles que ya no sería el Coordinador Académico Estudiantil.
8. Debido a que EDP advino en conocimiento de la reunión que el Querellante llevó a cabo con algunas de sus subordinadas, así como el contenido de la conversación, EDP decidió reunir a todos los empleados a las 2:00 p.m. de ese mismo 20 de junio de 2019 para informarles algunos de los cambios organizacionales que se iban a implementar.
9. El Querellante estuvo presente durante la reunión convocada por EDP el 20 de junio de 2019.
10. Durante la reunión con el personal administrativo y la facultad del Centro Universitario de Villalba, la Sra. Rivera de la Cruz y la Profesora Flores les informaron sobre los cambios organizacionales que serían efectivos el 1 de julio de 2019.
11. Luego de concluida la reunión, el Querellante se retiró a su oficina.
12. A eso de las 4:00 p.m. – 4:30 p.m. del 20 de junio de 2019, el Querellante iba a salir del Centro Universitario de Villalba cuando vio a la Sra. Rivera de la Cruz.
13. El Querellante le informó a la Sra. Rivera de la Cruz sobre su molestia e incomodidad por la manera en que se había llevado a cabo la reunión convocada por EDP.
14. Según el Querellante, su alegación de represalias se basa en su conversación con la Sra. Rivera de la Cruz el 20 de junio

de 2019, a eso de las 4:00 p.m. – 4:30 p.m., en donde le expresó su queja, molestia, incomodidad y su sentir de cómo se había llevado a cabo la reunión de EDP ese día a las 2:00 p.m.

15. El Querellante testificó durante su deposición que la reunión con la Sra. Rivera de la Cruz el 20 de junio de 2019 a eso de las 4:00 p.m. – 4:30 p.m. es el hecho medular de su reclamación de represalias.

16. El [Q]uerellante fue despedido efectivo el 28 de junio de 2019.

Sobre tales bases, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el apelante carece de una causa de acción por represalias. Consideró la admisión del apelante de que dicha reclamación se fundamentó en lo conversado con su entonces supervisora donde le expresó su sentir luego de una reunión entre la facultad y el personal administrativo del Centro Universitario de Villalba. El tribunal concluyó que la alegación del apelante no sustentó una reclamación por represalias, más bien se circunscribió a una molestia sobre cómo la apelada notificó unos cambios organizacionales. En virtud de lo anterior, dictaminó que el sentir del apelante es insuficiente para determinar que participó de una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

Inconforme, el apelante acude ante este Tribunal mediante escrito de apelación y argumenta que el foro recurrido se equivocó al:

[...] desestimar la reclamación al amparo de la Ley Núm. 115 de represalias por estimar que el querellante no participó en actividad protegida.

[...] abusar de su discre[c]ión y no permitirle a la parte querella[n]te utilizar y presentar la[s] transcripciones de las deposiciones tomadas el 10 de septiembre y sustituir el testimonio del querellante con el del Tribunal.

El mecanismo procesal de sentencia sumaria tiene como finalidad la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no

contengan controversias genuinas de hechos materiales. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012). En síntesis, procede dictar sentencia sumariamente cuando de la evidencia no surgen controversias reales y sustanciales sobre hechos esenciales y pertinentes, y cuando está fundamentada en Derecho. *Velázquez Ortíz v. Gobierno Municipal de Humacao*, 197 DPR 656, 662 (2017).

En lo que atañe al estándar de revisión aplicable a una sentencia sumaria, el Tribunal Supremo reiteró en *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018) el proceso a seguir por este Tribunal de Apelaciones, entre otros: examinar que tanto la moción de sentencia sumaria como la correspondiente oposición cumplan con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; y revisar si existen hechos materiales en controversia, en cuyo caso cumplir con lo dispuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Es decir, este Tribunal de Apelaciones utilizará los mismos criterios que el foro de primera instancia al determinar la correspondencia de la sentencia sumaria, aunque limitado a considerar aquellos documentos presentados en el foro primario y obligado a cumplir con la Regla 36.4, *supra*, si es que determina que hay hechos en controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). En tal sentido, no es apropiado disponer de un litigio de modo sumario cuando haya que dilucidar cuestiones de credibilidad, *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881(1994). Asimismo, si “...existe duda sobre si hay o no prueba suficiente o si hay una controversia de hecho, esta duda debe resolverse en favor de la parte promovida”. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 734 (1994).

