

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

JUAN CARLOS NIEVES
VÁZQUEZ

Recurrido

v.

M.A. CARIBBEAN
CORPORATION

Peticionario

KLCE202000657

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Comercio

Civil Núm.:
CR2018CV00014

Sobre:
Despido injustificado,
hostigamiento
laboral, y daños y
perjuicios.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 2020.

La parte peticionaria, M.A. Caribbean Corporation, instó el presente recurso el 10 de agosto de 2020. En este, solicita que revisemos la *Resolución* emitida el 12 de junio de 2020, y notificada el 15 de junio de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Comercio. Mediante el referido dictamen, el foro primario denegó dos (2) mociones presentadas por la parte peticionaria, a decir: (1) la petición de desestimación por insuficiencia de prueba en las causas de acción por discrimen, hostigamiento sexual en el empleo y lesión a derechos constitucionales, y (2) la solicitud de sentencia sumaria parcial para que el tribunal determinara que el despido del recurrido, señor Juan Carlos Nieves Vázquez, estuvo justificado. A su vez, dicho tribunal denegó la moción de sentencia sumaria presentada por el querellante recurrido, señor Juan Carlos Nieves Vázquez.

El tribunal sentenciador consignó ciertos hechos esenciales que entendía se encontraban en controversia, relacionados con la

credibilidad de las partes, que ameritaban ser dilucidados en una vista en su fondo.¹

El 18 de agosto de 2020, la parte peticionaria solicitó la paralización de los procedimientos ante el tribunal sentenciador hasta que culminara el presente trámite apelativo. La parte recurrida, señor Juan Carlos Nieves Vázquez, presentó su postura respecto a la solicitud de paralización.

El 20 de agosto de 2020, este Tribunal dictó una *Resolución* en la que ordenó la paralización de los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia. Los procedimientos judiciales se conducen en el curso ordinario; no estamos ante un procedimiento sumario de reclamaciones laborales.

Posteriormente, el recurrido presentó su escrito en oposición a la expedición del recurso.

Examinado el recurso, el escrito en oposición y la *Resolución* interlocutoria cuya revisión se solicita, resolvemos expedir el auto de *certiorari* solicitado y modificar el dictamen recurrido, a los fines de desestimar la primera causa de acción de la querrela, que agrupa las reclamaciones de discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y lesión a derechos constitucionales. Por ende, se confirma la denegatoria de la solicitud de sentencia sumaria parcial relativa a la causa de acción por despido injustificado.

Además, dejamos **sin efecto** nuestra *Resolución* dictada el 20 de agosto de 2020, mediante la cual ordenamos la paralización de los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia. Por tanto, se ordena la continuación de los procedimientos judiciales respecto al reclamo de despido injustificado.

¹ La moción de reconsideración de M.A. Caribbean fue denegada mediante *Resolución* emitida y notificada el 17 de julio de 2020.

I

El 20 de junio de 2018, el señor Juan Carlos Nieves Vázquez (Nieves Vázquez o querellante) incoó la querrela de epígrafe en contra de M.A. Caribbean Corporation (M.A. Caribbean), compañía dedicada a la venta de piezas y servicios a camiones. Adujo que trabajó para dicha corporación desde el 9 de noviembre de 2009, hasta el 21 de julio de 2017, cuando fue despedido por su patrono. Para entonces, ocupaba el cargo de supervisor de almacén de piezas.

En su querrela, el señor Nieves Vázquez narró que, poco después de que la empresa lo asignara al cargo de supervisor de almacén, le impuso ciertas tareas que no formaban parte de la descripción de los deberes de su puesto. Además, indicó que la empresa contrató una secretaria para el vicepresidente, que presuntamente impuso una presión indebida e incurrió en humillaciones contra el querellante, al requerirle la realización de tareas de una manera hostil frente al público y a los demás empleados. Añadió que dicha secretaria también ejercía funciones que intervenían con sus tareas de supervisor.

El señor Nieves Vázquez también mencionó un incidente en el que se tramitó una factura y se despachó una pieza a su nombre. El querellante no saldó el importe al final del mes. Entonces, por haber incumplido el procedimiento de facturación y despacho de mercancía establecido, el 6 de junio de 2017, M.A. Caribbean lo suspendió de empleo y sueldo por quince (15) días.² El querellante regresó a trabajar el 26 de junio de 2017. Poco después, el 21 de julio de 2017, su patrono le informó que, debido a una reducción en el volumen de las ventas del negocio, la plaza de supervisor de almacén de piezas que ocupaba fue eliminada. Por ende, el señor Nieves Vázquez quedó despedido.³

² Véase, *Memo* de 6 de junio de 2017 y *Memo* de 14 de julio de 2016. Apéndice del recurso, págs. 388 y 339.

³ Véase, carta de 21 de julio de 2017. Apéndice del recurso, pág. 120.

El querellante aseveró que la verdadera razón para su despido fue el suceso de la pieza facturada a su nombre. Al respecto, imputó discrimin, pues, según adujo, en la empresa había ocurrido otro incidente similar con otro empleado, al que M.A. Caribbean le permitió pagar el costo de la pieza seis (6) meses después del evento. Asimismo, señaló que, tras su despido, la empresa contrató tres (3) empleados para trabajar en el almacén.

Debido a lo anterior, el señor Nieves Vázquez alegó haber sido objeto de un despido injustificado, discrimin, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y lesión a sus derechos constitucionales. A tales efectos, invocó daños psicológicos, emocionales, a su integridad personal y estabilidad económica. Así, al amparo del Artículo 1802 del Código Civil y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, solicitó una indemnización de \$500,000.00, más la suma correspondiente por concepto de mesada, así como el pago de los honorarios de abogado y las costas del pleito.⁴

El 2 de julio de 2018, M.A. Caribbean contestó la querella; negó las alegaciones y expuso que estas no justificaban la concesión remedio alguno. A la luz de lo anterior, sostuvo que la reducción en el volumen de las ventas del negocio constituyó la justa causa para el despido del querellante. También arguyó que la empresa, voluntariamente, le pagó al señor Nieves Vázquez una compensación voluntaria, equivalente a dos (2) meses de sueldo, ascendente a \$3,466.60. Añadió que, en la eventualidad que procediera el pago de la mesada, lo cual negó, se restara dicha cantidad de la compensación a la que el empleado tuviera derecho. En suma, solicitó que se desestimara la querella.

