

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS  
PANEL X

ANGEL FELIPE  
ARZUAGA ORTIZ  
  
Querellante - Recurrido  
  
V.  
  
EC WASTE, INC.  
  
Querellada - Peticionaria

KLCE202000514

*Certiorari* acogido  
como **Apelación**  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Caguas  
  
Caso Núm.:  
CG2018CV00349  
  
Sobre:  
Hostigamiento  
Sexual, Discrimen  
en el Empleo, Ley  
115 de 1991,  
Constitución del  
ELA, y Daños y  
Perjuicios

Panel integrado por su presidenta; la Juez Ortiz Flores, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves

*Lebrón Nieves, Juez Ponente*

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2020.

Comparece E.C. Waste (EC Waste o parte apelante) mediante recurso de *Certiorari* que acogemos como apelación por recurrir de una Sentencia Parcial emitida el 3 de abril de 2020 y debidamente notificada el 5 de abril de 2020. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, desestimó la causa de acción sobre discrimen por origen y ordenó la celebración de un juicio plenario para dilucidar las demás reclamaciones. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia Parcial apelada.

**I**

El 25 de abril de 2018, el señor Ángel Felipe Arzuaga Ortiz presentó una querrela sobre hostigamiento laboral, represalias, discrimen por edad, discrimen por origen nacional y daños y perjuicios en contra de EC Waste, bajo el procedimiento sumario de

la Ley Núm. 2. En síntesis, el señor Arzuaga Ortiz alegó que tenía 66 años, trabajaba como inspector de camiones y que fue discriminado por su edad. Alegó que su supervisor, el señor Benjamín Vivas creó un ambiente de trabajo hostil y trato desigual. El 11 de mayo de 2018, EC Waste presentó *Contestación a Querella* mediante la que negó la mayoría de las alegaciones. A petición de EC Waste, el pleito de epígrafe se convirtió a un pleito laboral ordinario mediante la Resolución de 1 de junio de 2018.

Así las cosas, el 20 de noviembre de 2019, EC Waste presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que expresó que concluido el descubrimiento de prueba no existe controversia de hechos que le impidiera al foro primario desestimar la querella de epígrafe.

El señor Arzuaga Ortiz presentó *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por el Querellado EC Waste, Inc.*, en la adujo que existía controversia sobre (i) “si la empresa querellada tomó represalias en contra del querellante por las querellas que este presentó tanto ante la Unidad Antidiscrimen de la EEOC y en los procedimientos internos de la compañía, (ii) si el Sr. Vivas discriminó por razón de edad y origen nacional en contra del querellante, (iii) si el Sr. Vivas realizó las expresiones antes mencionadas en ánimo de perturbar el ánimo del querellante y provocar su renuncia y despido, (iv) si se implementó disciplina progresiva de manera discriminatoria y no equitativa, ya que no le inspeccionaban los camiones de la misma forma a personal más joven que él, (v) si la querellada estaba en busca de censurarlo por llevar su reclamos a las agencias pertinentes, (vi) si dicho comportamiento constituye un hostigamiento laboral y provoca un ambiente hostil en el entorno laboral, (vii) si al querellante se le violentaron sus derechos al no honrarle su antigüedad y cambiarle el horario, no permitirle trabajar horas extras, exigirle una producción que no era alcanzable en miras de fabricarle un

expediente para despedirlo de la compañía y por último, (viii) si el querellante sufrió severos daños, angustias mentales a raíz de los malos tratos y el discrimen alegadamente efectuado. La parte apelada expresó que dichas controversias debían dilucidarse en un juicio plenario donde el juzgador examinara la credibilidad del testimonio del señor Arzuaga Ortiz sobre lo vivido en su ambiente laboral.