Por su parte, la oposición a la moción de sentencia sumaria no puede estar basada únicamente en aseveraciones o negaciones incluidas en las alegaciones. Más bien, debe controvertir mediante evidencia sustancial la prueba presentada sobre los hechos materiales en disputa de forma detallada y específica. *Torres Pagán v. Municipio Autónomo de Ponce*, 191 DPR 583 (2014). Una moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la oposición está basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Una controversia es real cuando la prueba es de tal naturaleza que un juzgador racional de los hechos podría resolver a favor de la parte promovida. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214 (2010).

Por su parte, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, se aprobó con el fin de proteger a los trabajadores contra posibles represalias de sus patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o información ante ciertos foros. *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, *supra*; *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136 (2013). En específico, su Art. 2(a), según enmendado, establece:

[n]ingún 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. 29 LPRA sec. 194a.

En cuanto al estándar probatorio, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, dispone que para sustentar una causa de acción por represalias el empleado deberá demostrar que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. Para que prospere su causa de acción el empleado habrá de demostrar que existe un nexo causal entre el ejercicio de la actividad protegida y la acción adversa del patrono. *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*, *supra*. Sobre lo que constituye una actividad protegida, las recién aprobadas Guías Para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico establecen:

el solo hecho de que un empleado solicite al área o división interna de la empresa o entidad una reunión para discutir algún asunto relacionado con los términos y condiciones de su empleo (e.g. su jornada o turno de trabajo, el salario, beneficios marginales, entre otros), de suyo, **resulta insuficiente para determinar que participó de una “actividad protegida” bajo la Ley 115-1991**. La ley tampoco protege al empleado contra acciones disciplinarias en su contra por la forma en que ejecuta las funciones de su puesto.<sup>3</sup> (Énfasis suplido.)

Surge de estas guías que su propósito no es crear derechos sustantivos o procesales exigibles por terceros, más bien constituye una fuente informativa para patronos y empleados en la búsqueda de una aplicación equitativa y uniforme de la legislación y reglamentación laboral en Puerto Rico.<sup>4</sup>

Al analizar la Moción de Sentencia Sumaria Parcial, el escrito en oposición y los documentos en apoyo a sus respectivos argumentos estimamos que el Tribunal de Primera Instancia actuó correctamente al

---

<sup>3</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico, pág. 179 (1era ed. 2019).

<sup>4</sup> *Íd.*, pág. 2.

desestimar la reclamación de represalias en este caso. Surge claramente del expediente que el hecho medular para la reclamación de represalias del apelante fue la conversación que este tuvo con la Sra. Mayra Rivera de la Cruz el 20 de junio de 2019 cerca de las 4:00pm sobre su descontento con la forma en que se llevó a cabo la reunión celebrada horas antes de ese mismo día entre la facultad y el personal administrativo del Centro Universitario de Villalba. Conforme a la normativa antes discutida, dicha alegación es insuficiente para sustentar su derecho a reclamar represalias. Las bases alegadas por el apelante para presentar su querrela por represalias no constituyen una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

Cabe destacar que el apelante, además, cuestiona la negativa del tribunal *a quo* de permitirle presentar prueba adicional dentro de un procedimiento sumario y luego de este haber aceptado que no existe controversia de hechos. Convenimos que el foro de primera instancia actuó correctamente al dar por sometido el asunto sin aceptar escritos adicionales. En atención a la deferencia que merece la apreciación de la prueba que realizó el Tribunal de Primera Instancia y tras no hallar indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, se confirma la Sentencia Parcial 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