⁴ El querellante se acogió al procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, pero, mediante *orden* emitida y notificada el 2 de octubre de 2018, el foro primario ordenó la continuación de los procedimientos en el trámite ordinario.

Luego, el 6 de diciembre de 2019, M.A. Caribbean presentó una *Moción de desestimación de la primera causa de acción*, por insuficiencia de las alegaciones. Básicamente, tras discutir el derecho aplicable a las causas de acción esbozadas en la querella, planteó que, aún de tomar como ciertas las alegaciones del señor Nieves Vázquez, ninguna de ellas configuraba una causa de acción por discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) o violación a derechos constitucionales. En concreto, indicó que la querella no detallaba los hechos o actos específicos en los que el señor Nieves Vázquez basaba tales reclamaciones. Por ello, razonó que procedía la desestimación de estas.

También el 6 de diciembre de 2019, M.A. Caribbean instó una *Moción de sentencia sumaria parcial*, respecto a la causa de acción por despido injustificado. Específicamente, solicitó la desestimación de dicha reclamación por el fundamento de que el despido del señor Nieves Vázquez fue justificado. A tales efectos, reiteró que la cesantía se debió a una disminución en el volumen de las ventas del negocio, que provocó que la plaza de supervisor de almacén de piezas que ocupaba el señor Nieves Vázquez fuera eliminada. De hecho, la empresa adujo que también despidió a otro empleado del área de servicio por el mismo motivo de la reducción en las ventas del negocio. Asimismo, aseveró que, la posición de supervisor de almacén de piezas que ocupaba el querellante continuaba vacante. En apoyo a lo alegado, M. A. Caribbean acompañó copia de varios documentos.⁵

Por su parte, el señor Nieves Vázquez presentó una *Moción de sentencia sumaria y oposición a moción de sentencia sumaria parcial*.

⁵ Junto a dicho escrito, M.A. Caribbean acompañó una declaración jurada suscrita el 15 de enero de 2015, y juramentada el 6 de diciembre de 2019, por el señor Julio Rivera, vicepresidente de la compañía, en la que detalló la disminución en las ventas del negocio y alegó que la plaza del señor Nieves Vázquez aún no había sido ocupada por otro empleado; los estados financieros auditados de la compañía para los años 2015, 2016 y 2017; los reportes de venta de piezas para los meses de enero a junio de 2016 y 2017; y la carta de terminación de empleo del querellante, fechada 21 de julio de 2017. Apéndice del recurso, págs. 74-120.

En su escrito, el querellante señaló que debía denegarse la solicitud de sentencia sumaria instada por M.A. Caribbean y que, por el contrario, procedía dictar sentencia sumaria a su favor.

Adujo que la declaración jurada ofrecida por M.A. Caribbean en apoyo a su escrito era inadmisibile. Señaló que esta constituía prueba de referencia, ya que el señor Julio Rivera no tenía conocimiento personal sobre los datos de los informes financieros y los reportes de ventas que certificaba. Añadió que tampoco se había acompañado una declaración jurada del custodio de dicha información. Así pues, indicó que, el patrono no tenía forma de probar que el despido se debió a razones de índole económica.

Asimismo, el señor Nieves Vázquez propuso una serie de hechos incontrovertidos relacionados con su despido, por los que, a su entender, procedía que se dictara sentencia sumaria a su favor.⁶

En la alternativa, el señor Nieves Vázquez alegó que procedía denegar la solicitud de sentencia sumaria de M.A. Caribbean porque existía controversia sobre lo siguiente: (1) si el despido se debió a una merma en ventas o al incidente de la pieza cuya factura quedó abierta a fin del mes en cuestión⁷, (2) si M.A. Caribbean contrató o no varios empleados para el área de almacén para el año 2017, y (3) si algún otro empleado de M.A. Caribbean ocupa la posición de supervisor de almacén.⁸

A su vez, el señor Nieves Vázquez presentó *Oposición a moción de desestimación de la primera causa de acción*. Articuló que su

⁶ Véase, *Hechos materiales sobre los cuales no existe controversia*, propuestos por el señor Nieves Vázquez. Apéndice del recurso, págs. 129-139.

⁷ Destacó que en la contestación a requerimiento número 12, M.A. Caribbean admitió que el señor Nieves Vázquez pagó la pieza el 31 de mayo de 2017, luego de una investigación que realizó el patrono. Véase la contestación al requerimiento de admisiones. Apéndice del recurso, pág. 235.

⁸ A los fines de apoyar los argumentos expuestos, el señor Nieves Vázquez acompañó copia de la transcripción de su toma de deposición de 7 de noviembre de 2018, y la contestación de M.A. Caribbean al requerimiento de admisiones y al pliego de interrogatorios. Apéndice del recurso, págs. 148-247.

patrono planificó el incidente de la pieza para despedirlo y luego pretendió justificar la acción del despido con una presunta crisis económica en la empresa.

En respuesta, M.A. Caribbean presentó una *Réplica a “Oposición a moción de sentencia sumaria parcial” y Oposición a “Moción de sentencia sumaria”*. Arguyó que el señor Nieves Vázquez no controvertió los hechos expuestos por el patrono, sino que lo que más bien alegaba era su insatisfacción con la manera en que se le requería que realizara su trabajo, así como el trato de otra empleada hacia su persona, y que ello no era suficiente para establecer una reclamación de discrimen.⁹

Luego, basado en la prueba documental, el foro de instancia emitió la *Resolución* apelada. En su dictamen, el tribunal consignó los hechos incontrovertidos, así como los que están en controversia.