Posteriormente, EC Waste replicó y sostuvo que el apelado incluyó en su oposición una declaración jurada con alegaciones adicionales a lo declarado por este en su deposición y que dicho documento constituyó un “sham affidavit”. Asimismo, la parte apelante argumentó que el señor Arzuaga Ortiz no incluyó en su demanda una alegación sobre represalias bajo la Ley 115-1991. En respuesta, el apelado presentó *Dúplica en Oposición a Réplica Presentada por el Querellado EC Waste* en la que arguyó que se incluyó en la querrela la reclamación de represalias, que todo lo esbozado en la declaración jurada le constaba de propio conocimiento y que no añadió afirmaciones adicionales o distintas a lo expresado en la querrela y en la deposición. Finalmente, el apelado adujo que tenía derecho a su día en corte y que resolver lo contrario, resultaría en un fracaso a la justicia.

Examinados los planteamientos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia Parcial que nos ocupa. Mediante el dictamen impugnado, el foro *a quo* desestimó la causa de acción sobre discrimen por origen nacional y ordenó la celebración de un juicio plenario en torno a las demás causas de acción. Como parte del análisis el Tribunal de Primera Instancia consignó las siguientes determinaciones de hechos:

**Hechos sobre los cuales no existe controversia**

1. El querellante comenzó a trabajar en Waste Management, ahora E.C Waste, el 12 de enero de 2004[.]

2. El Sr[.] Arzuaga se desempeñaba en la función de “Mecánico Diesel”[.]
3. Las funciones del querellante como mecánico incluyen, la inspección, mantenimiento preventivo y reparación de camiones.
4. La función principal del querellante es la inspección de los camiones o mantenimiento preventivo (“PM”).
5. EC Waste, LLC es una corporación con fines de lucro registrada y autorizada para hacer negocios por el Estado Libre Asociado de PR, la cual se dedica a la colección y disposición de basura sólida.
6. El Sr[.] Arzuaga continúa trabajando para EC Waste, LLC[.]
7. El Sr[.] Arzuaga tiene sesenta y ocho años de edad (68) de edad (sic).
8. En cuanto a la reclamación por discrimen por edad, el querellante alegó que fue discriminado por su entonces supervisor, el Sr. Benjamín Vivas.
9. El Sr[.] Vivas trabajó en E.C Waste del 13 de julio de 2015 al 25 de febrero de 2019[.]
10. El querellante alegó que el Sr[.] Vivas le decía lo siguiente: “que yo era viejo, que no servía pa’ hacer mi trabajo ya, que me quitara. Que, [ ] él me iba a votar a mí porque yo no producía lo que tenía que producir”[.]
11. Al preguntarle al querellante cuantas veces su supervisor le dijo que era viejo, que no servía para realizar el trabajo, que se quitara y que lo iba a despedir, el querellante declaró que “to el tiempo se pasaba diciéndolo, Que me quitara”[.]
12. Según el querellante, el Sr[.] Vivas le decía que era deficiente.
13. El querellante alegó que el Sr[.] Vivas le exigió que le diera mantenimiento preventivo a tres (3) camiones al día en lugar de dos (2) camiones.
14. El querellante alegó que la instrucción a los efectos de que tenía que trabajar tres (3) camiones al día comenzó tan pronto llegó el Sr[.] Vivas a la Compañía.
15. El querellante admitió que la regla de los tres (3) camiones diarios continuó después de que el Sr[.] Vivas salió de la Compañía y **aplicaba a otros empleados**. Declaró en la deposición que nadie en el taller cumple con ella debido a las complicaciones.

16. El querellante es representado por la Central de Trabajadores (CGT), a través de un convenio colectivo el cual ha sido renegociado en varias ocasiones a lo largo de los años.
17. El representante de la Unión a la cual pertenece el querellante no presentó una reclamación bajo el proceso de quejas y agravios en cuanto a la situación del aumento de trabajo o de mantenimientos preventivos al día.
18. El querellante testificó que luego de que el Sr[.] Vivas salió de la Compañía no fue objeto de comentarios en relación con su edad. Declaró que “no se han atrevido”, le dicen que tiene que hacer los tres camiones porque él lo dice[.]
19. El Sr[.] Vivas no despidió al querellante.
20. El Sr[.] Vivas no le redujo el salario al querellante. No obstante, el querellante declaró en la deposición que era constantemente amenazado de que lo harían.
21. El querellante continúa trabajando en E.C. Waste.
22. La única reducción de salario del querellante fue por motivo de un convenio colectivo que se acordó, pero dicha reducción fue **a todos los empleados que se trasladaron de Guaynabo a Humacao para equiparlos con los empleados de Humacao.**
23. En cuanto a su reclamación de hostigamiento laboral, el querellante testificó que “se pasan” cambiándole el horario; que nunca lo han evaluado y que le cuestionan su trabajo.
24. En cuanto a su reclamación de hostigamiento laboral, además, testificó que cuando pide trabajar uno de sus días libres cuando se tiene que ausentar por alguna razón en su turno regular, no se le permite.
25. En cuanto a su reclamación de hostigamiento laboral, el querellante testificó que el Sr[.] Vivas le decía que su trabajo “estaba malo” cuando estaba bien hecho; que le decía que no estaba engrasando los camiones y que auditaba sus camiones en su ausencia.
26. Aunque el querellante alegó que era el único mecánico al cual no le permitían trabajar horas extras, no radicó querrela bajo el Convenio Colectivo.
27. El querellante no radicó una querrela bajo el Convenio Colectivo por ninguno de los hechos en los cuales basa su reclamación de hostigamiento laboral.

28. **El cambio de horario y aumento en la cantidad de mantenimientos preventivos que impuso el Sr. Vivas fue al querellante y a otros mecánicos.**
29. A todos los mecánicos que realizan funciones de mantenimiento preventivo (PM), se les requiere que realicen sus funciones dentro de un mismo período de tiempo determinado.
30. **Otros mecánicos fueron objeto de amonestaciones por motivo de desempeño durante el mismo período que el querellante alega que fue amonestado injustificadamente por parte del Sr. Vivas.**
31. **A otros mecánicos se le aplicaron medidas disciplinarias durante el mismo período que el querellante alega que fue amonestado injustificadamente por parte del Sr. Vivas.**
32. El 23 de junio de 2010, el querellante recibió una Notificación de Acción Disciplinaria porque se encontraron varias faltas no reportadas en un camión al cual el querellante le había dado mantenimiento preventivo.
33. En la Notificación de Acción Disciplinaria se le informó al querellante de que las faltas encontradas en el camión pudieron haberle causado una rotura al vehículo o un accidente en la ruta.
34. El 25 de marzo de 2011, el querellante recibió una Notificación de Acción Disciplinaria por trabajo ineficiente.
35. En la Notificación de Acción Disciplinaria del 25 de marzo de 2011[,] se detalló que se habían encontrado desperfectos en la unidad inspeccionada por el querellante que no se anotaron en el documento de mantenimiento preventivo.
36. Al querellante se le advirtió mediante la Notificación de Acción Disciplinaria del 25 de marzo de 2011 de que se le podían imponer sanciones disciplinarias más severas, de este continuar con patrón de ineficiencias.
37. El 5 de enero de 2017 el querellante recibió un Memorando mediante el cual se le amonestó por realizar el trabajo de manera ineficiente.
38. En el Memorando del 5 de enero de 2017 se detalló el hecho de que al querellante le tomó 4.60 horas realizar el mantenimiento preventivo de un camión, cuando dicha labor no debe exceder de 3.50 horas.
39. Mediante el Memorando del 5 de enero de 2017, se le indicó al querellante que el tiempo que le estaba tomando realizar su función de mantenimiento

preventivo era inaceptable y se le advirtió que se esperaba que realizara dicho trabajo conforme a las normas y procedimientos establecidos por la Compañía.