En particular, determinó que no existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. Juan Carlos Nieves Vázquez es mayor de edad, soltero y vecino de Comerío, Puerto Rico.
2. La parte querellante fue contratado mediante un contrato de empleo sin tiempo determinado.
3. M.A. Caribbean Corporation es una corporación con fines de lucro autorizado por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y se dedica a la venta de piezas y servicios a camiones.
4. La parte querellante trabajó para la parte querellada desde el 9 de noviembre de 2009 hasta el 21 de julio de 2017.
5. Posteriormente fue ascendido a supervisor aproximadamente para el 2013.
6. Como supervisor de almacén tenía funciones como recibir mercancía, guardarla, velar que el almacén estuviera recogido y tenía a cargo a cuatro empleados. Una de las funciones de la parte querellante era despachar las piezas que el vendedor vendía. Adicional tenía que supervisar los empleados del almacén.

⁹ Acompañó su escrito con una declaración jurada suplementaria suscrita el 9 de enero de 2020, por el señor Julio Rivera, en la que adujo tener conocimiento personal de la información incluida en los reportes de ventas y los estados financieros que acompañaron la *Moción de desestimación de la primera causa de acción* y a la *Moción de sentencia sumaria parcial*. También anejó otra declaración jurada suscrita el 9 de enero de 2020, por el señor Julio Rivera, que indica que él es el custodio de dichos reportes de ventas y estados financieros de la empresa. Asimismo, incluyó una declaración jurada suscrita el 9 de enero de 2020, por el señor Christian Hernández Serrano, empleado que también estuvo involucrado en el incidente de la pieza; el *Memo* de suspensión del querellante y su hoja de ingreso y revisión. Apéndice del recurso, págs. 382-388.

7. Las cuatro personas a cargo del Sr. Juan Carlos Nieves Vázquez eran: Juan Carlos León, Christian Hernández, Juan López y otros empleados.

8. No existen evaluaciones escritas del empleado.

9. No existe contrato escrito entre la parte querellante y querellada.

10. El salario más alto devengado por la parte querellante lo fue \$400.00 semanales. Angélica Casanova era secretaria del vicepresidente. La parte querellante le solicitó al Sr. Christian Hernández que hiciera una factura a su nombre para separar una pieza.

11. El empleado Jorge Media, vendedor de counter, fue quien hizo la factura.

12. La factura de la pieza salió abierta en un reporte de fin de mes.

13. Se llevó a cabo una reunión por separado al señor Christian Hernández y al querellante y se les habló del protocolo y reglas en cuanto a las piezas sacadas del almacén, luego del incidente de la pieza.

14. El proceso de venta se realiza como sigue: El vendedor genera una factura en el sistema y la envía. Sale en un printer que está en el área de almacén.

15. Pasaron un memo a todos los empleados de la compañía para dejarles saber sobre el proceso anterior.

16. La pieza salió del almacén.

17. M.A. Caribbean admitió que Christian Hernández sacó la pieza del almacén.

18. Desde que la parte querellante solicitó la pieza hasta el día que la parte querellada comienza a investigar a la parte querellante.

19. No hizo nada relacionado a la pieza.

20. El Sr. Christian Hernández todavía trabaja para M.A. Caribbean.

21. La parte querellante pagó la pieza, luego de que Julio Rivera hablara con él y con Christian Hernández.

22. La parte querellante fue suspendida por quince (15) días de su empleo. La suspensión fue desde el 6 de junio hasta el 27 de junio de 2017, debido a la situación de la pieza.

23. A Christian Hernández lo suspendieron cinco (5) días.

24. El 21 de julio de 2017 fue despedida la parte querellante.

25. No existe manual del empleado o manual de conducta.

26. El salario mensual más alto de la parte querellante fue \$1,720.00 mensuales.

27. En el almacén hay una impresora de la cual sale un "picking ticket", documento que dice que las piezas se están vendiendo y con eso el empleado del almacén sabe que tiene que

despachar. El empleado consigue la pieza al vendedor y este último la recoge y se la lleva al cliente.

Por otro lado, el foro primario señaló que existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. Si la parte querellante fue objeto de discrimin y daños.
2. Si la parte querellante fue despedida injustificadamente y la causa del despido.
3. Si se contrataron empleados posterior al despido de la parte querellante.
4. De determinarse el despido injustificado mesada aplicable.
5. Medidas que se aplicaron a otros empleados en situación similar relacionado a separar piezas. Si esa práctica era permitida a otros empleados y si fueron sancionados.

A la luz de lo anterior, el tribunal sentenciador denegó la *Moción de desestimación de la primera causa de acción* y la *Moción de sentencia parcial* presentada por M.A. Caribbean. También denegó la *Moción de sentencia sumaria y oposición a moción de sentencia sumaria parcial* incoada por el señor Nieves Vázquez. En específico, el tribunal concluyó que los hechos en controversia esbozados en su dictamen estaban relacionados con la credibilidad de las partes, por lo que estos merecían ser dilucidados en una vista en su fondo.

Denegada su moción de reconsideración, M.A. Caribbean instó el presente recurso, en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la moción de desestimación de la primera causa de acción de la querella.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al denegar la moción de sentencia sumaria parcial respecto a la segunda causa de acción de la querella.

Respecto a la primera causa de acción de la querella, M.A. Caribbean repitió los planteamientos esgrimidos ante el foro de primera instancia. Así, tras apuntar el estándar de revisión de una moción de desestimación, afirmó que las alegaciones de la querella, interpretadas de la forma más favorable para el señor Nieves Vázquez, resultaban insuficientes para establecer una causa de acción que justificara la concesión de un remedio para las reclamaciones por

discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y violación a derechos constitucionales. A esos efectos, particularizó que la querella no contenía hechos o actos específicos del supuesto discrimen, ni delimitó alguna de sus modalidades, así como tampoco las fechas en que presuntamente ocurrieron las actuaciones de acoso o aquellas que menoscabaran sus derechos constitucionales, lo que le impedía al patrono precisar sus defensas.