40. Mediante Memorando fechado 31 de mayo de 2017, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por el término de tres (3) días.
41. En el memorando del 31 de mayo de 2017 se detallaron las reuniones sostenidas con el querellante y acciones disciplinarias aplicadas a este por el tiempo que se demoraba en realizar sus funciones de dar mantenimiento preventivo a los camiones.
42. Durante una reunión sostenida con el querellante el 8 de febrero de 2017 se le ofreció al querellante la ayuda para realizar su trabajo eficientemente.
43. El querellante declaró en la deposición que en la reunión indicó que los camiones no estaban bien lavados y eso impedía la inspección del camión, “Tengo que cogerlo y sacarles toda la tierra que tengo y el fango que tenga para poder engrasarlo, chequear las piezas que estén partidas, rotas. Que no tenga ningún desperfecto, Y ahí es que.. toma tiempo.”

Asimismo, y de conformidad con el mandato de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el Tribunal apelado determinó que existía controversia en torno a los siguientes hechos:

1. Si al querellante se le implementó la disciplina de manera desigual y/o discriminatoria por razón de su edad.
2. Si se trató de manera desigual y/o discriminatoria al querellante en la asignación de turnos y en la asignación de tiempo extra.
3. Si se trató de manera desigual y/o discriminatoria al querellante en la exigencia de trabajo y evaluación de productividad.
4. Si la querellada tomó represalias en contra del querellante por este presentar querellas en la EEOC, Unidad anti-discrimen y procedimientos internos de la empresa.
5. Si la querellada incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento y persecución contra el querellante y causó daños a este.
6. De haber causado daños al querellante, la cuantía de los mismos.

Consiguientemente, el foro apelado determinó que “[e]n el presente caso, este Tribunal entiende que existen controversias de hechos que impiden resolver el pleito por la vía sumaria según detalláramos anteriormente. Ante estas circunstancias, el Tribunal se encuentra impedido de resolver la controversia en sus méritos y entendemos que se debe atender el reclamo del querellante en un juicio plenario con excepción de la reclamación por discrimen por origen nacional”.

Inconforme, EC Waste presentó el recurso de epígrafe y adujo que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

- Erró el TPI al resolver que existe controversia de hechos que impide desestimar la causa de hostigamiento laboral sumariamente.
- Erró el TPI al permitir una nueva reclamación de represalia, a pesar de que en la querrela no se incluyó dicha reclamación.
- Erró el TPI al resolver que existe controversia de hechos en cuanto a la reclamación de discrimen por edad y que se debe determinar si el querellante-recurrido fue tratado de manera desigual por motivo de edad.

Perfeccionado el recurso mediante la comparecencia de ambas partes, nos encontramos en posición de resolver.

## II

### A. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito 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 resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).



De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar

declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id.*

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción donde se solicita la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvirtió 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).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

El Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), definió el estándar específico a emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los principios de revisión, según enumerados allí por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

**Primero**, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia

al determinar si procede una 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. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. 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 Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

**Segundo**, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

**Tercero**, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

**Cuarto**, y, por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

De otra parte, la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5, establece que las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción de sentencia sumaria deberán estar basadas en el conocimiento personal del declarante y no en prueba de referencia. Es decir, habrán de contener hechos que serían admisibles en evidencia. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986). Dicha regla lee como sigue:

Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán

afirmativamente que el (la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia a una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

Al interpretar dicha Regla, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que “las declaraciones juradas que contienen sólo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 722.

Nuestra más Alta Curia ha establecido que permitir que una parte retenga información o dé respuestas a medias durante su deposición para luego ofrecerla en su oposición a una moción de sentencia sumaria es contrario al objetivo perseguido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 441. En dicha ocasión, el Tribunal Supremo adoptó la doctrina mejor conocida como “sham affidavit”, en su modalidad de omisión. La modalidad antes referida implica que una parte está impedida de crear una controversia de hechos al presentar una declaración jurada en apoyo a su oposición a una solicitud de sentencia sumaria que, por omisión o añadidura, contradiga el testimonio previo de dicha parte durante su deposición.

Por otro lado, la doctrina de “sham affidavit” también contempla la modalidad por contradicción, la cual aplica cuando:

(1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida; (3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o

patente, y no se trata de meras discrepancias de poca trascendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y (5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible.

*Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 221-222 (2015).