En cuanto al segundo señalamiento de error, explicó que los hechos incontrovertidos demostraban que hubo una reducción significativa en las ventas del negocio, lo que constituía una justa causa para el despido de empleados, según la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*. Por lo anterior, solicitó que revoquemos la resolución recurrida, para resolver conforme solicitado por dicha parte ante el foro primario.

Por otro lado, en su *Alegato en oposición a la petición de certiorari*, el señor Nieves Vázquez reiteró su postura de que la querella establece los hechos constitutivos de las reclamaciones agrupadas en la primera causa de acción y, además, que existía controversia sobre hechos esenciales del caso. Por ello, indicó que procedía confirmar la resolución recurrida.

II

A

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite a la parte demandada solicitar que se desestime una reclamación presentada en su contra cuando, entre otras razones, esta deja de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Al resolver una moción de desestimación por este fundamento, el tribunal está obligado a dar por ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y considerarlos de la manera más favorable a la parte demandante. *Rivera Sanfeliz et al. v. Jta. Dir. FirstBank*, 193 DPR 38, 49 (2015), y casos allí citados.

La demanda no deberá ser desestimada a menos que de esta surja con toda certeza que el demandante de ningún modo tiene derecho a remedio alguno bajo cualesquiera hechos que pueda probar en apoyo de su reclamación. *Consejo de Titulares v. Gómez Estremera et al.*, 184 DPR 407, 423 (2012). Para ello, hay que considerar si, a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de este, la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida. *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 505 (1994). Tampoco procede la desestimación de una demanda si es susceptible de ser enmendada. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006).

Precisa destacar que, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, también dispone que:

Si en una moción en que se formula la defensa número (5) se exponen materias no contenidas en la alegación impugnada, y estas no son excluidas por el tribunal, la moción deberá ser considerada como una solicitud de sentencia sumaria y estará sujeta a todos los trámites ulteriores provistos en la Regla 36 hasta su resolución final, y todas las partes deberán tener una oportunidad razonable de presentar toda materia pertinente a tal moción bajo dicha regla.

32 LPRA Ap. V, R. 10.2.

B

El mecanismo de sentencia sumaria, regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, permite al tribunal disponer de un caso sin celebrar vista en su fondo. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

A tales efectos, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil provee que, para que proceda dictar sentencia sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surja que no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R.

36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129-130 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. De modo que, ante la clara ausencia de certeza sobre todos los hechos materiales en controversia, no procede dictar sentencia sumaria. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 299; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986).

Por su parte, le corresponde a la parte promovida rebatir dicha moción por vía de declaraciones juradas u otra documentación que apoye su posición, pues si bien el no hacerlo nunca significa necesariamente que ha de emitirse el dictamen sumario automáticamente en su contra, tal omisión lo pone en riesgo de que ello ocurra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215; *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383-384 (2009).

De acuerdo con la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, cuando se presenta una moción de sentencia sumaria, la parte contraria no puede descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que se encuentra obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente, ya que, si no lo hace de esta forma, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si así procede. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c).

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 721. No

obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

Resulta menester precisar que:

[A]l dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material y esencial, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.

S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares, 184 DPR 133, 167 (2011); que cita a *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 333 (2004). Véase, además, *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 562-563 (2005).

A tales efectos, el juzgador no está limitado por los hechos o documentos que se aduzcan en la solicitud, sino que debe considerar todos los documentos del expediente, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 130; *Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez*, 126 DPR 272, 280-281 (1990).

En el caso de un foro apelativo, este debe utilizar los mismos criterios que el tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, sin embargo (1) sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 129.

Ahora bien, por estar en la misma posición que el foro primario al momento de revisar las solicitudes de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un estándar específico, que, como foro apelativo, debemos utilizar. A tales efectos, en *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo indicó que, de entrada, debemos revisar que tanto la moción de sentencia

sumaria, así como su oposición, cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Id.*, pág. 118. Subsecuentemente, si existen hechos materiales controvertidos, “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”. *Id.*, pág. 119. Por el contrario, si encontramos que los hechos materiales del caso son incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente la norma jurídica aplicable a la controversia que tuvo ante sí. *Id.*

Claro está, lo anterior en nada altera la reiterada normativa en cuanto a que, cuando se utiliza la sentencia sumaria, “el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su día en corte, principio elemental del debido proceso de ley”. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, *supra*, pág. 300; *MGMT. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 611 (2000).

C

En nuestro ordenamiento jurídico, existe un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, pues de esta forma se busca proteger los derechos de los trabajadores. A raíz de ello, se han aprobado una serie de legislaciones, que incluye la *Ley de indemnización por despido injustificado*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*¹⁰

Dicho estatuto establece una protección al empleado de despidos injustificados, imponiéndole al patrono una sanción mediante un pago de una indemnización. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196

¹⁰ La Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendada por la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* Sin embargo, los hechos ante nuestra consideración versan sobre un empleado que fue contratado con anterioridad a la vigencia de esta ley. Por tanto, las disposiciones de la nueva ley no le aplican, por lo que no será objeto de nuestro análisis.

DPR 213, 229 (2016). Véase, además, *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR ___ (2020).

A tales efectos, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, establece que, aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado, (2) reciban una remuneración y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo que hubiere devengado), denominada como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Ahora bien, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014).

La Ley Núm. 80 establece un esquema probatorio mediante el cual, una vez el empleado despedido demuestra que cumple con los requisitos para ejercer la causa de acción, el patrono demandado tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Si así lo prueba, el patrono no estará obligado a pagar la mesada. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, supra, pág. 652.