El proponente de la nueva versión debe brindar una explicación cuando se presenta la nueva declaración jurada contradictoria, la cual no descansa en meras ambigüedades o planteamientos estereotipados. Lo anterior es así dado que “[...] una parte que declaró bajo juramento tiene una carga considerable cuando pretende deshacerse de una declaración previa. [Citas internas omitidas].” *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra. El propósito de la doctrina del “sham affidavit” en ambas modalidades es entonces, desalentar que los tribunales se abstengan de disponer de un caso por la vía sumaria cuando se presentan declaraciones juradas con el único propósito de crear controversias de hechos inexistentes. *Íd.*

### **B. Ley contra el discrimen en el empleo**

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 y ss., para ofrecer una protección eficaz a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. Este estatuto prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Su propósito no es otro que erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo, propiciando así mayor igualdad de oportunidades en el área laboral. A través de esta legislación la Asamblea Legislativa concretizó el mandato constitucional de esencial igualdad humana

en el contexto obrero patronal. En su Artículo 3, 29 LPRA sec. 148, se establece una presunción controvertible de discrimen ilegal, cuando el despido ha sido realizado sin justa causa.

No todo despido injustificado es discriminatorio, pero todo despido discriminatorio sí es injustificado. El empleado que reclama la protección de los estatutos sobre despido injustificado y discrimen en el empleo conjuntamente tiene el deber de alegar en la demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley.

En acciones por despido discriminatorio el demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio. La diferencia es que la presunción le alivia la carga si establece los hechos básicos que la activan. Estos son: (1) que fue despedido, (2) sin justa causa, (3) y que está ubicado en la modalidad de discrimen bajo el cual reclama. En los casos específicos de discrimen por edad el demandante tiene que presentar prueba en el primer turno que tienda a establecer que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, (2) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba, (3) que fue despedido, (4) o sustituido por una persona más joven.

El empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo, bajo las disposiciones de la Ley 100, *supra*. Una vez activada la presunción es que la parte demandada tiene la obligación de persuadir al juzgador de la no existencia del hecho presumido. Éste puede destruir la presunción desde tres vertientes: (1) presentar prueba que derrote el hecho básico que significa demostrar que el

despido fue justificado; (2) destruir el hecho presumido y establecer que el despido no fue discriminatorio; (3) presentar prueba para atacar ambos hechos. Si el patrono derrota la presunción, el empleado podrá continuar su caso mediante evidencia concreta que demuestre que realmente ocurrió el discrimen. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815-816 (2009); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63, 68, 73, 74 (2008); *Díaz v. Wyndham Hotel*, supra

### **C. Hostigamiento laboral**

Hasta el pasado 7 de agosto de 2020, nuestro ordenamiento no tenía una Ley que prohibiera el acoso laboral. La Ley 90-2020, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico se promulgó para defender la política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.

Empero, previo a la promulgación de la Ley 90-2020, en nuestro ordenamiento jurídico sí se había reconocido una acción de daños y perjuicios al amparo del Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, a los fines de reclamar reparación por violaciones a los derechos constitucionales, como a la honra, a la intimidad y a la dignidad, cuando tales infracciones concurren con hechos que dan lugar a reclamaciones laborales, como el despido injustificado. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998), págs. 192-194. Véase también *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.*, 197 DPR 369 (2017); *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986).

En *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 260 (2014), el Tribunal Supremo aclaró que "[c]omo regla general, ante una conducta de un patrono, prevista y sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo tendrá derecho al



remedio que dicha ley disponga, sin poder acudir al Art. 1802 del Código Civil". *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors*, 197 DPR 369, 385 (2017). No obstante, nuestro más Alto Foro reconoció que la exclusividad de los remedios en estos estatutos "no excluye la responsabilidad civil de un patrono por conducta torticera en que incurriere por otros motivos que no sean la mera violación de una disposición de las leyes del trabajo". *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, *supra*, pág. 193.