Sin embargo, para activar la protección generada por la Ley Núm. 80, hace falta que haya ocurrido un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado, que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, contiene varias de las circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA

sec. 185b. Estas incluyen tanto motivos fundamentados en la conducta del empleado como razones de índole empresarial.

Respecto a aquellas razones atribuibles al empleado, establece que un patrono podrá despedir por justa causa a un empleado: (1) si incurre en un patrón de conducta impropia o desordenada¹¹; (2) si no rinde su trabajo de manera eficiente o, de hacerlo, tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja en el establecimiento, y; (3) por violaciones reiteradas a las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento de la empresa, siempre que se le haya suministrado copia escrita de los mismos. *Id.*; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 2019 TSPR 79, 202 DPR 201 (2019); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015).

En cuanto a los motivos de empresariales, el estatuto reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantar empleados, sin que ello contravenga las disposiciones de la mencionada ley. Estas causas, expuestas en los incisos (d) (e) y (f) del citado Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio y, principalmente, se presentan por razones de índole económica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 425 (2013). Estas son:

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

¹¹ Se ha reconocido la existencia de circunstancias en las cuales no es necesaria la repetición de una conducta por parte de un empleado para que el despido pueda considerarse justificado como sanción por la primera falta. De esta forma, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que, “la Ley Núm. 80 no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015); *Srio. Del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). Aunque la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 931; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).

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

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

29 LPRA sec. 185b.

Como parte del proceso de despidos correspondientes a las situaciones provistas en los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se le requiere a la empresa retener a los empleados de mayor antigüedad, condicionado a que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. Esto, siempre y cuando que el empleado de más tiempo en la empresa cuente con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas al puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 425; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-599 (2013). El Art. 3 de la Ley Núm. 80, dispone, lo pertinente al orden de retención de los empleados. 29 LPRA sec. 185c.

De otra parte, si bien es cierto que el Art. 2 (f) de la Ley Núm. 80, *supra*, permite al patrono, ante una situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias, tomar las medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Dicha disposición aplicará únicamente “a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426.

Sin embargo, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, solo brinda ejemplos de diferentes posibilidades que constituyen justa causa para un despido. *Id.* A tales efectos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que:

[l]a Ley Núm. 80 no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia.

Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001).

A esos fines, cuando se despide a un empleado por una causal que no está contemplada en la Ley Núm. 80, *supra*, se tiene que analizar si la razón para la cesantía de empleo se debió al mero capricho del patrono o si se encuentra relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 931.

D

Como norma general, un obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa sólo tiene derecho al remedio de la mesada que provee la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*; *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

No obstante, la exclusividad del remedio provisto en la Ley 80 “no aplica cuando el legislador establece situaciones particulares bajo las cuales un obrero simplemente no puede ser despedido.” *Id.* Ejemplo de ello son los casos de reclamaciones laborales por discrimen, por represalias, por hostigamiento sexual en el empleo, por el despido de un obrero que ha sufrido un accidente de trabajo o contrajo una enfermedad en el trabajo, entre otros. En estos casos, los remedios incluyen la reinstalación al empleo, los salarios dejados de percibir y, como norma general, los daños que el despido ocasionó, además de, en ciertas ocasiones, otra suma igual por concepto de penalidad.” *Id.*, págs. 585-586.

Del mismo modo, si al despedir un trabajador el patrono incurre en actuaciones torticeras que son independientes al evento del despido mismo, surge una causa de acción a favor del obrero por dicha conducta ilegal. *Id.*, pág. 586. Por ello, en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986), el Tribunal Supremo reconoció que cuando el despido tiene el efecto de subvertir una clara política pública, como ocurre en el caso de violación de ciertos derechos constitucionales del obrero, surge una reclamación de daños y perjuicios contra el patrono. *Id.*, pág. 65. En resumen:

... queda claro que cuando un obrero contratado sin tiempo determinado es despedido sin justa causa y, además, ha sido objeto de actuaciones que lesionan su derecho a la intimidad o que son constitutivas de ataques a su integridad personal, puede reclamar el pago de la compensación económica en concepto de la mesada y puede, también, instar una acción para reclamar por los daños y perjuicios que dichas actuaciones le han causado. En tal caso, la reclamación por daños se da en función de las actuaciones antijurídicas independientes al hecho del despido que resultan indemnizables al amparo de nuestro ordenamiento jurídico. (...)

Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178, 193 (1998).

En el caso ante nuestra consideración, el señor Nieves Vázquez reclamó que su despido, además de injustificado, fue por discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y violación a sus derechos constitucionales.

i

El discrimen es un trato desigual injustificado que una persona sufre por prejuicio o arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para ello. *Meléndez v. Asociación Hospital del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002). La aprobación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, según enmendada (Ley Núm. 100), tuvo el fin de ofrecer una protección eficaz a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral.

Este estatuto prohíbe que un patrono despidiera, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo,

origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. 29 LPRA sec. 146.

Ley Núm. 100, establece una presunción de discrimen ilegal cuando el despido haya sido efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148. Esta presunción es controvertible. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010). El esquema procesal dispuesto requiere que el obrero establezca: (1) que hubo un despido o acto perjudicial, (2) que la acción del patrono fue injustificada, y (3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. Cuando se cumple con esta etapa inicial, entonces, el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción. *Id.* Le correspondería al patrono probar que el despido o acción perjudicial no fue discriminatorio.

En el caso de que el patrono no presente prueba alguna, el empleado prevalecería en su reclamación. Por el contrario, si el patrono decide defenderse, este puede presentar prueba que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado o puede optar por presentar prueba de que el despido o el acto fue justificado, que no hubo tal despido o acto, o que, en caso de haber ocurrido, no fue discriminatorio. *Id.*

En caso de que el patrono tenga éxito al derrotar la presunción de discrimen, entonces le correspondería al empleado-querellante un turno para presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen mediante acto perjudicial sin el beneficio o ayuda de la referida presunción, según establecido en *Díaz v. Windham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 390 (2001).