La norma general antes expuesta contempla evitar la doble compensación cuando una ley laboral concede al empleado un remedio a su agravio. Esta limitación es aplicable cuando un empleado reclama tanto remedios especiales como generales por la violación a una reglamentación laboral. Ahora bien, ello no representa que las leyes laborales excluyen la responsabilidad que puede tener una persona por conducta torticera independiente no contemplada en el estatuto, al palio del Art. 1802 del Código Civil, *supra*. *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.*, *supra*, pág. 386.

"Por lo tanto, si la ley de índole laboral no prevé y sanciona la conducta incurrida o esta constituye un acto culposo o negligente autónomo, en ausencia de esa legislación especial, el Art. 1802 del Código Civil, *supra*, es ejercible plenamente". *Íd.* El empleado que solicite este remedio general para el resarcimiento de sus daños y perjuicios debe probar cada uno de los elementos de su causa de acción, incluida la conducta culposa o negligente del demandado. *Íd.*

No obstante, es importante recordar que en nuestra jurisdicción el despido en sí no es considerado un acto torticero, pues un patrono siempre puede despedir a su empleado. Ahora bien, si el despido es sin justa causa el patrono estará sujeto únicamente

al pago de una mesada. *Romero et als v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014).

Así, para que se configure una causa de acción en contra del patrono bajo la protección constitucional contra ataques abusivos a la dignidad, integridad personal e intimidad, las actuaciones contra el empleado deben ser arbitrarias, irrazonables o caprichosas. Tales actuaciones deben generar una atmósfera hostil para el empleado, que impida del todo su sana estadía en el trabajo, que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, o que contengan expresiones que sean claramente difamatorias o lesivas a la dignidad e integridad personal. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, *supra*, págs. 192-194.

Asimismo, dispone que el reclamante debe probar que las actuaciones por parte del patrono inciden en su vida íntima o familiar. El Tribunal Supremo explica al respecto que:

Por tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados que protege el derecho a la intimidad. Por ello, una violación al ámbito individual constitucionalmente protegido, impone al patrono la obligación jurídica de reparar el daño causado. Sin embargo, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*, en las págs. 202-203.

El empleado que solicite este remedio general para el resarcimiento de sus daños y perjuicios debe probar cada uno de los elementos de su causa de acción, incluida la conducta culposa o negligente del demandado. *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.*, *supra*, a la pág. 386.

#### **D. Ley de Acción por Represalia del Patrono**

La Ley Núm. 115-1991 (29 LPRA sec. 194 y ss.), conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono, provee protección a

empleados frente a represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194(a); *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 361 (2009).

Es una legislación de carácter reparador, basada en la política pública firmemente establecida en nuestra jurisdicción acerca de la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que se alcancen los objetivos que la originaron. De esta manera, se garantiza la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Cordero Jiménez v. UPR*, *supra*.

El Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, dispone que “[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 de Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley”. 29 LPRA sec. 194(a).

La Ley Núm. 115, *supra*, introdujo una enmienda al Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA 185b, a los fines de establecer que no se considerará justa causa para el despido la colaboración o expresiones hechas por un empleado, relacionada con el negocio de su patrono ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo

en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. Esta enmienda a la Ley Núm. 80, *supra*, eliminó el requisito de que los testimonios ofrecidos por el empleado sean exclusivamente los vertidos en una investigación. Véase, *Cordero Jiménez v. UPR, supra*.

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el precitado artículo, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

En *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, el Tribunal Supremo resumió:

La ley crea una presunción “*juris tantum*” de violación a ésta a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo. Una vez el querellante establece de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.

### III

En esencia, la controversia principal gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia erró al no desestimar sumariamente la demanda de epígrafe. La parte apelante sostiene que el tribunal apelado incidió al resolver que existía controversias en torno a la causa de acción de hostigamiento laboral y discrimen por edad.

Es importante mencionar que en nuestro ordenamiento jurídico no se aconseja la utilización del mecanismo procesal de la sentencia sumaria en casos en que, por su naturaleza, se hace difícil obtener la verdad de todos los hechos pertinentes a través de declaraciones juradas o deposiciones, ya que dichas controversias inherentemente tienen elementos donde el factor credibilidad es esencial y por tanto, es resulta dificultoso llegar a la verdad de los hechos a través de documentos.

Conforme pudimos apreciar, tras evaluar detenidamente el recurso presentado por EC Waste, así como la oposición al mismo incoada por el señor Arzuaga Ortiz y luego de una revisión *de novo*, colegimos que en el caso de autos se encuentran presentes elementos de credibilidad, y alegaciones contradictorias que merecen ser dirimidos en un juicio plenario, por ser éstos, elementos subjetivos. Específicamente, surgen dudas respecto a si el apelado fue discriminado por edad, si recibió trato desigual por pertenecer a esa clase protegida, si los cambios de horarios fueron tomados como represalia por este querellarse ante la EEOC y la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, si el apelado sufrió daños producto del alegado ambiente hostil laboral. En ese sentido, toda vez que, de resultar probadas tales alegaciones en un juicio plenario, ello pudiera constituir causa justificada para dar paso a la reclamación de autos, resulta forzoso que el foro apelado escuche y aquilate la prueba que las partes elijan presentar y que adjudique el caso en sus méritos, más no así, mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

Reiteradamente, el Tribunal Supremo ha indicado que el mecanismo de sentencia sumaria no es el apropiado para resolver casos en donde hay elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad sea esencial. *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994). Así pues,

luego de examinar cuidadosamente el expediente apelativo, concurrimos con el foro apelado en torno a la existencia de hechos materiales en controversia, contradicciones y controversias de credibilidad que únicamente la juzgadora de hechos podrá dilucidar en un juicio plenario. En consecuencia, quedamos convencidas de que el mecanismo de sentencia sumaria no era la alternativa procesal apropiada para el presente caso.

Por último, EC Waste arguye que el Tribunal de Primera Instancia erró al permitir la presentación de la causa de acción de represalias al amparo de la Ley 115-1991. Tampoco le asiste la razón.

De la querrela de epígrafe se desprende que en el inciso 9 la parte apelada alegó que “[d]espués de que el querellante le hiciera esa observación a el (sic) Sr. Benjamín Vivas este en represalia en contra de este le comunica lo siguiente: tienes que hacer tres (3) camiones y si no lo puedes hacer quítate que las personas mayores no producen”. Asimismo, en los incisos número 12 y 13, la parte apelada alegó que “[e]n adición, el Sr. Benjamín Vivas intentó bajarle el sueldo, porque según el Sr. Benjamín Vivas estaba ganando mucho dinero y por esa razón el querellante hizo la querrela estatal y federal por discrimen, hostigamiento y persecución todo porque quiere fabricarle un caso para despedirlo por viejo. Las actitudes malintencionadas del Sr. Benjamín Vivas han llegado a tal extremo que le cambió el horario de trabajo al querellante, sin tener autorización, para trabajar tiempo extra como todos los mecánicos diesel”. Del examen de la querrela de epígrafe surge que las alegaciones sobre la causa de acción sobre represalias no fueron expresadas con cristalina claridad. No obstante, nuestro ordenamiento le exige al reclamante que exprese de manera sucinta y sencilla aquellos hechos demostrativos que justifiquen la concesión de un remedio. Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA

Ap. V, R 6.1. Las alegaciones tienen el propósito de notificar a grandes rasgos cuales son las reclamaciones incoadas en su contra y que pueda comparecer a defenderse de las mismas. *Ortiz Díaz v. R & R Motor Sales Corp.*, 131 DPR 829, 835 (1996).

Examinado el expediente apelativo, colegimos que el foro primario no cometió el error señalado por EC Waste. La parte apelada esbozó una relación fáctica general que le permitirá a la juzgadora resolver en un juicio plenario si la parte apelante tomó represalias contra el señor Arzuaga Ortiz a causa de este haberse querrellado en los foros administrativos correspondientes. Le corresponde a este último probar la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa.

#### IV

Por los fundamentos discutidos, se confirma la Sentencia Parcial apelada.

Notifíquese.

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

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