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, dispone la política pública de que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de

discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable. 29 LPRA sec. 155.

El estatuto define el hostigamiento sexual en el empleo como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, independientemente de que se manifieste como una conducta verbal, física o reproducida mediante algún medio de comunicación, incluyendo los electrónicos. 29 LPRA sec. 155b.

De tal forma, un patrono tiene la obligación legal de mantener el centro de trabajo libre de este tipo de conductas. En aras de ese propósito, debe desalentar y evitar el hostigamiento sexual, así como tomar las medidas cautelares necesarias y adecuadas para prevenirlo e impedirlo. De lo contrario, responderá por los actos de hostigamiento sexual entre sus empleados en el lugar de trabajo si sabía o debía saber acerca de dicha conducta y no adoptó acciones inmediatas y apropiadas para erradicar la situación. 29 LPRA secs. 155e y 155i.

El ordenamiento jurídico ha reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual: el hostigamiento *quid pro quo* y el hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Velázquez Ortiz v. Mun. Humacao*, 197 DPR 656, 664 (2017); *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 131 (1990).

Sobre esta última modalidad, que es la pertinente a la controversia ante nuestra consideración, el Tribunal Supremo ha dicho que

... envuelve conducta de naturaleza sexual por parte del hostigador la cual interfiere irrazonablemente con el desempeño del empleado en su trabajo o es lo suficientemente severa y ofensiva como para crearle al empleado que es víctima de la misma, un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo.

S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 156 DPR 651, 662 (2002). Véase, además, 29 LPRA sec. 155b.

Por lo tanto, al evaluar la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil hay que tener presente que esta se compone de actos de naturaleza sexual que suceden dentro de un periodo de tiempo y

crean un ambiente intimidante y aprehensivo para la víctima. La modalidad se caracteriza por la multiplicidad de los actos de índole sexual, los cuales en conjunto crean el ambiente abusivo y hostil, pues cada acto aislado podría no ser lo suficientemente severo como para dar lugar a una causa de acción. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra, págs. 664-665.

En su consecuencia, para determinar si la conducta alegada constituye hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias de cada caso en particular. 29 LPRA sec. 155c.

iii

Los derechos a la intimidad y a la protección contra ataques abusivos a la honra y a la reputación personal, consagrados en las secciones 1 y 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, LPRA, Tomo 1, tienen preeminencia en nuestro esquema constitucional.

El propósito de una acción por difamación es compensar al que sufre un daño en su reputación. Por consiguiente, la reclamación por difamación puede estar contenida o inmersa dentro de una acción general de daños. *Colón, Ramírez v. Televisión de P.R.*, 175 DPR 690, 712 (2009).

En nuestra jurisdicción, el Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, es la fuente de protección civil contra ataques difamatorios. Por tanto, aquella persona que reclame haber sido lesionada en su honor debe establecer tres elementos: (1) una acción u omisión, (2) daños, y (3) la relación causal entre éstas. La acción es la divulgación de la información falsa. En los casos en que el perjudicado sea una persona privada, este debe establecer que la imputación fue hecha de manera negligente. En casos en que estén involucradas figuras públicas, el demandante debe establecer que la información fue publicada con malicia real, esto es, a sabiendas de que

esta era falsa o con grave menosprecio de si era falsa o no. *Id.*, pág. 726; *Ojeda v. El Vocero de P.R.*, 137 DPR 315, 328-329 (1994).

El daño, en los casos de difamación, es el menoscabo de la opinión que tienen los demás sobre el valor de una persona en particular. El daño existe en la medida en que la persona se entere que su honor ha sido perjudicado. Esto es, si la persona no se ha enterado que su reputación ha sido mancillada, no hay daño y, por ende, no hay acción judicial, ya que no hay remedio que proveer. *Ojeda v. El Vocero de P.R.*, *supra*, págs. 329-330.

Un mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no constituye una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono. *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, *supra*, pág. 207.

III

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, nos faculta para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, cuando se recurre de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo, como lo es la denegatoria de una moción de desestimación y de una moción de sentencia sumaria.¹² De tal manera, procedemos.

En su querrela, el señor Nieves Vázquez apunta unos hechos con el propósito de establecer las causas de acción sobre discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y violación a derechos constitucionales.

De dicha querrela surge que los aspectos señalados para fundamentar sus reclamaciones consistieron en: (1) que su patrono comenzó a asignarle tareas que no eran parte de los deberes incluidos en la descripción de su puesto de supervisor de almacén de piezas,

¹² Entre las mociones de carácter dispositivo, cuya denegatoria por el foro primario permite el ejercicio de nuestra función revisora, se encuentran la moción de desestimación, de desistimiento, de sentencia sumaria o de sentencia por las alegaciones. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 594 (2011).

tales “como recoger paletas que estaban vacías afuera” e impartirle órdenes “de forma amenazante y vociferándole a su persona lo siguiente: ‘así lo quiero y así lo vas a hacer’, delante del público y demás empleados”¹³; (2) que la secretaria del vicepresidente puso presión indebida sobre los empleados que estaban bajo la supervisión del querellante, en ánimo de demostrar que era ella, y no el querellante, la que los supervisaba¹⁴; (3) que el incidente de la factura abierta de la pieza y la suspensión que ello conllevó fue un caso fabricado, una “difamación a su persona” que afectó su buen nombre, pues el patrono sabía que el querellante no se apropió de la pieza¹⁵; (4) que fue objeto de discrimen, porque otro empleado tuvo una situación similar con una factura abierta que le permitieron pagar seis meses después¹⁶; (5) que siete días después del despido, motivado por una supuesta crisis económica, la empresa contrató tres empleados¹⁷; y (6) que el “acoso laboral” atentó contra su dignidad¹⁸. Veamos si tales alegaciones son suficientes para constituir una reclamación que justifique la concesión de un remedio.

En primer lugar, las alegaciones referentes a la manera en que la secretaria del vicepresidente se dirigía hacia el querellante, así como la presunta imposición de tareas adicionales a la descripción de su puesto de supervisor, no especifican algún tipo de lenguaje que pudiera ser considerado ofensivo o interpretado como un acto de hostigamiento, o un ataque abusivo a su integridad personal. En otras palabras, en sus alegaciones, el señor Nieves Vázquez no reveló aquellas instancias específicas que pudieran ser concebidas como un

¹³ Véase, *Querella*, alegación número 7.

¹⁴ Véase, *Querella*, alegación número 8.

¹⁵ Véase, *Querella*, alegación número 13.

¹⁶ Véase, *Querella*, alegación número 14.

¹⁷ Véase, *Querella*, alegación número 17.

¹⁸ Véase, *Querella*, alegación números 19 y 22.

patrón de insultos o humillaciones que lesionaran los derechos constitucionales. Tan solo este particulariza que la secretaria del vicepresidente le vociferó de forma amenazante la expresión de que “así lo quiero y así lo vas a hacer”. Tal declaración lo que puede reflejar cierta tensión entre los empleados, pero no un cuadro de hostilidad y humillación hacia la persona del querellante.

Como mencionamos, un mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono. El señor Nieves Vázquez tenía el deber de establecer que alguna conducta verbal o física tenía el propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; más no lo expuso en su querrela. Tampoco surge de la prueba documental que obra en el expediente. De hecho, la querrela no especifica siquiera la fecha en que ocurrieron los presuntos hechos de hostigamiento o de lesión su integridad personal y derechos constitucionales.

Además, el querellante reclama un remedio por difamación, por el supuesto daño causado a su reputación a consecuencia del incidente “fabricado” de la pieza.

Para que una persona pueda prevalecer en una acción por difamación, tiene que establecer que la información es falsa, que se divulgó de manera negligente y que ello le causó daños reales. En su querrela, el señor Nieves Vázquez admitió que solicitó que le separaran y facturaran la pieza a su nombre, que fue su supervisor quien supuestamente entendió mal y sacó la pieza del almacén.¹⁹ Sin embargo, en la contestación al requerimiento de admisiones, el patrono afirmó que el querellante pagó la pieza.²⁰ De hecho, el foro

¹⁹ Véase, *Querrela*, alegación número 9.

²⁰ Véase, *Contestación a requerimiento de admisiones*, número 12. Apéndice del recurso, pág. 235.

primario estableció como hecho incontrovertido que el señor Nieves Vázquez pagó la pieza.²¹

Así que, evidentemente, el señor Nieves Vázquez incurrió en la falta al proceso de facturación y de despacho de mercancía. Por ello, a raíz del suceso, el patrono se reunió con este para dialogar de la situación y, luego le entregó la carta de suspensión de empleo y sueldo, que incluyó las razones de la sanción disciplinaria: la falta al procedimiento de facturación y al memo del 14 de julio de 2016 (procedimiento de despacho de mercancía).²² Por tanto, no puede decirse que el patrono hizo unas imputaciones falsas en contra del querellante y, mucho menos, de manera negligente. Las actuaciones del patrono más bien constituyeron gestiones administrativas legítimas en el curso ordinario de un negocio, de las que no puede desprenderse conducta negligente alguna. De tal manera, tampoco puede existir la relación causal que se requiere entre el acto y el presunto daño.

Igualmente, el señor Nieves Vázquez indicó que el patrono discriminó en su contra porque otro empleado tuvo una situación similar con una factura abierta que se le permitió pagar seis meses después. También adujo discrimen porque M.A. Caribbean contrató otros empleados a los pocos días de haberlo despedido. Sin embargo, estas aseveraciones no cumplen con la carga probatoria inicial que activa la presunción establecida en la Ley Núm. 100, *supra*. El esquema procesal requiere que el obrero establezca que hubo un despido, que este fue injustificado y algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen por la cual se reclama.

Si bien es cierto que el querellante estableció que hubo un despido y que apuntaba a que este fue injustificado, no estableció

²¹ Véase, *Resolución*, hecho incontrovertido número 21.

²² Véase, *Memo* de 6 de julio de 2016 y *Memo* de 6 de junio de 2017. Apéndice del recurso, págs. 229 y 388.

algún hecho que lo ubicara dentro de alguna de las modalidades de discriminación protegidas por el estatuto al amparo del cual solicitó un remedio. Es decir, no demostró la presencia de discriminación en alguna actuación por parte del patrono en su contra por pertenecer a alguno de los grupos protegidos contra el discriminación. Tampoco aportó prueba documental alguna en cuanto a ese requisito indispensable para prevalecer en una acción por discriminación.

En fin, si interpretamos conjuntamente, de forma liberal y de la manera más favorable posible para la parte querellante y tomamos como ciertos y buenos todos los hechos bien alegados en la querrela, conforme lo requiere la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil, *supra*, resolvemos que la primera causa de acción — que agrupa las reclamaciones de discriminación, hostigamiento sexual en el empleo y lesión a derechos constitucionales — debió haber sido desestimada por el Tribunal de Primera Instancia, al amparo del inciso (5) de la citada regla procesal.

Lo anterior, puesto que, al examinar los hechos conjuntamente, de la manera más favorable para el señor Nieves Vázquez se desprende con toda certeza que este no tiene derecho a remedio alguno bajo los hechos que pudiesen ser probados en apoyo de la primera causa de acción. En su consecuencia, concluimos que el foro recurrido incidió al no desestimar la primera causa de acción de la querrela. Las alegaciones de la querrela no sostienen las reclamaciones de discriminación, hostigamiento sexual en el empleo y lesión a derechos constitucionales.

Por otro lado, validamos la decisión del Tribunal de Primera Instancia de no adjudicar de manera sumaria la causa de acción por despido injustificado.

En el presente caso, el querellante cumplió con la carga de prueba inicial de prueba para establecer la causa de acción por

despido injustificado, a decir: que fue empleado de M.A. Caribbean que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su empleo.

Por su parte, en su solicitud de sentencia sumaria, M.A. Caribbean alegó que el despido fue uno justificado por la merma en el volumen de las ventas del negocio. Para sostener su postura, acompañó copia de los estados financieros, de los reportes de ventas de la compañía, las cartas de amonestación y despido y una declaración jurada del presidente de la empresa.

Como hemos dicho, procede dictar sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso. A su vez, la parte contra quien se presenta una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de refutar los hechos alegados con prueba que controvierta la exposición de la parte que la solicita.

Para rebatir los argumentos presentados por M.A. Caribbean, el señor Nieves Vázquez acompañó copia de la transcripción de su toma de deposición en la que sostuvo que la carta de despido dice que este obedeció a problemas económicos de la compañía; sin embargo, tan pronto lo despidieron, la empresa contrató a tres (3) empleados para despacho de mercancía.²³

Además, en apoyo a su reclamación, el querellante alegó que la declaración jurada ofrecida por el patrono junto con su solicitud de sentencia sumaria constituía prueba de referencia porque el señor Julio Rivera no era el custodio, ni tenía conocimiento personal de los datos de los informes financieros y los reportes de venta que certificaba. Por ello, razonó que M.A. Caribbean no tenía forma de probar que el despido se debió a razones de índole económica.

²³ Véase, *Deposición*. Apéndice del recurso, pág. 219. Hay que señalar que desconocemos los requerimientos y las preguntas objeto de las contestaciones al requerimiento de admisiones y al pliego de interrogatorios, por no haberse incluidos dichos documentos en el apéndice del recurso.

En respuesta, M.A. Caribbean presentó otras dos declaraciones juradas del señor Julio Rivera. Tras examinar las mismas, colegimos que son acomodaticias al patrono querrellado.²⁴

Sin embargo, de los documentos que el señor Nieves Díaz acompañó con su oposición a sentencia sumaria son suficientes para derrotar los hechos presentados por M.A. Caribbean mediante su prueba documental. Estos documentos demostraron que al señor Nieves Vázquez se le imputó haber incurrido en faltas a los procedimientos de facturación y despacho de mercancía. Tras la empresa investigar los acontecimientos, el querellante fue objeto de una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días. El señor Nieves Vázquez regresó a trabajar el 28 de junio de 2017, y, poco después, el 21 de julio de 2017, este recibió la carta de despido, fundamentada en una reducción en el volumen de las ventas del negocio y la eliminación de su puesto. Ello, aunque, presuntamente, la empresa contrató otros tres empleados luego del despido del querellante.

Así que, si bien es cierto que M.A. Caribbean presentó prueba concerniente a los estados financieros y reportes de venta de la compañía, esta no presentó documentos que demostraran, fehacientemente, que su actuación de despedir al señor Nieves Vázquez fuera por motivos de índole económico empresarial. Los documentos unidos a la moción de sentencia sumaria de M.A. Caribbean demostraron las presuntas pérdidas económicas del negocio, pero no así el nexo causal entre la reducción de las ventas aducida por la compañía y el despido del señor Nieves Vázquez. Por lo tanto, la empresa falló en cumplir con la carga probatoria para comprobar que, en efecto, el despido obedeció a la justa causa alegada:

²⁴ En la declaración jurada, el señor Julio Rivera certificó ser el custodio y tener conocimiento de los datos incluidos en los informes financieros y en los reportes de venta.

la merma en el volumen de las ventas del negocio. M.A. Caribbean tenía la responsabilidad de persuadir al juzgador, con prueba específica, que el despido fue por justa causa, y no lo hizo. Por tanto, existe controversia sobre si el despido del señor Nieves Vázquez estuvo o no justificado.

Luego de un examen minucioso de los documentos que acompañaron la oposición a la solicitud de sentencia sumaria del señor Nieves Vázquez, concluimos que este rebatió los hechos alegados por M.A. Caribbean en su solicitud de sentencia sumaria y sostenidos por la prueba que se acompañó a la misma. Por lo tanto, no se cometió el segundo señalamiento de error.

Entonces, tras evaluar las determinaciones de hechos, incontrovertidos y controvertidos, esbozados por el foro sentenciador, coincidimos con dicho foro que existe controversia genuina de hechos materiales en cuanto a la causa del despido del señor Nieves Vázquez, si la empresa contrató posteriormente a otros empleados. Por el contrario, en vista de la conclusión a la que llegamos en cuanto a la primera causa de acción, resolvemos que no existe controversia respecto a: si la parte querellante fue objeto de discrimen y daños.

En definitiva, el foro de primera instancia erró al no decretar que las alegaciones de la querrela eran insuficientes para establecer una reclamación válida en primera causa de acción. Sin embargo, validamos la decisión de no adjudicar de manera sumaria la reclamación sobre despido injustificado, por existir controversia sobre la causa del despido del señor Nieves Vázquez.

IV

Por las anteriores consideraciones, resolvemos expedir el auto de *certiorari* solicitado y modificar el dictamen recurrido, a los fines de desestimar la primera causa de acción de la querrela, que agrupa las reclamaciones de discrimen, hostigamiento sexual en el empleo (acoso) y lesión a derechos constitucionales. De otra parte, se confirma la

denegatoria de la solicitud de sentencia sumaria parcial relativa a la causa de acción por despido injustificado.

Además, dejamos **sin efecto** nuestra *Resolución* dictada el 20 de agosto de 2020, mediante la cual ordenamos la paralización de los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia. Por tanto, se ordena la continuación de los procedimientos judiciales respecto al reclamo de despido injustificado.

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